



Le rôle de Reçu pour solde de tout compte dans la résolution des conflits de travail

Abdelhaq BENSAHRI

Université Mohamed V rabat Maroc

Faculté des sciences juridiques sociales économiques Salé

Les règles de l'employeur sont considérées comme des règles juridiques impérieuses liées à l'ordre social général et obligent donc le responsable à modifier ses dispositions, uniquement si le changement entraîne de meilleures caractéristiques du salaire, c'est-à-dire qu'elles représentent un salaire pour l'entrepreneur et limitent ainsi la liberté d'intervention du responsable en fonction des conditions économiques générales (Maymoun Lawkili, 2017, p.110)¹, il est parfois contraint de résilier le contrat pour ces raisons, ou pour des raisons personnelles, mais en revanche, par l'intermédiaire des objectifs majeurs énoncés dans le code de travail marocain, qui est exprimé dans la rubrique du code de travail, où l'objectif principal est le développement de l'économie, la reprise des emplois et le maintien des salaires², En évitant au moins en réduisant les conflits individuels ou collectifs, en encourageant la réconciliation³ ou la conciliation, ce qui entraîne une réduction des charges judiciaires sur les salaires et la sécurité judiciaire, le reçu pour solde de tout compte dans ce domaine met en évidence efficacement l'effet d'une rupture du contrat, ainsi qu'un avantage pour les deux parties malgré sa simplicité.

1 : Obligation de remise du reçu pour solde de tout compte

Le salarié s'engage à ne pas demander l'exclusion de ses droits et de ses indemnités, l'employeur paye une indemnisation financière en contrepartie de cet engagement, mais il est d'accord sur le principe de mettre fin à tout conflit pouvant résulter de la rupture du contrat d'emploi, le salarié est tenu d'offrir à chacun une indemnité de libre-échange et de transparence, c'est-à-dire le fond de l'intérêt réel, correct et raisonnable de tout contrat de travail (Idriss Fajr, 1999, p.369)⁴.

¹ - Maymoun Lawkili (2017). Le conflit entre la liberté d'intervention et le principe de stabilité de l'emploi, partie 3, presse de sécurité, p.110

² - Recueil des décisions de la Cour de cassation marocaine, Chambre sociale, n° 25, p.130.

³ - La conciliation est automatiquement induite par le juge lui-même lors de l'ouverture de la séance au tribunal initialement ce qui est un moyen de mettre fin au conflit et non à la résiliation du contrat.

⁴ - Idriss Fajr (1998/1999). Contribution à la théorie des causes de la rupture d'un contrat de travail (Thèse pour le doctorat en droit). Université Hassan II, Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales Casablanca, Royaume du Maroc, p. 369



Lorsque le reçu pour solde de tout compte est considérée comme une déduction de la part du salarié et de l'employeur, par lequel ce dernier prévoit l'acquisition du salarié après les actes de justice ou les négociations prévues aux articles 41 et 532 du code de travail marocain, mais cela ne dissimule pas le salaire du requérant dans la fiche de référence pour décrire chaque compte, qui est la partie qui a créé le lien de définition pour chaque compte ? Quelles sont les conditions et les modalités de ce transfert ?

En fait, le reçu pour solde de tout compte, c'est tout ce qui reste dans le noyau de la rémunération de l'employeur pendant la clôture de la relation d'affaires, qui est la garantie de la mise en œuvre de son engagement de payer les salaires dans les limites définies par la loi (Mohamed Bahir,2017,p.60)⁵, y compris les frais professionnels(Mohamed Saïd Bennani,1981,p.319)⁶ et les frais financiers convenus à la fin⁷.

1-1 : Obligation du débiteur :

Afin d'éviter les procédures de contrôle d'écoute⁸ et leurs complexités, l'employeur, en accord avec le salarié par le biais de réconciliation, établit une connexion de reçu pour solde de tout compte, en particulier une question nécessaire à l'occasion d'une résiliation du conflit⁹, et le salarié lui donne un avis sur l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives à la modernisation du marché du travail¹⁰, Par conséquent, ces moyens sont considérés comme une sortie de la crise dans laquelle la résistance est réduite, et ainsi, en premier lieu, la vague de concessions collectives proposées par les travailleurs à l'administration chargée de leurs prestations leur donne des indemnités à peine symboliques par rapport, à ce que ces services ont offert pendant de nombreuses années, et par rapport aussi à ce qu'ils obtiennent réellement de leurs proches de travail en vertu des textes de la loi en vigueur sur le travail, mais le salarié pour une raison quelconque, ne se sent pas satisfait de cette transaction non lucrative et indique qu'il y a beaucoup de demandes ou de réclamations des travailleurs devant les tribunaux(Idriss Fajr,1999,p.369)¹¹, en raison de la défaite de ces indemnisations, Le Salarié n'a pas le droit, en vertu de l'article 73, deuxième alinéa, du code de travail marocain, après réconciliation de renoncer à toute

⁵ - Mohamed Bahir (2017) .protection du salarié dans la législation marocaine, presse de sécurité, Rabat, p. 60.

⁶ - Mohamed Saïd Bennani(1981) .Code de travail Marocain, rapports de travail individuels, p.319

⁷ - La rupture est la fin de la relation contractuelle entre les parties, qu'elle soit justifiée ou injustifiée.

⁸ - Le contrôleur de l'audition du régime général qui a été rédigé par l'article 62 code travail marocain, pour plus d'explications, voir le contrôleur d'audience de la procédure du litige à l'obligation juridique(2015). La presse de sécurité, le magazine de la justice commerciale marocaine, numéro 2, p.206

⁹ - Le premier paragraphe de l'article 73 du code de travail indique que « l'exclusion de la couverture de tous les comptes » est l'interdiction que l'employé a faite au moment de la résiliation du contrat pour quelque raison que ce soit, dans le but de couvrir toutes les réclamations à son encontre.

¹⁰- Art D1234-7 code de travail français 2023

Le reçu pour solde de tout compte est établi en double exemplaire. Mention en est faite sur le reçu.

L'un des exemplaires est remis au salarié. «Version en vigueur depuis le 01 mai 2008»

¹¹ -Idriss Fajr, op.cit. : p368



prestation en sa faveur, que ce soit pendant l'exécution du contrat ou la résiliation de celui-ci pour une raison quelconque¹².

1-2 : Condition de Remise du reçu pour solde de tout compte

Il existe une formalité que le législateur a obligé à être présenté lors de la délivrance de la liquidation de chaque compte, comme l'heure de reçu pour solde de tout compte (1-2-1), et le mode de livraison (1-2-2), et donc la nécessité de les respecter, c'est pourquoi ces formalités et règles prévues par la loi doivent être respectées.

1-2-1 : Le moment de la délivrance

Un récépissé du reçu pour solde de tout compte doit être signé à la rupture du contrat de travail, quels que soient le motif de rupture (licenciement, fin du contrat de travail) et la durée précisée, l'acte de rupture est pris en compte, Par consentement mutuel et démission, et peu importe qu'un préavis ait été donné ou non.

Si la notification est donnée, il est nécessaire de signer à la fin du reçu pour solde de tout compte, et si le salarié est dispensé de l'exécuter, la jurisprudence judiciaire estime qu'il doit être payé à partir du moment où il n'est plus plus dépendant et soumis à l'employeur (Bernard Teyssiée, 2015, p.541)¹³.

Par ailleurs, en cas de licenciement pour faute grave du salarié(J.C.Javilier,1999,p.317)¹⁴, qui le prive de notification¹⁵, il convient de s'assurer que l'employeur ne contribue pas à la faute grave(Bushra Al-Alawi,2007,p.261)¹⁶, comme le législateur marocain a encore une fois laissé l'appréciation de la faute grave erreur commise par l'employeur à la discrétion du juge(Mounir Founani,2020,p.71)¹⁷, ainsi au jour de la notification en cas de licenciement, un reçu pour solde de tout compte doit être délivré. «Le récépissé ne peut être délivré avant la notification du licenciement, sous peine d'effet dû la

¹² - Le deuxième alinéa de l'article 73 du Code du travail Marocain : « Toute quittance ou conciliation, conformément au chapitre 1198 de la loi sur les contrats et obligations, par laquelle le salarié renonce à tout paiement dû à son profit en exécutant le contrat ou en le résiliant, sera être considéré comme nul. »

¹³ - Bernard Teyssiée(2015) : Guide de la rupture du contrat de travail, Fiche 87 :p541 : édition Lexis Nexis.

¹⁴ -«La faute grave résulte d'un comportement du salarié dans son travail qui rend impossible le maintien de celui-ci à son poste ».J.C, Javilier. (1999), droit du travail : LGDJ, Paris, p.317.

¹⁵ - Le premier alinéa de l'article 43 du Code du travail précise que : « La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée, par volonté unilatérale, repose sur le respect du délai de préavis, sauf faute grave de l'autre partie.»

¹⁶ - Les règles de l'article 39 du Code du travail Marocain :« permettent au salarié de quitter son travail sans préavis dans plusieurs cas dans lesquels l'employeur contribue à faire de l'erreur commise une faute grave, y compris le salarié quittant son travail parce que le type de travail change et qu'il ne relève pas de sa compétence. Juridiction et n'est pas convenu dans le contrat. » Pour plus de précisions, voir Bushra Al-Alawi.(2007) Arbitrary Dismissal of an Employee in Light of Judicial Work, p. 261.

¹⁷ - Mounir Founani(2020), sur la mise en œuvre du Code du travail Marocain, surveillant plus de 200 décisions judiciaires par an, Presse Al-Baidawi, Rabat p. 71.



libération sera perdue» (Bernard Teyssiée, p.542)¹⁸, Il en est de même lors de la signature du récépissé après saisine du tribunal compétent et uniquement pour les montants litigieux¹⁹.

1-2-2 : Livraison du reçu pour solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte doit être faite en deux exemplaires, et le document lui-même doit être annoté²⁰. Dans le cas où l'un des exemplaires n'est pas remis au salarié, le document n'a pas pour effet de reçu pour solde de tout compte²¹.

Le reçu pour solde de tout compte doit également être prouvé par écrit, mais elle ne doit pas nécessairement être de la main de l'employé ; sur cette base, elle peut être imprimée ou écrite par machine, le reçu pour solde de tout compte est considéré comme douteux et ne peut être porté, puisque le mâle soumis à tous mes droits antérieurs, Les paiements en cours et à venir privent le document de son éligibilité en tant que récépissé pour solde de tout compte²².

2 : Le contenu de remise du reçu pour solde de tout compte.

Le reçu pour solde de tout compte doit comporter des données relatives à l'objet du récépissé, même si le législateur les a considérées comme des données formelles et obligatoires qui doivent être respectées sans augmentation ni diminution, sous peine d'invalidation du récépissé, que ce soit en se référant au type d'annonces incluses dans le reçu d'une part (1), ou Par l'étendue de sa réception par l'employé (2).

2-1 : Le type d'annonces incluses dans la diffusion du reçu pour solde de tout compte.

Le contenu de chaque reçu pour solde de tout compte est gratuit, car il dresse un inventaire précis et détaillé des sommes effectivement versées au salarié à l'expiration du contrat de travail, et les montants mentionnés ne peuvent être indéterminés ou inconnus du salarié au moment de sa signature²³, La mention « sous réserve de tous mes droits passés, présents et futurs » prive le document de son éligibilité comme récépissé de règlement de tout compte, mais il semble que seule la réserve générale fasse perdre au récépissé son effet de quittance²⁴.

¹⁸ - Bernard Teyssiée, op.cit. : p542

¹⁹ - Cass.Soc, 30janv.1997, N°94-40.707 :TPS1997, comm.112, obs. P-Y. Verkindt, Edité par Bernard teyssié, op.cit. : p542

²⁰ - Troisième alinéa de l'article 74 du Code du travail Marocain : « Il est précisé que le récépissé est établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié »

²¹ - Considérant que le législateur a ajouté à cela l'invalidité de la communication de la liquidation de tout compte

²² - Récupéré le 08/11/2023 à 14h de <https://www.cadremploi.fr>

²³- Le législateur a indiqué au premier alinéa de l'article 74 du Code du travail Marocain que« la totalité du montant versé doit être destiné à la liquidation définitive du compte, avec un état détaillé des paiements.»

²⁴ - Récupéré le 08/11/2023 à 15h23 de iblog.redlink.fr



Bien que l'article 74 du Code du travail Marocain se limite à la mention « J'ai lu et accepté », le document adressé au salarié doit comporter, suivi de sa signature, la mention « au solde de tous les comptes », faute de quoi il pourra être considéré [comme inapplicable](Bernard Teyssié,2015,p.542)²⁵,même si la loi ne le précise pas, la date de signature doit être mentionnée à deux égards : elle précise le point de départ du délai de rétractation, qui doit également être précisé en lettres visibles ; De plus, si l'employeur ne peut prouver qu'il a effectivement été signé après l'expiration du contrat de travail, il ne l'est pas le récépissé n'a aucun effet sur l'acquiescement²⁶.

2-2 : Etendue du reçu pour solde de tout compte.

Il semble que la législation du travail, qu'elle soit nationale ou comparée, ait pris en compte l'hypothèse selon laquelle le salarié peut refuser de recevoir un reçu pour solde de tout compte, surtout s'il prétend être analphabète, ou s'il lui apparaît ultérieurement que le montant financier est insuffisante par rapport à l'indemnité que le juge peut accorder en cas de faute grave la procédure d'appel, quel est l'effet de l'acquiescement de son récépissé ?

2-2-1 : Dénonciation du reçu pour solde de tout compte.

En signant, le salarié reconnaît que l'employeur lui a versé les sommes mentionnées dans le reçu pour solde de tout compte (Mohammad Al-Kashbour, 2008, p.347)²⁷, avec obligation d'inscrire les informations prévues à l'article 74 du Code du travail marocaine sous peine de nullité²⁸.

Parce qu'il ne s'agit que d'une simple hypothèse de besoin, le salarié peut révoquer le récépissé sans avoir à justifier son acte, et si le législateur marocain peut établir un contrôle dans les 60 jours suivant la signature²⁹, En contrepartie on constate que son homologue français l'a fait dans un délai beaucoup plus long ,

²⁵ - Bernard Teyssié, op.cit. : p542

²⁶- L'article 76 du Code du travail Marocaine précise que : « La livraison peut être retirée dans les soixante jours suivant sa signature.

L'inversion de livraison doit être prouvée soit par une notification à l'exploitant par lettre recommandée avec avis de réception, soit par une action en justice. Les moyens de retrait avérés ne seront pris en compte que si le salarié y précise les différents droits auxquels il adhère encore.»

²⁷ - Si l'accord est constaté par un rapport ou une ordonnance qui met fin aux litiges et est mis en œuvre par force de loi et n'accepte aucun appel, alors le rapport ou l'ordonnance statuant en faveur de la réconciliation est un instrument exécutoire qui n'accepte aucun appel, et n'est donc pas du tout soumis aux dispositions de réconciliation stipulées aux articles 41, 73 et 76. 532 du Code du travail - Mohammad Al-Kashbour(2008), Résiliation du contrat de travail, édition, p. 347

²⁸ - L'article 74 du Code du travail dispose ce qui suit : « A peine de nullité, la notification de reçu pour solde tout compte doit comporter les données suivantes :

1-L'intégralité des sommes versées en vue de la liquidation définitive du compte, avec un état détaillé des versements ;

2-Le délai d'extinction du droit fixé est de soixante jours, écrit d'une écriture claire et facile à lire.

3- Précisant que la livraison est rédigée en deux exemplaires dont un est remis au salarié.»

²⁹ - Article 75 du Code du travail Marocain, en son premier alinéa : « La livraison peut être retirée dans les soixante jours qui suivent sa signature.»



c'est-à-dire dans les six mois suivant sa signature, au moyen d'une lettre avec accusé de réception³⁰, ce qui signifie une protection plus pour le salarié.

Après le retrait, rien n'empêche le salarié de contester la nature et le montant de ce qui lui a été versé après la rupture du contrat de travail³¹, d'autant que le législateur français a indiqué que depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 504 du 14 juin 2013³² Depuis 2013, il n'est plus stipulé pour une durée de cinq ans mais pour une durée de trois ans à compter du jour où la personne qui l'exerçait a connu, ou aurait connu, les faits qui lui permettraient d'exercer son droit, le délai de prescription court à compter de la date du promulgation de la loi, soit le 16 juin 2013 ; le délai total de prescription ne peut excéder le délai prévu par la loi³³.

2-2-2 : Effet de libération du reçu pour solde tout compte

Certains juristes considèrent, de leur point de vue, que l'article 532 du Code du travail est postérieur à l'article 41 du même Code, et doit donc le précéder, ce point de vue considère donc le reçu pour solde de tout compte, selon laquelle le salarié reçoit une indemnisation pour licenciement abusif, juste un simple reçu qui exonère l'employeur en la matière, dans la limite des montants qui y sont inclus(Omar Tizawy,2011,p.525)³⁴.

A la fin de la période hypothécaire, et en l'absence de toute contestation, le récépissé de solde de tout compte ne devient payable à l'employeur que pour les sommes qui y sont contenues³⁵, et peu importe qu'il soit rédigé en temps public

³⁰ -Article L1234-20 ,du code de travail français 2023«Modifié par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 4»
«Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.»

³¹ - Le deuxième alinéa de l'article 75 du Code du travail Marocain

³² - Loi Française n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ; « JORF n°0138 du 16 juin 2013»

³³ - Art L.3245-1 du code de travail français 2023 :« L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.»

³⁴ - Omar Tizawy(2011). Le Code du travail Marocain entre exigences contractuelles et droits du travail, p.525, première édition.

³⁵ - L'article 370 du Code du travail Marocain dispose : « L'employeur doit remettre à ses salariés, lors du paiement de leur salaire, un document justificatif appelé « titre de paiement » ,et il doit y faire figurer les informations précisées par l'autorité gouvernementale chargée de L'acceptation délivrée par lui ne peut être considérée comme une renonciation par le salarié à son droit au salaire et à ses conséquences, «La fiche de performance comporte le paiement du salaire sans protestation ni réserve. »



(Bernard teyssié, 2015, p543.)³⁶, et ces dispositions n'ignorent ni le principe de sécurité juridique ni le principe d'égalité devant la loi.

Conclusion

La scène juridique marocaine des années 1990 a été caractérisée par la promulgation d'un important arsenal législatif touchant toutes les spécialités juridiques, parmi lesquelles la promulgation du Code du travail, en raison de l'implication du Maroc dans le système international et de sa volonté de prendre une nouvelle direction, de l'économie libérale mondiale régie par les contrôles et les règles de la mondialisation économique, ainsi que par les pressions législatives imposées. Au Maroc est de moderniser son système juridique fondé sur la conformité des lois internes aux accords internationaux.

Il est donc devenu nécessaire de revoir certains textes du code du travail, notamment les textes réglementant le reçu pour solde de tout compte, qu'il s'agisse du délai de recours contre la communication, qui reste étroit par rapport à ce qui est prévu dans certaines lois comparées, ainsi que l'ajout d'autres données formelles nécessaires ; En outre, en ce qui concerne le règlement convenu, certaines positions jurisprudentielles ont enregistré l'affirmation selon laquelle il existe un conflit entre les exigences de l'article 41 du Code du travail, d'une part, et l'article 532 du Code du travail ; même code, de sorte que reste la question de savoir dans quelle mesure le salarié victime d'un licenciement abusif peut réclamer la différence entre l'indemnité qu'il a obtenue en recevant le reçu pour solde de tout compte suite au règlement préalable et ce qui a été décidé ; Le code de travail lui fait bénéficier d'une indemnisation selon la règle qui dit ce qui est le mieux pour le salarié, outre la question du recours contre l'accord conclu par l'inspecteur du travail.

Et abordant la validité du procès-verbal de cette conciliation qui s'est déroulée devant lui en l'absence de tout texte légal ou réglementaire, surtout s'il a été exploité par l'une des parties à la conciliation, l'une des tâches principales de l'inspecteur du travail étant pour tenter de faire un rapprochement entre l'employeur et le salarié pour mettre fin au conflit, qui stipule que soit ce dernier retourne à son travail, soit lui remet une somme d'argent sous forme de reçu pour solde de tout compte en échange de son départ de l'établissement qui l'emploie.

Bibliographie

- Maymoun Lawakili, Contraction entre liberté de gestion et principe de stabilité de l'emploi, Troisième partie, Al-Omnia Press 2017.

- Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, Chambre sociale, Numéro 25

³⁶ - Cass. Soc., 18/12/2013, N°12-24.985 : Juris Data N°2013-029373.JCP S 2014, act.17 ; JSL 20 fév.2014, N°360-7, Obs. M.H. Edité par Bernard teyssié, op.cit. : p543



- Idriss Fajr, Contribution à la théorie des raisons de la rupture du contrat de travail, thèse de doctorat en droit, Université Hassan II, Faculté des Sciences juridiques, économiques et sociales de Casablanca, 1998/1998.
- Muhammad Al-Kashbour, Résiliation du contrat de travail, édition 2008.
- Bushra Al-Alawi, Licenciement arbitraire d'un employé à la lumière d'un travail judiciaire, 2007.
- Mounir Founani, sur l'application du Code du travail, surveillant plus de 200 décisions judiciaires par an, Presse Al-Baidawi, Rabat, 2020.
- Omar Tizawy, Le Code du travail entre exigences contractuelles et droits du travail, première édition 2011.
- Mohamed Bahir, Protection injonctive du salarié dans la législation marocaine, Al-Omnia Press, Rabat 2017.
- Mohamed Said Bennani, Droit du travail au Maroc, Relations individuelles de travail 1981.
- Belkacem Ben Brahim, La procédure d'écoute d'un salarié depuis la procédure formelle jusqu'à l'obligation légale, Journal de la série Jurisprudence commerciale, numéro deux, Al-Omnia Presse 2015.
- Loi 65-99 relative au Code du travail Marocain (al Modawana)
- Bernard Teyssiée, Guide de la rupture du contrat de travail, édition Lexis Nexis 2015, Fiche 87
- .J.C.Javilier, droit du travail, LGDJ, Paris 1999.
- Cass.Soc, 30janv.1997, N°94-40.707 :TPS1997, comm.112, obs. P-Y. Verkindt
- LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;(JORF n°0138 du 16 juin 2013)
- L'Art L.3245-1, L'Art D1234-7 Et L'Article L1234-20
Du code Français édition 01/11/2023.
- <https://www.cadremploi.fr>
- iblog.redlink.fr