



**HAL**  
open science

**Le salarié emprunteur : un consommateur comme les autres ? Commentaire de l'arrêt n° 16-12.519 rendu le 5 juin 2019 par la 1ère chambre civile de la Cour de cassation**

Zakaria Bouabidi

► **To cite this version:**

Zakaria Bouabidi. Le salarié emprunteur : un consommateur comme les autres ? Commentaire de l'arrêt n° 16-12.519 rendu le 5 juin 2019 par la 1ère chambre civile de la Cour de cassation. LexisNexis, 2023, Le salarié emprunteur : un consommateur comme les autres ? Commentaire de l'arrêt n° 16-12.519 rendu le 5 juin 2019 par la 1ère chambre civile de la Cour de cassation. hal-04259747

**HAL Id: hal-04259747**

**<https://hal.science/hal-04259747>**

Submitted on 26 Oct 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial 4.0 International License

## **Le salarié emprunteur : un consommateur comme les autres ? Commentaire de l'arrêt n° 16-12.519 rendu le 5 juin 2019 par la 1<sup>ère</sup> chambre civile de la Cour de cassation (droit français)**

---

Type	Doctrine - Étude législative
Droit d'origine	Maroc
Date de fraîcheur	25 juillet 2023
Thématiques	Consommation - Général ; Clause abusive ; Crédit ; Contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://www.lexisma.com/doctrine/maroc/MA1061>

## Table des matières

I. - L'extension de l'application du droit de la consommation aux relations salariales .....	4
A. - Le salarié consommateur : un statut protecteur .....	4
B. - L'employeur professionnel : un statut ambivalent .....	4
II. - L'affinement de la notion de clause abusive .....	5
A. - Une clause de résiliation abusive tributaire d'un contrat de travail .....	5
B. - Une clause abusive entraînant une aggravation brutale des conditions de remboursement .....	6
Auteurs .....	7
Notes .....	9
Liens .....	9

*Un employeur peut se convertir vite en professionnel au sens du Code de la consommation dès lors qu'il octroie un prêt à son salarié en vue d'acquiescer une résidence principale.*

*À cet égard, les clauses contractuelles insérées dans l'acte de crédit n'échappent pas au régime des clauses abusives.*

*Par ailleurs, la clause selon laquelle le contrat de crédit est résilié de plein droit consécutivement à la cessation du contrat de travail, rendant toute la somme restant due exigible, est totalement abusive, et subit les sanctions du Code de la consommation.*

1. - La décision rendue par la première chambre civile de la Cour de cassation française (*Cass. 1<sup>re</sup> civ.*, 5 juin 2019, n° 16-12.519) a mis fin à une controverse doctrinale longuement suscitée (*D. Legeais*, « *Droit du prêt et clauses abusives* » : *RTD com.* 2020, p. 963), il s'agit d'une question qui revêt une importance capitale eu égard à son originalité et sa récurrence dans la pratique.

En effet, concéder aujourd'hui des avantages à son salarié peut constituer une preuve de satisfaction de l'employeur à l'égard du salarié, et un facteur déterminant de choix de l'employeur pour un salarié. Octroyer un crédit à son salarié pour l'acquisition d'un véhicule ou d'un bien immobilier fait partie de ces avantages d'ordre pécuniaire qui profitent aux salariés (la question peut se poser en matière d'actions gratuites ou de stock-options).

Toutefois, quel sort réserve-t-on à ce type de prêt en cas de résiliation du contrat de travail, ou de cessation de la relation salariale ? En l'occurrence, la chambre civile nous a fait un éclairage inédit sur la qualification du caractère

abusif des clauses contractuelles, ce qui nous rapproche indubitablement des deux définitions du caractère abusif aussi bien dans le droit commun (*C. civ.*, art 1171 : « *Dans un contrat d'adhésion, toute clause non négociable, déterminée à l'avance par l'une des parties, qui crée un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au contrat est réputée non écrite* ») que dans le droit de la consommation.

2. - La société EDF a consenti en 1995 un prêt à un salarié et son épouse dans le cadre d'un programme d'aide à l'accession à la propriété. Ce prêt leur avait permis de financer l'acquisition de leur résidence principale.

En 2002, le salarié décide de démissionner sans pour autant que le prêt ne soit complètement remboursé. Conformément aux stipulations du contrat de prêt, la cessation de la relation salariale entraîne de plein droit la résiliation du contrat de prêt, et par analogie, la déchéance du terme. En outre, le contrat prévoyait le paiement d'une indemnité au titre de la clause pénale. Les époux rejettent le fait que l'employeur se soit prévalu de la résiliation du contrat de prêt et de la clause pénale pour la seule raison que le salarié avait démissionné.

Initialement, la cour d'appel a estimé que la clause de résiliation était régulière, elle a condamné les emprunteurs à payer à la société EDF une certaine somme, augmentée des intérêts au taux contractuel de 6 % l'an à compter de cette date, sauf à déduire les sommes postérieurement versées, ainsi qu'une somme au titre de la clause pénale augmentée des intérêts au taux légal à compter de la même date. Par ailleurs, elle a considéré que c'est uniquement en sa qualité d'employeur et sous le rapport de la relation salariale le liant à l'emprunteur que la société EDF lui a consenti avec son épouse un contrat de prêt immobilier. De plus, l'employeur n'a pas la qualité de professionnel au regard de l'article L. 132-1 du Code de la consommation (c'est le nouvel article L. 212-1 du Code de la consommation, le contenu n'a pas changé) et que les emprunteurs n'ont point la qualité de consommateurs au sens du même texte.

Les emprunteurs se sont pourvus en cassation, et ont avancé le caractère abusif de cette clause de résiliation automatique du contrat de prêt étroitement liée au contrat de travail et sa cessation, et ce sur le fondement des dispositions du Code de la consommation.

Quant à l'employeur, il insistait sur le fait que le Code de la consommation ne pouvait aucunement s'appliquer dans ce cas d'espèce, étant donné qu'il n'a pas la qualité d'un professionnel du crédit, et le salarié avait bénéficié de ce prêt grâce à sa qualité. Subséquemment, cette clause ne pouvait être qualifiée d'abusive.

De surcroît, ladite clause ne saurait s'apparenter à une condition potestative, et la rupture de la relation salariale pouvait prendre une autre forme telle qu'un licenciement.

Il en ressort que la détermination de la qualité des parties posait un sérieux problème. En effet, lorsqu'une société consent un prêt à ses salariés afin de faciliter leur accession à la propriété, n'agit-elle pas en qualité de professionnel ? Autrement dit, le rapport salarial qui motive cette opération de crédit, n'exclut-il pas l'application du droit de la consommation ? L'interrogation sur le caractère abusif de cette clause résolutoire demeure présente.

3. - Dans un arrêt assez récent (*Cass. 1<sup>re</sup> civ.*, 4 oct. 2017, n° 16-12.519), la Cour de cassation a soulevé une question préjudicielle en interprétation à la Cour de justice de l'Union européenne, relativement à l'application du droit de la consommation, *rationae personae*. En référence à l'interprétation de l'article 2 de la directive relative aux clauses abusives (*Cons. UE, dir. 93/13/CE, 5 avr. 1993, concernant les clauses abusives dans les contrats conclus avec les consommateurs, art. 2 : JOCE 21 avr. 1993, n° L 95*), par un arrêt du 19 mars 2019, la Cour de justice de l'Union européenne a admis l'application des règles du droit de la consommation dans le lien entre l'employeur et son salarié, idem pour le conjoint de celui-ci (*CJUE, 19 mars 2019, n° C-579/17*).

Dans la même dynamique, la Cour de cassation a levé toute ambiguïté sur ces questions. Elle a statué d'abord sur la qualité des parties en jugeant que la cour d'appel ne pouvait écarter l'application du droit de la consommation dès lors que la société EDF a consenti le prêt en sa qualité d'employeur. Bien que l'octroi du crédit ne constitue pas l'activité première de la société, et que celle-ci dispose uniquement d'un « département particulier » en charge des avances du personnel, cela ne pouvait conduire la cour à rejeter les qualités de professionnel pour l'employeur et de consommateur pour le salarié. De cette manière, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 132-1 du Code de la consommation, dans son ancienne rédaction.

Ensuite, la Cour s'est montrée ferme relativement au caractère abusif de la clause en énonçant que la clause de résiliation de plein droit d'un contrat pour une raison extérieure à celui-ci, et qui est de nature à exposer le consommateur « à une aggravation soudaine de ses conditions de remboursement », a un caractère abusif. De cette manière, la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel pour violation de la loi puisque le texte relatif à la prohibition des clauses abusives n'a pas été appliqué. En conséquence, cet arrêt a étendu le champ d'application du Code de la consommation aux relations salariales (I), sans oublier d'affiner la notion de clauses abusives (II).

## I. - L'extension de l'application du droit de la consommation aux relations salariales

4. - La solution de la Cour de cassation qui confirme la décision de de la CJUE constitue une véritable avancée qui confère un nouveau statut au salarié devenu « salarié consommateur » (A), et qui ne demeure pas sans effet à l'égard de l'employeur qui s'est vu attribuer la qualité de professionnel (B).

### A. - Le salarié consommateur : un statut protecteur

5. - Aujourd'hui, le champ d'application du droit de la consommation ne cesse de s'élargir, la définition du consommateur suscitait auparavant beaucoup de débats (*G. Raymond et A. Pimbert, JCl. Concurrence - Consommation, Clauses abusives, Fasc. 820, n° 45 et 46*), de nos jours, cette controverse s'atténue progressivement.

Préalablement, la définition du consommateur par l'article 2 de la directive n° 2005/29 s'inscrivait dans une mouvance communautaire de protection des consommateurs. De la même manière (au sens de cet article le consommateur est : « toute personne physique qui, dans les contrats relevant de la présente directive, agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité professionnelle »), le législateur (français) a dissipé toute confusion qui entoure la problématique, en donnant naissance à une autre catégorie, qui n'est ni consommateur, ni professionnel. C'est le non-professionnel.

6. - Dans la même optique, une définition claire du consommateur a été posée (*Ordonnance n° 2016-301 du 14 mars 2016 relative à la partie législative du code de la consommation*) par un article liminaire du Code de la consommation. Il définit le consommateur comme : « toute personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole ».

Cependant l'extension de la qualité de consommateur au salarié est sans doute source d'étonnement. À vrai dire, on imaginait mal que les frontières s'effacent entre les relations salariales et le droit de la consommation.

Mais il semble que la jurisprudence n'a pas enfreint l'esprit du texte qui considère que « le consommateur, agissant dans un domaine dans lequel il est par principe dépourvu de compétence spécifique, sa vulnérabilité justifie une protection » (*S. Tisseyre, « De l'application du droit de la consommation en droit du travail : prenez garde aux clauses abusives ! » : RLDC n° 175, nov. 2019, p. 13*).

7. - La Cour de cassation corrobore ainsi la position adoptée par la CJUE qui répond à la question préjudicielle qui vise l'interprétation de l'article 2 de la directive : « le salarié d'une entreprise et son conjoint, qui concluent avec cette entreprise un contrat de crédit, réservé, à titre principal, aux membres du personnel de ladite entreprise, destiné à financer l'acquisition d'un bien immobilier à des fins privés, doivent être considérés comme des "consommateurs" ».

8. - On peut être amené à en déduire que l'évolution aussi bien légale que jurisprudentielle du droit de la consommation a conduit indéniablement à l'extension de l'application du droit de la consommation aux relations salariales.

### B. - L'employeur professionnel : un statut ambivalent

9. - On ne pouvait pas rester indifférent devant cette position jurisprudentielle qui semble affecter la définition légale du professionnel : « toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui agit à des fins entrant dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole, y compris lorsqu'elle agit au nom ou pour le compte d'un autre professionnel » (c'est l'[ordonnance n° 2016-301 du 14 mars 2016](#)<sup>[1 p.9]</sup> qui a défini le professionnel aux termes de l'article liminaire du Code de la consommation).

De la sorte, cette qualité s'acquiert par tout acte réalisé dans le cadre d'une activité professionnelle, par une personne physique ou morale. Toujours faut-il que cette personne agisse dans le champ de son activité ou de sa compétence.

10. - Cependant, la décision a attribué le caractère professionnel à la société si même l'activité du crédit ne représente pas son activité première ou principale, et n'a pas de rapport avec l'activité principale, ce qui étend le caractère d'un « professionnel » à une activité qui n'est ni son activité principale ni première.

D'ailleurs, la société EDF a invoqué le fait que ce service revêt un caractère accessoire comparativement à son activité principale, et qu'elle ne dispose que d'un bureau, et ce prêt résulte d'un programme qui vise à favoriser l'accèsion de ses salariés à la propriété par l'octroi des prêts, sans pour autant qu'elle ait un rapport avec l'activité bancaire, ce qui doit exclure catégoriquement la qualité de professionnel.

11. - En l'occurrence, on doit se demander s'il existe de véritables frontières entre la personne qui agit dans le cadre de son activité première, et celle qui agit dans le cadre d'une activité accessoire. Vraisemblablement, celles-ci sont très minces au

regard de cette jurisprudence. Cette distinction s'opère particulièrement à l'égard des personnes morales, qui en vertu de la loi, ont une capacité limitée (*C. civ., art. 1145, al. 2*), idem pour des sociétés et des groupements d'intérêts économiques (l'article L. 210-2 du Code de commerce dispose : « *La forme, la durée qui ne peut excéder quatre-vingt-dix-neuf ans, la dénomination sociale, le siège social, l'objet social et le montant du capital social sont déterminés par les statuts de la société* »), ce qui nous rend perplexes vis-à-vis de l'activité mixte (*J.-D. Pellier, Droit de la consommation : Dalloz, 2018, 2<sup>e</sup> éd., n° 12 et 13*) ou même quant à la détermination du caractère professionnel de l'activité (*G. Paisant, Droit de la consommation : PUF, Coll. Themis Droit, 5<sup>e</sup> éd., 2019, n° 61*). Néanmoins, le but lucratif ainsi que le caractère habituel de l'activité nous laissent retenir cette qualité de professionnel.

12. - Force est de constater que la qualité d'employeur et l'octroi d'un avantage aux salariés n'exclut pas sa qualité de professionnel (*D. Castel, « Contrat de prêt - L'employeur peut-il résilier le prêt accordé à un salarié démissionnaire ? » : Juris Associations, 1<sup>er</sup> oct. 2019, n° 605, p. 10*), même si la cour d'appel avait écarté cette qualité en jugeant que le prêt a été consenti par la société en sa seule qualité d'employeur et au regard de l'existence d'un contrat de travail.

13. - À l'évidence, on assiste à une extension manifeste de l'application du droit de la consommation aux relations salariales et, par analogie, à l'extension de la notion de professionnel. Actuellement, cette qualité de professionnel ne tient pas son fondement de l'objet social, ni de son champ d'activité principal, mais les contrats, même accessoires, qui relèvent de son activité au sens large, sont réalisés à titre professionnel.

## II. - L'affinement de la notion de clause abusive

14. - L'appréciation du caractère abusif de la stipulation contractuelle peut s'avérer difficile, toutefois, l'élément déterminant qui a provoqué la résiliation du contrat de prêt s'appuyait sur une cause extrinsèque au contrat (A). Cet abus se caractérisait par la mise en œuvre de cette stipulation qui a rendu le salarié exposé à une aggravation brutale de sa situation (B).

### A. - Une clause de résiliation abusive tributaire d'un contrat de travail

15. - La cour d'appel, pour justifier l'exclusion du caractère abusif de la stipulation (*J.-D. Pellier, « Du caractère abusif d'une clause stipulée dans un contrat de prêt entre une entreprise et son salarié » : Dalloz actualité, 4 juill. 2019*), a estimé que celle-ci trouvait sa régularité dans le fait que le prêt constituait un véritable avantage au profit des salariés de l'entreprise et à leur conjoint.

Ces prêts s'inscrivaient dans un dispositif bien précis dont la condition principale était l'appartenance à l'entreprise. Par conséquent, la perte de la qualité de salarié devait naturellement entraîner la fin de cet avantage. Ce contrat de prêt assez singulier puise ses sources d'une relation salariale, sans laquelle, ce contrat n'aurait jamais existé.

16. - À ce titre, la Cour de cassation avait conclu antérieurement que : « Constitue une clause abusive, la clause qui prévoit la résiliation d'un contrat de prêt soumis au Code de la consommation, en raison d'une défaillance de l'emprunteur extérieure à ce contrat, une telle clause, envisagée en termes généraux et afférente à l'exécution de conventions distinctes, créant un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au détriment du consommateur, exposé, par une décision unilatérale de l'organisme prêteur, en dehors du mécanisme de la condition résolutoire, à une aggravation des conditions de remboursement et à une modification majeure de l'économie du contrat de prêt » (*Cass. 1<sup>re</sup> civ., 27 nov. 2008, n° 07.15-226*).

17. - En l'espèce, la rupture de cette relation salariale, constitue-t-elle une cause extrinsèque au contrat de prêt ? La Haute juridiction s'est montrée très ferme relativement à cette question et a précisé que : « La résiliation de plein droit du contrat de prêt pour une cause extérieure à ce contrat, afférente à l'exécution d'une convention distincte (...) crée un déséquilibre significatif ».

Bien que les deux parties soient elles-mêmes concernées par les deux contrats, et ces deux contrats sont étroitement liés, cette interdépendance des deux contrats (*S. Bros, L'interdépendance contractuelle : Thèse, Paris II*) doit être exclue au regard de l'article 1199 du Code civil (« *Le contrat ne crée d'obligations qu'entre les parties* ») en dépit de la volonté de l'employer de créer une sorte de dépendance entre les deux contrats, autrement dit : « le maintien du contrat de prêt est subordonné au maintien de la relation salariale ». Néanmoins, ces deux contrats sont totalement disparates, avec des caractéristiques parfaitement distinctes. Critères qui ont incontestablement caractérisé le caractère abusif pour la cour.

18. - En outre, un autre élément déterminant dans la qualification de la cour reposait sur un moyen de défense de la société EDF selon lequel la rupture du contrat de travail, qui a conduit à la résiliation du contrat de prêt ne lui était point imputable. Celle-ci découle de la volonté du salarié consommateur qui est entièrement responsable de la rupture et conscient des stipulations du contrat de prêt. Le verdict est sans appel (la stipulation d'une clause qui ouvre droit à un droit discrétionnaire au bénéfice du professionnel étant entachée dans sa validité, *V. Cass. 1<sup>re</sup> civ., 28 nov. 2018, n° 17-21.625*). Cette clause est perçue comme une entrave potentielle à la liberté du salarié de changer d'emploi (*S. Tisseyre, « De l'application du droit de la consommation en droit du travail : prenez garde aux clauses abusives ! » : RLDC n°175, nov. 2019, p. 15*).

19. - Quant à l'insertion d'une clause de déchéance du terme dans les contrats de prêt, cette clause ne suscite aucun débat, d'ailleurs, la Cour de justice de l'Union européenne avait validé antérieurement ces clauses dans les contrats de crédit immobilier (*CJUE, 14 mars 2013, n° C-415/11*). Au demeurant, l'Union européenne n'a pas manqué de souligner que les

avantages consentis aux salariés ne doivent pas être subordonnés à la conservation de cette qualité de salarié (*Ord. n° 2019-697, 3 juill. 2019, relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire, consécutive à la loi PACTE n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises qui transpose la directive n° 2014/50/UE du Parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014, relative aux prescriptions minimales visant à accroître la mobilité des travailleurs entre les États membres en améliorant l'acquisition et la préservation des droits à pension complémentaire*).

20. - Cette position de la Cour de cassation représente une importante avancée dans la protection du consommateur, et une véritable consécration du statut de salarié consommateur. Évidemment, cette décision sera confortée par d'autres arrêts qui suivront cette tendance, pas uniquement en matière de contrats de prêt. Mais les salariés qui se font consentir des avantages par leurs employeurs eu égard à leurs relations salariales, peuvent voir ces avantages disparaître à la cessation de la relation salariale, à l'instar des actions gratuites ou des stock-options (la Cour de cassation avait admis qu'en cas d'espèce, ce type de cession forcée était valide : *Cass. com., 20 mars 2012, n° 11-10.855*).

## **B. - Une clause abusive entraînant une aggravation brutale des conditions de remboursement**

21. - On peut apprécier le caractère abusif d'une clause, par la recherche de ses effets (*Y. Picod, Droit de la consommation : Sirey, 2018, 4<sup>ème</sup> éd., n° 68 et s.*). Le caractère abusif de cette clause entraînant la résiliation du prêt, provoque une aggravation soudaine des conditions de remboursement et une modification substantielle de l'économie du prêt comme l'avait interprété antérieurement la Cour de cassation (*Cass. 1<sup>re</sup> civ., 27 nov. 2008, n° 07-15.226*). Autrement dit, la capacité de remboursement sera sûrement atteinte par le départ du salarié, qui sera tenu de payer l'ensemble de la dette restant due au titre de la clause de déchéance du terme, par voie de conséquence, le caractère abusif de la clause résulte indubitablement de cet effet inévitable (*J. Salvandy, « Le crédit immobilier consenti par une entreprise à son salarié : un emprunt normal ? » : RDI, 6 nov. 2019, p. 558*).

22. - En outre, la clause pénale mise en œuvre à la suite de cette clause, contribue aussi à cette aggravation. Subséquemment, la rupture de la relation salariale, ou la démission, entraîne la résiliation du prêt, la déchéance du terme et la mise en œuvre de la clause pénale, des conséquences néfastes de nature à décourager le salarié de rompre son contrat de travail, voire le dissuader.

23. - En résumé, la stipulation qui prévoit la résiliation de plein droit du contrat de prêt conclu entre une entreprise et son salarié pour une cause extérieure à ce contrat, résultant de l'exécution d'une convention distincte, crée un déséquilibre significatif entre les droits et obligations des parties au détriment du consommateur. Ce dernier est exposé en outre à une aggravation soudaine des conditions de remboursement et à une modification substantielle de l'économie du contrat de prêt.

24. - On ne peut que se féliciter de cette décision de la Cour de cassation qui ne s'est pas contentée de remplir son rôle d'harmonisation du droit national, mais elle s'est efforcée de se conformer scrupuleusement au droit européen quant à la définition du professionnel. Aujourd'hui, on assiste à un véritable élargissement de l'application du droit de la consommation à d'autres matières de droit.

Par ailleurs, on imagine mal que cette décision soit isolée. Au contraire, le statut du salarié emprunteur va être davantage protégé par le droit de la consommation.

Ne serions-nous pas en train d'assister à une métamorphose du droit de la consommation en un droit commun ? Les jours à venir nous le diront.



## Auteurs



**Zakaria BOUABIDI**

*Professeur (HDR) à l'Université Hassan II - Faculté de droit de Casablanca*

### **Principaux domaines d'expertise**

- Procédure civile
- Droit des sociétés
- Droit de la consommation
- Droit des procédures collectives
- Droit des contrats
- Techniques contractuelles

### **Biographie**

- Docteur en droit privé et sciences criminelles de l'Université de Toulon
- Professeur habilité à diriger les recherches au sein de la Faculté de droit à Casablanca
- Professeur vacataire à la Faculté de droit de Toulon (France)
- Responsable pédagogique du master « Management juridique des affaires » à Toulouse Business School - Casablanca
- Prestation de serment en 2017 devant la cour d'appel de Toulouse

### **Bibliographie**

#### ★ Articles

- « Le contentieux de l'impayé : approche comparative France/Maroc » : Présentation de thèse, Rev. proc. coll. 2013, n° 6
- « Vers la déjudiciarisation du contentieux de l'impayé » : Revue Banque et Stratégie, n° 322, févr. 2014
- « La succession des réformes de droit du surendettement au centre de l'expansion des procédures de surendettement » : Le petit juriste, oct. 2014
- « Les procédures collectives au Maroc : une perception juridico-médicale » : Revue Banque et Stratégie, n° 339, sept. 2015
- « L'ordonnance de 2014 relative aux entreprises en difficulté : une réforme plus préventive que jamais » : Le censeur, n° 4, juin 2016
- « Les procédures collectives et le contentieux de l'impayé du droit commun : quel rapport ? » : Revue marocaine d'économie et de droit comparé, Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales, Marrakech, n° 13, avr. 2017
- « Du déséquilibre significatif dans les contrats : de l'harmonie législative à la discordance jurisprudentielle » : Revue Banque et Droit, n° 189, janv.-févr. 2020
- « Transposition de la 5e directive LCB-FT : une évolution sans révolution... » : Revue Banque, n° 847, sept. 2020

#### ★ Ouvrages

- « Le contentieux de l'impayé : approche comparative entre la France et le Maroc » : Presses universitaires d'Aix-Marseille, collection de l'Institut de droit des affaires, 2015, 398 pages
- « L'essentiel du droit des entreprises en difficulté (Droit et Pratique) à jour de la loi n° 73-13 : éditions SLAIKI, févr. 2020, 237 pages

---

**Moulay Mohamed Lahbib RHALIB**

*Professeur-chercheur à ESCA (École de management de Casablanca)*





## Notes

## Liens

1. <sup>[p.4]</sup> <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/ordonnance/2016/3/14/2016-301/jo/texte>