



Les particularités de la procédure spéciale en matière sociale au regard de la loi marocaine

publié le 29/12/2011, vu 4185 fois, Auteur : [SAID ISSA](#)

Depuis la création de l'organisation internationale du travail (OIT) en 1919, les normes internationales du travail ont toujours représenté l'outil essentiel de son action pour la promotion de la justice sociale. L'objet poursuivi était et demeure l'amélioration générale de la condition de l'homme au travail par l'adoption d'instruments normatifs. En effet, la procédure spéciale qui se définit comme l'ensemble des formalités à suivre pour atteindre un but, acquit son importance capitale pour deux causes principales : ? La procédure spéciale concerne une grande souche de la société représentée par les salariés ; ? La deuxième cause repose sur le fait que cette procédure concerne les bases socio-économiques de cette classe sociale dans sa relation étroite en tant que maillon faible dans les contrats de travail. En cherchant un équilibre demeure difficile dans la relation du travail entre l'employeur et l'employé, le législateur marocain a instauré des lois visant non seulement à la protection de l'employé contre les abus de l'employeur, mais également des lois visant à protéger l'intégrité et le maintien de l'entreprise. Nous allons se limiter dans cette étude aux instruments de droit des entreprises en difficulté, notamment les mécanismes de prévention et le règlement amiable des entreprises en difficulté.

A. Les mécanismes procéduraux des préventions des difficultés des entreprises

La gestion des entreprises appelle une attention particulière aux autorités étatiques et, d'ailleurs c'est l'une des préoccupations majeures des Etats. La prévention des entreprises est devenue à nos jours un instrument de droit des entreprises auquel connait une procédure spécifique, qui se caractérise par une plus ou moins grande sévérité à l'égard des entreprises. Cette particularité s'explique par la nature des pouvoirs dont dispose l'administration en la matière. Son pouvoir de prévention est faible, elle ne peut pas prévenir une difficulté liée à une entreprise sans texte. Par conséquent, le but essentiel de la réglementation des entreprises en difficulté n'est pas de vérifier la régularité de l'entreprise, mais plutôt d'assurer le maintien et l'intégrité de l'entreprise.

Ainsi, la législation marocaine comme toute législation de cette matière, se soumet à aux impératifs de ce domaine de droit. Les facteurs à l'origine des difficultés sont, en général, nombreux et leurs effets, cumulatifs. Le plus souvent, il s'agit à la fois de causes externes et internes à l'entreprise.

1. La prévention interne

La prévention interne trouve de l'écho à travers le droit d'alerte. Le droit d'alerte est un mécanisme visant à provoquer une discussion interne dans l'entreprise dont, l'objet est d'attirer l'attention des dirigeants sociaux sur la situation préoccupante de l'entreprise, afin de prendre la mesure nécessaire pour résoudre les difficultés rencontrées. Cette procédure d'alerte n'est possible que si la situation de l'entreprise « n'est pas irrémédiablement compromise ». Cette appréciation est effectuée par le juge. Mais là où le bât blesse, c'est qu'un tel jugement exige un background en

matière de gestion des affaires. «Il faut que le juge ait une connaissance économique, financière et juridique», rappelle M. Lahbabi. Il existe trois procédures de prévention interne selon les articles 546 et 547 du code de commerce :

- La détection des faits compromettant et informations : Cette procédure vise à attirer l'attention au chef de l'entreprise. Celle-ci est réservée au commissaire aux comptes, qu'il doit le faire dans un délai de huit jours par lettre recommandée avec accusée de réception.
- La convocation de la prochaine assemblée générale pour délibération : L'assemblée générale délibérée doit statuer sur le rapport de commissaire au compte dont, le rapport doit contenir une description détaillée des faits justifiant l'alerte et des risques pouvant être engendrés par les faits constatés.
- L'information du président du tribunal de commerce. Cette procédure consacre l'échec dans la prise des décisions par les organes internes de l'entreprise ou l'inefficacité des mesures prises de sorte que la continuité de l'exploitation demeure menacée.

2. la prévention externe

Le degré de gravité des difficultés est directement influencé par la présence ou non d'une organisation interne performante et d'outils de gestion et de pilotage de l'activité tels que tableaux de bord, business plan d'exploitation et de trésorerie. En effet, la production et l'utilisation de données synthétiques de management de l'activité permettent de détecter au plus tôt les difficultés et parfois de les anticiper. Une détection rapide des difficultés, voire une anticipation, permet d'effectuer les diagnostics et de prendre les mesures de restructuration au plus tôt, avant que la pérennité de l'entreprise ne soit compromise.

La procédure de prévention externe des difficultés de l'entreprise, s'applique à toute entreprise commerciale, quelque soit sa forme. Au regard de cette procédure, le président du tribunal de commerce est investi de larges pouvoirs, notamment le pouvoir d'obtenir communication au commissaire des comptes, aux administrations, aux organes publics...

Ce pouvoir lui permet de vérifier les dires chefs d'entreprise et de prendre des décisions qui s'imposent en toute connaissance de cause.

Dans tous les cas, le rôle du commissaire aux comptes se trouve valorisé. C'est essentiellement à lui que revient la tâche de tirer la sonnette d'alarme. Il est tenu à cette obligation vis-à-vis d'abord du chef de l'entreprise, des actionnaires et enfin du tribunal. Sa responsabilité est entièrement engagée. Ces obligations citées par le texte sur la société anonyme sont confirmées par le livre V du Code de Commerce.

Si, malgré les décisions prises en interne, la continuité de l'exploitation demeure compromise, intervient alors la prévention externe ou le règlement amiable (art. 548 à l'art. 559). L'essentiel est de convaincre le juge de cet aspect des choses sur la base d'un plan de redressement. Ce plan doit être sérieux et comprendre assez de garanties permettant à l'entreprise de dépasser la cessation de paiement. S'il est convaincu, le juge peut ouvrir le règlement amiable.

B. Le règlement amiable de l'entreprise en difficulté

Le règlement amiable traduit une phase de redressement conventionnel de l'entreprise. il se fonde sur la conclusion d'un accord amiable entre l'entreprise et ses créanciers. Conçu comme un processus purement volontaire, le chef de l'entreprise est accordé à lui seul le droit de demande d'une ouverture d'un règlement amiable. Étant donné que des conditions sont à prouver afin d'engager l'ouverture d'un règlement amiable.

1. Les conditions de l'ouverture d'un règlement amiable

Le règlement amiable est désormais ouvert à toute entreprise artisanale ou commerciale et à toute personne morale de droit privé, qu'elle ait ou non une activité économique. Le règlement ne concerne pas les particuliers, les exploitants agricoles, les membres de profession libérales réglementées. D'après l'article 550 tributaire à l'égard de l'entreprise, pour bénéficier du règlement, l'entreprise doit :

- Avoir la qualité commerciale ;
- Éprouver une difficulté juridique, économique ou financière.
- Avoir des besoins ne pouvant être couverts par un financement adapté à ses possibilités.
- L'entreprise ne doit pas être en état de cessation de paiement.

La loi considère qu'il y a cessation de paiement lorsqu'une entreprise est dans l'impossibilité de faire face au passif exigible avec son actif disponible. Le règlement amiable est ouvert aux entreprises dont la situation est susceptible de se redresser.

Cette procédure de règlement amiable, ne peut être déclenchée qu'à l'initiative du dirigeant. Il saisit le président du tribunal par voie de requête. Il sera joint à la requête le plan de financement et un compte de résultat prévisionnels, l'état des créances et des dettes accompagné de l'échéancier proposé, l'état actif et passif des sûretés et les engagements hors-bilans, les comptes annuels des trois derniers exercices. Le parquet est avisé de toute demande de règlement amiable. La demande de règlement amiable ne fait pas l'objet d'aucune publicité. La confidentialité de la procédure est un gage de son succès.

2. Le déroulement du règlement amiable

Selon les cas, le président, s'il estime la situation de l'entreprise non compromise, peut nommer soit un mandataire « ad hoc », soit un conciliateur. Le mandataire peut être chargé d'effectuer un audit de l'entreprise ou d'assister le chef d'entreprise. La vocation du règlement amiable passe plus généralement par la nomination d'un conciliateur. Avant de prendre sa décision, le président du tribunal dispose de moyens d'investigation importants pour apprécier la situation de l'entreprise.

Le président est libre dans le choix de la personne du conciliateur. Il est nommé dans le délai d'un mois à compter de la requête faite au président pour une durée qui ne peut excéder trois mois, renouvelable pour une durée d'un mois maximum à la demande du conciliateur. Dans l'hypothèse où, dans ce délai, le conciliateur n'est pas nommé, la requête est réputée rejetée. L'ordonnance rendue par le président est exécutoire de plein droit, et à titre provisoire. Un recours en rétractation contre l'ordonnance peut être formé, par la voie du référé, par tout intéressé. La décision définitive du président du tribunal, sur le recours en rétractation, est susceptible d'appel dans les 10 jours du prononcé.

Pour effectuer sa mission, le conciliateur va chercher à obtenir des créanciers la conclusion d'un accord. Il reçoit communication des informations obtenues par le président du tribunal. Il est astreint au secret professionnel. Mais il n'a aucun pouvoir de coercition sur les créanciers. Néanmoins, pour faciliter la conclusion d'un accord, le conciliateur peut saisir le président du tribunal aux fins d'ordonner la suspension provisoire des poursuites individuelles. Si le conciliateur ne parvient pas à obtenir l'accord des créanciers, c'est, en général, le prélude à l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire.

Quoi qu'il en soit, le conciliateur oriente la procédure vers le redressement ou la liquidation judiciaire de l'entreprise. Si l'accord est conclu, il est homologué par le président du tribunal et

déposé au greffe. Si l'accord est conclu uniquement avec les principaux créanciers, le président peut également l'homologuer et accorder à l'entreprise débitrice les délais de paiement prévus par les textes en vigueur pour les créanciers non compris dans l'accord.