



Le harcèlement sexuel au travail en droit marocain: une protection disciplinaire sans véritable approche de genre?

de Maria Oufousra

I. Introduction

Le harcèlement sexuel au travail représente aujourd'hui l'une des formes les plus significatives de violences fondées sur le genre dans le milieu professionnel. Autrefois perçu comme une simple transgression des normes sociales ou comme un comportement isolé, il est désormais considéré comme une atteinte à la dignité humaine, un manquement au principe d'égalité et une violation claire du droit fondamental des femmes à travailler dans un cadre sûr et respectueux¹.

Cette problématique est d'autant plus cruciale dans les sociétés où les rapports de travail demeurent empreints d'inégalités structurelles entre les sexes. Les femmes travailleuses sont souvent confrontées à des attitudes sexistes, à des pressions psychologiques ou à diverses formes de harcèlement, qui restent souvent difficiles à signaler et à prouver en raison de la dépendance économique de ces femmes, des dynamiques hiérarchiques et de la crainte de représailles professionnelles. De plus, la question de la preuve complique encore davantage la situation, les incidents de harcèlement sexuel surviennent généralement sans témoins directs et reposent souvent sur des éléments indirects, des comportements répétitifs ou seulement sur les déclarations de la victime.

Dans ce contexte, le juge social occupe une place essentielle dans la protection des salariées contre les violences sexistes au travail. La jurisprudence devient alors un instrument crucial dans la construction progressive d'une réelle protection de la dignité des femmes au sein de l'entreprise.

Deux décisions de la Cour de cassation marocaine illustrent particulièrement cette évolution, l'arrêt n°758 du 2 juin 2011 et l'arrêt n°672 du 9 mai 2013². Dans les deux affaires, des salariés avaient été licenciés pour comportements à connotation sexuelle envers des salariées. Contestant leur licenciement, ils soutenaient notamment que les faits reprochés n'étaient pas suffisamment établis et que les témoignages retenus par les juridictions demeuraient insuffisants pour caractériser une faute grave.

¹ OIT, « *Mettre fin à la violence et au harcèlement dans le monde du travail* », Genève, 2019.

² Cour suprême marocaine, chambre sociale, arrêt n°758 du 2 juin 2011, dossier social n°96/5/1/2010 ; arrêt n°672 du 9 mai 2013, dossier social n°1494/5/1/2012.

La Cour de cassation rejette néanmoins les pourvois et confirme la légalité des licenciements disciplinaires. Ces décisions présentent un intérêt particulier dans une perspective de genre, car elles révèlent à la fois les avancées de la jurisprudence sociale marocaine dans la reconnaissance du harcèlement sexuel au travail et les limites persistantes de la protection juridictionnelle des femmes salariées. L'étude de ces deux décisions nous permet d'apprécier dans quelle mesure la jurisprudence marocaine contribue à la reconnaissance du harcèlement sexuel au travail tout en demeurant largement inscrite dans une logique disciplinaire qui peine encore à intégrer pleinement une approche fondée sur le genre.

II. Une reconnaissance progressive du harcèlement sexuel par la jurisprudence marocaine

Les deux décisions étudiées témoignent d'une évolution importante de la jurisprudence sociale marocaine vers la reconnaissance du harcèlement sexuel comme faute grave justifiant le licenciement disciplinaire. Dans l'arrêt n°758 du 2 juin 2011, la Cour considère que l'envoi par un salarié de messages téléphoniques déplacés à une collègue constitue un comportement contraire aux bonnes mœurs portant atteinte à la dignité de la salariée³. La Cour affirme également que l'absence de condamnation pénale ne fait pas obstacle à l'établissement de la faute grave par le juge du travail⁴. Cette solution revêt une importance particulière dans les affaires de harcèlement sexuel, où les exigences strictes de la preuve pénale conduisent souvent à l'absence de condamnation malgré l'existence de comportements attentatoires à la dignité.

L'arrêt n°672 du 9 mai 2013 approfondit cette orientation jurisprudentielle. Dans cette affaire, la Cour valide le licenciement d'un salarié accusé de comportements et de propos déplacés envers plusieurs salariées⁵. Les juges retiennent notamment les témoignages concordants des salariées ainsi que différents comportements observés dans l'entreprise pour confirmer l'existence de la faute grave. Toutefois, la Cour ne justifie pas en quoi ces comportements reprochés doivent être analysés comme une violence fondée sur le genre plutôt que comme une simple atteinte à la discipline de l'entreprise.

L'apport principal de ces décisions réside dans l'autonomie reconnue au juge social dans l'appréciation des faits de harcèlement sexuel. La Cour admet différents moyens de preuve : témoignages, déclarations des salariées, comportements répétés ou encore messages téléphoniques⁶. Cette approche relativement souple apparaît essentielle dans les affaires de violences sexistes, lesquelles se déroulent généralement dans des contextes où les preuves matérielles demeurent limitées. Les deux arrêts révèlent ainsi une évolution progressive de la jurisprudence sociale marocaine vers une meilleure prise en compte des violences sexistes au travail. Alors que l'arrêt de 2011 insiste principalement sur l'autonomie du juge social par rapport au juge pénal, l'arrêt de 2013 met davantage l'accent sur le pouvoir souverain des juges du fond dans l'appréciation des témoignages et des éléments de preuve⁷.

Cette évolution contribue à renforcer la protection de la dignité des salariées et traduit une prise de conscience progressive des effets du harcèlement sexuel sur les conditions de travail des femmes. Le juge social reconnaît désormais que certains comportements à connotation sexuelle rendent

³ Cour suprême marocaine, arrêt n°758 du 2 juin 2011, op.cit.

⁴ Ibid.

⁵ Cour suprême marocaine, arrêt n°672 du 9 mai 2013, op.cit.

⁶ Ibid.

⁷ Ibid.

impossible la poursuite normale de la relation de travail et portent atteinte au respect dû aux salariées dans l'entreprise.

III. Limites de la protection juridictionnelle des victimes de harcèlement sexuel au travail

Malgré ces avancées, les deux décisions révèlent également plusieurs limites lorsqu'elles sont analysées dans une perspective de genre. D'abord, le raisonnement de la Cour demeure essentiellement centré sur la notion classique de faute grave et sur la légalité du licenciement disciplinaire. Le harcèlement sexuel est principalement appréhendé comme un comportement perturbant le fonctionnement de l'entreprise plutôt que comme une violence fondée sur le genre ou comme une atteinte au principe d'égalité entre hommes et femmes.

Les décisions assurent ainsi une protection indirecte des salariées, mais sans construire un véritable raisonnement juridique centré sur les discriminations structurelles et les rapports de domination qui caractérisent les violences sexistes dans le monde du travail. Cette approche révèle les limites persistantes de la jurisprudence sociale marocaine dans l'intégration d'une véritable perspective de genre.

Ensuite, les deux arrêts mettent en évidence les difficultés liées à la preuve du harcèlement sexuel. Une grande partie du débat judiciaire porte sur la crédibilité des témoignages et sur la valeur des déclarations des salariées victimes⁸. Même si la Cour adopte une certaine souplesse, la parole des femmes continue à faire l'objet d'une forte contestation judiciaire. Or, les analyses féministes du droit ont depuis longtemps montré que les mécanismes classiques de preuve peuvent désavantager les victimes de violences sexuelles ou sexistes⁹. Les systèmes traditionnels de preuve reposent sur une conception prétendument neutre du procès qui ignore les spécificités des violences fondées sur le genre. En pratique, les victimes se trouvent souvent confrontées à une exigence difficilement compatible avec la nature même du harcèlement sexuel, lequel se caractérise précisément par son caractère discret, répétitif et souvent invisible.

Cette difficulté apparaît clairement dans les deux décisions étudiées. Les juridictions recherchent des témoignages concordants et des indices multiples afin d'établir la réalité des faits. Or, une telle logique risque parfois de maintenir une suspicion implicite à l'égard de la parole des femmes victimes de harcèlement. Par ailleurs, les décisions étudiées ne font aucune référence explicite aux normes internationales relatives à la protection des femmes contre les violences et discriminations au travail. Pourtant, plusieurs textes internationaux auraient pu être mobilisés, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) qui précise que « *Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits* »¹⁰ ; en outre, la Convention n° 190 de l'OIT marque une avancée majeure en consacrant le droit de toute personne à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement. Elle reconnaît que la violence et le harcèlement fondés sur le genre touchent de manière disproportionnée les femmes et comprennent notamment le

⁸ Arrêts n°758/2011 et n°672/2013, op.cit.

⁹ C. MacKinnon, « *Sexual Harassment of Working Women* », Yale University Press, 1979, p. 174.

¹⁰ Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée le 18 décembre 1979, article 11.

harcèlement sexuel¹¹. Elle complète ainsi utilement la Convention n°111, laquelle appréhende cette problématique à travers le principe de non-discrimination en matière d'emploi et de profession¹².

L'absence de référence explicite à ces normes internationales traduit une approche encore essentiellement disciplinaire du harcèlement sexuel, détachée d'une véritable réflexion sur les discriminations structurelles subies par les femmes dans les relations professionnelles. Contrairement à certaines jurisprudences étrangères qui considèrent désormais le harcèlement sexuel comme une atteinte aux droits fondamentaux et à l'égalité professionnelle, la jurisprudence marocaine demeure encore prudente dans la construction d'un raisonnement explicitement fondé sur le genre.

Enfin, les deux décisions restent silencieuses sur la responsabilité préventive de l'employeur. Or, la lutte contre le harcèlement sexuel ne peut se limiter à sanctionner l'auteur des faits après leur survenance. Une approche réellement protectrice supposerait également l'obligation pour l'entreprise de mettre en place des mécanismes de prévention, de sensibilisation et de protection des victimes¹³.

L'absence de réflexion sur la prévention montre que le droit marocain demeure encore largement orienté vers une logique de sanction individuelle plutôt que vers une politique globale de lutte contre les violences sexistes dans le monde professionnel. Cette observation revêt une importance particulière dans le contexte marocain, où la Convention n°111 de l'OIT a été ratifiée alors que la Convention n°190 relative à la violence et au harcèlement dans le monde du travail n'a pas encore fait l'objet d'une ratification, bien que celle-ci constitue aujourd'hui la principale norme internationale en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement sexuel au travail.

IV. Conclusion

L'étude des arrêts de 2011 et de 2013 montre ainsi que la Cour de cassation marocaine tend à faciliter l'établissement du harcèlement sexuel par une appréciation probatoire plus souple de la preuve et par la reconnaissance de l'autonomie du juge social par rapport au juge pénal. Ces décisions contribuent incontestablement à renforcer la protection des salariées victimes de comportements sexistes dans l'entreprise.

Toutefois, à travers notre analyse de ces arrêts, il se révèle que la jurisprudence marocaine demeure encore éloignée d'une véritable approche fondée sur le genre. Ainsi, les décisions étudiées témoignent davantage d'une protection disciplinaire des salariées que d'une véritable intégration du principe d'égalité de genre dans le raisonnement juridictionnel. Si les juges sanctionnent les comportements constitutifs de harcèlement sexuel, ils le font principalement à travers les catégories classiques de la faute disciplinaire et du pouvoir de direction de l'employeur. Les décisions étudiées ne mobilisent ni le concept d'égalité substantielle, ni celui de discrimination fondée sur le sexe, ni celui de violence basée sur le genre.

De même, l'absence de référence explicite aux normes internationales relatives à la protection des femmes dans le monde du travail limite la portée transformatrice de ces décisions. Ainsi, bien que cette jurisprudence participe à la garantie effective des droits des salariées, elle ne traduit pas encore une véritable justice du travail fondée sur le genre. Son principal apport réside dans la protection

¹¹ OIT, Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail, 2019, article premier.

¹² OIT, Convention n°111 de l'Organisation internationale du travail concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958, article 1, paragraphe b.

¹³ OIT, Convention n°190, op.cit., article 4, 2019.

concrète des victimes, tandis que sa principale limite réside dans l'absence d'une réflexion explicite sur les rapports de domination et les inégalités structurelles qui sous-tendent le harcèlement sexuel au travail.

Maria Oufousra
Docteure en droit social, professeure vacataire à l'Université Abdelmalek Essaadi
mariaoufousra@gmail.com