

**1. Non-respect d'une clause de non-concurrence par un ancien salarié - 2.Rejet de la responsabilité solidaire du nouvel employeur sur le fondement de l'article 42 du Code du Travail (C.A Casablanca 2022)**

Identification			
<b>Ref</b> 32918	<b>Juridiction</b> Cour d'appel	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Casablanca	<b>N° de décision</b> 5042
<b>Date de décision</b> 12/09/2022	<b>N° de dossier</b> 2022/1501/1178	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b>
Abstract			
<b>Thème</b> Clause de non-concurrence, Travail		<b>Mots clés</b> المادة 42 من مدونة الشغل, Salarié, Responsabilité solidaire du nouvel employeur, Précédent employeur, Nouvel employeur, Limitation temporelle, Limitation géographique, Employeur, Dommages et intérêts, Contrat de travail, Constat par huissier, Compétence de la juridiction sociale, Compétence, Clause de non concurrence	
<b>Base légale</b>		<b>Source</b> Non publiée	

## Résumé en français

Saisie d'un litige opposant une société, son ancien salarié et le nouvel employeur de ce dernier, la Cour d'appel de Casablanca a examiné la validité d'une clause de non-concurrence et la mise en cause de la responsabilité solidaire du nouvel employeur au regard de l'article 42 du Code du travail.

Le salarié avait souscrit, lors de la conclusion de son contrat de travail avec la première société, une clause lui interdisant d'exercer une activité concurrente pendant 12 mois et dans un rayon de 100 km du siège de celle-ci. Après sa démission et son embauche par la seconde société, la première société a engagé une action en justice pour violation de la clause et réclamation de dommages et intérêts.

La Cour a rappelé que l'article 42 du Code du travail n'engage la responsabilité solidaire du nouvel employeur que si celui-ci a eu connaissance de la clause de non-concurrence, a incité le salarié à rompre son contrat initial ou a maintenu son embauche malgré cette connaissance.

En l'espèce, elle a constaté que le salarié avait été embauché par la seconde société après sa démission, rendant la clause inapplicable au moment de l'embauche.

Ainsi, les conditions de l'article 42 n'étant pas remplies, la responsabilité solidaire du nouvel employeur a été exclue. Sur la validité de la clause de non-concurrence, la Cour a jugé que ses limitations temporelle (12 mois) et géographique (100 km) étaient conformes aux exigences légales.

Elle a retenu, sur la base d'un procès-verbal de constat, que le salarié exerçait effectivement une activité concurrente dans la zone interdite, constituant une violation de la clause. La condamnation du salarié à verser des dommages et intérêts a donc été confirmée.

Enfin, la Cour a rejeté l'exception d'incompétence soulevée par le nouvel employeur, estimant que le litige, relatif à un contrat de travail individuel, relevait de la juridiction sociale et non commerciale. La Cour a ainsi infirmé la décision première concernant la responsabilité solidaire du nouvel employeur, tout en confirmant celle relative à la violation de la clause de non-concurrence par le salarié.

## Résumé en arabe

نظرت محكمة الاستئناف بالدار البيضاء في نزاع بين شركة وأجيرها السابق ومشغل جديد، حول شرط عدم المنافسة والمسؤولية التضامنية للمشغل الجديد وفقاً للمادة 42 من مدونة الشغل.

أثناء إبرام عقد الشغل مع الشركة الأولى، التزم الأجير بشرط يمنعه من ممارسة نشاط منافس ضمن دائرة نصف قطرها 100 كيلومتر حول مقرها، ولمدة 12 شهراً. وبعد استقالته وانتقاله إلى المشغل الجديد، رفعت الشركة الأولى دعوى قضائية لخرق الشرط والمطالبة بالتعويض.

وأكدت المحكمة أن المادة 42 من مدونة الشغل تشترط لقيام المسؤولية التضامنية للمشغل الجديد:

علمه بوجود شرط عدم المنافسة،  
أو تحريضه للأجير على إنهاء العقد السابق،  
أو استمراره في تشغيله رغم علمه بالشرط.  
وبناءً على الوقائع، ثبت أن المشغل الجديد وظف الأجير بعد استقالته، مما يعني أن الشرط لم يعد سارياً عند التوظيف. وبالتالي، استبعدت المحكمة تطبيق المادة 42 لانتفاء الشروط القانونية، وأسقطت المسؤولية التضامنية عن المشغل الجديد.

أما بخصوص شرط عدم المنافسة، فقد اعتبرته المحكمة مشروعاً لكونه محدوداً زمنياً (12 شهراً) ومكانياً (100 كيلومتر)، بما يتوافق مع القانون. كما استندت إلى محضر معاينة يثبت قيام الأجير بأنشطة منافسة في النطاق الجغرافي الممنوع، مما يشكل انتهاكاً صريحاً للشرط. وعليه، أيدت المحكمة إدانة الأجير وإلزامه بدفع تعويض.

أخيراً، رفضت المحكمة الادعاء بعدم الاختصاص الذي تقدم به المشغل الجديد، مؤكدةً أن النزاع – بوصفه فردياً ومرتباً بعقد شغل – يندرج ضمن اختصاص القضاء الاجتماعي، وليس التجاري.

هكذا، الغت جزئياً المحكمة الحكم الابتدائي فيما يخص إقرار المسؤولية التضامنية للمشغل الجديد، بينما أيدت التعويضات المحكوم بها ضد الأجير السابق لخرقه شرط عدم المنافسة.

## Texte intégral

### في الموضوع:

حيث تتلخص وقائع الدعوى استنادا إلى الحكم المستأنف ووثائق الملف الأخرى في كون المدعية تقدمت بدعوى تعرض فيها أنها كانت تشغل لديها السيد ياسين ح. منذ تاريخ 2015/06/05 بصفته مسؤول تجاري لديها بمقضى عقد الشغل غير محدد المدة والمصادق على توقيعه في 2015/02/02 وأن المدعى عليه التزم بمقتضى - البند 9 من العقد على عدم منافسة العارضة بصفة مباشرة أو غير مباشرة وذلك لمدة لا تقل عن 12 شهرا وعلى مدار 100 كلك من مقرها الاجتماعي الى ان قام بانهاء العلاقة الشغلية لاسباب شخصية وبعدها بلغ الى عملها انه التحق بالعمل لدى احد منافسيها والتي بادرت الى استصدار امر قضائي بتاريخ 2021/2/22 قضى باجراء معاينة واثبات جال تبت اشتغال المدعى عليه لدى الأخيرة منذ تاريخ 2020/10/13 بمقتضى عقد عمل ساري المفعول الى يومه وان العارضة اشعرت كل من المشغلة الجديدة والمدعى عليه بارتباط الأخير بمقتضى - عقد الشغل مقرون بشرط عدم المنافسة مع انذارهما بضرورة التوقف عن اشتغال المدعى عليه الأول لديها حسب الثابت من محضر -تبليغ الانذارين بواسطة المفوض القضائي السيد عبد الفتاح بومديان ملتزمة الحكم الحكم عليهما بادائهما لفائدة العارضة مبلغ 100.000 درهم على وجه التضامن مع النفاذ المعجل وتحميل المدعى عليهما الصائر وارفعت المقال بنسخة من عقد الشغل ونسخة من الأمر القضائي ومحضر معاينة

وبناء على المذكرة الجوابية المدلى بها من طرف المدعى عليه الأول جاء فيها ان ما اثارته المدعية غير مرتكز على أساس وان العارض احترم كافة بنود عقد الشغل وانه اشتغل لدى المدعى عليها الثانية التي تبعد بأكثر من 400 كلم ملتمة الحكم برفض الطلب.

وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين وانتهاء الاجراءات المسطرية أمام المحكمة الابتدائية أصدرت الحكم المستأنف المشار إليه أعلاه وهو موضوع الطعن بالاستئناف

### أسباب الاستئناف الاجير -

حيث جاء في أسباب استئناف الاجير ما ملخصه ان الحكم جانب الصواب فيما قضى به وان المحكمة مصدرة الحكم لم تتقيد بقواعد التصالح التي تعتبر من القواعد الامرة كما ان العقد المحتج به والمعتمد في الحكم المؤرخ في 2014/12/29 يخالف مقتضيات الفصلين 112 و 129 من ق.ل.ع. كما انه لم يرد به احتفاظ العارض بالشروط الفاسخ ما دام أنه بني على التزامه فقط دون مقابل له من طرف مشغله مما يعتبر تعسفا ضد ارادته فيما عللت المحكمة مصدرة الحكم حكمها على مقتضيات المادة 42 من مدونة الشغل ، وان العارض بعدما حصل على الموافقة على استقالته من العمل السابق بطريقة حبية واشتغاله مع الشركة الجديدة التي تبعد عن مركز المستأنف عليها ب 400 كلم وان انتقاله الى فرع الشركة الجديدة لظروف شخصية وهو ما لا يتنافى مع شرط العقد ملتمة الغاء الحكم المستأنف وبعد التصدي الحكم من جديد بعدم قبول الدعوى شكلا ويرفضها موضوعا وارفق المقال بنسخة من الحكم الابتدائي .

### أسباب الاستئناف شركة ر. (... موسيقى

وحيث جاء في أسباب استئناف العارضة ما ملخصه ان الحكم جانب الصواب فيما قضى به وان المحكمة مصدرة الحكم غير مختصة للنظر في النازلة مما يتعين معه إحالة الملف على المحكمة التجارية صاحبة الاختصاص النوعي للبحث فيه طبقا للقانون كما انها لم تتقيد بمقتضيات الفصول 269 الى 294 من قانون المسطرة المدنية وبخاصة اجبارية محاولة الصلح عملا بمقتضيات الفصل 277 من ق.م.م. كما ان صفة المدعية ناقصة حسب الثابت من السجل التجاري للمدعية التي تتضمن أربعة اشخاص كل باسمه وصفته وان ادخال العارضة في الدعوى على أساس عدم المنافسة المضمن بعقد الشغل الذي يربطها بالأجير كونها طالبت المشغلة الجديدة بالتوقف عن تشغيله لديها بعلة رفضها لتوصل بالإنذار محتجة بالمادة 42 من مدونة الشغل وان شرط انهاء الاجير لعقد الشغل بصفة تعسفية غير

متوفر ونازلة الحال بعدما تم قبول الاستقالة وتسليم جميع مهامه التي كان مشرفا عليها بطريقة حبية بعد الاخطار وتضمن ذلك في عقد كتابي ثابت التاريخ لم يشر - فيه الى أي تحفظ بشأن مستقبله المهني بل ان مشغلته السابقة مكنته من تعويضاته مما يبقى معه دفعها بتحميل العارض المسؤولية على وجه التضامن مردود عليه . وان انتهاء عقد الشغل تم بإرادة الطرفين دون عنصر - التعسف الذي يعتبر مناط الحق في التعويض عن الضرر ملتزمة بعدم قبول الدعوى وبعدم الاختصاص النوعي ورفضها موضوعا لعدم ارتكازها على أساس وتحميل المستأنف عليها الصائر . وارفقت بنسخة من الحكم وطى التبليغ ونموذج 7 من السجل التجاري.

وحيث ادلت المستأنف عليها بمذكرة مرفقة بوثائق بواسطة نائبيها بجلسة 2022/03/07 جاء فيها ان ما أثاره المستأنفة غير مرتكز على أساس وان الحكم صادف الصواب فيما قضى به ملتزمة رد الاستئناف وتأييد الحكم الابتدائي فيما قضى به مع تحميل المستأنف الصادر.

وبناء على إدراج القضية بجلسة 2022/09/05 حضرها نائب المستأنف عليها وتخلف عنها نائب المستأنف رغم سابق التوصل بكتابة الضبط ، وبعد اعتبارها جاهزة للبت فيها، تقرر حجز الملف للمداولة للنطق بالقرار بجلسة 2022/09/12

## المحكمة

حيث أسست كل مستأنفة استئنافها على الأسباب التي تم بسطها أعلاه.

وحيث ان المحكمة وبعد اطلاعها على وثائق الملف ومعطيات القضية تبين لها عدم صحة ما عابه الطاعنين معا على الحكم المستأنف من كون المحكمة الابتدائية لم تحترم مقتضيات المادة 277 من قانون المسطرة المدنية ، على اعتبار ان اجراء محاولة الصلح بين طرفي النزاع امام المحكمة الابتدائية والتي تتم في اول جلسة رهين بحضور الطرفين شخصيا وان الثابت من الحكم الابتدائي ان محاولة الصلح بين الطرفين باءت بالفشل لتمسك كل طرف بموقفه مما يجعل ما اثير بهذا الخصوص غير جدي ويتعين رده .

وحيث تبث للمحكمة كذلك عدم صحة ما عابته الطاعنة شركة ر. (... موسيقى على الحكم المستأنف بخصوص عدم الاختصاص النوعي للمحكمة الاجتماعية مصدره الحكم المطعون فيه واختصاص المحكمة التجارية ذلك ان الأمر يتعلق بنزاع فردي متعلق بعقود الشغل وان الامر لا يتعلق بنزاع تجاري المحددة شروطه بمقتضى مدونة التجارة.

وحيث انه من جهة أخرى ، فقد تبث للمحكمة صحة ما عابته الطاعنة أعلاه شركة ر. (... موسيقى على الحكم المستأنف وذلك بخصوص استناد المحكمة الابتدائية في الحكم عليها على مقتضيات المادة 42 من مدونة الشغل لان المادة المذكورة اشترطت ان يكون الاجير انهى عقد الشغل بصفة تعسفية ثم تعاقد مع مشغل جديد ففي هذه الحالة يكون هذا المشغل الجديد متضامنا معه في تحمل المسؤولية عن الضرر اللاحق بالمشغل السابق متى تبث انه تدخل من اجل اخراج الاجير من شغله ، او اذا شغل الاجير مع علمه انه مرتبط بعقد شغل ، او اذا استمر في تشغيل اجير بعد أن علم انه ما زال مرتبط بمشغل آخر بموجب عقد شغل.

وحيث انه بالرجوع الى محضري رفض التوصل بإنذار المؤرخين في 02-04-2021 و 05-04-2021 يتضح منهما ان المستأنف عليها شركة ميفا موسيقى تؤكد في رسالتها ان الاجير ياسين ح. تقدم باستقالته بتاريخ 2020/07/13 وإشعاره لها بتنفيذ محلة الاخطار في ثلاثة اشهر انتهت في 2020/10/13 وهو تاريخ انطلاق عمله مع شركة ر. (... موسيقى حسب العقد الرابط بينهما، وبالتالي ، فان هذه الأخيرة لا تنطبق عليها أي حالة من الحالات المحددة في المادة 42 من مدونة الشغل ويكون تبعا لذلك الحكم الابتدائي القاضي عليها بأدائها بالتضامن مع الاجير ياسين ح. للتعويض المحكوم به قد جاء مجانا للصواب ويتعين الغاؤه في هذا الشق والحكم من جديد برفض الطلب بشأنه .

وحيث من جهة أخرى ، فقد تبث للمحكمة عدم صحة ما عابه الطاعن ياسين ح. على الحكم المستأنف خاصة ان محضر - المعاينة المنجز بتاريخ 2021/03/25 يتضح منه ان مأمور الاجراء عند انتقاله الى مقر شركة ر. (... موسيقى بعنوانها بمدينة الدار البيضاء

خاطبه السيد عمر ب. بصفته الممثل القانوني للشريكة وأكد له ان السيد ياسين ح. يعمل بالشركة منذ تاريخ 2020/10/13 بمقتضى - عقد عمل ساري المفعول الى يومه .كما يتضح من محضر المعاينة المنجز بتاريخ 2021/05/24 من طرف المفوض القضائي السيد حفيظ موسى الذي اكد انه انتقل الى شارع جولان رقم 10 تطوان وعين عدم تواجد أي شركة تحمل اسم ر.(...) موسيقى.. وأنه سأل أصحاب المحلات التجارية المتواجدة بالعنوان أعلاه فأكدوا له بانه حاليا لا توجد أي شركة للموسيقى ، وانه منذ حوالي سنة كانت تتواجد بالعنوان أعلاه شركة للموسيقى تحمل اسم ر.(...) موسيقى وهو ما يؤكد ان المستأنف ياسين ح. قد قام بخرق شرط المنافسة المنصوص عليه في البند التاسع من عقد العمل المؤرخ في 2013/06/05 والذي ينص على عدم منافسة شركة م. (...) موسيقى بصفة مباشرة أو غير مباشرة لمدة 12 شهرا وعلى مدار 100 كلم من مقرها الاجتماعي بما يكون معه تبعا لذلك الحكم الابتدائي القاضي في مواجهته بالتعويض قد صادف الصواب ويتعين تأييده في هذا الشق .

وحيث ينبغي تحميل الاجير الصائر في اطار المساعدة القضائية .

## لهذه الأسباب

إن محكمة الاستئناف وهي تقضي علنيا حضوريا و انتهائيا:

في الشكل : بقبول الاستئنافين

في الموضوع : بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويض في مواجهة شركة ر.(...) موسيقى والحكم من جديد برفض الطلب بشأنه وبتأييده في الباقي ويجعل الصائر على عاتق الاجير في اطار المساعدة القضائية .