



L'effectivité du principe de non-discrimination dans les relations de travail : étude à la lumière du droit marocain et de la jurisprudence sociale

The effectiveness of the principle of non-discrimination in employment relations in the light of Moroccan law and social case law

Ghita ABDERRAZIK

Doctorante en droit privé

Université Hassan II de Casablanca, Faculté des Sciences juridiques, économiques et sociales Aïn Chock,

Laboratoire d'études juridiques et fiqh al-mouamalat, sous la direction de Pr. Imane HILANI

Résumé

Le principe de non-discrimination occupe désormais une place importante en droit marocain du travail. Consacré par la Constitution, le Code du travail et plusieurs conventions internationales ratifiées par le Maroc, il vise à limiter les différences de traitement fondées sur des motifs étrangers aux aptitudes professionnelles du salarié. Pourtant, son effectivité demeure difficile à garantir dans la pratique contentieuse. Les discriminations apparaissent rarement de manière explicite et se dissimulent souvent derrière des mesures disciplinaires, des ruptures de contrat ou des décisions relatives à la carrière du salarié. À travers l'étude de plusieurs décisions récentes de la jurisprudence sociale marocaine, cette recherche montre que le juge assure une certaine protection du salarié, notamment en matière de maternité, de travail des étrangers et de conflits collectifs. Toutefois, cette protection reste souvent indirecte et s'inscrit encore dans les catégories classiques du droit social.

Mots-clés : non-discrimination ; égalité professionnelle ; droit du travail marocain ; maternité ; salarié étranger ; liberté syndicale ; jurisprudence sociale.

Abstract

The principle of non-discrimination now plays an important role in Moroccan labour law. Recognised by the Constitution, the Labour Code and several international conventions ratified by Morocco, it seeks to prevent differences in treatment based on grounds unrelated to the employee's professional abilities. However, its practical effectiveness remains difficult to ensure in labour litigation. Discrimination rarely appears openly and is often concealed behind disciplinary measures, dismissal decisions or career-related practices. Through the analysis of recent Moroccan social case law, this article shows that courts provide a certain level of protection to employees, particularly regarding maternity, foreign workers and collective disputes. Nevertheless, this protection often remains indirect and continues to operate within the traditional categories of labour law.

Introduction

Le droit du travail part d'une réalité que le droit civil classique peine parfois à saisir : dans l'entreprise, les parties ne se trouvent pas sur un pied d'égalité. Le salarié accepte une subordination juridique. Il exécute son travail sous l'autorité de l'employeur, lequel organise le service, donne des directives, contrôle l'activité et peut sanctionner les manquements. Cette situation n'est pas anormale. Elle constitue même l'un des éléments caractéristiques du contrat de travail. Mais elle explique que le pouvoir patronal ne puisse pas être abandonné à lui-même.

La non-discrimination intervient précisément comme une limite à ce pouvoir. Elle ne signifie pas que toute différence entre salariés serait interdite. Le droit du travail admet des distinctions fondées sur la qualification, l'ancienneté, les exigences du poste, le rendement, la discipline ou les nécessités de l'entreprise. Ce que la loi refuse, en revanche, c'est que le salarié soit traité défavorablement pour une raison étrangère à ses aptitudes professionnelles : son sexe, sa grossesse, sa situation familiale, son origine sociale ou nationale, son affiliation syndicale, son handicap, ses convictions politiques ou religieuses.

En droit marocain, le principe de non-discrimination dispose d'une base normative relativement claire. La Constitution de 2011 affirme l'égalité devant la loi et consacre l'égalité entre l'homme et la femme dans la jouissance des droits et libertés reconnus par la Constitution et les conventions internationales ratifiées par le



Maroc¹³⁸⁵. Le Code du travail traduit cette exigence dans un langage propre aux relations professionnelles. Son article 9 interdit toute discrimination fondée notamment sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale¹³⁸⁶. À cette disposition générale s'ajoutent des règles plus ciblées, notamment en matière d'égalité salariale, de maternité et de liberté syndicale.

Le droit international conforte cette orientation. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du Travail définit la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession¹³⁸⁷. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes impose également aux États parties de lutter contre les discriminations dans l'emploi, la rémunération, la sécurité professionnelle et la maternité¹³⁸⁸. Il serait pourtant insuffisant de s'en tenir à cette consécration textuelle. En matière de discrimination, le problème principal n'est pas toujours l'absence de règle, mais sa mise en œuvre. Une discrimination rarement s'annonce comme telle. Elle se présente souvent sous une forme juridiquement ordinaire : un licenciement disciplinaire, un refus de renouvellement, une différence de salaire, une mutation, une absence de promotion. Le salarié peut ressentir le caractère injuste de la décision, mais il ne dispose pas nécessairement des éléments permettant d'en établir le motif réel. C'est pourquoi la doctrine accorde une importance particulière à la preuve, aux indices et au rôle du juge dans la qualification des faits¹³⁸⁹.

La jurisprudence sociale marocaine illustre assez bien cette difficulté. Certaines décisions récentes protègent le salarié étranger contre la précarisation contractuelle, la salariée enceinte contre une rupture incompatible avec la maternité, ou encore les salariés engagés dans un conflit collectif contre une lecture exclusivement disciplinaire de leur action. Mais ces décisions ne forment pas encore un contentieux dense et autonome de la discrimination. L'analyse juridictionnelle emprunte souvent les catégories classiques du droit social : requalification du contrat, licenciement abusif, protection spéciale, procédure des conflits collectifs.

C'est là que se situe l'intérêt principal de l'étude. La non-discrimination est consacrée comme principe, mais elle n'apparaît pas toujours comme une qualification contentieuse autonome. Dans bien des hypothèses, elle agit plutôt comme une logique de contrôle : elle oriente l'examen du juge, sans nécessairement être nommée comme telle. Cette absorption de la discrimination par les mécanismes ordinaires du droit social constitue, à notre sens, le trait le plus significatif de l'état actuel du droit positif marocain.

La problématique peut alors être formulée ainsi : le droit marocain du travail, tel qu'il est appliqué par la jurisprudence sociale, permet-il de garantir une protection effective contre les discriminations professionnelles, ou cette protection demeure-t-elle partiellement neutralisée par les qualifications classiques du contentieux social ?

Pour y répondre, il convient d'examiner d'abord la consécration juridique du principe de non-discrimination en droit marocain (I), avant d'étudier son application par la jurisprudence sociale, avec les avancées qu'elle révèle et les limites qu'elle laisse subsister (II).

I. La consécration du principe de non-discrimination en droit du travail marocain

La non-discrimination n'est pas une simple orientation éthique. Elle appartient au droit positif. Ses fondements sont multiples : constitutionnels, législatifs et conventionnels. Cette pluralité donne au principe une certaine

¹³⁸⁵Constitution du Royaume du Maroc, adoptée par référendum le 1er juillet 2011, promulguée par le Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011, B.O. n° 5964 bis du 30 juillet 2011, art. 6 et 19. Lien :

https://www.chambredeprerepresentants.ma/sites/default/files/constitution_du_1er_juillet_2011.pdf (consulté le 17 mai 2026).

¹³⁸⁶Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O. n° 5210 du 6 mai 2004, art. 9. Lien : https://www.sgg.gov.ma/BO/bo_fr/2004/BO_5210_Fr.pdf (consulté le 17 mai 2026).

¹³⁸⁷Organisation internationale du Travail, Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée le 25 juin 1958, art. 1. Lien : <https://www.ilo.org/fr/media/325536/download> (consulté le 17 mai 2026).

¹³⁸⁸Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979, art. 11. Lien : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (consulté le 17 mai 2026).

¹³⁸⁹LANQUETIN (Marie-Thérèse), « La preuve de la discrimination : l'apport du droit communautaire », Droit social, n° 5, 1995, pp. 435-441 ; DANIS-FATÔME (Anne), « Le dispositif propre à la charge de la preuve, frein ou outil de lutte contre les discriminations ? », La Revue des droits de l'homme, n° 9, 2016, <https://journals.openedition.org/revdh/2051> (consulté le 17 mai 2026).



force, même si son efficacité dépend ensuite de la manière dont il est mobilisé dans l'entreprise et devant le juge.

A. Les fondements juridiques nationaux et internationaux

La Constitution marocaine de 2011 place l'égalité au cœur de l'ordre juridique. L'article 6 affirme que tous sont égaux devant la loi¹³⁹⁰. L'article 19 reconnaît à l'homme et à la femme la jouissance, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental¹³⁹¹. Ces dispositions ont une portée générale, mais elles intéressent directement les relations de travail. Le salarié ne laisse pas ses droits fondamentaux à la porte de l'entreprise.

L'entreprise est certes un espace privé. Elle n'échappe pas pour autant au droit. Le pouvoir de l'employeur est reconnu, mais il reste encadré par l'ordre public social. Il peut organiser le travail, évaluer les salariés et prendre des sanctions lorsque les conditions légales sont réunies. Il ne peut pas, en revanche, faire dépendre la situation professionnelle d'un salarié d'un motif que la loi exclut expressément du raisonnement patronal.

C'est dans cette perspective que s'inscrit l'article 9 du Code du travail. Ce texte interdit toute atteinte aux libertés et droits relatifs à l'exercice syndical dans l'entreprise, ainsi que toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, le handicap, la situation conjugale, la religion, l'opinion politique, l'affiliation syndicale, l'ascendance nationale ou l'origine sociale¹³⁹². La formulation est suffisamment large pour couvrir plusieurs moments de la relation de travail. Elle ne concerne pas seulement l'embauche ; elle peut également viser la rémunération, la formation, la promotion, la sanction disciplinaire ou la rupture du contrat.

La portée de l'article 9 tient aussi au rapprochement qu'il opère entre non-discrimination et libertés dans l'entreprise. Il protège le salarié dans son identité personnelle, mais aussi dans son engagement collectif. L'affiliation syndicale figure parmi les motifs expressément protégés. Ce choix est important, car une liberté syndicale reconnue en théorie perdrait une grande partie de sa valeur si le salarié pouvait être sanctionné, marginalisé ou licencié en raison de son activité syndicale.

D'autres dispositions du Code du travail complètent ce dispositif général. L'article 346 interdit toute discrimination relative au salaire entre les deux sexes pour un travail de valeur égale¹³⁹³. Cette règle dépasse la simple hypothèse de deux salariés occupant exactement le même poste. Elle invite à apprécier la valeur du travail accompli, ce qui peut impliquer une comparaison plus délicate entre fonctions différentes mais équivalentes.

Les dispositions relatives à la maternité doivent également être lues dans une logique de non-discrimination. L'article 152 reconnaît un congé de maternité à la salariée. L'article 159 interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée dont la grossesse est attestée par certificat médical pendant la période protégée¹³⁹⁴. Ces règles ont évidemment une finalité sanitaire et sociale. Mais elles jouent aussi un rôle d'égalité professionnelle : elles empêchent que la grossesse soit transformée en risque contractuel pour la salariée.

Le droit international renforce cette protection. La Convention n° 111 de l'OIT retient une définition large de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle vise les distinctions, exclusions ou préférences fondées notamment sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale lorsqu'elles altèrent l'égalité de chances ou de traitement¹³⁹⁵. L'intérêt de cette définition est de ne pas s'arrêter à l'intention affichée. Elle ouvre surtout la voie à une appréciation des effets produits par la mesure contestée.

La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes complète utilement ce cadre. Elle impose aux États parties de combattre les discriminations à l'égard des femmes dans

¹³⁹⁰Constitution du Royaume du Maroc, adoptée par référendum le 1er juillet 2011, promulguée par le Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011, B.O. n° 5964 bis du 30 juillet 2011, art. 6.

¹³⁹¹Constitution du Royaume du Maroc, adoptée par référendum le 1er juillet 2011, promulguée par le Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011, B.O. n° 5964 bis du 30 juillet 2011, préc, art. 19.

¹³⁹²Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O. n° 5210 du 6 mai 2004, art. 9. Lien : https://www.sgg.gov.ma/BO/bo_fr/2004/BO_5210_Fr.pdf (consulté le 17 mai 2026).

¹³⁹³Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O. n° 5210 du 6 mai 2004, art. 346. Lien : https://www.sgg.gov.ma/BO/bo_fr/2004/BO_5210_Fr.pdf (consulté le 17 mai 2026).

¹³⁹⁴ Art. 152 et 159 du Code du travail Marocain. Lien : https://www.sgg.gov.ma/BO/bo_fr/2004/BO_5210_Fr.pdf (consulté le 17 mai 2026).

¹³⁹⁵Organisation internationale du Travail, Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée le 25 juin 1958, art. 1. Lien : <https://www.ilo.org/fr/media/325536/download> (consulté le 17 mai 2026).



le domaine de l'emploi, notamment en matière d'accès au travail, d'égalité de rémunération, de stabilité professionnelle et de protection de la maternité¹³⁹⁶. Elle éclaire ainsi les règles marocaines relatives à l'égalité professionnelle entre hommes et femmes.

La doctrine éclaire, de son côté, les difficultés pratiques. Michel Miné rappelle que la discrimination ne résulte pas toujours d'une règle ouvertement défavorable. Elle peut naître d'un critère apparemment neutre ou d'une pratique de gestion qui produit un désavantage pour certains salariés¹³⁹⁷. Cette remarque est utile en droit marocain. L'article 9 du Code du travail ne pourra produire tous ses effets que si l'analyse juridique ne se limite pas à la présentation formelle de la décision patronale.

La distinction entre discrimination directe et discrimination indirecte mérite ici d'être rappelée. La première vise la décision qui traite explicitement un salarié moins favorablement en raison d'un motif interdit. La seconde est plus discrète : elle résulte d'une règle ou d'une pratique apparemment neutre, mais qui désavantage particulièrement une catégorie protégée, sauf justification objective. En droit marocain, cette seconde figure reste peu visible dans le contentieux social. Elle présente pourtant un intérêt évident pour l'analyse des critères de promotion, des politiques salariales ou des exigences de disponibilité professionnelle.¹³⁹⁸

Une distinction s'impose alors. Toutes les différences de traitement ne sont pas discriminatoires. Certaines sont justifiées par des critères objectifs liés au travail. D'autres deviennent illicites parce qu'elles reposent, directement ou indirectement, sur un motif prohibé. La difficulté pratique est précisément de reconnaître cette frontière.

Cette frontière ne peut être comprise qu'en observant les situations concrètes dans lesquelles le pouvoir patronal s'exerce. Le principe général prend alors des formes diverses : accès à l'emploi, rémunération, maternité, nationalité, activité syndicale ou évolution professionnelle.

B. Les principales manifestations des discriminations professionnelles

La discrimination professionnelle peut apparaître de manière directe. Elle peut aussi s'installer plus silencieusement, au fil de décisions successives. C'est ce qui la rend parfois difficile à saisir juridiquement.

La discrimination fondée sur le sexe demeure l'une des formes les plus fréquentes d'inégalité professionnelle. Elle peut se manifester par un refus d'embauche, une absence de promotion, une rémunération inférieure ou une répartition défavorable des responsabilités. Elle peut aussi se glisser dans des appréciations plus diffuses : disponibilité supposée, mobilité, charge familiale, aptitude à exercer certaines fonctions. Les études relatives à l'égalité professionnelle au Maroc montrent que la reconnaissance juridique de l'égalité ne suffit pas toujours à modifier les pratiques professionnelles¹³⁹⁹.

La maternité constitue un terrain particulièrement sensible. Une salariée enceinte peut être perçue, à tort, comme moins disponible ou moins compatible avec les contraintes de l'entreprise. Cette perception peut conduire à une pression, à une rupture du contrat ou à un refus d'aménagement des conditions de travail. Le Code du travail répond à ce risque par des règles protectrices. La grossesse ne peut pas être assimilée à une faute, ni le congé de maternité à une absence ordinaire. Cette protection est indispensable si l'on veut éviter que la maternité devienne, dans les faits, un facteur d'exclusion professionnelle.

L'égalité salariale soulève une difficulté différente. L'article 346 du Code du travail impose l'absence de discrimination entre les deux sexes pour un travail de valeur égale¹⁴⁰⁰. La règle paraît simple. Son application l'est moins. Les rémunérations sont souvent composées de plusieurs éléments : salaire de base, primes,

¹³⁹⁶Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979, art. 11. Lien : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (consulté le 17 mai 2026).

¹³⁹⁷MINÉ (Michel), Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, Bruxelles, Larcier, 1re éd., 2016, 852 p.

¹³⁹⁸MINÉ (Michel), Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, Bruxelles, Larcier, 1re éd., 2016, 852 p., spéc. sur la distinction entre discriminations directes et indirectes.

¹³⁹⁹NAJI (Fairouz) et LIOUAEDDINE (Mariem), « Égalité professionnelle femmes-hommes : la réforme juridique à l'épreuve de la réalité du marché du travail en France et au Maroc », Revue Économie, Gestion et Société, n° 13, décembre 2017, pp. 1-17, ISSN 2458-6250. Lien : <https://revues.imist.ma/index.php/REGS/article/view/10725> ; PDF : <https://revues.imist.ma/index.php/REGS/article/download/10725/6107/26229> (consultés le 17 mai 2026).

¹⁴⁰⁰Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O. n° 5210 du 6 mai 2004, art. 346. Sur l'écart entre consécration juridique et réalité du marché du travail, v. NAJI (Fairouz) et LIOUAEDDINE (Mariem), « Égalité professionnelle femmes-hommes : la réforme juridique à l'épreuve de la réalité du marché du travail en France et au Maroc », Revue Économie, Gestion et Société, n° 13, décembre 2017, pp. 1-17.



avantages, variables, classifications internes. Pour contester une différence de traitement, le salarié doit pouvoir comparer sa situation avec celle d'autres salariés. Or ces informations sont rarement facilement accessibles.

La situation des travailleurs étrangers appelle également une attention particulière. Le Code du travail vise l'ascendance nationale parmi les motifs prohibés. Il faut toutefois tenir compte du fait que l'emploi des étrangers peut obéir à des formalités particulières. La difficulté consiste à éviter que ces formalités soient utilisées pour justifier une précarité excessive. Le salarié étranger peut être soumis à un régime administratif spécifique ; il ne doit pas, pour autant, être privé des garanties fondamentales attachées au travail réellement accompli.

La discrimination syndicale, quant à elle, est rarement frontale. Un employeur n'indiquera pas toujours qu'une mesure est prise en raison de l'activité syndicale du salarié. Il invoquera plus volontiers une faute, une absence, une insubordination ou une perturbation du service. C'est donc le contexte qui devient déterminant : moment de la sanction, participation à une mobilisation, existence d'un conflit collectif, rôle du salarié dans l'action engagée. Sans cette lecture contextuelle, le risque est de laisser passer des mesures de représailles sous l'apparence d'une sanction ordinaire.

Enfin, l'évolution professionnelle constitue sans doute l'un des domaines les plus difficiles. Une discrimination peut résulter d'un refus de formation, d'une notation défavorable, d'une absence de promotion ou d'une affectation moins favorable. Ces décisions, prises isolément, peuvent sembler neutres. C'est leur répétition qui révèle parfois une différence de traitement. Vincent-Arnaud Chappe a justement montré que la discrimination suppose souvent un travail de qualification : il faut transformer une expérience d'injustice en grief juridique recevable¹⁴⁰¹. En droit du travail, cette transformation est rarement simple.

Le droit marocain fournit donc des instruments sérieux. Les motifs prohibés sont identifiés, certaines protections spéciales sont prévues, et les engagements internationaux offrent un appui interprétatif. Reste à savoir comment ces instruments sont utilisés lorsque le litige arrive devant le juge.

Le passage du texte au contentieux est donc décisif. C'est devant le juge que l'on mesure si la non-discrimination fonctionne comme un simple principe d'affichage ou comme une règle capable d'infléchir concrètement l'issue du litige.

II. L'apport de la jurisprudence sociale marocaine

La jurisprudence sociale marocaine demeure encore limitée lorsqu'on recherche des décisions expressément consacrées à la discrimination dans les relations de travail. Les arrêts disponibles sont plus dispersés. Ils concernent le salarié étranger, la salariée enceinte, le congé de maternité ou encore le conflit collectif. Leur intérêt n'en est pas moins réel : ils permettent d'observer comment le juge protège le salarié dans des situations où l'égalité de traitement est en cause.

A. Une protection progressive du salarié par le juge

Le contentieux relatif au salarié étranger fournit un premier exemple significatif. Dans un arrêt n° 1/697 du 24 juillet 2018, la Cour de cassation a examiné un litige relatif au renouvellement successif de contrats à durée déterminée conclus avec un salarié étranger¹⁴⁰². La question n'était pas seulement technique. Elle touchait à la possibilité pour l'employeur de maintenir un salarié dans une situation contractuelle précaire en raison de sa qualité d'étranger.

La Cour adopte une position protectrice. Elle refuse que la qualité d'étranger serve à écarter les garanties attachées au contrat de travail. Son raisonnement repose sur une distinction utile : les formalités administratives liées à l'emploi des étrangers ne doivent pas être confondues avec les droits sociaux découlant du travail effectivement exécuté. La requalification de la relation en contrat à durée indéterminée apparaît ainsi comme un moyen de prévenir une précarisation injustifiée.

La portée de cet arrêt doit être soulignée. La Cour ne nie pas l'existence d'un régime propre au travail des étrangers. Elle rappelle seulement que ce régime ne peut pas justifier, à lui seul, une différence de traitement défavorable lorsque les conditions du droit commun du travail sont réunies. Le principe de non-discrimination,

¹⁴⁰¹CHAPPE (Vincent-Arnaud), « La discrimination comme régime de qualification. Appréhender et prouver les injustices au travail », Tracés. Revue de Sciences humaines, n° 43, 2022, pp. 93-114. Lien : <https://journals.openedition.org/traces/14301> (consulté le 17 mai 2026).

¹⁴⁰²Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 1/697 du 24 juillet 2018, dossier n° 196/5/1/2017, relatif au renouvellement successif du contrat à durée déterminée d'un salarié étranger et à la requalification en contrat à durée indéterminée. Lien : <https://www.jurisprudence.ma/decision/renouvellement-successif-dun-contrat-de-travail-a-duree-determinee-dun-salarie-etranger-requalification-en-contrat-a-duree-indeterminee-en-application-du-principe-de-non-di/?pdf=21581> (consulté le 17 mai 2026).



tel qu'il résulte de l'article 9 du Code du travail et de la Convention n° 111 de l'OIT, trouve ici une application concrète.

L'arrêt n° 1336 du 20 octobre 2020, relatif à la rupture du contrat d'un salarié étranger, s'inscrit dans une logique voisine, même si son apport doit être présenté avec mesure¹⁴⁰³. Il ne s'agit pas d'un arrêt de principe sur la discrimination. Il montre toutefois que la qualité d'étranger ne dispense pas le juge d'examiner les conditions réelles de la relation de travail et de sa rupture. La situation administrative du salarié ne doit pas devenir un écran empêchant l'application des garanties du droit social.

Le contentieux de la maternité offre un terrain plus net. Dans l'arrêt n° 715 du 9 septembre 2020, la Cour de cassation a été confrontée au licenciement d'une salariée enceinte¹⁴⁰⁴. L'employeur invoquait une faute et présentait la rupture sous un angle disciplinaire. La salariée faisait valoir que son état de grossesse était connu et qu'elle avait produit les certificats médicaux nécessaires. La Cour ne s'est pas limitée à la procédure formelle du licenciement. Elle a replacé la rupture dans son contexte.

Cette approche est importante. En matière de maternité, la discrimination ne prend pas toujours la forme d'une référence explicite à la grossesse. Elle peut se cacher derrière l'absence, la désorganisation du service, la faute ou la prétendue impossibilité de maintenir la relation de travail. L'arrêt de 2020 rappelle que le juge doit tenir compte de l'information donnée à l'employeur, des certificats produits, de la période protégée et des obligations d'adaptation des conditions de travail¹⁴⁰⁵.

La règle qui se dégage est simple : lorsque la grossesse est établie et connue de l'employeur, la rupture ne peut pas être analysée comme un incident disciplinaire ordinaire. L'employeur doit respecter la protection légale attachée à la maternité. À défaut, la mesure devient juridiquement contestable. La solution protège la salariée concernée, mais elle porte aussi une signification plus large : la grossesse ne doit pas devenir un motif indirect d'éviction de l'entreprise.

L'arrêt n° 317 du 6 avril 2022 confirme cette orientation¹⁴⁰⁶. L'affaire concernait une salariée dont l'absence était liée à la grossesse et au congé de maternité. L'employeur cherchait à présenter cette absence comme une rupture imputable à la salariée ou comme un abandon de poste. La Cour refuse cette lecture lorsque les éléments du dossier rattachent l'absence à la maternité protégée. Le raisonnement est juridiquement important : le congé de maternité relève d'un régime légal particulier. Il ne peut pas être ramené à une absence ordinaire pour justifier une rupture défavorable.

Ces décisions relatives à la grossesse ne développent pas une théorie générale de la discrimination fondée sur le sexe. Elles n'en sont pas moins précieuses. Elles montrent que la protection de la maternité peut jouer comme un instrument concret de non-discrimination. La juridiction ne se laisse pas enfermer dans le vocabulaire disciplinaire de l'employeur. Il regarde les circonstances du litige et vérifie si la rupture respecte la protection spéciale prévue par la loi.

S'agissant de la liberté syndicale et de l'action collective, la difficulté est différente. L'arrêt n° 9 du 3 janvier 2023 concerne un conflit collectif du travail et la procédure prévue par les articles 557, 563 et 564 du Code du travail¹⁴⁰⁷. Il faut ici éviter de surcharger la décision. Elle ne consacre pas directement, à elle seule, un régime de discrimination syndicale. Son intérêt est plus précis : elle rappelle que le conflit collectif a un cadre légal propre.

Cette précision peut sembler modeste. Elle ne l'est pas tout à fait. Dans l'entreprise, une mobilisation collective peut être requalifiée par l'employeur en comportements individuels fautifs. Une telle requalification risque d'effacer la dimension collective du litige. En rappelant les règles applicables aux conflits collectifs, la Cour invite à ne pas réduire trop vite ces situations à de simples fautes disciplinaires. La décision protège donc indirectement l'exercice collectif des droits sociaux, sans qu'il soit nécessaire de lui faire dire plus qu'elle ne dit.

¹⁴⁰³Cour de cassation Marocaine, chambre sociale, arrêt n° 1336 du 20 octobre 2020, dossier social n° 2020/1/5/1467, relatif à la rupture du contrat d'un salarié étranger.

¹⁴⁰⁴Cour de cassation marocaine, chambre sociale, arrêt n° 715 du 9 septembre 2020, dossier social n° 2019/2/5/908, relatif au licenciement d'une salariée enceinte.

¹⁴⁰⁵Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O. n° 5210 du 6 mai 2004, art. 153 et 159. Lien : https://www.sgg.gov.ma/BO/bo_fr/2004/BO_5210_Fr.pdf (consulté le 17 mai 2026).

¹⁴⁰⁶Cour de cassation marocaine, chambre sociale, arrêt n° 317 du 6 avril 2022, dossier social n° 2019/2/5/4053, relatif à la grossesse, au congé de maternité et à la rupture du contrat, arrêt inédit communiqué à l'autrice.

¹⁴⁰⁷Cour de cassation marocaine, chambre sociale, arrêt n° 9 du 3 janvier 2023, dossier social n° 2022/1/5/2709, relatif à un conflit collectif et à la procédure prévue par les articles 557, 563 et 564 du Code du travail.



Ces arrêts révèlent une tendance : la protection du salarié progresse, mais elle emprunte souvent des voies classiques. Il requalifie le contrat, contrôle la rupture, applique la protection de la maternité ou rappelle la procédure des conflits collectifs. Cette méthode peut être efficace dans le litige individuel. Elle a cependant une limite : la discrimination reste parfois en arrière-plan, comme une logique sous-jacente plutôt que comme une qualification assumée.

B. Les limites de l'effectivité de la protection

La limite la plus immédiate tient à la preuve. Elle est presque inévitable dans ce type de contentieux. Le salarié qui se dit discriminé ne détient généralement pas les éléments internes de décision. Il connaît la mesure qui le frappe, mais pas toujours les raisons réelles qui l'ont motivée. L'employeur, lui, conserve les dossiers disciplinaires, les critères d'évaluation, les comparaisons salariales, les décisions de promotion et les documents de gestion.

Cette asymétrie rend la preuve directe difficile. Marie-Thérèse Lanquetin a montré que la discrimination ne peut pas être appréhendée comme un fait ordinaire, car le motif discriminatoire est rarement exprimé¹⁴⁰⁸. Anne Danis-Fatôme souligne également que l'aménagement de la charge de la preuve peut devenir un outil de lutte contre les discriminations lorsque le juge accepte de raisonner à partir d'indices sérieux¹⁴⁰⁹. Ces analyses éclairent le droit marocain : si le salarié doit prouver seul l'intention discriminatoire de l'employeur, l'article 9 du Code du travail risque de rester difficile à utiliser.

Une autre limite tient à la qualification juridique. Beaucoup de litiges qui pourraient contenir une dimension discriminatoire sont traités sous d'autres angles : licenciement abusif, faute grave, non-respect de la procédure, absence injustifiée, renouvellement du contrat à durée déterminée, protection de la maternité. Cette manière de procéder peut être utile pour le salarié. Elle permet parfois d'obtenir réparation sans entrer dans un débat probatoire trop lourd. Mais elle rend la discrimination moins visible.

Les arrêts relatifs à la grossesse l'illustrent bien. La Cour protège la salariée enceinte. Elle contrôle la rupture. Elle applique les dispositions relatives à la maternité. Mais la discrimination fondée sur le sexe ou la grossesse n'est pas toujours placée au centre du raisonnement. Le résultat est satisfaisant sur le plan pratique, mais il contribue moins à la construction d'une jurisprudence claire de la non-discrimination.

La prudence du juge constitue une autre limite. Elle est compréhensible. L'employeur dispose d'un pouvoir de direction, et le juge ne peut pas se substituer à lui dans l'organisation quotidienne de l'entreprise. Cependant, cette prudence ne doit pas conduire à accepter trop facilement la qualification proposée par l'employeur. Lorsqu'un salarié présente des éléments laissant supposer une discrimination, la juridiction devrait pouvoir exiger une justification objective, précise et étrangère à tout motif prohibé.

La jurisprudence relative à la maternité montre une voie possible. Dans l'arrêt de 2020, la Cour ne s'arrête pas à l'argument disciplinaire. Elle examine le contexte : grossesse connue, certificats médicaux, obligations légales de protection. Cette méthode pourrait inspirer d'autres contentieux. En matière d'égalité salariale, d'activité syndicale ou d'évolution professionnelle, il serait également possible de rechercher si la décision contestée repose sur des critères professionnels vérifiables ou si elle est affectée par un motif prohibé.

La faible visibilité du contentieux discriminatoire constitue enfin une limite importante. Les décisions disponibles ne permettent pas encore de dégager une jurisprudence abondante en matière d'égalité salariale, de progression de carrière ou de discrimination syndicale au sens strict. Cette rareté ne signifie pas que les discriminations seraient inexistantes. Elle peut s'expliquer par la difficulté de preuve, la crainte du salarié, le coût du litige ou le choix de moyens juridiques plus classiques.

Les données institutionnelles relatives au marché du travail montrent d'ailleurs que les inégalités persistent, notamment en matière d'accès des femmes à l'emploi et de participation économique¹⁴¹⁰. Le contentieux

¹⁴⁰⁸LANQUETIN (Marie-Thérèse), « La preuve de la discrimination : l'apport du droit communautaire », Droit social, n° 5, 1995, pp. 435-441.

¹⁴⁰⁹DANIS-FATÔME (Anne), « Le dispositif propre à la charge de la preuve, frein ou outil de lutte contre les discriminations ? », La Revue des droits de l'homme, n° 9, 2016. Lien : <https://journals.openedition.org/revdh/2051> (consulté le 17 mai 2026).

¹⁴¹⁰Haut-Commissariat au Plan, Situation du marché du travail en 2024, 2025. Lien : https://www.hcp.ma/Situation-du-marche-du-travail-en-2024_a4059.html (consulté le 17 mai 2026) ; Haut-Commissariat au Plan, Femmes marocaines et marché du travail : caractéristiques et évolution, 2024. Lien : https://www.hcp.ma/Femmes-marocaines-et-marche-du-travail-caracteristiques-et-evolution_a4002.html (consulté le 17 mai 2026).



judiciaire ne reflète donc qu'une partie de la réalité. Certaines discriminations ne franchissent jamais le seuil du tribunal. D'autres y arrivent, mais sous une qualification différente.¹⁴¹¹

L'accès à l'information reste, à cet égard, déterminant. En matière salariale ou professionnelle, le salarié doit souvent comparer sa situation à celle d'autres salariés. Or les informations utiles sont internes à l'entreprise : primes, évaluations, critères de promotion, grilles de rémunération. Sans ces éléments, la différence de traitement reste difficile à démontrer. Le droit peut reconnaître l'égalité ; encore faut-il donner au salarié les moyens d'en établir la violation.

Il ne s'agit donc pas de nier les avancées du droit marocain. Les textes sont présents et la jurisprudence offre des points d'appui. Mais l'effectivité de la non-discrimination suppose une mobilisation plus nette de l'article 9 du Code du travail. Cette disposition ne devrait pas rester une référence générale. Elle pourrait devenir une véritable norme de contrôle lorsque les faits du litige révèlent une possible différence de traitement fondée sur un motif prohibé.

Conclusion

Le principe de non-discrimination dispose aujourd'hui d'une place réelle dans le droit marocain du travail. Il repose sur la Constitution, sur l'article 9 du Code du travail, sur les règles relatives à l'égalité salariale et à la maternité, ainsi que sur les engagements internationaux du Maroc, notamment la Convention n° 111 de l'OIT et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

La jurisprudence sociale marocaine confirme cette orientation, mais par étapes. Les décisions relatives aux travailleurs étrangers refusent que leur situation particulière serve à affaiblir les garanties du droit du travail. Les arrêts concernant la grossesse et le congé de maternité rappellent que la salariée enceinte ne peut pas être traitée comme une salariée simplement absente ou fautive lorsque son état est établi et porté à la connaissance de l'employeur. La jurisprudence relative aux conflits collectifs invite, plus indirectement, à ne pas réduire l'action collective à une faute individuelle lorsque le litige relève d'un cadre collectif organisé par la loi.

L'ensemble demeure perfectible. La preuve de la discrimination reste difficile. La qualification discriminatoire est parfois absorbée par des notions plus classiques du droit social. Les contentieux relatifs à l'égalité salariale, à l'évolution professionnelle ou à la discrimination syndicale restent peu visibles. Ce constat ne remet pas en cause l'existence du principe ; il montre plutôt que son efficacité dépend de la manière dont les faits sont juridiquement lus et qualifiés.

Le renforcement de la non-discrimination ne suppose pas nécessairement une réforme profonde. Il pourrait déjà passer par une utilisation plus régulière de l'article 9 du Code du travail, par une référence plus précise aux conventions internationales ratifiées par le Maroc et par une attention plus grande aux indices révélateurs d'un traitement défavorable. Dans les litiges sociaux, il ne suffit pas toujours que l'employeur avance un motif. Encore faut-il vérifier, lorsque les circonstances l'exigent, si ce motif résiste à l'examen du contexte.

C'est à cette condition que la non-discrimination pourra cesser d'être seulement une formule protectrice des textes pour devenir une véritable méthode de contrôle du pouvoir patronal dans la vie quotidienne de l'entreprise.

Bibliographie

I. Doctrine

- CHAPPE (Vincent-Arnaud), L'Égalité au travail. Justice et mobilisations contre les discriminations, Paris, Presses des Mines, coll. « Sciences sociales », 2019. Lien : <https://www.csi.minesparis.psl.eu/livres/legalite-au-travail-justice-et-mobilisations-contre-les-discriminations/> (consulté le 17 mai 2026).
- CHAPPE (Vincent-Arnaud), « La discrimination comme régime de qualification. Appréhender et prouver les injustices au travail », Tracés. Revue de Sciences humaines, n° 43, 2022, pp. 93-114. Lien : <https://journals.openedition.org/traces/14301> (consulté le 17 mai 2026).
- DANIS-FATÔME (Anne), « Le dispositif propre à la charge de la preuve, frein ou outil de lutte contre les discriminations ? », La Revue des droits de l'homme, n° 9, 2016. Lien : <https://journals.openedition.org/revdh/2051> (consulté le 17 mai 2026).
- LANQUETIN (Marie-Thérèse), « La preuve de la discrimination : l'apport du droit communautaire », Droit social, n° 5, 1995, pp. 435-441. Lien : <https://pascal-francis.inist.fr/vibad/index.php?action=getRecordDetail&idt=6340156&lang=en> (consulté le 17 mai 2026).

¹⁴¹¹ SERVERIN (Évelyne), « L'égalité et les discriminations au travail devant les cours d'appel (2007-2010) », Les Cahiers de la Justice, n° 2, 2015, pp. 179-188. Lien : <https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-de-la-justice-2015-2-page-179.htm> (consulté le 17 mai 2026).



- MINÉ (Michel), Droit des discriminations dans l'emploi et le travail, Bruxelles, Larcier, 1re éd., 2016, 852 p. Lien : <https://www.larcier-intersentia.com/fr/droit-discriminations-emploi-travail-9782390130710.html> (consulté le 17 mai 2026).
- NAJI (Fairouz) et LIOUAEDDINE (Mariem), « Égalité professionnelle femmes-hommes : la réforme juridique à l'épreuve de la réalité du marché du travail en France et au Maroc », Revue Économie, Gestion et Société, n° 13, décembre 2017, pp. 1-17, ISSN 2458-6250. Lien IMIST : <https://revues.imist.ma/index.php/REGS/article/view/10725> ; PDF : <https://revues.imist.ma/index.php/REGS/article/download/10725/6107/26229> (consultés le 17 mai 2026).
- SERVERIN (Évelyne), « L'égalité et les discriminations au travail devant les cours d'appel (2007-2010) », Les Cahiers de la Justice, n° 2, 2015, pp. 179-188. Lien : <https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-de-la-justice-2015-2-page-179.htm> (consulté le 17 mai 2026).
- SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Quadrige », 2007, 336 p. DOI : 10.3917/puf.supio.2007.01 (consulté le 17 mai 2026).

II. Législation

- Constitution du Royaume du Maroc, adoptée par référendum le 1er juillet 2011, promulguée par le Dahir n° 1-11-91 du 29 juillet 2011, B.O. n° 5964 bis du 30 juillet 2011. Lien : https://www.chambre-des-representants.ma/sites/default/files/constitution_du_1er_juillet_2011.pdf (consulté le 17 mai 2026).
- Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O. n° 5210 du 6 mai 2004. Lien : https://www.sgg.gov.ma/BO/bo_fr/2004/BO_5210_Fr.pdf (consulté le 17 mai 2026).
- Organisation internationale du Travail, Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), adoptée le 25 juin 1958. Lien : <https://www.ilo.org/fr/media/325536/download> (consulté le 17 mai 2026).
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adoptée le 18 décembre 1979. Lien : <https://www.ohchr.org/fr/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> (consulté le 17 mai 2026).

III. Jurisprudence

- Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 1/697 du 24 juillet 2018, dossier n° 196/5/1/2017, travailleur étranger, contrats à durée déterminée successifs, requalification en contrat à durée indéterminée. Lien : <https://www.jurisprudence.ma/decision/renouvellement-successif-dun-contrat-de-travail-a-duree-determinee-dun-salarie-etranger-requalification-en-contrat-a-duree-indeterminee-en-application-du-principe-de-non-di/?pdf=21581> (consulté le 17 mai 2026).
- Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 1336 du 20 octobre 2020, dossier social n° 2020/1/5/1467, rupture du contrat d'un salarié étranger.
- Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 715 du 9 septembre 2020, dossier social n° 2019/2/5/908, licenciement d'une salariée enceinte.
- Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 317 du 6 avril 2022, dossier social n° 2019/2/5/4053, grossesse, congé de maternité et rupture du contrat.
- Cour de cassation, chambre sociale, arrêt n° 9 du 3 janvier 2023, dossier social n° 2022/1/5/2709, conflit collectif et procédure de règlement prévue par le Code du travail.

IV. Rapports institutionnels

- Haut-Commissariat au Plan, Situation du marché du travail en 2024. Lien : https://www.hcp.ma/Situation-du-marche-du-travail-en-2024_a4059.html (consulté le 17 mai 2026).
- Haut-Commissariat au Plan, Femmes marocaines et marché du travail : caractéristiques et évolution. Lien : https://www.hcp.ma/Femmes-marocaines-et-marche-du-travail-caracteristiques-et-evolution_a4002.html (consulté le 17 mai 2026).
- Organisation internationale du Travail, L'égalité au travail : relever les défis, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Conférence internationale du Travail, 96e session, Genève, 2007. Lien : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_154779.pdf (consulté le 17 mai 2026).