Licenciement abusif et transfert de salarié : portée des clauses contractuelles et validité du témoignage (Cass. soc 2023)

Identification			
Ref 32383	**Juridiction** Cour de cassation	**Pays/Ville** Maroc / Casablanca	**N° de décision** 2/286
Date de décision 22/02/2023	**N° de dossier** 47/5/1/2020	**Type de décision** Arrêt	**Chambre** Sociale

Abstract	
Thème Preuve, Travail	**Mots clés** نقل المأجور, Aveu extrajudiciaire, Charge de la preuve, Clause contractuelle, Conditions de travail, Départ volontaire, Faute grave de l'employeur, Licenciement abusif, Preuve par écrit, Résiliation abusive, Témoin, Transfert de salarié, Violation d'une règle de procédure, Ancienneté, أقدمية, إقرار خارج قضائي, انعدام التعليل, بند تعاقدي, خرق قاعدة مسطرية, خطأ جسيم للمشغل, شاهد, ظروف العمل, عبء الإثبات, فسخ تعسفي, فصل تعسفي, مغادرة طوعية, إثبات كتابي, Absence de motivation
Base légale Article(s) : 402 - 413 - Dahir du 12 septembre 1913 formant Code des obligations et des contrats (D.O.C) Article(s) : 72 - Dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974) approuvant le texte du code de procédure civile (CPC)	**Source** Juriscassation.cspj.ma

Résumé en français

La Cour de cassation, statuant en matière sociale, a été saisie d'un pourvoi contre un arrêt de la Cour d'appel ayant infirmé un jugement de première instance condamnant un employeur au paiement de diverses indemnités à un salarié licencié.

Le litige portait sur la qualification du licenciement et sur la validité du témoignage d'un salarié de l'entreprise défenderesse. Le demandeur soutenait avoir été licencié abusivement suite à un transfert vers une autre société appartenant au même groupe, sans son consentement, tandis que l'employeur arguait d'un départ volontaire.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par le salarié. Elle a considéré, d'une part, que le moyen relatif à la violation d'une règle de procédure ne pouvait être soulevé pour la première fois devant elle. D'autre part, elle a jugé que la Cour d'appel avait suffisamment motivé sa décision en s'appuyant sur le témoignage du salarié de l'entreprise et sur la clause du contrat de travail autorisant l'employeur à

transférer le salarié dans une autre société du groupe.

La Cour de cassation a ainsi validé l'analyse de la Cour d'appel selon laquelle le transfert du salarié ne constituait pas une modification du contrat de travail et n'était donc pas un licenciement abusif. Elle a également implicitement admis la validité du témoignage du salarié de l'entreprise, malgré les objections du demandeur quant à sa partialité.

Résumé en arabe

تولت محكمة النقض، وهي تبت في المادة الاجتماعية، النظر في طعن بالنقض ضد قرار صادر عن محكمة الاستئناف ألغى حكماً ابتدائياً قضى بإدانة مشغل بأداء تعويضات متنوعة لمأجور تم فصله.

انصب النزاع على تكييف الفصل وصحة شهادة شاهد، وهو مأجور يعمل لدى الشركة المدعى عليها. ادعى الطاعن أنه فصل تعسفياً إثر نقله إلى شركة أخرى تنتمي إلى نفس المجموعة، دون موافقته، بينما تمسك المشغل بكونه غادر العمل طواعية.

قضت محكمة النقض برفض الطعن المقدم من طرف المأجور. واعتبرت، من جهة، أن الوسيلة المتعلقة بخرق قاعدة مسطرية لا يمكن إثارتها لأول مرة أمامها. ومن جهة أخرى، رأت أن محكمة الاستئناف قد عللت قرارها تعليلاً كافياً بالاستناد إلى شهادة المأجور العامل لدى الشركة وإلى بند في عقد العمل يجيز للمشغل نقل المأجور إلى شركة أخرى في المجموعة.

وهكذا، صادقت محكمة النقض على تحليل محكمة الاستئناف الذي اعتبر أن نقل المأجور لا يشكل تغييراً في عقد العمل وبالتالي لا يعد فصلا تعسفيا. كما قبلت ضمنياً بصحة شهادة المأجور العامل لدى الشركة، رغم اعتراضات الطاعن على حيادها.

Texte intégral

وبعد المداولة وطبقا للقانون:

يستفاد من مستندات الملف، ومن القرار المطعون فيه أن الطالب تقدم بمقال بتاريخ: 2016/02/19 عرض فيه أنه كان يشتغل مع المطلوبة منذ:2001/06/12، وأنه تعرض للطرد من عمله بتاريخ: 2014/04/30، والتمس الحكم له بتعويضات فقضت المحكمة الابتدائية بأداء المدعى عليها لفائدة المدعي تعويضات عن أجل الإخطار وعن الفصل وعن الضرر وعن العطلة السنوية، ورفض باقي الطلبات، فاستأنفه الطرفان، وبعد الإجراءات قضت محكمة الاستئناف بإلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من تعويضات عن الفصل والضرر والاخطار وبعد تصدي الحكم برفض الطلب بشأنها وتأييده في الباقي، وهو القرار المطعون فيه بالنقض والمشار إلى مراجعه أعلاه.

في شأن الوسيلتين المعتمدتين في النقض:

يعيب الطاعن على القرار المطعون فيه بالنقض في **الوسيلة الاولى** خرق قاعدة مسطرية أضر بأحد الأطراف ذلك ان المحكمة قررت إحالة الملف من جديد على جلسة البحث بناء على ملتمس دفاع المطلوبة وهي الجلسة التي لم يحضرها لا الطالب ولا دفاعه والمحكمة لم تستدعهما لإعلامهما بمراجعتها لقرارها السابق وبإجراء البحث من جديد، وإعلامهما بتاريخ وساعة إجراء جلسة البحث المقررة ليوم 2018/12/18 وأجري البحث بحضور المشغلة ودفاعها وشاهدها، وفي غياب الطالب ودفاعه، بعدما سبق وتقرر صرف النظر عن إجرائه في جلسة البحث المنعقدة يوم 2018/10/15 وبالتالي فالطالب حرم من حضور جلسة البحث رفقة دفاعه للدفاع عن نفسه، كما فوتت عليه فرصة التجريح في الشاهد أثناء أدائه لليمين وقبل الاستماع له، مما يشكل خرقا واضحا لمقتضيات الفصل 72 من قانون المسطرة المدنية، مما يتعين نقضه

كما يعيب على القرار في **الوسيلة الثانيّة** حدم ارتكازه على أساس قانوني وانعدام التعليل. ذلك أن الشاهد مكلف بشؤون الأجراء لدى المطلوبة، وهو من يمثلها في جميع نزاعات الشغل سواء أمام مفتش الشغل أو لدى المحاكم، وبالتالي لا يمكن اعتباره شاهدا بحكم طبيعة عمله التي تتمثل في النيابة عن المشغل في جميع الخصومات مع أجرائه، كما ان الشاهد حسب مستندات الملف يقدم شهادات لمشغلته بصفته أجيرا في بعض الأحيان ببعض الشهادات ومسؤولا بالشركة ويتكلم باسمها في البعض الاخر وان القرار المطعون لم يلتفت لما ذكر من أسباب تجريح في الشاهد وتواطئه مع المطلوبة للإضرار بمصالح الأجراء ومنهم الطالب، والقرائن الثابتة في حقه تؤكد تقديمه معلومات غير صحيحة أمام القضاء عن مشغلته، والمطعون فيه لم يرد لا تصريحا ولا تلميحا فيما ذكر رغم ما له من تأثير حاسم بني عليه قضاؤه، واعتبر أن الشاهد يعمل بدوره لدى شركة (ل) دون الالتفات لسابق تصريحات هذا الأخير المدلى بها أمام القضاء في نوازل أخرى بأنه كان يعمل خلال نفس الفترة لدى شركة (ر)، والتي تتناقض مع تصريحاته بخصوص مشغله في النازلة، يكون قد جاء ناقص التعليل المنزل منزلة انعدامه. وأن الطالب أكد غير ما مرة خلال المرحلتين الابتدائية والاستئنافية أنه لم يغير عمله لا نوعا ولا مقرا، وإنما المشغل من قام بتغيير وضعيته القانونية من مستخدم لدى شركة (ر) إلى مستخدم لدى شركة (ل) للصناعة والنجارة اللتين لهما نفس المقر ويسيرهما (أ) دون موافقته ولا رضاه وبشكل يضر بحقوقه بشكل جلي وواضح وخطير يشكل خطأ جسيما للمشغلة ويعتبر طردا تعسفيا له من عمله، علما أن نقله من مشغلة لأخرى يجب أن يكون بموافقته من جهة كما يترتب عنه بقاء العلاقة التعاقدية مع المشغلة الأولى قائمة مما يعتبر معه هذا القرار طردا تعسفيا والقرار لما نحى خلاف ذلك يكون قد جاء معللا تعليلا فاسدا المنزل منزلة انعدامه. وان ما عللت به المحكمة قرارها لا يرتكز على أي أساس قانوني صحيح ذلك أن البند 9 من عقد العمل الرابط بين الطالب وشركة (ر) واضح في أن يكون لفائدة شركة (ر) المطلوبة في النقض، مع إمكانية تنقيله لفائدتها. بينما الأمر في النازلة يتعلق بالتصريح بالطالب بصفته أجيرا لدى شركة أخرى لها شخصيتها المعنوية المستقلة، ما يغير كلية المركز القانوني للطالب، وهو ما لا يدخل ضمن حالة البند 9 المعتمد من طرف المحكمة في تعليل قرارها المطعون فيه، مما يبين عدم ارتكاز تعليل الحكم على أي أساس صحيح وأن الطالب أثار أمام المحكمة أنه كان يربطه بشركة (ر) عقد مكتوب سبق وأن أدلت المشغلة نفسها خلال المرحلة الابتدائية بنسخة أصلية منه، والعقد ينص صراحة في الفقرة 1 من الفصر السادس حتم على أن لكل طرف الحق في فسخ العقد طبقا للقانون بعد احترام أجل إخطار مدتة ثلاثة أشهر، كما أن الفصل 13 من نفس العقد صريح في أنه يمكن مراجعة مقضيات هذا العقد في كل آن باتفاق الطرفين. ويتم تحرير

عقد جديد في هذه الحالة. كما يضيف الفصل 14 من العقد على أن الأجير يستفيد من الأنظمة الاجتماعية التالية: صندوق الضمان الاجتماعي، التأمين عن المرض؛ الصندوق المهني المغربي للتقاعد. ويتضح أن العلاقة الشغلية بين الطرفين منظمة بمقتضى عقد وضع الحقوق والواجبات المتبادلة بين الطرفين وبالتالي فهو يبقى شريعة الطرفين طبقا للفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود وأي تغيير في بنود العقد أو فسخ له يجب أن يكون بعقد مكتوب من جهة أولى وأن يحترم الشروط المضمنة في العقد. وان تغيير وضعية الطالب من مستخدم لدى شركة (ر) إلى مستخدم لدى شركة (ل) للصناعة والنجارة تم دون موافقته ولا رضاه وبشكل يضر بحقوقه بشكل جلي وواضح وخطير يشكل خطأ جسيما للمشغل، ويعتبر طردا تعسفيا له من عمله، علما أنه لم يغير لا مكان عمله ولا مقر عمله وإنما أصبح يصرح به باعتباره يعمل لدى شركة أخرى تتخذ نفس النشاط ونفس المقر الاجتماعي ونفس وسائل العمل وفي ملكية نفس الشخص، وهذا التغيير في وضعيته بالتصريح به باعتباره أجير ا لدى مشغل آخر ولو كان داخل نفس المكان مع الاحتفاظ بنفس العمل يجب أن يكون بموافقة كتابية منه طبقا لعقد الشغل المبرم بين الطرفين من جهة وبعد احترام بنود عقد العمل الرابط بين الطرفين ومنه منحه مهلة

إخطار لمدة ثلاثة أشهر والاتفاق على شروط الفسخ طبقا للفقرة 1 من الفصل 6 من عقد العمل، وبالتالي فعدم حصول موافقة كتابية وصريحة من الطالب يترتب عنه بقاء العلاقة التعاقدية مع المشغل الأول قائمة وهو ما أقره المجلس الأعلى الذي حلت محله محكمة النقض

في قراره عدد 330 الصادر بتاريخ 1982/05/03 في الملف الاجتماعي رقم 92925، وبالتالي ما دامت المشغلة أصبحت تصرح به باعتباره أجيرا يعمل لدى شركة (ل) للنجارة والألمنيوم التي لها شخصيتها الاعتبارية المستقلة ولو أنها مملوكة ومسيرة من طرف نفس الشخص، ترتب عنه تغيير جوهري في وضعيته القانونية من حيث الأقدمية في العمل، مما يعتبر معه هذا طردا تعسفيا يبرر الحكم للطالب بالتعويض. وبالتالي يتضح أن الطالب لم يغادر تلقائيا عمله، وإنما تم نقلهتعسفا من ضمن اجراء مقاولة عمل لديها لمدة تناهز 13 سنة من العمل، وتم التصريح به بصفته أجيرا حديثا لدى مقاولة ثانية دون أي أقدمية تذكر، وكل هذا دون موافقته ولا حتى إخباره وان ادعاء المغادرة التلقائية وشهادة (ا.م) لا يرتكزان على أساس لكون العلاقة الشغلية منظمة بعقد ولا يمكن إثبات فسخ العقد إلا وفق مقتضياته وهو ما ينص عليه الفصل 402 من قانون الالتزامات والعقود من أنه إذا لم يكن العقد خاضعا لشكل خاص، واتفق عاقداه صراحة على أنهما لا يعتبرانه تاما إلا إذا وقع في شكل معين، فإن الالتزام لا يكون موجودا إلا إذا حصل في الشكل الذي اتفق عليه العاقدان وبالتالي لا يمكن إثبات تغيير العلاقة الشغلية رضائيا للطالب من شركة (ر) لشركة (ل) للنجارة، والالمنيوم إلا بواسطة عقد مكتوب موقع رضائيا حول شروط إنهاء العلاقة الشغلية بين الطالب وشركة (ر) طبقا لما ينص عليه الفصل 6 و13 من العقد، ولا يجوز إثبات ذلك بشهادة الشهود وهو ما ينص عليه صراحة الفصل 413 من قانون الالتزامات والعقود من انه لايجوز إثبات الإقرار غير القضائي بشهادة الشهود

إذا تعلق بالتزام يوجب القانون اتباته بالكتابة وبذلك يتاكد أن الطرد التعسفي ثابت في حق المشغلة لفسخها عقد عملها مع الطالب تعسفيا ونقله للعمل دون موافقة مع شركة أخرى تتخذ نفس المكان مقرا لها وتزاول نفس النشاط وهما معا في ملكية نفس الشخص كما هو ثابت من النموذج « ج » للسجل التجاري للشركتين المدلى بهما ابتدائيا رفقة مذكرة مرفقة بوثيقتين المدلى بها خلال المرحلة الابتدائية لجلسة 2016/10/27 من طرف الطالب صحبته صورة شمسية، والقرار المطعون فيه لما لم يجب لا تصريحا ولا تلميحا على ما أثاره الطالب بخصوص ضرورة إثبات فسخ عقد الشغل مع شركة (ر) كتابة، رغم ما له من أثر حاسم في النزاع، يكون قد جاء معللا تعليلا ناقصا المنزل منزلة انعدامه. وقد أثار الطالب أيضا أن عدم أداء المشغلة للواجبات الخاصة بتكوين معاشه التكميلي لدى الصندوق المهني المغربي للتقاعد رغم اقتطاعها من أجره واجب الانخراط الواجب عليه ولمدة عدة سنوات، وهو ما لم تنكره المطلوبة، يشكل خرقا واضحا لالتزام المشغلة بعقد الشغل في الفصل 14 منه التي التزمت فيه بإفادته من الامتيازات الاجتماعية بما فيما الصندوق المهني المغربي للتقاعد، وإخلالها بهذا الشرط يجعل من فصل الطالب من عمله غير مبرر لهذا السبب أيضا، وهو أيضا ما لم تجب عنه محكمة الدرجة الثانية مما يكون تعليلها ناقصا ويبرر نقض قرارها.

لكن من جهة أولى: حيث ان ما اثاره الطالب من خرق لقاعدة مسطرية أضر بأحد
الأطراف لم يسبق له ان اثاره امام قضاة الموضوع ولا يجوز التمسك به امام محكمة النقض لأول مرة.

ومن جهة ثانية: حيث ان الثابت من وثائق الملف خاصة محضر البحث ان المحكمة استمعت الى الشاهد (ا.م) في الجلسة المنعقدة بتاريخ 2018/12/15 الذي صرح بكون الأجير غادر مقر العمل من تلقاء نفسه بعدما عمل بها لمدة سنة من التحاقه رفقة مجموعة من العمال بالشركة الجديدة وان سند علمه هو المعاينة والمخالطة باعتباره يشتغل بنفس المؤسسة وان ما اثير من طرف الطالب بخصوص نقله للعمل بشركة أخرى دون موافقته ورضاه فانه تطبيقا للبند 9 من العقد الرابط بين الطرفين الذي يعطي للمشغلة الحق في نقل الأجير الى أي مكان اخر تقرره حسب حاجياتها وبالتالي فان الزامه بالالتحاق بالعمل الجديد لا يعتبر تغييرا في بنود العقد وعناصره والمحكمة لما تبين لها ان شهادة الشاهد مروري ادريس جاءت متطابقة ودفوعات الطالبة وان العقد المبرم بين الطرفين بنص على تنقيله الى أي مكان اخر تكون قد صادفت الصواب وعللت قرارها تعليلا كافيا وما بالوسيلة يبقى بدون سند.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطب وتحميل الطالب الصائر.

Version française de la décision

Après délibération et conformément à la loi :

Il ressort des documents du dossier et de la décision attaquée que le demandeur a déposé une requête en date du 19 février 2016, exposant qu'il était employé par la partie défenderesse depuis le 12 juin 2001 et qu'il avait été licencié le 30 avril 2014, demandant une indemnisation. Le tribunal de première instance a condamné la partie défenderesse à verser au demandeur des indemnités de préavis, de licenciement, de dommages-intérêts et de congés payés, et a rejeté les autres demandes. Les deux parties ont fait appel. Après examen, la cour d'appel a annulé le jugement de première instance concernant les indemnités de licenciement, de dommages-intérêts et de préavis, et après examen du fond, a rejeté la demande à cet égard et confirmé le jugement pour le surplus. Il s'agit de la décision attaquée en cassation, dont les références sont mentionnées ci-dessus.

Sur les deux moyens de cassation :

Le requérant reproche à la décision attaquée, dans le premier moyen, la violation d'une règle de procédure ayant porté préjudice à l'une des parties, en ce que le tribunal a décidé de renvoyer l'affaire à une nouvelle audience d'enquête sur requête de la défense de la partie défenderesse, audience à laquelle ni le demandeur ni sa défense n'ont assisté, et le tribunal ne les a pas convoqués pour les informer de la révision de sa décision précédente et de la tenue d'une nouvelle enquête, ni pour les informer de la date et de l'heure de l'audience d'enquête fixée au 18 décembre 2018. L'enquête a été menée en présence de l'employeur, de sa défense et de son témoin, et en l'absence du demandeur et de sa défense, alors qu'il avait été précédemment décidé de ne pas procéder à l'enquête lors de l'audience d'enquête du 15 octobre 2018. Par conséquent, le demandeur a été privé de la possibilité d'assister à l'audience d'enquête avec sa défense pour se défendre, et il a également été privé de la possibilité de récuser le témoin lors de sa prestation de serment et avant son audition, ce qui constitue une violation manifeste des dispositions de l'article 72 du Code de procédure civile, justifiant l'annulation de la décision.

Le requérant reproche également à la décision, dans le deuxième moyen, le manque de base légale et l'absence de motivation, en ce que le témoin est responsable des affaires des employés auprès de la partie défenderesse et la représente dans tous les litiges du travail, que ce soit devant l'inspecteur du travail ou devant les tribunaux. Par conséquent, il ne peut être considéré comme un témoin en raison de la nature de son travail, qui consiste à représenter l'employeur dans tous les litiges avec ses employés. De plus, selon les documents du dossier, le témoin fournit parfois des attestations à son employeur en tant qu'employé, parfois en tant que responsable de l'entreprise et parle en son nom dans d'autres cas. La décision attaquée n'a pas tenu compte des motifs de récusation du témoin et de sa collusion avec la partie défenderesse pour nuire aux intérêts des employés, y compris le demandeur. Les preuves à son encontre confirment qu'il a fourni des informations incorrectes au tribunal concernant son employeur. La décision attaquée n'a pas répondu explicitement ou implicitement à ces éléments, bien qu'ils aient une incidence décisive sur sa décision, et a considéré que le témoin travaillait également pour la société (L) sans tenir compte de ses déclarations antérieures faites devant le tribunal dans d'autres affaires, selon lesquelles il travaillait pendant la même période pour la société (R), ce qui contredit ses déclarations

concernant son employeur dans la présente affaire. La décision est donc insuffisamment motivée, ce qui équivaut à un manque de motivation. Le demandeur a affirmé à plusieurs reprises devant les juridictions de première instance et d'appel qu'il n'avait pas changé de travail, ni de type ni de lieu, mais que l'employeur avait modifié sa situation juridique en le faisant passer d'employé de la société (R) à employé de la société (L) pour l'industrie et la menuiserie, qui ont le même siège et sont dirigées par (A), sans son consentement et de manière à porter atteinte à ses droits de manière flagrante, claire et grave, ce qui constitue une faute grave de l'employeur et un licenciement abusif. Le transfert d'un employeur à un autre doit se faire avec son consentement et la relation contractuelle avec le premier employeur doit être maintenue, ce qui fait de cette décision un licenciement abusif. La décision attaquée, qui a statué différemment, est entachée d'une motivation viciée équivalant à un manque de motivation. Le motif invoqué par le tribunal ne repose sur aucune base juridique valable, car la clause 9 du contrat de travail liant le demandeur à la société (R) stipule clairement qu'elle est au profit de la société (R), la partie défenderesse en cassation, avec la possibilité de le transférer à son profit. Or, dans la présente affaire, il s'agit de déclarer le demandeur employé par une autre société ayant une personnalité morale distincte, ce qui modifie totalement la situation juridique du demandeur, ce qui ne relève pas de la clause 9 invoquée par le tribunal pour motiver sa décision attaquée. Il apparaît donc que la motivation du jugement ne repose sur aucune base valable et que le demandeur a fait valoir devant le tribunal qu'il était lié à la société (R) par un contrat écrit dont l'employeur lui-même avait produit une copie originale en première instance. Le contrat stipule expressément au paragraphe 1 de l'article 6 que chaque partie a le droit de résilier le contrat conformément à la loi après respect d'un préavis de trois mois. L'article 13 du même contrat stipule expressément que les dispositions du contrat peuvent être révisées à tout moment d'un commun accord. Un nouveau contrat est alors établi. L'article 14 du contrat ajoute que l'employé bénéficie des régimes sociaux suivants : Caisse nationale de sécurité sociale, assurance maladie, Caisse interprofessionnelle marocaine de retraite. Il est clair que la relation de travail entre les parties est régie par un contrat établissant les droits et obligations réciproques des parties et qu'il reste donc la loi des parties conformément à l'article 230 du Code des obligations et des contrats. Toute modification des clauses du contrat ou sa résiliation doit faire l'objet d'un contrat écrit et respecter les conditions stipulées dans le contrat. La modification de la situation du demandeur, qui est passé d'employé de la société (R) à employé de la société (L) pour l'industrie et la menuiserie, a eu lieu sans son consentement et de manière à porter atteinte à ses droits de manière flagrante, claire et grave, ce qui constitue une faute grave de l'employeur et un licenciement abusif. Il n'a changé ni de lieu de travail ni de siège, mais il est désormais déclaré comme travaillant pour une autre société exerçant la même activité, ayant le même siège social, les mêmes moyens de travail et appartenant à la même personne. Ce changement de situation, consistant à le déclarer employé par un autre employeur, même s'il se trouve au même endroit et exerce le même travail, doit faire l'objet d'un accord écrit de sa part conformément au contrat de travail conclu entre les parties et après respect des clauses du contrat de travail liant les parties, notamment l'octroi d'un préavis de trois mois et l'accord sur les conditions de résiliation conformément au paragraphe 1 de l'article 6 du contrat de travail. Par conséquent, l'absence de consentement écrit et explicite du demandeur entraîne le maintien de la relation contractuelle avec le premier employeur, ce qui a été confirmé par le Conseil Suprême, remplacé par la Cour de cassation, dans sa décision n° 330 du 3 mai 1982 dans le dossier social n° 92925. Par conséquent, puisque l'employeur le déclare désormais employé par la société (L) pour la menuiserie et l'aluminium, qui a une personnalité morale distincte bien qu'elle appartienne et soit gérée par la même personne, il en résulte une modification substantielle de sa situation juridique en termes d'ancienneté, ce qui constitue un licenciement abusif justifiant l'indemnisation du demandeur. Il est donc clair que le demandeur n'a pas quitté son emploi de son propre chef, mais qu'il a été transféré abusivement des employés d'une entreprise où il a travaillé pendant près de 13 ans, et qu'il a été déclaré nouvel employé d'une deuxième entreprise sans aucune ancienneté, le tout sans son consentement ni même son information. L'allégation de départ volontaire et le témoignage de (A.M) n'ont aucun fondement, car la relation de travail est régie par un contrat et la résiliation du contrat ne peut être prouvée que conformément à ses dispositions,

comme le prévoit l'article 402 du Code des obligations et des contrats, selon lequel si le contrat n'est pas soumis à une forme particulière et que les parties ont expressément convenu qu'elles ne le considèrent comme parfait que s'il est conclu sous une forme déterminée, l'obligation n'existe que si elle est conclue sous la forme convenue par les parties. Par conséquent, la modification de la relation de travail du demandeur de la société (R) à la société (L) pour la menuiserie et l'aluminium ne peut être prouvée que par un contrat écrit signé d'un commun accord sur les conditions de résiliation de la relation de travail entre le demandeur et la société (R) conformément aux articles 6 et 13 du contrat. La preuve par témoignage n'est pas admissible, comme le prévoit expressément l'article 413 du Code des obligations et des contrats, selon lequel l'aveu extrajudiciaire ne peut être prouvé par témoignage s'il concerne une obligation dont la loi exige la preuve par écrit. Il est donc confirmé que le licenciement abusif est établi à l'encontre de l'employeur pour avoir résilié abusivement son contrat de travail avec le demandeur et l'avoir transféré pour travailler sans son consentement dans une autre société ayant le même siège et exerçant la même activité, les deux appartenant à la même personne, comme le prouve le modèle « C » du registre de commerce des deux sociétés produit en première instance avec une note accompagnée de deux documents produits lors de la phase de première instance lors de l'audience du 27 octobre 2016 par le demandeur avec une photocopie. La décision attaquée, qui n'a répondu ni explicitement ni implicitement à ce que le demandeur a soulevé concernant la nécessité de prouver la résiliation du contrat de travail avec la société (R) par écrit, bien que cela ait une incidence décisive sur le litige, est entachée d'une motivation insuffisante équivalant à un manque de motivation. Le demandeur a également soulevé le fait que l'employeur n'a pas payé les cotisations pour la constitution de sa retraite complémentaire auprès de la Caisse interprofessionnelle marocaine de retraite, bien qu'il ait déduit de son salaire la cotisation obligatoire pendant plusieurs années, ce que la partie défenderesse n'a pas nié, ce qui constitue une violation manifeste de l'obligation de l'employeur en vertu du contrat de travail à l'article 14, dans lequel il s'est engagé à lui faire bénéficier des avantages sociaux, y compris la Caisse interprofessionnelle marocaine de retraite. Le non-respect de cette condition rend également le licenciement du demandeur injustifié pour cette raison. C'est également un point auquel la cour d'appel n'a pas répondu, ce qui rend sa motivation insuffisante et justifie l'annulation de sa décision.

Mais d'une part :

Considérant que ce que le demandeur a soulevé concernant la violation d'une règle de procédure ayant porté préjudice à l'une des parties n'a pas été soulevé devant les juges du fond et ne peut être invoqué pour la première fois devant la Cour de cassation.

Et d'autre part :

Considérant qu'il ressort des documents du dossier, notamment du procès-verbal d'enquête, que le tribunal a entendu le témoin (A.M.) lors de l'audience du 15 décembre 2018, qui a déclaré que l'employé avait quitté le lieu de travail de son propre chef après y avoir travaillé pendant un an depuis son arrivée avec un groupe de travailleurs dans la nouvelle société, et que sa connaissance est fondée sur l'observation et la fréquentation en tant qu'employé de la même entreprise. Quant à ce qui a été soulevé par le demandeur concernant son transfert pour travailler dans une autre société sans son consentement, en application de la clause 9 du contrat liant les parties, qui donne à l'employeur le droit de transférer l'employé à tout autre endroit qu'il détermine en fonction de ses besoins, l'obligation de rejoindre le nouveau lieu de travail ne constitue pas une modification des clauses et des éléments du contrat. Le tribunal, ayant constaté que le témoignage du témoin Morouri Idriss était conforme aux arguments de la demanderesse et que le contrat conclu entre les parties prévoyait son transfert vers tout autre endroit, a statué à bon droit et a suffisamment motivé sa décision, et le moyen est donc sans fondement.

Par ces motifs :

La Cour de cassation rejette le pourvoi et condamne le demandeur aux dépens.