

# **Manquement contractuel et défaut de paiement des salaires : la Cour de cassation valide la condamnation de l'employeur (Cass. soc. 2023)**

Identification			
<b>Ref</b> 32287	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 1/213
<b>Date de décision</b> 21/02/2023	<b>N° de dossier</b> 3368/5/1/2022	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Obligations de l'employeur, Travail		<b>Mots clés</b> نزاع شغل, Manquement contractuel, Obligation de paiement du salaire, Pouvoir d'appréciation des juges du fond, Préjudice découlant du défaut de paiement, Procédure de licenciement économique, Responsabilité de l'employeur, Rupture du contrat de travail, Crise financière, أزمة مالية, إخلال بالتزامات عقد الشغل, تعويض عن الفصل التعسفي, توقف المشغل عن أداء الأجر, عناصر كافية للبت في النزاع, فسخ عقد الشغل, قرارات محكمة النقض, مسؤولية المشغل, إجراءات الوقاية من الأزمات, Clause de réciprocité des obligations contractuelles	
<b>Base légale</b> Article(s) : 723 - Dahir du 9 ramadan 1331 (12 août 1913) formant Code des obligations et des contrats		<b>Source</b> Juriscassation.cspj.ma	

## Résumé en français

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par un employeur contre un arrêt de la cour d'appel de Casablanca (n° 7377/1501/2021) ayant condamné celui-ci au paiement des salaires impayés et à des indemnités pour rupture abusive du contrat de travail. La Cour retient que l'employeur, confronté à des difficultés financières ayant entraîné une réduction de son activité, a suspendu le versement des salaires du salarié tout en maintenant ce dernier à son poste, sans mettre en œuvre les procédures prévues par le Code du travail marocain (Loi n° 99-65) pour gérer les crises économiques, notamment la recherche de solutions alternatives (financements, maintien des emplois).

Le défaut de paiement des salaires, constitutif d'un manquement à l'obligation essentielle du contrat de travail (art. 723 du Code des obligations et des contrats), a été jugé suffisant pour caractériser une rupture abusive imputable à l'employeur. La Cour souligne que l'employeur n'a pas justifié avoir respecté les obligations de prévention des risques économiques ni exploré les mesures alternatives avant de cesser les paiements. En l'absence d'éléments démontrant un cas de force majeure ou une nécessité impérieuse, les juges du fond ont validé la responsabilité de l'employeur.

La solution retenue confirme que la suspension unilatérale des salaires, même en contexte de crise, ne

dispense pas l'employeur de suivre les procédures légales de licenciement économique. La Cour écarte également la demande d'enquête complémentaire, estimant que les éléments du dossier étaient suffisants pour trancher. La décision renforce ainsi le principe de réciprocité des obligations contractuelles et l'exigence de motivation des mesures économiques affectant les salariés.

## Résumé en arabe

قررت محكمة النقض رفض طعن بالنقض قدمه مشغل ضد قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالدار البيضاء رقم 7377/1501/2021 قضى بالزامه بدفع الاجور غير المدفوعة وتعويضات عن فصل تعسفي لعقد العمل

وقد اعتبرت المحكمة ان المشغل الذي واجه صعوبات مالية ادت الى تخفيض في نشاطه قام بتعليق صرف اجور الاجير مع ابقائه في منصبه دون تنفيذ الاجراءات المنصوص عليها في مدونة العمل المغربية قانون رقم 99.65 لتدبير الازمات الاقتصادية وخاصة البحث عن حلول بديلة تمويلات الحفاظ على الوظائف

وقد تم الحكم بان عدم دفع الاجور الذي يعتبر اخلايا بالتزام جوهري لعقد العمل مادة 723 من قانون الالتزامات والعقود كان كافيا لتبيان فصل تعسفي يعزى الى المشغل وقد شددت المحكمة على ان المشغل لم يبرر احترامه للالتزامات الوقائية من المخاطر الاقتصادية ولا استكشاف الاجراءات البديلة قبل ايقاف الدفعات وفي غياب عناصر تثبت حالة قوة قاهرة او ضرورة ملحة صادقة قضية الموضوع على مسؤولية المشغل

تؤكد الحل المعتمد على ان تعليق الاجور من جانب واحد حتى في ظروف الازمة لا يعفي المشغل من اتباع الاجراءات القانونية للتسريح الاقتصادي كما رفضت المحكمة طلب اجراء تحقيق تكميلي معتبرة ان عناصر الملف كانت كافية للبت ويعزز القرار بذلك مبدأ تبادل الالتزامات العقدية وشرط تسبب الاجراءات الاقتصادية التي تؤثر على الاجراء

## Texte intégral

### وبعد المدأولة طبقا للقانون:

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن المطلوب تقدم بتاريخ 2021/01/13 بمقال ثم بمقال إضافي عرض فيهما أنه كان يشتغل لدى طالبة منذ 2010/08/01، إلى أن توقفت عن أداء أجوره ابتداء من غشت 2020 إلى ماي 2021، وأنه أمام عدم أجوره تكون مسؤولة عن فسخ عقد الشغل، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك، وبعد جواب طالبة جاء فيه أنه في ظل الوضعية التي تجتازها عملت على تجاوز الأزمة مع الحفاظ على وضعية الأجراء، وذلك بصرف مستحقاتهم دون الإضرار بوضعية الشركة، غير أن المطلوب فضل مغادرة عمله بدلا من الاستمرار فيه، وأنها وجهت له رسالة الرجوع إلى العمل توصل بها وبقيت دون جدوى لملتزمة أساسا رفض الطلب واحتياطيا إجراء بحث. وبعد فشل محاولة الصلح وانتهاء الاجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكمها القاضي في الشكل بقبول الطلب ما عدا الشق المتعلق بالتعويض عن الفصل التعسفي والتعويضات المترتبة عن عقد

الشغل واجرة شهري ليريل وماي 2021، وفي الموضوع بأداء الطالبة لفائدة المطلوب مبلغ 31.744، 56 درهم عن الأجر مع تعويض قدره 2.000 درهم عن الضرر جراء التأخير في الأداء ومبلغ 4. 08/4/105 درهم عن العطلة السنوية، مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدقوكوبرفض صاقي الطالبات، استأنفته المشغلة، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

## في شأن وسيلة النقض الفريدة:

تعيب الطاعنة على القرار عدم الارتكاز على أساس قانوني سليم ونقصان التعليل الموازي لانعدامه وعدم الرد على الدفوع، ذلك أنها تمسكت في سائر مراحل الدعوى بإجراء بحث لمعرفة الأسباب الداعية إلى الأزمة التي تعرضت لها، والتي أدت إلى خفض نشاطها وكذا لمعرفة الإجراءات التي اتخذتها من أجل الحفاظ على الأجراء ومناصبهم، لكن محكمة الاستئناف لم تعر دفع الطالبة أي اهتمام ولم تجب عنه، واستندت في تعليلها على كون الطاعنة توقفت عن مزاولة نشاطها لفترة طويلة وعجزها عن أداء الأجر، وأن هذا التعليل فيه تحريف للوقائع، لأنها لم تتوقف نهائيا عن نشاطها، وإنما قلت المردودية نظرا لتراجع المبيعات وطلبات الصيانة، خاصة بسبب فسخ العقدة مع شركتي سطارو وفيلويا، اللتان كانتا تسيطران على أسطول النقل الحضري بكل من مدن الرباط وسلا وتمارة، الشيء الذي أدى إلى زعزعة ميزانيتها، وبالتالي إلى البحث عن حلول وعن أسواق جديدة للتمويل تضمن استمراريتها واستمرار عمل مستخدميها، ولو كان العكس لسلكت المسطرة الواجب اتباعها لفصل الأجراء لأسباب اقتصادية، وأقفلت أبوابها بصفة نهائية وسرحت عمالها، وخير دليل على ذلك، أنها بدلا من تسريحهم عملت على تجميعهم ببعض الأوراش التابعة لها مع الحرص على البحث عن مصادر للتمويل، وأن إجراء بحث لن يعرقل سير الملف بقدر ما يضمن التحري والبحث والوصول إلى الحقيقة، وأن عدم استجابة محكمة الاستئناف لطلب الطاعنة تكون قد أضرت بمصالحها حينما قضت بأداء مبالغ مالية لفائدة المطلوب، مما يتعين معه نقض القرار.

لكن، حيث إن المحكمة لا تكون ملزمة بإجراء بحث في النازلة إلا إذا لم تتوفر لديها العناصر الكافية للبت في النزاع، والثابت من إقرار الطالبة أنها تعرضت لأزمة مالية أدت إلى خفض نشاطها وتوقفها عن أداء أجرة المطلوب طيلة المدة المطالب بها، وأنه بثبوت واقعة عدم أداء الطالبة للمطلوب أجوره في إبانها، والتي خلص إليها قضاة الموضوع من خلال العناصر المتوفرة في النازلة، فضلا عن عدم سلوكها الإجراءات التي سنتها مدونة الشغل للوقاية من الأزمات العابرة، فإن عدم تمكين المطلوب من أجرته الشهرية رغم استمراره في أداء مهامه، يعد إخلالا من الطالبة بأحد أركان عقد الشغل الذي هو الأجر، ما دام أن عقد الشغل من العقود التبادلية التي ترتب حقوقا والتزامات متبادلية على كل واحد من طرفيه، مما يثبت معه مسؤوليتها عن إنهاء عقد الشغل، وأن مغادرة المطلوب لعمله بعي توقفه عن أداء أجرته لا يعد مغادرة تلقائية، وإنما إخلالا من جانب المشغل بالتزامه بالوفاء بالأجر، ومن ثم لا موجب لإجراء بحث، وهو ما انتهت إليه المحكمة المصدرة للقرار المطعون فيه عن صواب، وجاء قرارها معللا تعليلًا كافيًا والوسيلة على غير أساس.

## لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالبة الصائر.

## Version française de la décision

Après délibération conformément à la loi :

**Considérant les faits suivants :**

Il ressort des pièces du dossier et de la décision attaquée que le demandeur a introduit, le 13 janvier 2021, une requête, puis une requête additionnelle, dans lesquelles il expose avoir été employé par la requérante depuis le 1er août 2010, jusqu'à ce qu'elle cesse de lui verser ses salaires à partir du mois d'août 2020 jusqu'en mai 2021. Face à ce défaut de paiement, il la considère responsable de la rupture du contrat de travail et demande en conséquence le paiement des indemnités y afférentes.

Dans sa réponse, la requérante indique qu'en raison de la situation qu'elle traverse, elle s'est efforcée de surmonter la crise tout en préservant la situation de ses employés, en leur versant leurs dus sans nuire à la situation de l'entreprise. Cependant, le demandeur a préféré quitter son emploi plutôt que de le poursuivre. Elle lui a adressé une lettre de retour au travail qu'il a reçue, mais qui est restée sans effet. Elle conclut principalement au rejet de la demande et, subsidiairement, à la réalisation d'une enquête.

Après l'échec de la tentative de conciliation et la clôture de la procédure, le tribunal de première instance a rendu son jugement, déclarant la demande recevable en la forme, à l'exception de la partie relative à l'indemnité pour licenciement abusif, aux indemnités liées au contrat de travail et au salaire des mois d'avril et mai 2021. Au fond, il a condamné la requérante à payer au demandeur la somme de 31.744,56 dirhams au titre des salaires, avec une indemnité de 2.000 dirhams pour le préjudice subi du fait du retard de paiement et une somme de 4.08/4105 dirhams au titre des congés payés, ainsi qu'à lui remettre un certificat de travail sous astreinte.

La décision a été portée en appel par l'employeur. La Cour d'appel a confirmé le jugement entrepris. C'est contre cet arrêt que le pourvoi en cassation est formé.

### **Sur le moyen unique du pourvoi en cassation :**

La requérante reproche à l'arrêt de ne pas être fondé sur une base légale solide, d'être insuffisamment motivé, ce qui équivaut à une absence de motivation, et de ne pas avoir répondu aux moyens de défense. Elle soutient avoir, à tous les stades de la procédure, demandé une enquête afin de connaître les causes de la crise qu'elle a subie et qui a conduit à la réduction de son activité, ainsi que pour connaître les mesures qu'elle a prises pour préserver les emplois et les postes de ses salariés. Cependant, la Cour d'appel n'a accordé aucune attention à ce moyen de défense et n'y a pas répondu. Elle a fondé son raisonnement sur le fait que la requérante a cessé son activité pendant une longue période et n'a pas été en mesure de payer les salaires.

La requérante estime que ce raisonnement est une dénaturation des faits, car elle n'a pas complètement cessé son activité, mais sa productivité a diminué en raison de la baisse des ventes et des commandes de maintenance, notamment en raison de la résiliation du contrat avec les sociétés C B et VI, qui contrôlaient la flotte de transport urbain dans les villes de Rabat, Salé et Témara, ce qui a perturbé son équilibre financier et l'a donc conduite à rechercher des solutions et de nouveaux marchés de financement pour assurer sa pérennité et celle de l'emploi de ses salariés. Si tel n'avait pas été le cas, elle aurait suivi la procédure de licenciement économique, fermé définitivement ses portes et licencié ses employés. La meilleure preuve en est qu'au lieu de les licencier, elle les a regroupés sur certains de ses chantiers tout en s'efforçant de trouver des sources de financement.

Elle ajoute qu'une enquête ne retarderait pas le cours de l'affaire, mais permettrait au contraire de mener des investigations et de parvenir à la vérité. Le refus de la Cour d'appel de faire droit à sa demande lui a porté préjudice en la condamnant à payer des sommes d'argent au demandeur. Par conséquent, l'arrêt doit être cassé.

Mais attendu que :

La Cour n'est tenue de procéder à une enquête que si elle ne dispose pas d'éléments suffisants pour trancher le litige. Il est constant que la requérante reconnaît avoir traversé une crise financière qui a entraîné une réduction de son activité et l'a empêchée de payer le salaire du demandeur pendant toute la période réclamée.

Le défaut de paiement par la requérante des salaires du demandeur à l'échéance, constaté par les juges du fond sur la base des éléments du dossier, ainsi que le non-respect par la requérante des procédures prévues par le Code du travail pour la prévention des crises temporaires, constituent un manquement de la part de la requérante à l'une des composantes essentielles du contrat de travail, qui est le salaire. Le contrat de travail étant un contrat synallagmatique qui crée des droits et des obligations réciproques pour chacune des parties, la responsabilité de la requérante dans la rupture du contrat de travail est établie. Le fait que le demandeur ait quitté son emploi après l'arrêt du paiement de son salaire ne constitue pas un départ volontaire, mais un manquement de la part de l'employeur à son obligation de payer le salaire. Par conséquent, il n'y a pas lieu de procéder à une enquête.

La Cour d'appel a donc statué à bon droit et son arrêt est suffisamment motivé. Le moyen est non fondé.

**Par ces motifs,**

La Cour de cassation rejette le pourvoi et condamne la requérante aux dépens.