

# Clause contractuelle de mobilité : absence de caractère abusif du licenciement consécutif au refus du salarié (Cass. soc. 2023)

Identification			
<b>Ref</b> 34453	<b>Juridiction</b> Cour de cassation	<b>Pays/Ville</b> Maroc / Rabat	<b>N° de décision</b> 163/1
<b>Date de décision</b> 14/02/2023	<b>N° de dossier</b> 2023/1/5/1160	<b>Type de décision</b> Arrêt	<b>Chambre</b> Sociale
Abstract			
<b>Thème</b> Exécution du contrat de travail, Travail		<b>Mots clés</b> Rupture imputable au salarié, Compétence territoriale de l'huissier, Condition de logement, Connaissance effective par le salarié, Contrat de travail, Départ volontaire, Finalité de l'acte procédural, Clause de mobilité, Force obligatoire du contrat, Indemnité de logement, Mutation géographique, Notification de la mutation, obligation contractuelle, Refus du salarié, Rejet du pourvoi, Huissier de justice, Absence de licenciement abusif	
<b>Base légale</b> Article(s) : 230 - Dahir du 9 ramadan 1331 (12 août 1913) formant Code des obligations et des contrats		<b>Source</b> Ouvrage : القضايا الاجتماعية في ضوء العمل القضائي لمحكمة النقض   لسنة 2023   Auteur : زكرياء العماري   Edition : سلسلة دليل العمل   القضائي   Année : 2023	

## Résumé en français

En vertu de l'article 230 du Dahir formant Code des Obligations et Contrats, la clause de mobilité explicitement prévue au contrat de travail et acceptée par le salarié lui est opposable. En conséquence, le refus du salarié de rejoindre son nouveau lieu d'affectation, décidé par l'employeur en application de ladite clause, s'analyse en un départ volontaire et non en un licenciement abusif, privant l'intéressé du droit aux indemnités correspondantes.

Le salarié ne peut valablement subordonner l'exécution de son obligation contractuelle de mobilité à une condition non stipulée, telle que la fourniture d'un logement sur le nouveau lieu de travail, a fortiori lorsque l'employeur propose une indemnité compensatrice à ce titre (en l'espèce, 10% du salaire). Un tel refus caractérise une rupture volontaire imputable au salarié.

Enfin, l'irrégularité procédurale alléguée, tirée de l'incompétence territoriale de l'huissier de justice ayant notifié la décision de mutation est jugée sans incidence dès lors qu'il est constant que l'information est effectivement parvenue à la connaissance du salarié, la finalité de l'acte étant atteinte.

L'arrêt d'appel, jugé suffisamment motivé et juridiquement fondé, est confirmé par le rejet du pourvoi.

## Texte intégral

### باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

بناء على مقال النقض المودع بتاريخ 2022/01/21 من طرف الطالب المذكور أعلاه بواسطة نائبه والرامي إلى نقض القرار عدد 349 الصادر بتاريخ 2021/05/18 في الملف عدد 2020/1501/857 عن محكمة الاستئناف بالرباط.

### وبعد المداولة طبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق القضية، ومن القرار المطعون فيه، أن الطالب تقدم بتاريخ 2019/05/14 بمقال عرض فيه أنه كان يعمل لدى المطلوبة منذ مطلع سنة 2014 بالورش الكائن عنوانه بدار السلام السويسي الرباط مقابل أجرة 13 درهم للساعة، إلى أن تم فصله تعسفا بتاريخ 2019/05/06، لأجله التمس الحكم له بالتعويضات المترتبة عن ذلك. وبعد جواب المطلوبة جاء فيه أن الطالب تعاقد معها لإنجاز شغل معين، وأنه وجهت له إنذارا بواسطة مفوض قضائي بعد انتهاء الشغل المنوط به بالرباط قصد الالتحاق بورشها بالدار البيضاء، توصل به بتاريخ 2019/05/07، دون أن يستجيب للطلب، ملتزمة رفض الطلب. وبعد فشل محاولة الصلح بين الطرفين، وانتهاء الإجراءات المسطرية أصدرت المحكمة الابتدائية حكما القاضي بأداء المطلوبة لفائدة الطالب تعويضا عن العطلة السنوية والمبلغ المتبقى من أجر شهر ماي 2019، مع تسليمه شهادة العمل تحت طائلة غرامة تهديدية، ورفض باقي الطلبات، استأنفه الطالب، فقضت محكمة الاستئناف بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار موضوع الطعن بالنقض.

### في شأن وسائل النقض مجتمعة

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه خرق القانون المتجلى في خرق المواد 2 و9 و21 من القانون المنظم لمهنة المفوضين القضائيين، ذلك أنه اعتبر أن ما تمت إثارته بخصوص المخالفة المهنية والخروقات القانونية التي ارتكبتها المفوض القضائي في محضر التبليغ الذي أنجزه لا جدوى من مناقشتها أمام ثبوت علم الطالب بقرار تنقيله من ورش بمدينة الرباط إلى آخر بالدار البيضاء، وأنه تمسك أمام قضاء الموضوع بخرق القانون في شأن تبليغ قرار الانتقال للعمل بورش آخر بواسطة مفوض قضائي غير مختص مكانيا لانجاز هذا الإجراء، وأنه بخصوص الاختصاص المكاني للمفوض القضائي فإن المادة 2 من القانون المنظم لمهنة المفوضين القضائيين تنص على أنه « تحدث بدوائر المحاكم الابتدائية مكاتب المفوضين القضائيين للقيام بالمهام المنوطة بهم طبقا لهذا القانون أمام محاكم المملكة »، وأنه بالرجوع إلى محضر التبليغ، فإن المفوض القضائي الذي أنجزه يمارس اختصاصه بدائرة نفوذ المحكمة الابتدائية بسلا، في حين أن عنوان الطاعن الذي جرى فيه التبليغ يقع في نفوذ المحكمة الابتدائية بتمارة، وبالفعل فقد أكدت المادة 21 من نفس القانون بأن اختيار المفوض القضائي يتم من بين المفوضين القضائيين المتواجدة مكاتبهم بدائرة المحكمة المطلوب القيام بالإجراءات بدائرة نفوذها، ومن جهة ثانية فإن الاختصاص المكاني مرتبط بقرار التعيين الذي يصدره وزير العدل، الذي يحدد فيه مقر المفوض القضائي ودائرة اختصاصه الترابي، وأن العبرة باحترام الشكليات القانونية للتبليغ وليس مجرد حصول علم المبلغ إليه، كما ذهب إلى ذلك قضاء الموضوع.

كما يعيب الطاعن على القرار عدم الارتكاز على أساس قانوني، ذلك أنه اعتبر أنه لم يثبت التحاقه بعمله الجديد بورش الدار البيضاء، مما يجعله في حكم المغادر لعمله تلقائيا، وقد أقر بأن المشغل ملزم باحترام شرطين أولهما موافقة الأجير على قرار النقل وثانيهما عدم الإضرار به أو المساس بحقوقه المكتسبة، ولئن اعتبر الحكم الشرط الأول محققا بناء على الاتفاق المضمن في عقد الشغل، فإن الشرط

الثاني غير متوفر، لأن الانتقال من ورش بمدينة الرباط، التي بها سكنه القار، والالتحاق بورش الدار البيضاء، وما يستدعي ذلك من مصاريف تثقل كاهله، مقابل اقتراح زهيد بزيادة 10 بالمائة من الأجر كتعويض عن السكن يشكل مساسا بحقوقه المكتسبة وضررا، وبالإضافة إلى ذلك فإنه يتلقى أجره حسب عدد ساعات العمل المتوفرة لدى مشغلته، وأن نقل الأجير من مدينة إلى أخرى ودون استفادته من ذلك النقل يعتبر إجراء تعسفا من طرف المشغل، وبالتالي فإن امتناع الأجير من الالتحاق بمقر العمل جديد لا يعتبر خطأ جسيما يوجب الفصل، وأن القرار المطعون فيه لم يأخذ بعين الاعتبار ما هو وارد بالفقرة الثانية من المادة 19 من مدونة الشغل، وأن شروط تغيير مكان الشغل لا يقتصر على تضمين بند تغيير مكان الشغل بالعقد وإنما ضرورة استفادة الأجير من ذلك التغيير، وفي هذه الحالة إذا كان من حق المشغل فرض شروط تغيير مكان الشغل، فإن من حق الأجير رفضه عندما لا تغطي الاستفادة الضرر الحاصل له.

ويعيب الطاعن أيضا على القرار انعدام التعليل، ذلك أنه أثار أمام محكمة الاستئناف عدة دفوع لم يتم الجواب عنها، وأن منطوقه برد أسباب الاستئناف لعدم قيامها على أسس قانونية سليمة دون تعليل من شأنه أن يحرم محكمة النقض من بسط رقابتها على سلامة ما خلص إليه من تعليل، وأن المشرع أوجب من خلال الفصل 50 من قانون المسطرة المدنية أن تكون الأحكام والقرارات معللة تعليلًا كافيًا تحت طائلة البطلان، وأن التعليل يتم ببيان السند القانوني المعتمد والأدلة الواقعية، وأن القرار جاء ناقص التعليل، مما يتعين نقضه.

لكن خلافًا لما عابه الطاعن على القرار، فهن جهة أولى، فإن مقتضيات الفصل 50 من قانون المسطرة المدنية لا تخص القرارات الصادرة عن محاكم الاستئناف، وإنما مقتضيات الفصل 345 من نفس القانون هي الواجبة التطبيق، والتي لم يثر الطاعن أي دفع بخصوصها، فضلًا عن أنه لم يبين الدفوع المتمسك بها والتي لم تجب المحكمة عنها، مما يجعل الشق من الوسيلة مبهما وغامضا، وبالتالي غير مقبول، ومن جهة ثانية، فإن الثابت من وثائق الملف كما هي معروضة على قضاة الموضوع، لاسيما محضر محاولة التصالح المنجز من قبل مفتش الشغل بتاريخ 2019/05/23، أن الطالب علم بقرار نقله إلى ورش المطلوبة الكائن بالدار البيضاء، وقبله، شريطة توفير سكن له، ومن تم تكون الغاية من الإنذار الموجه له بواسطة المفوض القضائي قد تحققت وذلك بإيصال معلومة تغيير مكان أداء الشغل وتنقله إلى علمه، وبالتالي، لئن كان محضر التبليغ المحتج به قد خالف مقتضيات المواد 2 و9 و21 من القانون المنظم لمهنة المفوضين القضائيين، بشأن الاختصاص المكاني للمفوض القضائي، فإن ليس من شأن ذلك التأثير على تحقق واقعة علم الطالب بقرار نقله، وهو ما انتهت إليه عن صواب المحكمة المطعون في قرارها بتبنيها لتعليل الحكم الابتدائي في هذا الشأن، ومن جهة ثالثة، فإن النزاع انصب حول عدم التحاق الطالب بعمله الجديد، وفق ما يقتضيه البند الثالث من عقد الشغل الرابط بينه وبين المطلوبة، الموقع من طرفه والمصادق على صحته إمضائه، الذي نص صراحة على إمكانية نقله للعمل بورش آخر أو مصلحة أخرى تابعة للمشغلة، وأنه طالما أن الالتزامات التعاقدية المنشأة على وجه صحيح تقوم مقام القانون بالنسبة لمنشئها، وفقا لما نص عليه الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود، فإن الطلب ملزم بتنفيذ قرار نقله لموقع العمل الجديد الذي عينته المطلوبة، ولا حق له في عدم الامتثال لتعليمات الطالبة المستمدة من عقد الشغل، والمطابقة للقانون عملا بأحكام الفصل 230 أعلاه، وأن عدم التحاقه بمقر عمله الجديد يجعله في حكم المغادر لعمله من تلقاء نفسه، ولا يسعفه تعليق قبوله لقرار التنقل على شرط توفير السكن، خاصة وأن المطلوبة التزمت بتمتيعه بتعويض عن السكن في حدود 10% من أجره، حسبما استفاد من محضر محاولة التصالح، والمحكمة المطعون في قرارها لما اعتبر الإنهاء من جانب الطالب ورتبت الآثار القانونية عن ذلك بعدم استحقاقه للتعويضات الناتجة عن الفصل التعسفي، كان قرارها مرتكزا على أساس ومعللا وغير خارق لأي مقتضى، والوسائل غير جديرة بالاعتبار، باستثناء ما هو غير مقبول.

## لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وبتحميل الطالب الصائر.

وبه صدر القرار وتلي بالجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متركبة من السيدة رئيسة الغرفة مليكة بنزاهير والمستشارين السادة: أمال بوعيايد مقررة والعربي عجايبي وأم كلثوم قربال وعتيقة بحراوي أعضاء وبمحضر المحامي العام السيد عبد العزيز أوبايك وبمساعدة كاتب الضبط السيد خالد حياي.