

L'encadrement juridique du transfert des salariés dans les groupes de sociétés en droit marocain et gabonais

The legal framework governing employee transfers within corporate groups under Moroccan and Gabonese law

EDOU MENDOU Fiacre

Doctorant en droit privé

Faculté des Sciences Juridiques, Economiques et Sociales Ain-Chock

Université Hassan II de Casablanca

Laboratoire d'Études Transversales en Droit, Économie et Management des Affaires
(LETDEM)

Maroc

Date de soumission : 28/06/2025

Date d'acceptation : 23/08/2025

Pour citer cet article :

EDOU MENDOU F. (2025) «L'encadrement juridique du transfert des salariés dans les groupes de sociétés en droit marocain et gabonais», Revue Internationale du chercheur «Volume 6 : Numéro 3» pp : 383-401

Résumé

Le présent article propose une analyse des mécanismes juridiques régissant la mobilité des salariés entre sociétés appartenant à un même groupe, à la lumière des droits marocain et gabonais. L'étude examine les fondements juridiques de ces transferts ainsi que les objectifs qu'ils poursuivent, en mettant en lumière les enjeux relatifs à la sécurité juridique de l'emploi des salariés concernés, ainsi que les droits et avantages susceptibles d'être affectés par cette mobilité. Il ressort de cette analyse que le transfert s'effectue en deux temps : d'abord, par la rupture conventionnelle du contrat de travail initial liant le salarié à son employeur, puis par la conclusion d'un nouveau contrat avec une autre entité du groupe. Ce mécanisme ne s'applique qu'aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée, aussi bien au Maroc qu'au Gabon. Il faut retenir que, si le droit marocain présente certaines insuffisances en la matière, celles-ci sont partiellement comblées par la jurisprudence et les principes du droit commun. Contrairement au droit gabonais, dont la législation est plus explicite mais demeure imparfaite.

Mots clés : Mobilité, contrat de travail, transfert de salariés, rupture conventionnelle, groupe de sociétés.

Abstract

This article offers an analysis of the legal mechanisms governing the mobility of employees between companies belonging to the same corporate group, in light of Moroccan and Gabonese law. The study examines the legal foundations of such transfers and the objectives they seek to achieve, while highlighting the issues related to the legal security of employment for the employees concerned, as well as the rights and benefits that may be affected by such mobility. The analysis reveals that the transfer takes place in two stages: first, through the mutual termination of the initial employment contract binding the employee to their original employer; and second, through the conclusion of a new employment contract with another entity within the group. This mechanism applies only to employees with indefinite-term contracts, both in Morocco and Gabon. It should be noted that, while Moroccan law has certain shortcomings in this area, these are partially offset by case law and the principles of common law. This is in contrast to Gabonese law, which is more explicit but remains imperfect.

Keywords: Mobility, employment contract, transfer of employees, termination by mutual agreement, corporate group.

Introduction

Un groupe de sociétés désigne un ensemble d'entités économiques composé d'une société mère détenant le contrôle d'une ou plusieurs filiales. Sur le plan juridique, chaque entité du groupe conserve néanmoins son autonomie juridique (MERNISSI, 2019). Au-delà des liens économiques et financiers qui les unissent, les membres du groupe partagent également des ressources humaines. Il est ainsi courant que des salariés soient transférés d'une société à une autre au sein du même groupe. Une pratique connue sous le nom de mobilité intragroupe. Cette dernière repose sur des mécanismes spécifiques mis en œuvre par les groupes, souvent dans une perspective transnationale, notamment dans le cadre d'investissements internationaux. Il s'agit, en substance, d'opérations de transfert de salariés. Ces opérations reposent sur une coordination tripartite entre deux employeurs du groupe et le salarié concerné.

La notion de transfert peut alors se définir comme étant le mécanisme permettant au salarié de succéder d'un contrat de travail à un nouveau. Dans le cas d'espèce, il s'agit pour un salarié de quitter un employeur pour un autre. Autrement dit, c'est la « *situation d'un salarié dont le contrat de travail est rompu avec son employeur et qui passe au service d'un autre employeur...* » (DEBARD & GUINCHARD, 2018).

L'étude du transfert des salariés au sein des groupes de sociétés revêt une importance particulière en raison de la complexité des mécanismes juridiques, tant légaux que contractuels, qu'elle met en œuvre. Cette opération soulève des enjeux cruciaux en matière de protection des salariés, surtout en ce qui concerne la sécurité juridique. Elle implique à la fois le respect de certaines exigences de forme pour sa validité et la sauvegarde des droits et avantages dont bénéficie le salarié transféré.

Au Gabon comme au Maroc, il apparaît que de nombreux groupes disposent de directions des ressources humaines centralisées au sein des sociétés mères. Censées, en principe, recruter pour le compte exclusif de ces dernières, ces directions jouent en réalité un rôle plus étendu. En effet, elles servent fréquemment de relais pour organiser le transfert de salariés vers d'autres entités du groupe, principalement les filiales. Cette pratique, lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre d'un groupe de sociétés, ne saurait être considérée comme illicite. Le Code du travail marocain, en son article 19, reconnaît d'ailleurs expressément la possibilité pour un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée d'être muté au sein des différentes entités d'un même groupe. À travers cette disposition, le législateur marocain reconnaît aux employeurs appartenant à un même groupe la faculté de procéder à de tels transferts.

Il convient de noter qu'il existe plusieurs mécanismes juridiques pour transférer un salarié d'une société à une autre au sein d'un groupe. D'une part, les mécanismes conventionnels, qui tiennent compte de la volonté de toutes les parties concernées. D'autre part, les mécanismes non conventionnels, qui reposent sur des décisions unilatérales (HEDDA, 2014). La présente étude n'a pas vocation à traiter tous ces mécanismes. Elle se limite à traiter les mécanismes de transfert conventionnel.

Du fait de leur implantation internationale, les groupes de sociétés échappent à une régulation uniforme. En effet, ni leur structure organisationnelle ni les opérations qu'ils conduisent ne peuvent être entièrement soumises à un cadre juridique unique. Il est dès lors pertinent d'adopter une approche comparative en mettant en parallèle les dispositifs prévus par le droit marocain et le droit gabonais.

Le développement croissant des transferts de salariés au sein des groupes de sociétés exige le respect à la fois des conditions de forme et conditions de fond propres à chaque ordre juridique. Dans ce contexte marqué par une complexité organisationnelle accrue, il est légitime de poser la question de savoir comment le droit gabonais et le droit marocain encadrent-ils les transferts de salariés entre entités d'un même groupe, afin d'en garantir la sécurité juridique de l'emploi et d'assurer la sauvegarde des droits des travailleurs concernés ?

Pour traiter cette problématique, il est nécessaire d'adopter une démarche méthodique afin de comprendre les spécificités du transfert de salariés. Il s'agira d'abord d'étudier le sort de la relation de travail initiale (1), puis, dans un second temps, d'analyser les modalités de mise en place de la nouvelle relation contractuelle, qui constitue l'aboutissement du processus de transfert (2).

1. L'analyse de la rupture conventionnelle du contrat de travail initial

À l'instar de tout autre contrat, le contrat de travail n'a pas vocation à durer indéfiniment. Il naît, s'exécute et prend fin. Sa cessation peut intervenir selon diverses modalités, telles que le départ à la retraite, la survenance d'un événement imprévu, ou encore l'arrivée du terme contractuellement prévu. On parle alors de cessation du contrat (ESSI BIDJA, 2025).

En revanche, la rupture du contrat revêt une portée plus large, en ce qu'elle implique une expression de volonté, unilatérale ou conjointe, de mettre fin au contrat. C'est précisément cette forme de rupture, négociée ou convenue, qui est privilégiée au sein des groupes de sociétés pour organiser les transferts de salariés.

La complexité de l'opération de transfert de salariés dans les groupes de sociétés permet de dégager des mécanismes qui diffèrent d'une législation à une autre, notamment en ce qui concerne la rupture du contrat de travail initial (1.1). De plus, il est important de mettre en épigraphe les garanties nécessaires qui permettent d'assurer la protection des salariés dans une telle opération (1.2).

1.1 La divergence des mécanismes conventionnels de rupture entre le droit marocain et le droit gabonais

Il convient de rappeler qu'en règle générale, tant en droit marocain qu'en droit gabonais, la rupture du contrat de travail relève d'une procédure essentiellement unilatérale. Ce caractère unilatéral constitue un principe fondamental consacré par les deux législations, autorisant chacune des parties, employeur ou salarié, à mettre fin au contrat de travail de sa propre initiative. À cet égard, chaque législation du travail prévoit deux hypothèses encadrant cette faculté de résiliation unilatérale.

La première hypothèse est celle relative à la rupture qui est à l'initiative de l'employeur. Il est reconnu à l'employeur le pouvoir de rompre un contrat de travail sous la bannière d'un licenciement. Le licenciement est donc la résiliation du contrat de travail par l'employeur (AFAKHRI, 2024). C'est d'ailleurs par le truchement de l'article 34 du Code du travail marocain qui permet à un employeur de résilier le contrat de travail.

La résiliation du contrat par l'employeur résulte, soit de la conséquence d'une faute commise par le salarié, quand il s'agit d'un licenciement pour faute personnelle, soit d'une difficulté économique quand il s'agit d'un licenciement collectif. La jurisprudence conditionne cette rupture unilatérale par des motifs réels et sérieux (HMODA, 2023,). Si la faute grave est la cause du licenciement, la doctrine affirme que l'employeur est tenu de licencier uniquement dans le cadre disciplinaire (AGENOR & AYNAOUI, 2005).

À l'inverse, la seconde hypothèse concerne la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié, particulièrement dans le cadre d'une démission. À cet égard, l'article 34 du Code du travail marocain, en son alinéa 2, précise que « Le contrat de travail à durée indéterminée peut cesser par la volonté du salarié au moyen d'une démission portant la signature légalisée par l'autorité compétente ».

En matière conventionnelle, il apparaît que le droit marocain et le droit gabonais recourent à des mécanismes distincts. Tandis que le droit marocain privilégie l'accord de rupture du contrat

de travail (1.1.1), le droit gabonais, quant à lui, retient la rupture amiable du contrat de travail (1.1.2).

1.1.1. Le choix d'un « accord de rupture » en droit marocain : une solution contractuelle selon la jurisprudence

Le deuxième alinéa de l'article 19 du Code du travail marocain ouvre la possibilité pour un employeur de « muter » un salarié au sein d'un groupe de sociétés. Il convient de préciser que la notion de « mutation » employée par le législateur marocain s'entend ici comme un synonyme de transfert au sens large. Toutefois, dans le contexte qui nous intéresse, il s'agit plus précisément du transfert entre les différentes entités d'un même groupe. La loi marocaine encadre cette opération en soulignant la nécessité d'assurer une protection adéquate ainsi que des garanties aux salariés concernés. Cependant, cette disposition présente des lacunes quant aux modalités concrètes de mise en œuvre, laissant subsister un vide juridique sur les conditions pratiques régissant cette opération délicate.

Le transfert de salarié impliquant la rupture préalable du contrat de travail initial, l'absence de dispositions spécifiques en droit marocain qui encadrent la rupture conventionnelle a conduit les groupes de sociétés à se fonder sur les principes du droit commun des contrats, afin de légitimer les pratiques adoptées en matière de gestion du personnel. À ce titre, l'article 230 du Dahir marocain formant Code des Obligations et des Contrats (D.O.C) consacre le principe de l'autonomie de la volonté des parties contractantes. Ledit article dispose en ce sens que « Les obligations contractuelles valablement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites, et ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou dans les cas prévus par la loi ». L'application faite de ce principe permet ainsi à un employeur appartenant à un groupe, souhaitant procéder au transfert d'un salarié, de rompre conventionnellement le contrat de travail initial, pour ensuite conclure un nouveau contrat avec ce même salarié au sein d'une autre société du groupe.

Une telle approche est largement approuvée par la doctrine, laquelle soutient que le transfert d'un salarié fondé sur la rupture du contrat de travail ne peut se faire que dans le respect de la volonté mutuelle des parties. Dans cette perspective, plusieurs auteurs estiment que le recours aux principes du droit commun, pour combler les lacunes du droit du travail, constitue une véritable opportunité pour encadrer les relations de travail au sein des groupes de sociétés, en particulier en matière de transferts de salariés (LECLERC, 2021). La rupture conventionnelle établit un retour au droit commun des contrats qui met au centre la seule volonté des parties. Le

consentement des parties joue, dès lors, son rôle de création d'obligations et un rôle d'extinction d'obligations.

Inversement, d'autres auteurs pensent que le recours au droit commun n'est pas forcément la meilleure option. En effet, selon les partisans de cette approche, recourir au droit commun met en péril le caractère du droit spécial qu'est le droit du travail. Il « *vide de toute substance* » la raison d'être du droit du travail (DECAMPS, 2014).

Ce débat doctrinal a trouvé un écho au sein de la jurisprudence marocaine, qui s'est prononcée en faveur de la légalité de la rupture conventionnelle du contrat de travail (Arrêt n°1285, dossier n°1553/5/1/2011). En effet, dans un arrêt rendu le 14 juin 2012, la Cour de cassation marocaine a reconnu la validité juridique d'un « accord de rupture du contrat de travail » conclu entre un employeur et un salarié (RBII & MONJID, 2023). La Haute juridiction a fondé sa décision sur le constat que les deux parties avaient signé et fait légaliser l'accord de rupture, démontrant ainsi de manière claire l'expression de leur volonté libre et conjointe. Cette décision de la Cour de cassation marocaine légitime une pratique déjà établie en norme dans les groupes. Lorsqu'un employeur envisage de rompre un contrat de travail dans le but de transférer un salarié vers une autre entité du groupe, cette rupture prend la forme d'une rupture conventionnelle du contrat de travail (ADJERAD & GALDEANO, 2022).

Il demeure toutefois indispensable de compléter le dispositif législatif marocain, dans la mesure où la seule volonté des parties au contrat ne suffit pas toujours à garantir un équilibre satisfaisant, ni une protection effective des intérêts du salarié, en particulier dans le contexte complexe des transferts au sein des groupes de sociétés. En effet, l'autonomie contractuelle, bien qu'importante, peut engendrer des déséquilibres dans les modalités de transfert, compromettant ainsi l'équité des rapports entre les parties et exposant le salarié à une certaine insécurité juridique.

Si le droit marocain fait recours aux mécanismes du droit commun en vue d'effectuer les opérations de transfert de salariés au sein des groupes, il convient de souligner que le droit du travail gabonais, quant à lui, s'est montré plus explicite sur la question du transfert intra-groupe.

1.1.2. Le choix d'une « rupture amiable » en droit gabonais : une solution législative

Le législateur gabonais est de plus en plus explicite sur les questions relatives aux groupes de sociétés en général, et celles qui touchent la mobilité des salariés en particulier. En effet, le nouveau Code du travail gabonais de 2021 a pris le soin de régir la question de la mobilité des salariés dans les groupes de sociétés. Même s'il existe encore plusieurs insuffisances, il faut

reconnaître que c'est une très grande avancée pour le droit du travail gabonais de s'accommoder aux nouveaux défis auxquels font face les acteurs de la relation de travail dans les groupes. C'est ainsi qu'il est reconnu à un travailleur la possibilité de faire l'objet d'une mobilité auprès d'un établissement ou d'une filiale du groupe.

La notion de mobilité revêt un caractère large et peut, en effet, être de nature provisoire (ROHOU, 2019). Une telle opération est généralement encadrée par un avenant au contrat de travail. À première vue, la position du législateur gabonais semble assimiler cette mobilité à une simple mise à disposition d'un salarié d'une société au profit d'une autre entité du groupe. Toutefois, une lecture plus approfondie révèle que le droit gabonais opère une distinction claire dans le cadre d'un groupe, un salarié peut être muté temporairement vers une autre entité, tout en conservant la possibilité de réintégrer sa société d'origine.

En revanche, lorsqu'il s'agit du transfert de salariés d'un employeur vers un autre sans possibilité de retour dans la société d'origine, il est alors question de mobilité définitive. Pour encadrer ce type de situation, le Code du travail gabonais adopte une position précise en prévoyant un mécanisme spécifique : c'est « la rupture amiable ». L'article 77 définit cette dernière comme « la manifestation de la volonté commune de l'employeur et du travailleur de rompre la relation de travail qui les lie ».

À travers cette disposition, le législateur gabonais répond à une préoccupation centrale rencontrée dans les groupes de sociétés en matière de transfert du personnel. La rupture amiable devient ainsi le fondement juridique de la rupture conventionnelle facilitant le transfert des salariés d'une entité à une autre du groupe. Cette reconnaissance normative vient ainsi conférer une légitimité formelle à une pratique qui, bien que largement répandue, demeurait jusque-là non encadrée expressément par le droit positif.

On peut reconnaître au droit du travail gabonais le mérite d'avoir posé les fondements législatifs de la rupture amiable du contrat de travail. Toutefois, à l'instar des recommandations formulées à l'égard du droit marocain, il apparaît essentiel que les modalités de mise en œuvre de cette rupture soient clairement définies, tant sur la forme que sur le fond, afin de garantir l'intégrité du consentement des parties, à l'abri de tout vice. En effet, toute atteinte aux règles de fond ou de forme est susceptible d'entraîner des effets juridiques significatifs, notamment en compromettant la stabilité de l'emploi du salarié concerné. Dès lors, il apparaît indispensable de déterminer les garanties juridiques permettant d'encadrer et de sécuriser l'expression de la volonté commune des parties, afin d'en préserver la liberté, la sincérité et l'équilibre.

1.2. Les conditions relatives à la protection de l'emploi des salariés

Le formalisme de la rupture conventionnelle du contrat de travail en vue d'effectuer le transfert d'un salarié est un mécanisme sensible. En effet, bien que le contrat de travail soit généralement qualifié de contrat d'adhésion, cette caractéristique soulève un certain nombre d'interrogations quant aux garanties à mettre en place lors d'une rupture amiable. Dans ce contexte, il convient d'envisager des mécanismes de protection visant à garantir la liberté et l'authenticité du consentement du salarié. Deux axes méritent une attention particulière d'une part, les stratégies permettant de préserver la volonté du salarié (1.2.1), et d'autre part, le recours à l'intervention d'un tiers en tant que garant d'une procédure équitable (1.2.2).

1.2.1 La sauvegarde du consentement du salarié

La rupture conventionnelle est un processus qui engage la vie professionnelle, voire l'emploi du salarié. Ce procédé mérite une attention particulière eu égard aux conséquences juridiques qu'il peut générer. Cela est d'autant plus valable quand il s'agit d'un cas de refus de la part du salarié de rompre de manière conventionnelle. Le transfert ne doit en aucun cas constituer une contrainte pour ce dernier. Pour cela, la doctrine propose d'accorder au salarié le droit d'accepter ou de refuser (DECAMPS, 2014). Ainsi, il est important de protéger le salarié afin qu'il exprime librement sa volonté de rompre le contrat initial (LOISEAU, 2013).

L'intégrité du consentement réside également en la bonne foi de l'employeur qui initie les négociations en vue de rompre conventionnellement le contrat de travail. Cette bonne foi va permettre à l'employeur de fournir toutes les informations nécessaires avant et après la rupture (BOUAZIZ & COLLET-THIRY, 2010). L'objet de cette information se trouve dans les effets juridiques qui suivront la rupture de ce contrat.

En droit gabonais, et comme cela a déjà été souligné, le législateur n'utilise pas le terme rupture conventionnelle, mais évoque « la rupture amiable ». Ce changement de dénomination n'impacte en rien la rupture puisqu'elle doit tout simplement réunir la volonté des deux parties. La législation gabonaise admet la rupture amiable par une série de conditions. Parmi les conditions exigées, figure celle de la volonté commune des parties. À cet égard, l'article 77 du Code du travail gabonais impose un formalisme spécifique à savoir la rupture conventionnelle doit être constatée par un document écrit, signé et daté par les deux parties.

Dans la même logique, la validation de la jurisprudence marocaine d'un « *accord de rupture du contrat de travail* » dans un arrêt du 14 juin 2012 constitue la preuve matérielle de la prise en compte de la volonté de toutes les parties au contrat (RBII & al., 2023). La Haute juridiction

marocaine reconnaît toutes les conséquences juridiques issues d'un acte signé entre un employeur et un salarié en vue de rompre la relation de travail. La reconnaissance d'un tel acte juridique par la Cour de cassation marocaine permet de considérer qu'il s'agit d'un contrat devant toutefois satisfaire aux exigences de forme et de fond prévues par le droit commun.

Par ailleurs, la législation et la jurisprudence françaises admettent également l'existence de modes de rupture du contrat de travail autres que les ruptures unilatérales, notamment la rupture conventionnelle, qui repose sur l'accord mutuel des parties. Dans le contexte spécifique du transfert de salariés au sein d'un groupe de sociétés, il faut souligner que cette option ne saurait être détournée de son objet initial. Car, la rupture du contrat en vue d'un transfert ne doit en aucun cas servir de prétexte à des pratiques abusives, telles que des licenciements déguisés ou des pressions exercées sur les salariés pour accepter une mobilité non souhaitée. Il appartient donc au droit du travail d'encadrer strictement ces pratiques, afin d'éviter que la souplesse offerte par la rupture amiable ne devienne un instrument de dérégulation du droit à la stabilité de l'emploi (DECAMPS, 2014). Le caractère conventionnel de la rupture ne doit nullement être un outil de contournement de la législation. Tel est le cas si la proposition de rompre est celle de l'employeur (BLAISE, 1996). Dans la mesure où la rupture conventionnelle émane souvent de l'initiative de l'employeur, et compte tenu du déséquilibre inhérent à la relation de travail du fait du pouvoir hiérarchique qu'il exerce, il est indispensable de garantir l'intégrité du consentement du salarié. À ce titre, la présence d'un élément antérieur à la proposition de la rupture conventionnelle peut s'assimiler à un licenciement (BOUAZIZ & al. ; SERVERIN, 2009). À cette fin, l'assistance d'un tiers est exigée.

1.2.2 L'intervention des tierces personnes

Compte tenu de la complexité que revêt le transfert de salariés dans les groupes de sociétés via la rupture conventionnelle, l'intervention d'une tierce personne est indispensable. À cet effet, l'administration du travail et les représentants du personnel peuvent jouer un rôle essentiel dans la préservation des droits du salarié.

1.2.2.1 L'intervention de l'administration du travail

Les employeurs sont détenteurs du pouvoir patronal dans une relation de travail, et en vertu de celui-ci, ils sont à la manœuvre dans les procédures de transfert. Pour équilibrer et épargner aux salariés toute forme d'abus et de pression, il est nécessaire de faire intervenir l'administration du travail dans ce processus.

Cette tierce intervention a pour mission essentielle de vérifier et de contrôler la régularité de l'opération de transfert. Il ne s'agit pas d'une innovation, dans la mesure où le Code du travail gabonais avait déjà, de manière timide, consacré des dispositions reconnaissant à l'administration du travail un rôle dans le cadre de la rupture conventionnelle des contrats de travail. Dans cette perspective, le législateur gabonais exige la transmission d'une copie de l'accord de rupture amiable à l'inspecteur du travail.

Toutefois, la loi gabonaise se limite au simple dépôt de la copie du document qui constate la rupture conventionnelle. Elle ne fait pas mention d'une quelconque prérogative décernée à l'administration du travail dans la procédure de rupture conventionnelle. Cela constitue encore une faiblesse pour les salariés qui ne sont pas assistés dans ce cas de figure.

Le droit du travail marocain n'ayant pas régi spécifiquement la question de la rupture conventionnelle du contrat de travail. Quant au droit gabonais, il reste insuffisant sur l'intervention de l'administration du travail. C'est la législation française qui servira ici de source d'inspiration. Elle permet, selon nous, de proposer une solution plus efficace concernant l'intervention de l'administration du travail. En effet, l'article L-1237-14 du Code du travail français prévoit une procédure d'homologation de la rupture conventionnelle par l'administration. Cette intervention est considérée comme nécessaire mais délicate, en raison du caractère délicat de la procédure et des délais stricts à respecter. Selon cette disposition, l'administration doit intervenir, d'une part, pour s'assurer du respect de l'accord du salarié, lequel constitue une condition obligatoire. D'autre part, l'administration doit veiller au respect de l'ensemble des autres conditions requises par la législation du travail (BOULMIER, 2010). C'est le cas du suivi de la procédure, prévenir les contournements et les collusions.

La solution de l'homologation de l'administration est à notre sens plus juste pour les salariés dans la mesure où l'administration devient un acteur incontournable du processus conventionnel. Les salariés peuvent ainsi se voir dégager de toute forme de contraintes.

Une autre intervention n'est pas sans importance dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail. C'est celle qui consiste à donner la possibilité à la collectivité de travail du salarié de donner son avis.

1.2.2.2. L'intervention des représentants des salariés

L'appartenance du salarié à une communauté de travail constitue une piste pertinente à exploiter. C'est l'occasion pour cette communauté de faire intervenir un représentant élu. Comme par exemple le cas d'un délégué du personnel ou d'un membre du syndicat des salariés. En établissant un parallèle avec la procédure de licenciement qui requiert la présence d'un

représentant choisi par le salarié. On remarque que cette démarche peut également être valable dans le cas d'une rupture conventionnelle du contrat de travail. En toute logique, la présence du représentant dans la rupture conventionnelle va constituer une forme d'assurance pour le salarié dans cette procédure. Cette approche est appuyée par la doctrine française. Cette dernière pense que, bien qu'aucune obligation formelle n'impose l'information et la consultation des représentants des salariés, le comité d'entreprise reste un organe compétent pour gérer les effectifs dans l'entreprise. L'auteur ROHOU (2019) précise que cette compétence est d'autant plus importante lorsqu'il s'agit des mesures individuelles relevant d'actes volontaires.

La question de l'intervention d'un représentant du salarié doit être abordée avec prudence. Car, la présence des institutions représentatives du personnel dépend d'un seuil minimum de salariés dans l'entreprise en droit marocain et en droit gabonais. Dès lors, il convient de se demander si, en l'absence de comité d'entreprise ou de délégation du personnel, le salarié ne se verrait pas privé de son droit à l'assistance par un représentant.

Pour remédier à cette difficulté, la doctrine propose d'accorder la liberté aux parties en général et en particulier au salarié de se faire assister par toute personne de son choix (BOUAZIZ & al., 2009). Il s'agit d'éviter une situation d'exclusivité pour les représentants des salariés qui peut constituer en elle-même un obstacle. Cela donne une ouverture à tous les salariés qui travaillent dans les sociétés au sein desquelles il n'existe pas d'institutions représentatives du personnel. Toutefois, l'assistance dont doit bénéficier le salarié dans cette procédure mérite d'être coordonnée et organisée de telle sorte que le représentant choisi soit clairement identifié et connu de l'employeur.

La rupture conventionnelle constitue la première étape dans le cadre d'un transfert de salariés dans les groupes de sociétés. Une autre étape cruciale est celle relative à la proposition et à la conclusion d'un nouveau contrat avec un nouvel employeur membre du groupe.

2. La conclusion simultanée d'un nouveau contrat de travail

La conclusion d'un nouveau contrat dans le transfert de salariés dans les groupes de sociétés constitue une opération d'une importance capitale pour la sauvegarde de l'emploi. Ainsi, La rupture conventionnelle, lorsqu'elle sert de vecteur au transfert d'un salarié, doit être immédiatement suivie par l'émission d'une nouvelle offre de contrat de travail. En d'autres termes, le transfert de salariés doit être concrétisé par l'acceptation d'une nouvelle offre d'emploi.

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne constitue pas un acte isolé. Dans le cadre des opérations de transfert au sein des groupes de sociétés, elle s'accompagne généralement de la conclusion simultanée d'un nouveau contrat entre le salarié et la société d'accueil. (LECLERC, 2021).

Rappelons que ladite pratique n'a pas été mise en place en France pour répondre au besoin des groupes de sociétés. Mais dans notre étude, ce mécanisme constitue le levier sur lequel peut s'appuyer le groupe en vue de procéder à la mobilité de ses ressources humaines indépendamment des causes de cette opération.

L'offre d'un nouveau contrat de travail par l'employeur n'est pas étrangère à la jurisprudence marocaine. En effet, celle-ci a reconnu, à plusieurs reprises, la validité des propositions d'emploi adressées aux salariés par l'employeur. Cette position a été confirmée par l'arrêt (n°2/271, dossier, n°2020/1/5/2078) de la Cour de cassation marocaine du 22 février 2013, dans lequel les juges ont admis que l'employeur avait formulé une nouvelle offre d'emploi et que le salarié demeurait libre de l'accepter ou de la refuser. Cette décision témoigne de la reconnaissance jurisprudentielle de cette pratique sur le marché du travail marocain.

La conclusion d'un tel contrat soulève plusieurs interrogations, notamment quant à la possibilité de prévoir un délai de rétractation et au caractère facultatif de l'indemnité de rupture qui sont des droits du salarié (2.1).

Par ailleurs, le formalisme entourant ce contrat de travail mérite une attention particulière, dans la mesure où il implique l'intervention conjointe des deux employeurs et du salarié (2.2).

2.1. Les droits du salarié

La signature simultanée d'un nouveau contrat de travail soulève plusieurs interrogations quant à la pluralité des droits du salarié. Le premier concerne le droit à l'indemnité de rupture (2.1.1), qui constitue une compensation financière versée par l'employeur en cas de rupture du contrat, en l'absence de faute grave. Le Second est le délai de rétractation (2.1.2).

2.1.1 Le bénéfice d'une indemnité

En droit marocain comme en droit gabonais, tout licenciement, qu'il soit individuel ou collectif, ouvre droit à une indemnité de licenciement. Ce principe est bien établi. Toutefois, dans le cas du transfert de salarié, marqué par la rupture du contrat initial et la signature d'un nouveau contrat, une incertitude demeure. Le salarié transféré peut-il prétendre à une compensation financière ? Et si oui, s'agit-il d'une indemnité de rupture ou d'une indemnité propre au transfert ?

La réponse à la question des indemnités de rupture est explicitement prévue en droit gabonais. L'article 77 du Code du travail garantit au salarié le droit de percevoir une indemnité de rupture du contrat de travail, quelle que soit la cause de la rupture. Autrement dit, peu importe qui engage les négociations menant à la rupture conventionnelle, le salarié bénéficie de plein droit d'une indemnité de rupture.

Le versement d'une indemnité de rupture constitue une solution bénéfique aux salariés (BOUAZIZ et al., 2009). Cette solution relève du bon sens, dans la mesure où les ruptures amiables sont des initiatives patronales visant à transférer le salarié vers une filiale du groupe. L'indemnité vient ainsi renforcer les mesures d'accompagnement destinées à conforter le consentement du salarié. On peut également souligner que le transfert résultant d'une rupture conventionnelle profite avant tout au groupe de sociétés. Pour cette raison, il est parfaitement légitime que le salarié, même en donnant son accord, réclame une indemnité à ce titre.

2.1.2 Le délai de rétractation

Le délai de rétractation revêt une importance particulière dans le cadre du transfert. Il constitue un avantage pour le salarié, en lui accordant le temps nécessaire pour évaluer en toute lucidité les implications juridiques de son engagement auprès du nouvel employeur du groupe. (BOUAZIZ & al, 2009).

Le mécanisme de transfert repose sur une succession de contrats conclus entre différentes entités d'un même groupe. Toutefois, même après la signature du nouveau contrat, certaines incertitudes peuvent subsister. Il a été démontré que le droit de rétractation joue un rôle essentiel dans ce contexte, notamment lorsque le nouvel employeur, ne respecte pas pleinement ses engagements contractuels. Dans une telle hypothèse, le salarié est en droit de revenir sur sa décision et refuser le transfert.

Il est important de faire la distinction entre le droit de rétractation et la période d'essai. La rétractation permet au salarié de revenir sur son engagement de rejoindre une autre entité du groupe, ce qui constitue un droit. En revanche, la période d'essai, telle que définie par les Codes du travail gabonais et marocain, permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié pour accomplir les tâches qui lui sont confiées. Or, dans le cadre d'un transfert, le salarié dispose déjà des droits et d'une expérience acquis au titre du contrat initial. La succession des deux contrats rend donc inopérante la mise en place d'une nouvelle période d'essai.

Le délai de rétractation est une mesure introduite par le législateur français en 2008. Cette solution est pleinement justifiée, dans la mesure où la nouvelle opportunité professionnelle offerte au salarié ne garantit pas nécessairement de meilleures conditions ou une sécurité accrue.

Toutefois, le délai de quinze (15) jours prévu par le Code du travail français nous semble insuffisant. En effet, la disponibilité immédiate du salarié auprès du nouvel employeur requiert un délai plus raisonnable pour permettre une transition effective. À cet égard, l'ajustement de ce délai peut intervenir d'un commun accord entre les parties. Il doit répondre à la nécessité pour le salarié de s'adapter à son nouvel environnement au sein de la société d'accueil. La durée ainsi convenue offre au salarié le temps nécessaire pour évaluer les conditions matérielles, professionnelles et sociales liées à son nouveau poste.

Dès lors, il apparaît essentiel de préciser les conditions de forme encadrant le transfert de salariés, afin d'assurer la transparence de la procédure et de prévenir les dérives.

2.2. Le formalisme du nouveau contrat de travail

En droit marocain comme en droit gabonais, le contrat de travail peut être conclu par écrit ou de manière verbale. Tel est le principe général en matière de formalisme contractuel. Toutefois, ce principe connaît des limites dans le contexte particulier du transfert fragmenté de salariés. En effet, le mécanisme combinant la rupture du contrat initial et la signature d'un nouveau contrat ne permet pas toujours de garantir, de manière orale, le respect de l'ensemble des conditions essentielles. Dans cette perspective, il apparaît que la solution la plus appropriée consiste à imposer un formalisme écrit. Il ne s'agit plus d'un simple choix, mais d'une exigence juridique incontournable.

L'écrit présente plusieurs enjeux juridiques majeurs. D'une part, il constitue un moyen de preuve formel de la nouvelle relation de travail entre le salarié et le nouvel employeur. D'autre part, il revêt un caractère obligatoire lorsque le salarié est de nationalité étrangère. En effet, selon le droit marocain, tout contrat de travail conclu avec un travailleur étranger doit impérativement être établi par écrit. Il s'agit d'une exigence légale à laquelle il ne peut être dérogé.

Il faut préciser que le contrat de travail s'inscrit dans le périmètre du groupe de sociétés. En pratique, tout est fait pour alléger les formalités juridiques. La signature simultanée des deux contrats constitue le cœur même du mécanisme de transfert. De plus, une rupture conventionnelle ne peut se limiter à une simple promesse d'embauche, encore moins lorsqu'elle est verbale.

En ce qui concerne le contenu du nouveau contrat de travail, dans la plupart des cas, le nouveau contrat fait une retranscription des clauses issues de l'ancien contrat (ROHOU, 2019). Cette méthode a l'avantage du maintien des acquis. Parmi lesquels, la prise en compte de

l'ancienneté, l'exclusion d'une période d'essai. La succession de ce contrat exonère donc le salarié des mécanismes d'une relation de travail ordinaire nouvellement constituée.

En revanche, le nouveau contrat de travail doit présenter un niveau de protection supérieur à celui qu'il remplace, et ce pour plusieurs raisons. Dans un premier temps, l'employeur initial n'a agi qu'en qualité d'intermédiaire dans l'établissement de ce contrat. Or, si le contrat de travail est fondamentalement intuitu personae, le nouvel employeur a, quant à lui, bénéficié en amont d'un ensemble d'informations lui offrant une connaissance approfondie du profil du salarié. Dans un second temps, le transfert a été réalisé dans l'intérêt du groupe, ce qui a entraîné une altération de la nature du contrat de travail. Ce dernier a alors perdu son caractère intuitu personae pour revêtir celui d'un contrat de gré à gré. Le salarié a ainsi participé activement à la négociation de ses clauses, ce qui aboutira à un niveau de protection renforcé.

Sur un tout autre plan, le formalisme encadrant le nouveau contrat de travail doit impérativement prendre en considération les exigences légales et conventionnelles du lieu de situation de la société d'accueil, notamment lorsqu'il s'agit d'une filiale située à l'étranger. Dans ce cas, il est primordial d'identifier avec rigueur la législation applicable au contrat ainsi que les juridictions compétentes en cas de litige. Cette démarche permet d'assurer la sécurité juridique de la relation de travail et de prévenir les éventuels conflits de lois et de juridictions. Enfin, du point de vue collectif, le nouveau contrat de travail doit aussi intégrer les conventions collectives en vigueur au sein de la société d'accueil. Il s'agit d'harmoniser les dispositions pertinentes, afin d'assurer la conformité du contrat avec les engagements collectifs de l'employeur. L'enjeu principal réside dans l'identification des clauses légales ou conventionnelles les plus favorables au salarié transféré.

Conclusion

Les groupes de sociétés ont profondément transformé les législations nationales, et ces bouleversements se manifestent de manière particulièrement marquée dans le domaine du droit du travail. Ce dernier se trouve confronté à de nombreux défis face aux modes d'organisation et de fonctionnement propres aux groupes, qui continuent de bénéficier d'une large marge de manœuvre. Cette souplesse s'explique, en grande partie, par l'absence de dispositions spécifiques encadrant le droit des groupes de sociétés de manière générale, et plus encore par le manque d'un droit du travail adapté à ces structures. Cette lacune est d'autant plus visible lorsqu'il s'agit du transfert des salariés.

En droit marocain comme en droit gabonais, de tels transferts s'opèrent au moyen de mécanismes juridiques qui, bien qu'issus de régimes généraux et non spécifiquement conçus

pour les groupes de sociétés, servent néanmoins de fondement juridique à ces pratiques. En réalité, les groupes doivent s'appuyer sur les dispositifs existants dans la législation pour mettre en œuvre les opérations de transfert.

Cependant, plutôt que de continuer à recourir à des mécanismes contractuels souvent complexes et peu adaptés, il apparaît aujourd'hui nécessaire que les législations marocaine et gabonaise procèdent à une adaptation du droit du travail à la réalité des groupes de sociétés. Il leur incomberait, en ce sens, d'instaurer une véritable politique juridique en matière de mobilité des salariés au sein des groupes, par la mise en place d'un régime juridique propre à cette problématique.

Annexe 1 : Tableau synthèse générale

	Droit marocain	Droit gabonais
Opérations de transfert intragroupe	Référence aux principes du droit commun et à l'interprétation jurisprudentielle.	Référence au Code du travail gabonais de 2021.
	L'inexistence de règles législatives spécifiques régissant la mobilité intragroupe des salariés.	Insuffisance des dispositions légales contenues dans le Code du travail.
Recommandations	Mise en place et consolidation d'un régime juridique propre aux transferts intragroupes dans chacun des deux systèmes législatifs.	

Bibliographie

- 1) ADJERAD, M. & GALDEANO, C. (2024), « La mutation intragroupe d'un salarié et la convention tripartite », Village de la Justice, consulté en ligne le 25 mai 2025 via le lien <https://www.village-justice.com/articles/mutation-intragroupe-convention-tripartite,44206.html> .
- 2) AFAKHRI, S. Support de cours en droit social, université Sidi Ben Abdellah de Fès, École Supérieure de Technologie, disponible sur le lien suivant : <http://www.est-usmba.ac.ma/coursenligne/Droit%20social.pdf> (Consulté le 20 avril 2025).
- 3) AGENOR, P.R. & AYNAOUI, K. (2005), « Politique du marché de travail et chômage au Maroc : Une analyse quantitative », *Revue d'Économie et de Développement*, vol. 13.
- 4) BOUAZIZ, P. & COLLET-THIRY, N. (2010), « La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée : mode d'emploi », *Le droit ouvrier* n°739.
- 5) BOULMIER, D. (2010), « Rupture conventionnelle : regard critique sur les procédures de rétractation et d'homologation », *JCP*.
- 6) Chronique La Note d'analyse, (2010), « Rupture conventionnelle du contrat de travail », *Travail Emploi*, n°198.
- 7) DECAMPS, J. (2014), *Les modes amiables de rupture du contrat de travail*, (Doctoral dissertation, université d'Avignon et des Pays de Vaucluse).
- 8) ESSI BIDJA, J-M. (2025), « La rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée en droit camerounais », *Revue de la Recherche Juridique et Politique*, volume 3, (n°15), pp.93-133.
- 9) GUINCHARD, S. & DEBARD, T. (2018), *Lexique des termes juridiques*, Paris, Dalloz.
- 10) HEDDA, M. (2014), *La réception des groupes de sociétés par le droit du travail : interrogation sur la position du droit du travail à l'égard de la structuration des rapports de travail et la protection des salariés à l'intérieur des groupes de sociétés*, (Doctoral dissertation, université Paris 1- Sorbonne)
- 11) HMODA, F. (2023), *La protection des créanciers au sein des groupes de sociétés*, (Doctoral dissertation, université FRANCHE-COMPTÉ).
- 12) Le journal « Le Maroc Aujourd'hui », intitulé « Les employés des sociétés holding », publié le 12 juillet 2004, consulté le 10 octobre 2024 via le lien suivant : <https://aujourd'hui.ma/economie/les-employes-des-societes-holding-83087>

- 13) LECLERC, M. (2021), *La correction du contrat de travail*, (Doctoral dissertation, université Paris II-Panthéon-Assas).
- 14) LOISEAU, G. (2013), « Rupture de troisième type : la rupture conventionnelle du contrat de travail », dans *Droit social*, Paris, Dalloz.
- 15) LOKIEC, P. (2009), « Garantir la liberté du consentement contractuel », *Droit. Social*, n°2.
- 16) MERNISSI, (2019), *Traité marocain de droit des sociétés*, Paris, LexisNexis.
- 17) RBII, J. & MONJID, M. (2023), *Code du travail commenté et annoté*, LexisNexis, Collection MENA.
- 18) ROHOU, H. (2019), *La mobilité interentreprises dans les ensembles économiques et sociales*, (Doctoral dissertation, université de Montpellier).

Lois et Règlements

- 1) Dahir n°1-03-194 du 14 rejab (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n°65-99 relative au Code du Travail, publié au Bulletin Officiel du Royaume du Maroc n°5210 – 16 rabii I 1425 (6-5-2004).
- 2) Dahir marocain (9 ramadan 1331) formant Code des obligations et des contrats (D.O.C), publié au Bulletin Officiel du Royaume du Maroc du 12 septembre 1913.
- 3) Loi n°022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du travail en République Gabonaise, publiée au Journal Officiel de la République Gabonaise n°2021-139 du 18 mai 2022, disponible sur le site <https://journal-officiel.ga/>
- 4) Le Code du travail français tel qu'il a été modifié au Journal Officiel de la République Française (JORF) par le truchement de la loi n°2008-596 du 25 août 2008 portant modernisation du marché du travail, publié au JORF n°0148 du 26 juin 2008, disponible sur le site <https://www.legifrance.gouv.fr/>

Jurisprudences

- 1) Cass. Soc., Maroc., 22 février 2023 arrêt n°2/271, doss soc., n°2020/1/5/2078.
- 2) Cass, Soc, Maroc, 28 mars 2017, arrêt n°338, dossier n°1652/5/1/2016.
- 3) Cass., Soc. Maroc, 14 juin 2012, arrêt n°1285, doss. 1553/5/1/2011.
- 4) Cass. Soc. France, 2 déc. 2003 : Bull. civ. V, n° 308 et 309.
- 5) Cass. Soc. France, 15 octobre 2014, n°11-22251.
- 6) Cass. Soc. France, 30 mars 1999, n°97-40.544, Bull. 1999 V.N°141, p.10.