

La réaction patronale face à la faute du salarié à l'épreuve de l'ordre public social

The Employer's Reaction to Employee Misconduct under the Constraints of Social Public Order

BOUKHSAIN HALA

Doctorante en 2^{ème} année droit privé
Université Mohammed V Rabat

Résumé

Cet article analyse la réaction patronale face à la faute du salarié en droit du travail marocain à la lumière des exigences de l'ordre public social. Il démontre que la qualification de la faute, notamment la faute grave, ne relève pas d'un pouvoir discrétionnaire de l'employeur, mais d'un pouvoir juridiquement encadré, soumis à l'exigence de preuve, au principe de proportionnalité et à un contrôle juridictionnel approfondi. En l'absence de définition légale précise, la jurisprudence joue un rôle structurant dans la construction de la notion de faute grave, en imposant une appréciation concrète et contextualisée des faits, ainsi qu'une lecture restrictive du licenciement disciplinaire. L'étude met également en évidence la limitation du champ disciplinaire, notamment par la protection de la vie privée du salarié et l'exigence d'un rattachement professionnel suffisant. Enfin, elle souligne la portée réparatrice et dissuasive du contrôle juridictionnel en cas de licenciement injustifié, confirmant le rôle central du juge social dans la régulation du pouvoir disciplinaire et la consolidation d'un droit du travail orienté vers la protection et l'équilibre contractuel.

Mots clés : faute Grave - Principe de proportionnalité- Pouvoir disciplinaire – Risque pénal – Contrôle juridictionnel- Ordre public social

Abstract

This article examines the employer's response to employee misconduct under Moroccan labour law in light of the requirements of social public order. It argues that the classification of misconduct—particularly serious misconduct—does not constitute a discretionary prerogative of the employer, but rather a legally constrained power subject to the burden of proof, the principle of proportionality, and rigorous judicial scrutiny.

Through an analysis of statutory provisions and judicial decisions, the study demonstrates that, in the absence of a precise legislative definition, case law plays a decisive role in structuring the concept of serious misconduct. Courts impose a concrete and contextual assessment of the facts and adopt a restrictive approach to disciplinary dismissal.

The article further highlights the substantive limits of disciplinary authority, particularly through the protection of the employee's private life and the requirement of a sufficient professional nexus between the conduct in question and the employment relationship.

Finally, it underscores the compensatory and deterrent function of judicial review in cases of unjustified dismissal, reaffirming the central role of the labour judge in regulating disciplinary power and in consolidating a labour law system oriented toward protection and contractual balance.

Keywords: Serious misconduct – Proportionality principle – Employer's disciplinary authority – Criminal liability exposure – Judicial review- Social public policy in labour law

INTRODUCTION

Délocalisations, plans sociaux, précarité et chômage sont autant des défis qui rythment l'économie actuelle. Dans ce contexte, l'embauche devient plus rare et le licenciement demeure un sujet d'actualité et un véritable enjeu de société⁴¹⁶⁸. Bien qu'encadré par des règles strictes, le licenciement reste un instrument juridique majeur, garantissant la protection des salariés tout en encadrant le pouvoir économique de l'employeur.

Toute faute commise par un salarié dans l'exercice de ses fonctions est susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire et, selon sa gravité, de justifier un licenciement pour faute grave. Toutefois, la notion de faute grave demeure particulièrement délicate à appréhender. Le Code du travail marocain ne la définit pas expressément et se limite, à travers l'article 39, à une énumération non exhaustive de comportements susceptibles de recevoir cette qualification, laissant ainsi une large place à l'interprétation jurisprudentielle.

Aujourd'hui, cette problématique reste au cœur de nombreux litiges soumis aux tribunaux, soulignant ainsi l'importance du contrôle juridictionnel, mais aussi la nécessité de protéger les salariés au sein de la relation contractuelle, et ce, dans un équilibre constant entre le pouvoir disciplinaire de l'employeur et les droits du salarié.

Lorsque la faute commise par le salarié n'est pas expressément mentionnée dans le code du travail, la tâche du juge devient plus complexe, puisqu'il doit d'une part attribuer une qualification juridique aux actes reprochés et, d'autre part, évaluer la sanction appropriée.

De ce point de vue, le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire de l'employeur revêt une importance cruciale pour la protection des droits du salarié contre d'éventuels abus, notamment lorsque celui-ci conteste son licenciement devant les tribunaux. Ce contrôle est d'autant plus essentiel que le législateur a imposé un ensemble de règles strictes à respecter chaque fois qu'une mesure disciplinaire est envisagée à l'encontre d'un salarié.

C'est à la lumière des tensions entre le pouvoir disciplinaire de l'employeur et les exigences de protection prévues par l'ordre public social que se pose la problématique de cette étude : **dans quelle mesure ce pouvoir, fondé sur la qualification de la faute du salarié, demeure-t-il strictement encadré, tant dans la détermination de la faute que dans les conséquences juridiques du licenciement ?**

Cette étude conduit, dans un premier temps, à analyser l'encadrement normatif du pouvoir disciplinaire à travers la qualification patronale de la faute et le contrôle juridictionnel de son appréciation. Elle impose, dans un second temps, d'examiner les limites de la responsabilité disciplinaire du salarié ainsi que les conséquences attachées au licenciement injustifié.

I – L'encadrement du pouvoir disciplinaire à l'épreuve de l'ordre public social

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur constitue un instrument central du lien de subordination qui le lie au salarié. Ce pouvoir englobe la qualification des fautes et la détermination des sanctions, et il est placé sous le contrôle strict de l'ordre public social.

En dépit de ce cadre normatif, l'appréciation de la faute grave reste soumise à une analyse contextuelle et à un contrôle judiciaire rigoureux, afin de prévenir les abus et d'assurer l'équité dans l'application des sanctions.

A – La qualification patronale de la faute : une prérogative soumise à un contrôle normatif strict

En droit marocain, comme en droit français, le manquement du salarié à ses obligations contractuelles nécessite, pour être qualifié de faute, que l'employeur le considère comme tel. Autrement dit, la qualification de la faute fait appel à la fusion d'un élément objectif et d'un élément subjectif : la violation de l'obligation contractuelle (aspect objectif) n'est fautive que si l'employeur la considère

⁴¹⁶⁸ SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, PUF, Paris, 1994.

comme telle (aspect subjectif). Le pouvoir de qualification reconnu à l'employeur repose sur des fondements différents, mais dégage une teneur convergente.

Comme toute autre norme juridique, le pouvoir de qualification des fautes reconnues à l'employeur a une source⁴¹⁶⁹ semblable à celle du pouvoir de direction, dans la mesure où le pouvoir de qualification des fautes n'est qu'une des déclinaisons de ce pouvoir général. Si aujourd'hui les deux droits font du pouvoir de l'employeur une faculté concédée par le contrat de travail, il n'en a pas toujours été ainsi. Il importe dès lors, de revenir sur ces différents fondements.

Avant l'intervention du législateur français par la loi du 4 août 1982, l'employeur jouissait d'une considérable latitude dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Il jouait simultanément le rôle de juge et de partie dans la relation de travail. La reconnaissance du pouvoir disciplinaire de l'employeur a été principalement dégagee entre la fin du XIXe siècle et le XXe siècle. En l'absence de fondement légal, il incombe ux juges, aidés par la doctrine, de réceptionner le pouvoir de l'employeur dans l'ordre juridique. Cette opération a été rendue possible grâce au développement de deux grandes théories : la théorie contractuelle et la théorie institutionnelle⁴¹⁷⁰.

La théorie contractuelle ⁴¹⁷¹a été la première à établir un fondement au pouvoir de l'employeur. Selon cette théorie, les pouvoirs de l'employeur découlent principalement du contrat de travail. Le socle juridique du pouvoir doit être recherché dans l'accord de volontés. En d'autres termes, en signant le contrat de travail, le salarié accepte de se soumettre à l'autorité de l'employeur. Sa subordination découle donc, de son propre consentement. Ainsi, le pouvoir de l'employeur s'explique par la subordination juridique du salarié, inhérente au contrat de travail.

Aussi, Le règlement intérieur est interprété comme une annexe au contrat de travail. Il découle de l'accord de volonté concertée des parties, conformément aux dispositions de l'article 1103 du Code civil⁴¹⁷². Dans ce même cheminement, lorsque l'employeur procède à la qualification des fautes du salarié, il ne fait que mettre en exergue la volonté des parties telle qu'exprimée dans le contrat de travail. Cette théorie pouvait considérablement limiter le pouvoir disciplinaire, en l'absence de règlement intérieur suffisamment précis⁴¹⁷³. C'est la raison pour laquelle une autre théorie a été avancée.

Dans l'optique d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise et d'aboutir à la réalisation d'un idéal commun, l'employeur disposerait, selon Paul Durand, de prérogatives juridiques proches des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire existant dans la société publique⁴¹⁷⁴. Comme un « monarque constitutionnel »⁴¹⁷⁵, il possède ainsi un pouvoir de direction lui permettant de définir les structures juridiques et techniques de l'entreprise, ainsi que ses conditions d'exploitation, un pouvoir réglementaire lui permettant de déterminer les règles applicables dans l'entreprise, et un pouvoir disciplinaire lui permettant de sanctionner les comportements du salarié qu'il considère comme fautifs⁴¹⁷⁶.

Cette théorie a exercé un impact significatif sur la jurisprudence de la Cour de cassation. En effet, sa première application notable a été mise en évidence dans l'arrêt Poliet Chausson de 1945⁴¹⁷⁷. La Cour de cassation, qui jusqu'alors appliquait la théorie contractuelle en ne validant que les sanctions

5 J. Pélissier, G. AUZERO et E. DOCKÈS, Droit du travail, préc. p. 605.

⁴¹⁷⁰ JEAMMAUD (Antoine), Le pouvoir dans l'entreprise, LGDJ, Paris, 1982.

⁴¹⁷¹ DURAND (Paul), Traité de droit du travail, Dalloz, Paris, 1947.

⁴¹⁷² Titre III du livre III de la Première partie du Code du travail français : articles L. 1331-1 à L. 1334-1.

⁴¹⁷³ A. FABRE, Le régime du pouvoir de l'employeur, LGDJ 2010, p. 22, n° 40.

⁴¹⁷⁴ Voir : P. DURAND, Aux frontières du contrat et de l'institution, la relation de travail, JCP éd. G., 1947, doc. 387.

⁴¹⁷⁵ A. SUPLOT, Critique du droit du travail, préc. p. 120.

⁴¹⁷⁶ P. DURAND et R. JOSSERAND, Traité de droit du travail, Tome I, Dalloz, 1947, p. 423.

⁴¹⁷⁷ Cass. soc., 1945, Poliet et Chausson.

prévues explicitement par le contrat de travail ou le règlement intérieur, a néanmoins admis que le simple fait qu'une sanction n'ait pas été prévue par ces documents ne pouvait « priver le patron d'un pouvoir disciplinaire, inhérent à sa qualité et dont il a la faculté [...] de faire usage sous la seule réserve du contrôle judiciaire ». Cette évolution marque une rupture avec la position précédente : la sanction disciplinaire ne s'impose plus au salarié parce qu'il l'a implicitement acceptée en signant le contrat de travail, mais parce qu'elle est imposée par l'employeur conformément au pouvoir disciplinaire dont il est titulaire eu égard à sa fonction.

En outre, un autre prolongement de la théorie institutionnelle s'est manifesté à travers l'affirmation jurisprudentielle de « l'employeur seul juge ». La Cour de cassation a affirmé que les décisions de l'employeur étaient exemptes de tout contrôle ou contestation extérieure, le considérant comme le seul juge des mesures qu'il adopte⁴¹⁷⁸. Cette jurisprudence faisait également écho à la théorie du droit de propriété, qui comparait les pouvoirs de l'employeur à ceux d'un propriétaire⁴¹⁷⁹. L'arrêt Brinon de 1956⁴¹⁸⁰ en constitue une illustration, la Cour ayant décidé que « l'employeur qui porte la responsabilité de l'entreprise est le seul juge des circonstances qui le déterminent à cesser son exploitation ».

Cette solution a conduit à refuser aux juges tout contrôle des mesures prises par l'employeur, au motif qu'admettre l'inverse reviendrait à substituer leur appréciation à celle de l'employeur⁴¹⁸¹. Cette position a suscité de vives critiques doctrinales. Il était notamment reproché à la Cour d'affirmer qu'un droit de juger est reconnu à une personne privée sur une autre, sans texte et sans véritable fondement en droit public⁴¹⁸². Par la suite, la Cour de cassation a admis que les décisions de l'employeur pouvaient faire l'objet d'un contrôle pour détournement de pouvoir⁴¹⁸³.

L'affirmation de ce pouvoir n'exclut cependant pas son encadrement. L'exercice du pouvoir de qualification des fautes par l'employeur suscite un contentieux significatif. Les juges du fond, saisis par les salariés contestant une faute, procèdent à des vérifications précises.

Il serait judicieux, de préciser, que ces vérifications portent d'abord sur l'existence des faits allégués par l'employeur. L'employeur qui met en cause le salarié doit se prévaloir d'une faute, puisque c'est le caractère fautif de l'agissement qui permet de légitimer la sanction⁴¹⁸⁴. Dès lors que la lettre de licenciement, qui définit les termes du litige, indique que l'employeur s'est placé sur le terrain disciplinaire, alors que le fait reproché constituait une insuffisance professionnelle, le juge du fond est tenu par les règles spécifiques en la matière. Il s'agit d'une position constante de la jurisprudence, tant en droit français qu'en droit marocain, et qui constitue un élément essentiel de la protection du salarié sanctionné⁴¹⁸⁵.

Par ailleurs, afin qu'une sanction soit licite, la faute alléguée doit être concrète, excluant ainsi les motifs vagues. La jurisprudence a ainsi considéré qu'un licenciement disciplinaire fondé sur une simple perte de confiance ne repose pas sur des éléments objectifs suffisants⁴¹⁸⁶. Pour étayer sa conviction, la juridiction compétente peut ordonner une mesure d'instruction si elle l'estime nécessaire. En cas de persistance d'un doute, celui-ci sera en faveur du salarié⁴¹⁸⁷.

⁴¹⁷⁸ A. BRUN et H. GALLAND, Droit du travail, Paris : Sirey 1956, p. 766.

⁴¹⁷⁹ A. FABRE, préc. p. 28, n° 53.

⁴¹⁸⁰ Cass. Soc., 16 juin 1945, Dr. soc. 1946, p. 427, note P. DURAND.

⁴¹⁸¹ Cass. Soc., 16 juin 1945, préc.

⁴¹⁸² Par exemple, Cass. Soc., 19 mars 1942, Dr. soc. 1945, p. 304, note J. BRËTHE DE LA GRESSAYE.

⁴¹⁸³ Cette solution a été reprise par d'autres arrêts : Cass. Soc., 19 février 1953, Bull. civ. IV, n° 154 — Cass. Soc., 18 juin 1953, Bull. civ. IV, n° 478 — Cass. Soc., 1er juin 1961, Bull. civ. IV, n° 591.

⁴¹⁸⁴ Cass. Soc., 9 mai 2000, préc.

⁴¹⁸⁵ Dans ce sens, Cass., Soc., 26 Octobre 1999, Fotès c/ ste Legrand, Bull.civ. V, n 115

⁴¹⁸⁶ CSG, 3 juin 1993, préc. — Dans le même sens, CA Libreville, 1^{er} juin 1999, préc.

⁴¹⁸⁷ Voir : article L. 1333-1 alinéa 3 et L. 1235-1 du Code du travail français.

Le contrôle porte également sur la légalité des moyens utilisés par l'employeur pour établir la faute du salarié⁴¹⁸⁸. Il peut arriver que des faits susceptibles de constituer une faute soient établis à l'aide de méthodes illicites. Le respect des règles relatives à la protection des données personnelles et aux procédés de surveillance conditionne alors la recevabilité de la preuve. Le non-respect de ces exigences entraîne l'irrecevabilité des éléments obtenus par des moyens illégaux.

Lorsque la faute reprochée comporte également une qualification pénale, la décision pénale s'impose au juge civil⁴¹⁸⁹ quant à l'existence des faits et à leur imputabilité. En revanche, un classement sans suite ne préjuge ni de la réalité de l'infraction ni de la responsabilité du salarié.

Au-delà de l'existence des faits, le juge intervient directement dans la qualification et l'appréciation de la sanction. Lorsque la faute n'est pas expressément édictée par le Code du travail, il lui appartient de qualifier l'acte reproché puis d'apprécier la mesure disciplinaire adoptée.

Il est donc indéniable que, Le contrôle judiciaire du pouvoir disciplinaire constitue une garantie essentielle. Il porte à la fois sur la légalité de la sanction et sur son adéquation à la faute commise. En cas d'absence de faute, le juge peut annuler la sanction ou qualifier le licenciement d'abusif. Les décisions disciplinaires demeurent soumises au contrôle de l'autorité judiciaire⁴¹⁹⁰.

Le juge vérifie également le respect des règles procédurales⁴¹⁹¹ et la gradation des sanctions lorsque la faute n'est pas grave. Il peut annuler une sanction disproportionnée, ce qui entraîne la suppression de ses effets. Toutefois, l'employeur conserve la faculté de prononcer une nouvelle sanction proportionnée aux faits établis, sous réserve de ne pas sanctionner deux fois le même fait.

De son côté, l'office du juge est strictement délimité par les motifs énoncés dans la décision de licenciement. Il ne peut se fonder sur des griefs non mentionnés dans cette décision⁴¹⁹².

Cette limitation constitue une protection supplémentaire pour le salarié, chose que la cour de cassation a concrétisé en stipulant que : « ... **tant que la cour a décidé d'accorder les allocations dues en cas de licenciement abusif après avoir effectué un contrôle la légalité du licenciement en se basant sur les motifs énoncés dans la décision remise au salarié, sans prendre en compte le procès-verbal qui lui est annexé ni les jugements de condamnation à l'encontre du salarié, donc elle a bien appliqué l'article 64 du code du travail qui oblige le tribunal de se limiter des motifs et fautes contenues dans la décision du licenciement, à partir desquels le salarié était licencié**⁴¹⁹³.»

⁴¹⁸⁸ Cass. Soc., 7 juin 2006, Bull. civ. V, n° 206.

⁴¹⁸⁹ Cass. Soc., 8 février 2000, n° 97-45.426.- Dans le même sens, au Gabon CA Port-Gentil, 30 janvier 2006, cité par A. EMANE, préc.

⁴¹⁹⁰ Article 42 du code du travail dispose que : Lorsqu'un salarié, ayant rompu abusivement son contrat de travail, engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

1° quand il est établi qu'il est intervenu dans le débauchage ;

2° quand il a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° quand il a continué à occuper un salarié après avoir appris que ce salarié était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail.

Dans ce dernier cas, la responsabilité du nouvel employeur cesse d'exister si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration par l'arrivée du terme pour un contrat à durée déterminée ou par l'expiration du délai de préavis pour un contrat à durée indéterminée.

Sont soumises au contrôle de l'autorité judiciaire les décisions prises par l'employeur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

⁴¹⁹¹ Article 37 du code de travail

⁴¹⁹² Arrêt de la cour de cassation n° 248 du 18/03/2010 dossier n° 569/5/1/09 publié dans : \

وما يليها 133 ، ص37مجلة قضاء المجلس الأعلى عدد

⁴¹⁹³ Cour de cassation marocaine, arrêt n° 248 du 18/03/2010, dossier n° 569/5/1/09, Majallat Qadâ' al-Majlis al-A'la', n° 37, p. 133.

L'objectif de la lettre de licenciement étant d'informer ce dernier de manière claire et précise des fautes qui lui sont imputées⁴¹⁹⁴. À défaut de précision suffisante, la décision encourt l'illicéité. Enfin, le juge dispose du pouvoir d'apprécier la gravité de la faute. Il n'est pas lié par la qualification retenue par l'employeur⁴¹⁹⁵ et peut procéder à une disqualification. Si plusieurs fautes sont invoquées, la caractérisation d'une seule faute grave peut suffire à justifier le licenciement. Cette appréciation relève du pouvoir souverain des juges du fond, sous réserve d'une motivation suffisante⁴¹⁹⁶.

Ainsi, si l'employeur conserve l'initiative des poursuites disciplinaires et le pouvoir de déterminer la sanction, l'appréciation de la gravité de la faute s'inscrit dans un cadre juridictionnel strict. Le contrôle exercé, notamment au regard de la proportionnalité, traduit l'équilibre entre l'autorité de direction et les exigences de protection inhérentes à l'ordre public social⁴¹⁹⁷.

Par ailleurs, l'ordre public social impose une exigence de cohérence et de loyauté dans l'exercice du pouvoir disciplinaire. L'employeur ne saurait qualifier de faute grave un comportement qu'il a toléré ou accepté antérieurement, sauf à démontrer un changement substantiel de circonstances. De même, la qualification disciplinaire doit respecter le principe de proportionnalité, lequel interdit toute sanction manifestement excessive au regard de la gravité des faits reprochés. Cette exigence de proportionnalité, bien que rarement formulée de manière explicite dans les textes, irrigue l'ensemble du contentieux disciplinaire et constitue l'un des piliers de l'ordre public social.

Il est à noter, que la qualification de la faute disciplinaire apparaît comme un pouvoir juridiquement contraint, encadré à la fois par des exigences probatoires strictes, un contrôle juridictionnel approfondi⁴¹⁹⁸ et une finalité protectrice clairement assumée.

B – Les méthodes d'appréciation de la faute grave confrontées aux exigences de l'ordre public

Dans le cadre du droit français, ainsi que du droit marocain, la qualification de faute grave fait, en principe, l'objet d'une appréciation in concreto. Cette méthode requiert de tenir compte du contexte des faits incriminés et des circonstances de leur commission. Ainsi, lorsqu'un salarié commet un vol, une absence non autorisée, du harcèlement envers ses collègues ou la violation des consignes de sécurité, l'employeur dispose du pouvoir de caractériser une faute disciplinaire et peut réagir, y compris par un licenciement lorsque le comportement est jugé suffisamment sérieux.

L'examen d'une faute grave implique de considérer divers éléments : l'importance de la faute et du préjudice, le caractère exceptionnel ou non du comportement fautif, les fonctions et la position hiérarchique du salarié, son ancienneté, la conduite de l'employeur, et les conditions de travail. L'évolution globale de ces facteurs conduit les tribunaux à moduler l'appréciation de la gravité de la faute. Cette approche soulève toutefois la question de la pertinence de la violation des obligations contractuelles telle qu'appréciée par l'employeur face aux caractéristiques personnelles du salarié. L'approche in concreto rend les contours de la faute subjective moins distincts, mais elle ne les efface pas : la faute reste essentiellement subjective.

⁴¹⁹⁴ Arrêt de la cour de cassation n° 1199 du 30/11/1999 dossier 255/1999 non publié, cité par : 702 س، ص.م. بشرى العلوي

⁴¹⁹⁵ Arrêt de la cour de cassation n° 60 du 9/01/1996 dossier 8334/93 non publié, cité par : 705 س، ص.م. بشرى العلوي

⁴¹⁹⁶ 720 س، ص.م. بشرى العلوي

⁴¹⁹⁷ Arrêt de la cour de cassation n° 1355 du 17/12/2008 dossier n° 146/5/1/2007 : « ... la faute imputée à la salariée qui est le défaut du contrôle ne peut être considéré comme faute grave justifiant son licenciement. Puisque le nombre des pantalons retournés par les clients pour défaut est de 6 sur 1200 pantalons, et comme a été constaté par le témoin qui a ajouté que 4 pantalons ont été réparés, en plus le fait d'injure imputé à la salariée est resté sans preuve, alors l'arrêt est bien motivé et les deux moyens non basés. »

⁴¹⁹⁸ ABBOUD (Moussa), Le licenciement en droit du travail marocain, Dar Al Qalam, Rabat, 2005.

Les juges ne peuvent se limiter à évaluer la gravité des faits sans examiner les circonstances de leur commission et leurs conséquences⁴¹⁹⁹. Une juste appréciation repose sur l'équilibre entre les actes reprochés et le contexte entourant leur commission. L'approche in concreto aboutit ainsi à une modulation de la gravité de la faute telle qu'évaluée par l'employeur, bien que les critères restent incertains, fluctuants selon les affaires. Ces facteurs modulateurs peuvent être liés à la personne du salarié ou à son environnement professionnel.

En ce qui concerne les facteurs liés à la personne du salarié, les juges considèrent des éléments tels que l'âge, l'ancienneté, le statut⁴²⁰⁰, ou l'historique disciplinaire⁴²⁰¹. La prise en compte de la singularité du salarié traduit la dimension humaine du droit⁴²⁰² et tend à atténuer la gravité de la faute. La jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation⁴²⁰³ met en lumière l'impact du contexte concret : un salarié expérimenté et ancien dans l'entreprise peut se voir appliquer une qualification moins sévère qu'un jeune employé pour une faute identique. Toutefois, la situation personnelle du salarié peut être négligée lorsque les conséquences sont graves pour l'entreprise, le préjudice suffisant pour caractériser une faute grave même sans intention de nuire.

Dans ce même ordre d'idées, l'ancienneté ou les contributions passées du salarié ne suffisent pas à contredire la qualification de faute grave. Par exemple, un vol de faible importance ou la consultation de sites inappropriés pendant le temps de travail, malgré une longue ancienneté⁴²⁰⁴, peuvent justifier un licenciement. Inversement, la situation personnelle du salarié peut parfois aggraver la qualification de la faute, notamment pour des postes à responsabilité ou en cas de récidive disciplinaire. Les juges ne peuvent toutefois requalifier la faute à son désavantage (requalification in pejus), principe inscrit dans l'ordre public de protection pour garantir que le droit conçu pour protéger le salarié ne soit pas détourné.

Au-delà de la personne du salarié, l'environnement de travail et la conduite de l'employeur influencent également l'appréciation de la gravité de la faute. Les juges tiennent compte du comportement de l'employeur : un salarié peut réagir à des provocations ou à des ordres fautifs de son supérieur, ce qui peut atténuer ou supprimer la faute disciplinaire⁴²⁰⁵. La jurisprudence illustre ce principe : dans des affaires de harcèlement moral ou de management rigide, la faute du salarié peut être relativisée lorsque l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires⁴²⁰⁶ pour prévenir ou corriger les situations problématiques. L'existence de la faute elle-même peut être remise en question si elle découle d'instructions ou d'inactions de l'employeur.

⁴¹⁹⁹ CASS. SOC., 23 NOVEMBRE 1994, BULL. CIV. V, N° 307

⁴²⁰⁰ Cass. Soc., 18 mai 1999, Dr. soc. 1999, p. 734, obs. B. GAURIAU ; D. 2000, obs. M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; Liaisons soc. Jur., n° 634. Dans cette décision la Cour de cassation a admis que l'on retienne les éléments tirés de la vie personnelle du salarié, notamment la situation personnelle de son conjoint, pour mettre en évidence l'absence de faute dans le refus opposé par le salarié au changement de ses conditions de travail.

⁴²⁰¹ R. DE QUENAUDON, L'exercice du pouvoir disciplinaire dans l'entreprise et l'écoulement du temps, Dr. soc. 1984, p. 173.

⁴²⁰² Voir : P. ADAM, L'individualisation du droit du travail, Essai sur la réhabilitation juridique du salarié individu, préc. p. 190 et suivant.

⁴²⁰³ Cass. Soc., 21 février 2006, RJS 5/2006, n° 542. - Cass. Soc., 14 décembre 2005, D. 2006, p. 1087. Dans le même sens, Cass. Soc., 7 février 2007, n° 05-41.671. — Décision contraire à l'encontre d'un salarié ayant une faible ancienneté Voir: Cass. Soc., 20 octobre 1999, n° 97-41.306.

⁴²⁰⁴ Cass. Soc., 22 octobre 2015, n° 14-11.291 précise que la qualification de la faute lourde ou grave doit être appréciée au regard du comportement général et des circonstances, y compris lorsqu'un employeur n'a pas rempli ses obligations de prévention.

⁴²⁰⁵ Cass. soc., 25 janvier 2006, n° 04-41.226, Bull. civ. V, n° 33 ; voir également Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-41.737.

⁴²⁰⁶ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 26 février 1991, 88-44.908

Il est d'une importance particulière de préciser, que l'approche in concreto de la faute grave entraîne deux effets principaux : d'une part, elle relativise la notion de faute et, d'autre part, elle relègue la faute derrière le contexte concret de sa commission. La jurisprudence encourage ainsi à traiter différemment des salariés ayant commis la même faute selon leur ancienneté, leur parcours ou les circonstances, conformément aux principes d'égalité et d'équité⁴²⁰⁷. Cette relativité reflète une forme d'égalité réelle, privilégiant l'appréciation des situations spécifiques plutôt qu'une application abstraite et uniforme du droit.

Cette relativisation conduit parfois à une quasi-suppression de la faute en intégrant la réhabilitation du salarié en tant que sujet de droit. L'individualisation judiciaire, la reconnaissance des droits fondamentaux, le droit de retrait et l'exercice des libertés personnelles sont autant de facteurs qui limitent le pouvoir de qualification des fautes par l'employeur. La faute résulte ainsi d'un mix d'éléments objectifs et subjectifs : elle existe lorsque l'employeur considère le comportement comme blâmable, mais son appréciation est encadrée par le juge et l'ordre public social.

En parallèle, le droit français a développé une approche in abstracto, consistant à pré-qualifier certains comportements comme nécessairement graves, indépendamment du contexte. Cette méthode reste marginale et accessoire : elle n'est pas prédominante en droit français et inexistante au Maroc, car elle va à l'encontre de la nature subjective de la faute du salarié. Les justifications avancées pour cette méthode reposent sur la gravité inhérente de la violation d'une norme ou sur la concordance avec la faute de l'employeur, notamment en matière de harcèlement ou de respect de la sécurité. La Cour de cassation a ainsi confirmé que des comportements tels que des propos antisémites, des atteintes à la dignité ou du harcèlement sexuel constituent une faute grave in abstracto⁴²⁰⁸, sans que le contexte personnel ou professionnel du salarié ne puisse l'atténuer.

Cependant, l'approche in abstracto montre ses limites et connaît un recul jurisprudentiel. La Cour de cassation tend à privilégier l'analyse in concreto⁴²⁰⁹, prenant en compte le contexte des actes, les conditions de travail et les circonstances particulières. Les décisions récentes montrent qu'un refus de changement des conditions de travail ou un comportement critiquable peut ne pas constituer une faute grave selon le contexte et les spécificités du salarié. Ce recul souligne l'importance de l'individualisation et du respect des principes de proportionnalité, d'équité et d'ordre public social, qui demeurent le fil directeur de l'évaluation de la gravité de la faute.

Si le contrôle juridictionnel du pouvoir disciplinaire met en lumière l'importance d'un encadrement strict des sanctions patronales, il apparaît tout aussi crucial de considérer les protections destinées au salarié. L'ordre public social ne se limite pas à organiser le pouvoir de l'employeur⁴²¹⁰ ; il consacre également des mécanismes limitant la responsabilité du salarié afin de prévenir les abus, de garantir l'équité et de préserver la sécurité juridique de la relation de travail. C'est dans cette perspective qu'il convient d'aborder la seconde partie qui portera sur **la responsabilité du salarié face à l'ordre public social**.

II – La responsabilité du salarié face à l'ordre public social

La responsabilité disciplinaire du salarié ne saurait s'étendre indéfiniment sous le prétexte de l'exercice du pouvoir de l'employeur. En droit marocain comme en droit français, une distinction

⁴²⁰⁷ P. FRANCK, La sanction doit-elle être la même pour tous les auteurs d'une même faute ? Dr. soc. 1991, p. 621.

⁴²⁰⁸ Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-21.877 - l'arrêt retient qu'un comportement sexuellement dégradant peut constituer une faute grave, indépendamment du contexte personnel.

⁴²⁰⁹ Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464, Cour de cassation, Chambre sociale.

⁴²¹⁰ Droit du travail, J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, LGDJ, spéc. sur la notion d'ordre public social protecteur.

claire s'impose entre la sphère professionnelle et la vie privée du salarié, constituant un rempart contre toute intrusion abusive⁴²¹¹.

Cette limitation traduit l'un des principes essentiels de l'ordre public social, protéger les libertés individuelles⁴²¹² tout en garantissant le bon fonctionnement de l'entreprise. En dépit des exceptions liées à la loyauté et au rattachement professionnel, le droit encadre strictement la qualification des fautes, et le contrôle juridictionnel vient prévenir tout excès.

Par ailleurs, les effets du licenciement injustifié illustrent concrètement cette fonction protectrice : réintégration, indemnisation et appréciation judiciaire permettent de limiter la responsabilité du salarié tout en maintenant l'équilibre contractuel et la sécurité juridique de la relation de travail⁴²¹³.

A – La délimitation du champ de la faute disciplinaire

La restreinte du champ de qualification des fautes disciplinaires a constamment été recherchée en tant que mesure nécessaire visant à protéger le salarié contre un exercice excessif du pouvoir de l'employeur. Ce dernier n'a plus le droit de qualifier de faute tout comportement du salarié dans sa vie personnelle⁴²¹⁴.

Il convient d'abord de rappeler que le salarié détient des droits et des libertés qui, en principe, échappent au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Le code du travail français n'a pas créé ex nihilo cette sphère de protection ; au contraire, une jurisprudence abondante s'est développée pour délimiter la qualification des fautes commises par le salarié, tandis que la loi a renforcé et systématisé ces garanties.

En dépit d'un certain revirement, l'idée d'une limitation du champ de la faute disciplinaire peut sembler paradoxale, compte tenu de la définition subjective que les systèmes juridiques donnent à la faute du salarié. Cependant, une analyse de l'évolution du droit et des pratiques montre que deux facteurs principaux restreignent la portée de cette qualification : les droits fondamentaux du salarié, qui constituent des limites naturelles, et les nouveaux environnements de travail, notamment ceux impliquant distance et autonomie accrues, qui réduisent le pouvoir de qualification de l'employeur.

Ainsi, l'employeur doit veiller à ce que son appréciation des comportements fautifs reste circonscrite au domaine professionnel et respecte les droits fondamentaux du salarié. Il faut cependant noter que ces frontières restent floues, certaines prérogatives de l'employeur fluctuant et introduisant une incertitude sur les contours exacts de la faute disciplinaire.

S'agissant de la notion de « vie privée », il apparaît que si la relation de subordination implique un contrôle sur l'exécution de la prestation de travail, elle ne peut s'étendre à l'ensemble de la personne. Le salarié engage sa force de travail, non sa personnalité entière ; il ne peut consentir à l'abandon total de ses droits et libertés⁴²¹⁵.

Il s'agit d'une limitation qui peut être illustré par le régime encadrant la durée de travail effective, lequel définit le temps durant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et peut être tenu responsable de ses actes professionnels. Hors de ce cadre, le salarié bénéficie de périodes de liberté échappant à l'autorité de l'employeur. La jurisprudence française montre que des actes commis en dehors des heures et lieux de travail ne constituent pas des fautes, sauf lorsqu'ils créent un trouble objectif au sein de l'entreprise⁴²¹⁶.

⁴²¹¹ Cour de cassation, Chambre sociale, 21/02/2023, n° 1/170 – notamment sur la **limitation du pouvoir disciplinaire de l'employeur** lorsqu'il transforme irrégulièrement la sanction et entrave l'exécution du contrat sans respect des droits du salarié.

⁴²¹² Droit du travail, J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, LGDJ,

⁴²¹³ 1- Cour de cassation, ch. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464

2- Cour de cassation marocaine, 21/02/2023, n° 1/170

⁴²¹⁴ Constitution 2011, art. 24 ; loi n° 09-08 sur la protection des données personnelles.

⁴²¹⁵ Cour de Cassation, Chambre sociale, du 6 mars 2007, 05-41.378

⁴²¹⁶ Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 novembre 2009, 07-45.321

Par ailleurs, la législation marocaine consacre la protection de la vie privée dans la Constitution de 2011 et dans la loi n° 09-08 relative à la protection des données personnelles⁴²¹⁷. Cette protection renforce l'idée que le salarié conserve des droits individuels même dans le cadre du travail.

Dans le cadre de ses obligations professionnelles, le salarié accepte de limiter certaines libertés afin d'exécuter ses tâches sous l'autorité de l'employeur. Le droit du travail encadre ces contraintes, renforçant simultanément l'autorité patronale et la protection de la partie faible du contrat. La législation marocaine, tout comme le code du travail français, prévoit des dispositifs destinés à encadrer l'exercice du pouvoir disciplinaire, tout en respectant les droits individuels.

Cependant, certaines exceptions permettent à l'employeur d'étendre son pouvoir disciplinaire aux aspects personnels du salarié⁴²¹⁸, notamment lorsque ces actes relèvent d'une obligation spécifique de loyauté ou présentent un lien direct avec la vie professionnelle. La jurisprudence française illustre ce principe : des actes commis en dehors du travail peuvent être qualifiés de fautes s'ils affectent l'exécution des tâches ou compromettent la sécurité ou les intérêts de l'entreprise.

Ainsi, le rattachement à la vie professionnelle dépend souvent de la fonction du salarié et de la nature des actes. Par exemple, un chauffeur routier perdant son permis pour alcoolémie hors travail peut être considéré comme commettant une faute si cela affecte sa mission professionnelle. De même, l'utilisation du matériel de l'entreprise à des fins personnelles, ou les comportements de harcèlement, peuvent engager la responsabilité disciplinaire du salarié même en dehors du lieu et du temps de travail.

Une autre exception concerne le non-respect des obligations découlant du contrat de travail. Les tribunaux autorisent l'employeur à sanctionner des comportements personnels qui violent ces obligations, bien que le contenu exact de ces obligations reste parfois imprécis, ce qui peut élargir indûment le champ disciplinaire. L'obligation de loyauté, par exemple, s'applique durant toute la durée du contrat et inclut la fidélité, la confidentialité et l'interdiction de concurrence déloyale, pouvant s'étendre au-delà du temps et du lieu de travail.

En définitive, bien que la responsabilité du salarié soit limitée au domaine professionnel, la jurisprudence tend à admettre certaines extensions liées à la fonction, aux obligations contractuelles et aux conséquences des actes sur l'entreprise. Cette approche traduit une nécessaire conciliation entre le respect des droits individuels et l'intérêt légitime de l'employeur, tout en maintenant la cohérence du système disciplinaire.

L'un des apports majeurs de l'ordre public social en matière disciplinaire réside dans la délimitation du champ d'application du pouvoir disciplinaire de l'employeur. Si ce pouvoir constitue un attribut essentiel du lien de subordination, il ne saurait pour autant s'étendre indistinctement à l'ensemble des comportements du salarié. Le droit du travail marocain, à l'instar des droits sociaux contemporains, consacre ainsi une distinction fondamentale entre la sphère professionnelle et la sphère privée du salarié, distinction qui constitue un rempart contre toute dérive intrusive du pouvoir patronal.

En principe, les faits relevant de la vie privée du salarié échappent au pouvoir disciplinaire de l'employeur⁴²¹⁹. Ce principe découle directement du respect de la personne du salarié et de ses libertés individuelles, lesquelles ne s'éteignent pas à la porte de l'entreprise⁴²²⁰. L'ordre public social impose ainsi une limitation claire du pouvoir disciplinaire, en interdisant toute sanction fondée exclusivement sur des comportements étrangers à l'exécution du contrat de travail⁴²²¹. Cette protection revêt une importance particulière dans un contexte marqué par l'extension des moyens de

⁴²¹⁷ Cour de cassation marocaine, 2015, n° 45/2015

⁴²¹⁸ Cass. soc., 19 février 2014, n° 12-26.118.

⁴²¹⁹ LYON-CAEN (Gérard) et PÉLISSIER (Jean), Droit du travail, 22e éd., Dalloz, Paris, 2004, p. 1023.

⁴²²⁰ SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, PUF, Paris, p. 187.

⁴²²¹ Cass. soc., 16 décembre 1997, n° 95-41.326

contrôle et de surveillance, susceptibles de brouiller la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.

Toutefois, cette immunité disciplinaire de la vie privée n'est pas absolue⁴²²². La jurisprudence admet, de manière constante, que certains faits extraprofessionnels puissent, à titre exceptionnel, donner lieu à une sanction disciplinaire, dès lors qu'ils présentent un rattachement suffisant à la vie professionnelle⁴²²³. Cette notion de rattachement professionnel constitue un critère clé de délimitation du champ disciplinaire et traduit une approche pragmatique, visant à concilier la protection de la vie privée du salarié avec les intérêts légitimes de l'entreprise.

Il importe de souligner que, le rattachement professionnel peut résulter de diverses circonstances. Il peut tenir, par exemple, à la nature des fonctions exercées par le salarié, lorsque celles-ci impliquent un devoir accru de loyauté⁴²²⁴, de probité ou de représentation de l'entreprise. Il peut également découler de l'impact direct du comportement extraprofessionnel sur le fonctionnement de l'entreprise ou sur la relation de confiance indispensable à la poursuite du contrat de travail.

Dans tous les cas, il appartient à l'employeur de démontrer l'existence d'un lien réel et sérieux entre le fait reproché et l'exécution du contrat de travail⁴²²⁵.

Dans cette même perspective, Le juge social quand à lui, joue à cet égard, un rôle déterminant dans l'appréciation de ce rattachement professionnel⁴²²⁶. Fidèle à la logique protectrice de l'ordre public social, il adopte une interprétation restrictive de cette notion, afin d'éviter que le pouvoir disciplinaire ne serve de prétexte à une ingérence généralisée dans la vie privée du salarié. Le contrôle juridictionnel vise ainsi à s'assurer que la sanction disciplinaire repose sur des considérations objectivement liées à la relation de travail, et non sur des jugements de valeur ou des appréciations morales étrangères au contrat.

Par ailleurs, la notion de loyauté occupe une place centrale dans cette délimitation du champ disciplinaire. Le contrat de travail impose au salarié une obligation de loyauté envers son employeur⁴²²⁷, laquelle peut, dans certaines hypothèses, justifier la sanction de comportements survenus en dehors du temps et du lieu de travail⁴²²⁸. Toutefois, cette obligation de loyauté ne saurait être interprétée de manière extensive⁴²²⁹. L'ordre public social impose une lecture mesurée de cette obligation⁴²³⁰, afin de préserver l'équilibre contractuel et de prévenir toute instrumentalisation abusive de la loyauté au détriment des libertés individuelles.

Ainsi, tous les comportements extraprofessionnels susceptibles de déplaire à l'employeur ne peuvent être érigés en manquements disciplinaires. Seuls ceux qui traduisent une atteinte caractérisée aux intérêts légitimes de l'entreprise⁴²³¹ ou une violation manifeste de la confiance contractuelle⁴²³² peuvent, le cas échéant, justifier une sanction. Cette exigence de caractérisation constitue un élément essentiel de la protection du salarié contre l'arbitraire disciplinaire.

⁴²²² RRAY (Jean-Emmanuel), Droit du travail, droit vivant, 32e éd., Dalloz, Paris, 2023, p. 612.

⁴²²³ WAQUET (Philippe), Le pouvoir disciplinaire de l'employeur, Litec, p. 214.

⁴²²⁴ Code du travail marocain, art. 20 (obligation de loyauté et de respect des règles professionnelles).

⁴²²⁵ ABBOUD (Moussa), Le licenciement en droit du travail marocain, Casablanca, p. 156.

⁴²²⁶ JEAMMAUD (Antoine), Le pouvoir dans l'entreprise, LGDJ, p. 233.

⁴²²⁷ LYON-CAEN (Gérard) et PÉLISSIER (Jean), Droit du travail, 22e éd., Dalloz, Paris, 2004, p. 1025.

⁴²²⁸ Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464

⁴²²⁹ RAY (Jean-Emmanuel), Droit du travail, droit vivant, 32e éd., Dalloz, Paris, 2023, p. 615.

⁴²³⁰ MORIN (Marie-Laure), « L'ordre public social : permanence et mutations », Droit social, 2005, p. 897.

⁴²³¹ WAQUET (Philippe), Le pouvoir disciplinaire de l'employeur, Litec, p. 214.

⁴²³² DURAND (Paul), Traité de droit du travail, Dalloz, p. 437.

La jurisprudence marocaine⁴²³³ tend également à prendre en considération le contexte social et culturel⁴²³⁴ dans lequel s'inscrit la relation de travail. Cette approche contextualisée permet d'éviter une application mécanique des principes juridiques et favorise une appréciation équilibrée des situations litigieuses. Elle s'inscrit pleinement dans la vocation sociale du droit du travail⁴²³⁵, laquelle implique une prise en compte des réalités humaines et des conditions concrètes d'exercice de l'activité professionnelle. En définitive, la délimitation du champ disciplinaire apparaît comme l'une des manifestations les plus significatives de l'ordre public social⁴²³⁶.

En affirmant le principe de l'exclusion de la vie privée du champ disciplinaire, tout en admettant des exceptions strictement encadrées⁴²³⁷ fondées sur le rattachement professionnel et l'exigence de loyauté, le droit du travail marocain parvient à concilier la protection des libertés individuelles du salarié⁴²³⁸ avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Le rôle du juge est, une fois encore, central⁴²³⁹ : garant de cet équilibre délicat, il veille à ce que le pouvoir disciplinaire demeure un instrument de régulation et non un vecteur d'ingérence ou de domination.

B- Les effets du licenciement injustifié : réintégration, indemnisation et contrôle juridictionnel

Il faut avant tout, mettre en exergue, la faculté particulière dont bénéficier le salarié de licenciement injustifié⁴²⁴⁰. Deux choix s'offrent audit salarié, réintégrer son poste ou prétendre à une indemnisation⁴²⁴¹. Cette prérogative trouve son fondement dans l'article 41 du Code du travail, qui confère au tribunal, en cas de licenciement abusif, le pouvoir de statuer soit pour la réintégration, soit pour l'octroi d'une indemnisation, mais jamais les deux simultanément. Ce jugement, qui détermine une issue spécifique, n'est envisageable que si le salarié sollicite clairement, en première instance, la réintégration suivie de l'indemnisation en second lieu. Le tribunal ne peut statuer en faveur de la réintégration si cette demande n'a pas été formulée, conformément à l'article 3 du Code de procédure civile⁴²⁴², principe confirmé par la Cour de cassation⁴²⁴³.

Depuis la promulgation du Code du travail marocain⁴²⁴⁴, une question récurrente concerne la compétence du tribunal pour accorder une indemnisation⁴²⁴⁵ lorsque le salarié ne demande que la réintégration, ou inversement. Cela soulève également des interrogations sur l'application pratique des jugements de réintégration : quels obstacles rencontrent les salariés, et quelles sont les conséquences lorsque l'employeur refuse de se conformer à la décision ? Ces problématiques se manifestent à deux niveaux : d'une part, le rôle du juge dans l'octroi de la réintégration, et d'autre part, les difficultés liées à l'exécution de la décision⁴²⁴⁶.

⁴²³³ Cour de cassation marocaine, arrêt n° 309/2004, relatif au contrôle juridictionnel du licenciement disciplinaire.

⁴²³⁴ ABOUD (Moussa), Le licenciement en droit du travail marocain, Casablanca, p. 161.

⁴²³⁵ SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, PUF, p. 45.

⁴²³⁶ JEAMMAUD (Antoine), Le pouvoir dans l'entreprise, LGDJ, p. 233.

⁴²³⁷ Code du travail marocain, art. 39.

⁴²³⁸ Constitution du Royaume du Maroc, 2011, art. 24.

⁴²³⁹ Organisation internationale du travail (OIT), Convention n° 158 sur le licenciement, 1982.

⁴²⁴⁰ Code du travail marocain, loi n° 65-99, art. 41.

⁴²⁴¹ ABOUD (Moussa), Le licenciement en droit du travail marocain, Casablanca, p. 178.

⁴²⁴² Code de procédure civile marocain, art. 3 : le juge doit statuer dans la limite des demandes des parties.

⁴²⁴³ Cour de cassation marocaine, arrêt n° 309/2004.

⁴²⁴⁴ Loi n° 65-99 portant Code du travail, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003.

⁴²⁴⁵ Code du travail marocain, loi n° 65-99, art. 41, qui confère au tribunal le pouvoir de statuer en cas de licenciement abusif soit pour la réintégration du salarié, soit pour l'octroi d'une indemnité.

⁴²⁴⁶ SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, PUF, p. 212

Dans le premier cas, le droit marocain, à l'instar d'autres législations comparables⁴²⁴⁷, reconnaît au salarié le droit de demander la réintégration seule. Cette requête soulève la question de la manière dont le tribunal doit statuer, en se limitant aux demandes exprimées par le salarié, conformément à l'article 3 du Code de procédure civile.

L'article 6 du statut type⁴²⁴⁸, abrogé mais historiquement pertinent, prévoyait que le tribunal pouvait prononcer la réintégration ou accorder une indemnité selon le préjudice subi, en accord avec l'article 41 du Code du travail. La jurisprudence marocaine, illustrée par l'arrêt de la Cour de cassation n° 309/2004, confirme que la demande de réintégration doit figurer dans la requête pour que le tribunal puisse statuer.

A cet effet, l'expérience pratique montre que la plupart des tribunaux respectent cette obligation. Le tribunal de première instance d'Oujda, par exemple, a jugé : « Le licenciement du demandeur est injustifié, lui conférant ainsi le droit de réclamer la réintégration... Par conséquent, sa demande de réintégration est bien fondée. » Les recommandations issues de la deuxième Conférence sur la Justice Sociale (février 1991) suggèrent d'informer le salarié lorsque sa demande se limite à la réintégration afin de lui permettre de solliciter également une indemnisation. Par ailleurs, si l'employeur refuse la réintégration, le salarié ne peut prétendre qu'à l'indemnisation⁴²⁴⁹.

Néanmoins, une question persistante concerne le traitement du salaire lors de la réintégration. L'article 6 du statut type prévoyait un effet rétroactif, avec versement du salaire depuis la date du licenciement, alors que l'article 41 du Code du travail marocain a clarifié que cette approche n'est plus systématique, tenant compte des contraintes de l'entreprise. La Cour de cassation, dans plusieurs arrêts (notamment n° 191/05), a précisé que le salarié peut percevoir une indemnisation correspondant au salaire, mais uniquement selon les conditions prévues par le Code du travail, et non systématiquement depuis la date de licenciement. Cette solution permet de concilier les droits du salarié et la réalité économique de l'entreprise⁴²⁵⁰.

Dans le cas où le salarié formule une demande concomitante de réintégration et d'indemnisation⁴²⁵¹, le tribunal dispose de la faculté de choisir la solution la plus appropriée. Cette démarche simplifie l'action judiciaire : en cas de refus de réintégration par l'employeur⁴²⁵², le tribunal peut statuer directement sur les indemnités, sans demander au salarié de modifier sa requête. Toutefois, la réintégration reste souvent complexe⁴²⁵³, surtout dans les petites entreprises où les relations personnelles sont directes et l'impact sur l'organisation sensible. En pratique, la jurisprudence admet que, si l'employeur accepte la réintégration, le salarié perçoit son salaire depuis la date de licenciement jusqu'à l'exécution du jugement. En cas de refus, il peut se contenter de l'indemnisation. Force est de constater que, le refus de l'employeur d'exécuter une décision de réintégration⁴²⁵⁴ constitue un obstacle majeur. Le droit prévoit alors la possibilité pour le salarié d'obtenir un constat d'huissier⁴²⁵⁵, document essentiel pour réclamer ultérieurement des indemnités devant le tribunal.

⁴²⁴⁷ Organisation internationale du travail (OIT), Convention n° 158 sur la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1982.

⁴²⁴⁸ Statut type applicable aux relations de travail avant l'entrée en vigueur du Code du travail de 2003.

⁴²⁴⁹ Code du travail marocain, art. 41, prévoyant l'octroi d'une indemnisation lorsque la réintégration n'est pas possible.

⁴²⁵⁰ MORIN (Marie-Laure), « L'ordre public social : permanence et mutations », Droit social, 2005.

⁴²⁵¹ Code du travail marocain, loi n° 65-99, art. 41, qui prévoit que le tribunal peut, en cas de licenciement abusif, ordonner soit la réintégration du salarié, soit l'octroi d'une indemnité.

⁴²⁵² Cour de cassation marocaine, arrêt n° 191/2005 relatif aux modalités d'indemnisation du salarié licencié abusivement.

⁴²⁵³ SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, PUF, p. 218

⁴²⁵⁴ Code de procédure civile marocain, dispositions relatives à l'exécution des décisions judiciaires.

⁴²⁵⁵ Code de procédure civile marocain, règles relatives aux constats d'huissier et à l'exécution des jugements.

Les tribunaux marocains privilégient généralement l'indemnisation prévue par le Code du travail plutôt que l'astreinte de l'article 448 du Code de procédure civile, considérant l'article 41 comme spécifique et prééminent. La doctrine, toutefois, diverge : certains auteurs, comme le Professeur Moussa Abboud, préconisent de maintenir la possibilité d'astreinte pour contraindre l'employeur, notamment dans les grandes entreprises.

L'ensemble des règles précitées, témoignent de la limitation de la responsabilité disciplinaire du salarié se déploie pleinement à travers les effets juridiques du licenciement injustifié. En droit marocain, ces effets traduisent concrètement la fonction protectrice de l'ordre public social⁴²⁵⁶. Un licenciement est qualifié d'injustifié non seulement lorsqu'aucune faute grave⁴²⁵⁷ n'est établie, mais aussi lorsque les garanties procédurales prévues par le Code du travail ne sont pas respectées.

La jurisprudence insiste sur l'importance de ces garanties : absence d'entretien préalable, non-respect des délais légaux, ou méconnaissance du droit de défense constituent autant d'irrégularités entraînant la qualification de licenciement abusif.⁴²⁵⁸

Le contrôle juridictionnel exercé par le juge⁴²⁵⁹ dépasse la simple vérification formelle. Il s'agit d'un contrôle de légalité et d'opportunité, où le juge examine les circonstances entourant le licenciement⁴²⁶⁰ pour assurer la régularité de la procédure et protéger l'équilibre contractuel. Les effets juridiques se traduisent essentiellement par l'octroi d'indemnisation, dont le montant tient compte de l'ancienneté, de l'âge, de la situation familiale du salarié et de ses difficultés à retrouver un emploi. Cette indemnisation a aussi un effet dissuasif⁴²⁶¹, en sanctionnant financièrement l'employeur et en prévenant la répétition des abus.

Dans certains cas, le juge peut ordonner la réintégration⁴²⁶², lorsqu'elle est possible et conforme aux conditions légales. Bien que rare en pratique, cette mesure symbolise la limitation du pouvoir patronal et la protection de la stabilité de l'emploi⁴²⁶³. Ainsi, le juge régule de manière globale les relations de travail, en équilibrant les impératifs économiques et les exigences sociales. La cohérence et la prévisibilité de la jurisprudence renforcent cette sécurité juridique⁴²⁶⁴, bénéficiant à la fois aux salariés et aux employeurs.

En somme, les effets du licenciement disciplinaire injustifié constituent un pilier de l'ordre public social⁴²⁶⁵. À travers l'indemnisation, le contrôle juridictionnel⁴²⁶⁶ et la portée dissuasive des sanctions, le droit du travail marocain affirme que le pouvoir disciplinaire de l'employeur doit s'exercer dans un cadre normatif protecteur, avec le juge comme garant ultime de l'équilibre contractuel et de la justice sociale⁴²⁶⁷.

⁴²⁵⁶ MORIN (Marie-Laure), « L'ordre public social : permanence et mutations », Droit social, 2005, p. 897.

⁴²⁵⁷ Code du travail marocain, art. 39, qui énumère les faits susceptibles de constituer une faute grave.

⁴²⁵⁸ United Kingdom, Employment Rights Act 1996, dispositions relatives à la protection des salariés contre le licenciement injustifié (unfair dismissal).

⁴²⁵⁹ SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, PUF, Paris, p. 211.

⁴²⁶⁰ RAY (Jean-Emmanuel), Droit du travail, droit vivant, 32e éd., Dalloz, Paris, 2023.

⁴²⁶¹ Organisation internationale du travail (OIT), Convention n°158 sur la cessation de la relation de travail, 1982.

⁴²⁶² Code du travail marocain, art. 41.

⁴²⁶³ SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, PUF, p. 215.

⁴²⁶⁴ JEAMMAUD (Antoine), Le pouvoir dans l'entreprise, LGDJ, p. 233.

⁴²⁶⁵ MORIN (Marie-Laure), « L'ordre public social : permanence et mutations », Droit social, 2005.

⁴²⁶⁶ JEAMMAUD (Antoine), Le pouvoir dans l'entreprise, LGDJ, p. 233, qui souligne le rôle du juge dans la régulation du pouvoir patronal.

⁴²⁶⁷ LYON-CAEN (Gérard) et PÉLISSIER (Jean), Droit du travail, 22e éd., Dalloz, Paris, 2004.

CONCLUSION

Comme nous l'avons constamment mentionné tout au long de notre recherche, l'analyse de la réaction patronale face à la faute du salarié révèle une transformation profonde du droit disciplinaire marocain. Loin de constituer une simple technique de gestion interne, la faute grave se présente désormais comme une notion encadrée par l'ordre public social, soumise à des contraintes juridiques précises qui limitent l'arbitraire de l'employeur. L'exigence de preuve, le principe de proportionnalité et le contrôle juridictionnel renforcé constituent ainsi les fondements normatifs sur lesquels repose la régulation du pouvoir disciplinaire.

Dépassant la simple résolution des litiges individuels, le juge social marocain mène un rôle central dans la régulation des relations professionnelles, assurant ainsi la stabilisation des rapports de travail et la moralisation du pouvoir patronal. L'ordre public social, en tant qu'instrument dynamique, oriente l'application des règles vers une protection effective du salarié, limitant la portée des sanctions les plus attentatoires à ses droits et favorisant un équilibre durable entre intérêts économiques et exigences sociales.

Par ailleurs, la faute grave tend à dépasser sa fonction strictement répressive pour acquérir une dimension régulatrice. En sanctionnant les abus disciplinaires, le juge envoie un signal normatif à l'ensemble des acteurs du marché du travail, incitant à des pratiques conformes aux principes de loyauté, de proportionnalité et de respect des garanties procédurales.

Enfin, l'étude de la jurisprudence et de la doctrine montre que la faute grave constitue un révélateur des tensions inhérentes à la relation de travail et un indicateur de l'équilibre entre pouvoir patronal et protection du salarié. Elle confirme que l'ordre public social, en plaçant la régulation et la justice au cœur de l'analyse, reste l'outil privilégié pour encadrer le pouvoir disciplinaire et consolider un droit du travail socialement responsable et évolutif.

BIBLIOGRAPHIE

Sources normatives

- Constitution du Royaume du Maroc, 1er juillet 2011.
- Code du travail marocain, Loi n° 65-99, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003, Bulletin officiel n° 5167 du 8 décembre 2003, p. 2397.
- Code de procédure civile marocain.
- Loi n° 09-08 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, promulguée par le Dahir n° 1-09-15 du 18 février 2009, Bulletin officiel n° 5714 du 5 mars 2009, p. 519.
- Code du travail français.
- Code civil français.
- Loi n° 82-689 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise, JORF du 6 août 1982, p. 2518.

Doctrine

- DURAND (Paul), Traité de droit du travail, Dalloz, Paris, 1947.
- LYON-CAEN (Gérard) et PÉLISSIER (Jean), Droit du travail, 22e éd., Dalloz, Paris, 2004.
- SUPIOT (Alain), Critique du droit du travail, PUF, Paris, 1994.
- JEAMMAUD (Antoine), Le pouvoir dans l'entreprise, LGDJ, Paris, 1982.
- WAQUET (Philippe), Le pouvoir disciplinaire de l'employeur, Litec, Paris, 2000.
- RAY (Jean-Emmanuel), Droit du travail, droit vivant, 32e éd., Dalloz, Paris, 2023.
- MORIN (Marie-Laure), « L'ordre public social : permanence et mutations », Droit social, 2005, p. 891-903.
- ABBOUD (Moussa), Le licenciement en droit du travail marocain, Dar Al Qalam, Rabat, 2005.

- BOUKHARI (Mohamed), « Le contrôle juridictionnel du licenciement disciplinaire en droit marocain », Revue marocaine de droit et d'économie du développement, n° 45, 2002.

Références internationales

- Organisation Internationale du Travail (OIT), Convention n° 158 sur le licenciement, 1982.
- OIT, Recommandation n° 166 concernant la cessation de la relation de travail.
- Charte sociale européenne (révisée), 1996.
- Cour européenne des droits de l'homme, Fernández Martínez c. Espagne, 2014.
- Cour européenne des droits de l'homme, Bărbulescu c. Roumanie, 2017.
- Supreme Court of Canada, McKinley v. BC Tel, 2001 SCC 38.
- Bundesarbeitsgericht (Allemagne), jurisprudence relative au principe de proportionnalité en matière de licenciement.
- Statut des travailleurs espagnol (Estatuto de los Trabajadores), Décret législatif royal 2/2015.
- Code civil italien, article 2119 (licenciement pour juste cause).
- UK Employment Rights Act 1996.

Jurisprudence

- Cass. soc., 1945, Poliet et Chausson.
- Cass. soc., 31 mai 1956, Brinon.
- Cour de cassation marocaine, arrêt n° 309/2004.
- Cour de cassation marocaine, arrêt n° 191/05.