Droit

la clause de mobilité

&

La clause de non-concurrence dans le contrat de travail

&

L'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Encadré par: Mr LARHZAL

Réalisé par: Mlle Nisrine BRIUNI

- Un salarié peut-il refuser une décision de mutation?

La Cour Suprême a reconsidéré l'obligation d'obtempérer

Telles sont les questions que je vais traiter

- Marié(e) et père ou mère de famille, votre employeur vous annonce que vous serez muté dans la région de Taza pour les nécessités de service… La mobilité, dont les modalités sont incluses dans le contrat de travail, n’a peut-être pas bénéficié de toute votre attention au moment de la signature de votre engagement. Erreur…

- La clause de mobilité touche le lieu de travail, un des éléments substantiels du contrat, selon les experts. Elle traite de l'éventualité d'une modification du lieu de travail du salarié qui accepte expressément et par avance une nouvelle affectation géographique.

- Dans les activités à réseau (banque, assurance, Poste, hôtellerie, télécoms) et de manière générale, dans les groupes déployés dans plusieurs régions, voire pays, la clause de mobilité énoncée dans le contrat, est critique.

- Selon les besoins de l'entreprise, l'employeur peut muter le salarié dans un autre établissement sans que celui-ci puisse s'y opposer.
- Un éventuel refus pourrait être assimilé à une rupture unilatérale du contrat, et donc, susceptible de se traduire par un licenciement pour faute grave.
- L'importance de la clause de mobilité est variable selon la taille de l'entreprise.
- Dans une structure relativement importante ou relevant d'un groupe ou d'une holding», ce point devient critique car la mobilité est un levier du pilotage des ressources humaines
- Mais attention, elle n'est pas obligatoire. Même si, en entretien, l'employeur adopte naturellement une position de force, «rien n'oblige le futur employé à accepter une telle clause».

• La mutation ou la porte ?

- Un contrat implique une négociation entre deux parties, qui doivent trouver un terrain d'entente dans l'optique d'un partenariat où chacun est gagnant. Cette clause doit être claire et concise.
- Il est tout à fait possible, même légitime, d'y préciser expressément «la limitation géographique d'un éventuel changement du lieu de travail, ou même de la refuser»

- Quant à l'employeur, il doit être capable «d'anticiper les possibilités de mouvements, et prendre en compte la situation familiale du principal concerné».
- Mais une fois le contrat signé, ses clauses sont incontestables, comme le stipule l'article 21 alinéa 1 du code du travail : «Le salarié est soumis à l'autorité de l'employeur dans le cadre des dispositions législatives ou réglementaires, du contrat de travail, de la convention collective du travail ou du règlement intérieur».
- Une communication honnête et transparente évitera de s'engouffrer plus tard dans un litige juridique.

Un employé qui refuse sa mutation commet-il une faute grave ?

- La réponse est clairement oui. L'employeur est tout à fait en droit de le licencier, si l'on s'en tient aux dispositions de l'article 39 du code du travail : «Sont considérées comme fautes graves pouvant entraîner le licenciement du salarié (…), le refus délibéré et injustifié d'exécuter un travail de sa compétence».
- Bien entendu, l'employeur doit être en mesure de prouver le bien-fondé de la décision de mutation devant le juge.

- S’il n’y a aucune raison «valable», il s’agira alors dans ce cas d’une «mutation-sanction», une manière d’amener l’employé «parasite» à démissionner plutôt que d’avoir à le licencier.
- Une pratique encore courante car un licenciement, quand il n’est pas réellement motivé, peut coûter cher à l’employeur.

Exemple

- « L’exemple d’un groupe hôtelier est très significatif, car ses employés sont souvent amenés à changer de lieu de travail, à partir du moment où ses établissements couvrent une large partie du territoire ».
- Dans ce cas, la clause de mobilité constitue une «obligation dans chaque contrat», mais dans le cas où une telle décision doit être prise à l’égard d’un salarié, «elle est faite au cas par cas».

- Son refus ne constitue pas un motif de licenciement car la politique RH de l’entreprise inscrit la mobilité dans la «logique du plan de carrière» de ses employés.
- En réalité, ceux qui refusent «d’y aller» se pénalisent eux-mêmes car la mobilité ne peut être que bénéfique pour leur évolution.

La clause de non-concurrence dans le contrat de travail

- **Qui dit « emploi » dit contrat de travail**
- **Vigilance sur le point de non-concurrence**

Telles sont les questions que je vais traiter

Introduction

- Aujourd'hui, un employeur ne peut plus se permettre de perdre ses meilleurs talents, pire, les voir partir chez la concurrence ! C’est pour cette raison que lors d’un recrutement, l’employeur optera souvent pour l’insertion d’une clause de non-concurrence dans le contrat de travail.
- Cette clause est pour lui un moyen d'éviter que ses bons collaborateurs quittent subitement l’entreprise pour rejoindre une autre du même secteur d’activité.

Qui dit « emploi » dit contrat de travail

- Il s’agit d’un accord écrit qui permet au salarié et à l'employeur de formaliser leur collaboration et de mettre en place une relation de confiance.
- Il définit la qualification du collaborateur, son salaire, mais aussi le lieu et le temps de travail. Il intègre éventuellement des clauses : de mobilité, d'objectifs, de non-concurrence...
- Cependant, au Maroc, le contrat de travail écrit n’est pas obligatoire, à moins que la convention collective ne le stipule ou s’il s’agit de travail à temps partiel.

- Il existe plusieurs types de contrats de travail, mais le plus courant est le contrat à durée indéterminée.
- Dans ce type de contrat, l’employeur se doit de mentionner la fonction, la qualification professionnelle, la rémunération (salaire et primes), le délai de préavis en cas de décision de départ, la durée de la période d'essai, et parfois la clause de non-concurrence !

Vigilance sur le point de non-concurrence

- Pour se protéger face au départ d'un salarié, les employeurs insèrent souvent dans le contrat de travail une clause de non-concurrence.
- L'objet de cette clause est d'interdire explicitement à un ancien salarié, après son départ de l'entreprise, l'exercice de la même activité professionnelle chez un concurrent.
- Au Maroc, le respect de cette clause est rare car rares aussi sont les salariés qui consacrent toute leur vie professionnelle à une seule entreprise.

- Les salariés sont en effet souvent amenés à changer d'employeur, soit parce qu'ils y sont contraints (licenciement), soit, tout simplement, parce qu'ils ont trouvé d'autres opportunités de carrière plus intéressantes.
- Dans ce dernier cas de figure, le départ du salarié chez un concurrent, surtout si ce salarié est très compétent et détenteur de secrets professionnels ; peut s'avérer très grave aux yeux de l'employeur.
- Ceci pour la simple raison que, si ce salarié rejoint une entreprise concurrente, il peut la faire bénéficier de tout le savoir-faire et des secrets acquis chez son ancien employeur.

- Au Maroc, les entreprises ne déposent généralement pas plainte pour non-respect de la clause de non-concurrence car les juges se prononcent rarement en faveur de l'employeur vu que cette clause est le synonyme même du non respect de la « liberté de l'emploi du salarié »…

Droit

L’arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle

Que se passe-t-il pendant l'arrêt de travail ?

- Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), doit suivre l'intéressé.

- Le salarié continue d'acquérir de l'ancienneté mais également des droits aux congés payés, et ce dans la limite d'un an. L'employeur ne peut pas le licencier sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de le conserver à son service, pour un motif sans rapport avec l'accident ou la maladie (motif économique, par exemple, s'il rend le licenciement du salarié inévitable).
- Selon la Cour de cassation, l'interdiction de rompre le contrat pendant la suspension du contrat joue également pendant la période d'essai.

- En dehors des deux cas visés ci-dessus (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat), la résiliation prononcée pendant les périodes de suspension du contrat de travail est nulle.
- Le salarié peut donc saisir le conseil de prud'hommes pour demander sa réintégration ; s'il ne demande pas cette réintégration, il pourra prétendre aux indemnités dues dans le cas d'un licenciement nul : indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et indemnité de préavis), indemnité réparant l'intégralité du préjudice, au moins égale à 6 mois de salaire.

Si le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est titulaire d'un CDD, les règles suivantes s'appliquent :

- Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit d'un cas de force majeure ;
- la suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme. Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut refuser celui-ci que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie.

- A défaut, il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

À la fin de l'arrêt de travail, que se passe-t-il si le salarié est déclaré apte?

- Le salarié déclaré apte à reprendre son emploi par le médecin du travail doit retrouver son emploi ou un emploi similaire et une rémunération équivalente.
- Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

- Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance de ces dispositions, le conseil des prud'hommes peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ;
- En cas de refus par le salarié ou l'employeur, le juge octroie au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire ; s'y ajoutent, si le salarié remplit les conditions pour les percevoir, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun.

- En cas de non réintégration d’un salarié apte titulaire d’un CDD, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi.
- Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu’il aurait reçus jusqu’au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Et si le salarié est déclaré inapte ?

- Lorsque le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, son employeur doit lui proposer un autre emploi, approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'ancien, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations , transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

- Pour rechercher cet emploi, il tient compte des conclusions écrites du médecin du travail, des indications que celui-ci formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et il prend l'avis des délégués du personnel.
- Le contrat de travail du salarié peut être suspendu pour lui permettre de suivre un stage de reclassement professionnel.
- L'employeur dispose d'un délai d'un mois, à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail effectué par le médecin du travail, pour reclasser le salarié.

L’employeur propose un emploi que le salarié refuse

Licencier le salarié est possible si aucun autre poste ne peut lui être proposé. L’employeur doit alors :

- Si le refus du salarié n’est pas abusif, respecter la procédure de licenciement et verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l’indemnité légale de licenciement (si l’indemnité prévue par la convention collective applicable est plus importante, c’est elle qui devra être versée, mais sans être doublée) ;
- Si le refus est jugé abusif (refus systématique des propositions ou refus d’un poste spécialement aménagé avec maintien de la rémunération par exemple), mettre en œuvre la procédure de licenciement et verser au salarié l’indemnité de licenciement.

L’employeur ne peut pas proposer de nouvel emploi

- Il doit informer le salarié, par écrit, des motifs qui s’opposent à son reclassement. En cas de licenciement, l’employeur est tenu de :
  - Respecter la procédure de licenciement ;
  - Verser au salarié une indemnité compensatrice de préavis et une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l’indemnité légale de licenciement (sauf si l’indemnité conventionnelle - simple - est plus importante).

- Si l’employeur licencie le salarié sans pouvoir démontrer qu’il lui est impossible de proposer un nouvel emploi, et à défaut de réintégration, le salarié bénéficie de l’indemnité compensatrice, de l’indemnité spéciale de licenciement et d’une indemnité dont le montant, fixé par le tribunal, ne pourra être inférieur à 12 mois de salaire.

- Lorsque, à l’issue du délai d’un mois, le salarié n’est pas reclassé ou s’il n’est pas licencié, l’employeur est tenu de reprendre le versement du salaire correspondant à l’emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

- Lorsque le salarié reconnu inapte est titulaire d'un CDD et que l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de lui proposer un emploi, dans les conditions prévues ci-dessus, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat .

- La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.
- Si le CDD fait l'objet d'une rupture injustifiée (pas de tentative de reclassement du salarié inapte), le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat .