

**Pouvoir de direction : La
mutation interne d'un cadre sans
modification de son statut ne
peut être légitimement refusée
(Trib. soc. Casablanca 2004)**

Identification			
Ref 21070	Juridiction Tribunal de première instance	Pays/Ville Maroc / Casablanca	N° de décision 69
Date de décision 13/01/2004	N° de dossier 438/21/2003	Type de décision Jugement	Chambre Sociale
Abstract			
Thème Obligations du salarié, Travail		Mots clés نقل الأجير, Lien de subordination, Maintien du statut et du salaire, Modification du contrat de travail, Mutation interne, Obligation d'obéissance, Pouvoir d'appréciation de l'employeur, Pouvoir de direction de l'employeur, Refus d'exécuter une instruction, Sanction disciplinaire, insubordination, أوامر المشغل, تنظيم العمل, توزيع المهام, رفض الطلب, سلطة تقديرية, سلطة رب العمل, عقد الشغل, عقوبة تأديبية, علاقة شغل, مخالفة صريحة لأوامر المشغل, احترام متبادل	
Base légale Article(s) : 6 - Statut Type du 23 Octobre 1948		Source Cabinet Bassamat & Laraqui	

Résumé en français

Relève du pouvoir de direction de l'employeur, et de sa prérogative d'organiser le travail au sein de l'entreprise, la décision de muter une salariée d'un poste de directrice de département à un autre de même niveau, dès lors que cette mutation n'entraîne aucune modification de sa rémunération, de son grade ou de ses avantages acquis.

Commet une faute la salariée qui, en réaction à cette décision de mutation, engage une procédure judiciaire pour interroger la direction sur les motifs de cette mesure. Le tribunal considère qu'une telle démarche constitue une immixtion illégitime dans les prérogatives de gestion de l'employeur et un manquement à l'obligation de respect mutuel et de bonne foi qui doit prévaloir dans la relation de travail, la salariée demeurant, malgré son statut de cadre, soumise à un lien de subordination.

En vertu de ce lien de subordination, et conformément aux dispositions de l'article 6 du règlement-type de 1948, la salariée était tenue d'obtempérer aux ordres de sa hiérarchie et de prendre ses nouvelles fonctions. Le fait de se soustraire à cette obligation constitue une insubordination et une violation manifeste des instructions de l'employeur.

Par conséquent, la sanction disciplinaire prise par l'employeur en réponse à ce refus est jugée comme

relevant de son pouvoir d'appréciation. La demande de la salariée visant à faire annuler ladite sanction est donc rejetée comme étant dénuée de tout fondement juridique.

Résumé en arabe

يدخل في صميم السلطة التقديرية للمشغل تنظيم العمل داخل المقابلة وتوزيع المهام، بما في ذلك نقل الأجير من مصلحة إلى أخرى، وذلك شريطة عدم المساس بمركزه المهني أو بأجره أو بالمزايا المكتسبة التي كان يتمتع بها.

وبناء على ذلك، لا يحق للأجير التدخل في هذه القرارات التنظيمية. ويعتبر لجوءه إلى القضاء لمساءلة المشغل عن أسباب قراره بنقله تجاوزاً لحدود صلاحياته ومخالفة للالتزامات المترتبة عن عقد الشغل، القائمة على حسن النية واحترام علاقة التبعية التي تفرض عليه الامتثال لأوامر مشغله.

Texte intégral

المحكمة الابتدائية بالدار البيضاء

حكم عدد : 69 صادر بتاريخ 13/01/2004

التعليل

في الشكل :

حيث أن الدعوى قدمت مستوفية لكافة الشروط الشكلية المتطلبة قانوناً مما يتعين معه قبولها.

في الموضوع :

حيث إلتمست المدعية التصريح ببطالان القرار التأديبي الذي أصدرته المدعى عليها في حقها وفقاً لما سبق تفصيله.

و حيث أجابت المدعى عليها بكون العقوبة التأديبية المتخذة في حق المدعية جاءت موافقة لمقتضيات الفصل 738 من ق.ل.ع و الفصل 6 من النظام النموذجي لسنة 1948 الذي يلزم الأجير بالإمتثال لأوامر مشغله.

و حيث يتبين أن المدعية كانت تشتغل لدى المدعى عليها كمديرة لقسم الإعلاميات و أنه تم نقلها إلى قسم التنظيم بصفتها مديرة به.

و حيث ثبت أن المدعية التجأت إلى المحكمة من أجل إجراء استجواب مع المديرة العامة حول مسألة تغييرها كمديرة لقسم التنظيم و إستفسارها عن الدواعي و الأسباب لهذا التعيين.

و حيث أن المدعية لا تنازع في كون المنصب الجديد الذي أسند إليها من طرف المشغلة لم يتضمن أي مساس بدرجةها أو بأجرتها أو بالإمتيازات التي كانت تحصل عليها من التعيين.

و حيث أن المدعية لم تدل بما يثبت أن عقد الشغل الذي أبرمته مع المدعى عليها يهدف فقط إلى تشغيلها كمديرة لقسم المعلومات دون باقي الأقسام الأخرى الموجودة بالمؤسسة.

و حيث أن تنظيم العمل بالمؤسسة و توزيع المهام بها و سلطة تقدير كفاءة كل أجير على حدة يرجع لسلطة رب العمل الذي يسعى إلى الوصول بمؤسسته إلى المرتبة التي يرسمها لها و ذلك دائما في إطار القانون.

و حيث أن قرار المدعى عليها بنقل المدعية من مديرة لقسم المعلومات إلى مديرة لقسم التنظيم داخل نفس المؤسسة و دون المساس بدرجةها أو أجرتها ما كان يستلزم من المدعية اللجوء إلى المحكمة لمساءلة المسؤول عن الشركة عن سبب إتخاذ هذا القرار.

و حيث أن المدعية ورغم المهمة التي تقوم بها داخل المؤسسة المدعى عليها تبقى دائما تحت رداء الأجرة لديها.

و حيث أن القانون لا يسمح للأجير بأن يتدخل في مهام المشغلة المتعلقة بتنظيم الشغل و توزيع المهام و مراعاة إحتياجات المؤسسة و مصالحها.

و حيث أن المدعية التي إلتجأت إلى المحكمة لمساءلة المسؤولين عن سبب نقلها من قسم إلى آخر تكون قد أقدمت على فعل لا يسمح به القانون و تناولت على مهام المسؤول عن الشركة و عن تسييرها و بذلك يكون إحتجاجها و تصرفها يخرج عن نطاق المعاملة الحسنة و الإحترام المتبادل الواجب توفره في العلاقة بين الطرفين الأجير و المؤاجر.

و حيث أن المدعية كانت ملزمة إستنادا إلى ما سبق بضرورة الخضوع لأوامر المدعى عليها و الإلتحاق بالتالي بمنصبها الجديد و أن إحتجاجها عن ذلك يتضمن مخالفة صريحة لأوامر المشغلة و تكون معه العقوبة التأديبية المتخذة في حقها خاضعة للسلطة التقديرية للمدعى عليها و يكون معه الطلب غير مرتكز على أساس و يتعين رفضه.

و حيث أن خاسر الدعوى يتحمل الصائر.

و تطبيقا لظهير 147 - 124-50-32-1/03/20 من قانون المسطرة المدنية و الفصل 6 من النظام النودجي ل 1948

لهذه الأسباب

حكمت المحكمة بجلستها العلنية إبتدائيا و حضوريا.

في الشكل :

بقبول الدعوى.

في الموضوع :

برفض الطلب و إبقاء الصائر على رافعه.