

REVUE

ISSN:2737-8101

DROIT & SOCIÉTÉ

PÉRIODIQUE SCIENTIFIQUE À COMITÉ DE LECTURE, ÉDITÉE PAR L'INSTITUT D'ÉTUDES SOCIALES ET MÉDIATIQUE
CONSACRÉE À LA PUBLICATION D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES DANS LES DOMAINES JURIDIQUE ET SOCIAL.

LA PROTECTION DE LA MATERNITÉ ENTRE NORMES DE L'OIT ET DROIT MAROCAIN

**ANALYSE DU CODE DU TRAVAIL ET DE SON
ALIGNEMENT SUR LE DROIT
INTERNATIONAL DU TRAVAIL**

Souad KHACHANI

مجلة القانون و المجتمع و Droit et Société



E ISSN 2737-8101

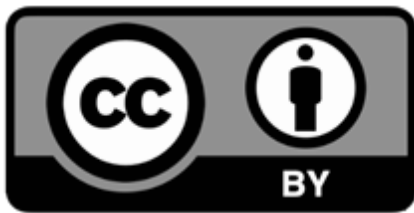


LA PROTECTION DE LA MATERNITE ENTRE NORMES DE L'OIT ET DROIT MAROCAIN : ANALYSE DU CODE DU TRAVAIL ET DE SON ALIGNEMENT SUR LE DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL

MATERNITY PROTECTION BETWEEN ILO STANDARDS AND MOROCCAN LAW: AN ANALYSIS OF THE LABOUR CODE AND ITS ALIGNMENT WITH INTERNATIONAL LABOUR LAW

Souad KHACHANI

*Doctorat en Droit Public et Sciences Politiques »
-Faculté des sciences juridiques économiques et sociales
Agdal Rabat
Université Mohammed 5/ Rabat
-Institut Supérieur des Professions Infirmières et
Technique de Santé de Rabat
Email : s.khachani@gmail.com*



*KHACHANI, S. (2026). LA PROTECTION DE LA
MATERNITE ENTRE NORMES DE L'OIT ET
DROIT MAROCAIN : ANALYSE DU CODE DU
TRAVAIL ET DE SON ALIGNEMENT SUR LE
DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL. REVUE
DROIT ET SOCIÉTÉ, 7(20), 34–49.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.20260209>*



LA PROTECTION DE LA MATERNITE ENTRE NORMES DE L'OIT ET DROIT MAROCAIN : ANALYSE DU CODE DU TRAVAIL ET DE SON ALIGNEMENT SUR LE DROIT INTERNATIONAL DU TRAVAIL



RESUME

La protection de la maternité constitue un principe fondamental du droit international du travail, consacré par les principaux instruments des droits humains. L'Organisation internationale du Travail (OIT) en a fait une priorité normative majeure, en adoptant plusieurs conventions, notamment la Convention n° 183, qui garantit la sécurité de l'emploi, la protection de la santé de la mère et de l'enfant, ainsi que la non-discrimination fondée sur la maternité. Ces normes sont complétées par des recommandations visant à renforcer leur mise en œuvre et à favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Malgré ce cadre juridique international, les discriminations liées à la maternité persistent à l'échelle mondiale, ce qui soulève la question de l'effectivité réelle des droits des femmes

Souad KHACHANI

*PhD en Droit Public et Sciences Politiques »
Université Mohammed 5, Rabat
Institut Supérieur des Professions Infirmières et Technique de Santé de Rabat*

salariées. Dans ce contexte, le droit marocain, à travers le Code du travail de 2003, a intégré plusieurs mécanismes de protection relatifs à la grossesse et à l'accouchement, notamment la stabilité de l'emploi, les droits sociaux spécifiques et la protection de la dignité de la salariée.

L'étude repose sur une approche juridique analytique et hypothético-déductive, combinant l'analyse des normes internationales de l'OIT et des dispositions du droit interne marocain. Elle vise à apprécier le degré de conformité et d'harmonisation entre ces deux niveaux normatifs ainsi que leur efficacité dans la protection des droits de la femme salariée.

L'hypothèse principale retenue est que le Code du travail marocain assure une protection globalement effective des droits de la femme salariée durant la période de périnatalité, en cohérence avec les standards internationaux. Cette protection se manifeste notamment par la garantie de la stabilité de la relation de travail et la reconnaissance de droits sociaux spécifiques, ainsi que par la prévention des discriminations et des atteintes à la dignité.

Toutefois, malgré les avancées normatives, des limites persistent quant à l'effectivité de ces garanties, ce qui révèle la nécessité de renforcer les mécanismes de contrôle et d'application. En définitive, le Maroc s'inscrit dans une dynamique d'harmonisation progressive avec les normes de l'OIT, traduisant un engagement en faveur de la protection de la maternité et de l'égalité professionnelle, tout en faisant face à des défis liés à la mise en œuvre effective de ces droits.

Mots clés : *protection de la maternité, Organisation internationale du Travail (OIT), Code du travail marocain, femme salariée, droits du travail, droits sociaux, dignité au travail.*

MATERNITY PROTECTION BETWEEN ILO STANDARDS AND MOROCCAN LAW: AN ANALYSIS OF THE LABOUR CODE AND ITS ALIGNMENT WITH INTERNATIONAL LABOUR LAW

ABSTRACT

Maternity protection is a fundamental principle of international labour law, enshrined in key human rights instruments. The International Labour Organization (ILO) has made it a major normative priority by adopting several conventions, particularly Convention No. 183, which guarantees employment security, the protection of the health of both mother and child, and the prevention of discrimination based on maternity. These standards are further complemented by recommendations aimed at strengthening their implementation and promoting work–family balance.

Souad KHACHANI

*PhD in Public Law and Political Science
Mohammed V University, Rabat
Higher Institute of Nursing and Health Care
Professions, Rabat, Morocco*

Despite this international legal framework, maternity-related discrimination persists worldwide, raising concerns about the actual effectiveness of women workers' rights. In this context, Moroccan labour law, through the Labour Code of 2003, has incorporated several protective mechanisms related to pregnancy and childbirth, including job stability, specific social rights, and the protection of women workers' dignity.

The study is based on a legal analytical and hypothetical-deductive approach, combining an examination of ILO international standards with Moroccan domestic legal provisions. It aims to assess the degree of consistency and harmonisation between these two normative levels, as well as their effectiveness in protecting women workers' rights.

The main hypothesis is that the Moroccan Labour Code provides an overall effective protection of women workers' rights during the perinatal period, in line with international ILO standards. This protection is reflected in particular through guarantees of employment stability, recognition of specific social rights, and safeguards against discrimination and violations of dignity.

However, despite these normative advances, limitations remain regarding the effective enforcement of these guarantees, highlighting the need to strengthen monitoring and implementation mechanisms. Ultimately, Morocco is engaged in a gradual process of alignment with ILO standards, demonstrating a commitment to maternity protection and gender equality in the workplace, while still facing challenges in ensuring their full effectiveness.

Keywords: maternity protection; International Labour Organization (ILO); Moroccan Labour Code; woman worker; labour rights; social rights; dignity at work

INTRODUCTION :

La protection de la maternité constitue, en droit international du travail, un principe fondamental consacré par les principaux instruments relatifs aux droits humains. L'Organisation internationale du Travail (OIT), depuis sa création, a placé la protection de la maternité et de l'enfance au cœur de ses priorités normatives, en raison de leur lien direct avec la santé, la dignité et l'égalité des travailleuses. Malgré cet encadrement juridique progressif, les discriminations fondées sur la maternité demeurent une réalité persistante à l'échelle mondiale, affectant l'effectivité des droits des femmes salariées.

Dans cette optique, l'OIT a élaboré un ensemble de conventions, notamment celles de 1919, 1952 et 2000, dont la Convention n° 183 sur la protection de la maternité constitue l'instrument le plus récent et le plus complet. Ces normes consacrent un ensemble de garanties juridiques essentielles portant sur la sécurité de l'emploi, la protection de la santé de la mère et de l'enfant, ainsi que la prévention de toute discrimination¹ liée à la maternité. Elles sont complétées par des recommandations qui visent à assurer une application effective de ces principes, notamment à travers la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Parallèlement, le droit interne marocain, à travers le Code du travail du 11 septembre 2003, a intégré plusieurs mécanismes juridiques relatifs à la protection de la femme salariée durant la

¹ Organisation internationale du Travail, Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 1998 ; ONU Femmes, Progress of the World's Women, 2019.

grossesse et l'accouchement. Ces dispositifs visent à garantir la stabilité de la relation de travail, l'accès à des droits sociaux spécifiques et la protection de la dignité de la salariée. Toutefois, la question de l'effectivité² de ces garanties demeure centrale, en raison de certaines limites d'application constatées en pratique.

Dès lors, il convient de s'interroger sur la mesure dans laquelle le droit du travail marocain assure une protection effective et complète des droits de la femme salariée durant la période de grossesse et d'accouchement.

Afin de répondre à la problématique posée, la présente étude adopte une démarche juridique analytique fondée sur une approche hypothético-déductive. Cette méthode permet de partir d'une hypothèse générale pour en vérifier la validité à travers l'analyse des normes juridiques applicables, tant au niveau international qu'interne.

L'étude repose principalement sur une analyse normative des instruments de l'Organisation internationale du Travail relatifs à la protection de la maternité, ainsi que sur les dispositions du droit positif marocain, notamment le Code du travail. Elle s'appuie également sur une lecture comparée des standards internationaux et de leur transposition dans le système juridique national, afin d'évaluer le degré d'harmonisation et d'effectivité des garanties reconnues.

Cette approche permet ainsi de confronter les normes internationales aux mécanismes internes de protection, en vue d'apprécier leur cohérence et leur efficacité dans la protection des droits de la femme salariée.

L'hypothèse principale soutenue dans cette étude est que les dispositions du Code du travail marocain consacrent une protection juridique relativement effective des droits de la femme salariée durant la période de périnatalité, englobant la grossesse et l'accouchement, en conformité avec les standards internationaux de l'OIT.

Cette hypothèse générale se décline en deux hypothèses secondaires :

Premièrement, le législateur marocain assure la stabilité de la relation de travail durant la grossesse et l'accouchement à travers des mécanismes juridiques tels que la suspension du contrat de travail et l'interdiction du licenciement discriminatoire fondé sur la maternité.

Deuxièmement, le droit du travail marocain garantit à la femme salariée des droits sociaux spécifiques ainsi qu'une protection de sa dignité en milieu professionnel, notamment par la reconnaissance de droits liés à la maternité et la prévention des atteintes à l'intégrité morale et professionnelle de la travailleuse.

Afin de vérifier ces hypothèses, l'analyse sera structurée en deux grandes parties :

La première partie sera consacrée à l'étude des normes de l'Organisation internationale du Travail relatives à la protection de la maternité, en tant que cadre de référence international définissant les garanties substantielles reconnues aux travailleuses.

² Haut-Commissariat au Plan, Femmes et hommes en chiffres, 2022 .

La deuxième partie portera sur l'analyse des dispositions du Code du travail marocain relatives à la protection de la femme salariée, afin d'évaluer le degré de conformité et d'effectivité de ces règles par rapport aux standards internationaux.

I. L'organisation internationale du Travail (OIT) : Articulation entre le dispositif normatif de protection de la maternité et les recommandations visant à en assurer l'effectivité.

Les principaux instruments internationaux relatifs aux droits humains consacrent la protection de la maternité en tant que droit fondamental du travail. À cet égard, depuis sa création, l'Organisation internationale du Travail a érigé la protection de l'enfance et de la maternité au rang de priorités essentielles. Toutefois, les discriminations à l'égard des femmes fondées sur la maternité persistent et revêtent une dimension mondiale.

Dans cette perspective, l'OIT attache une importance particulière à la sauvegarde de la santé de la mère et de l'enfant, en vue de permettre aux femmes de concilier leurs fonctions productives et reproductives, de prévenir toute inégalité de traitement en raison de la maternité et de promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les sexes³. À cette fin, l'OIT a adopté trois conventions relatives à la protection de la maternité, respectivement en 1919, 1952 et 2000, dont la Convention n° 183 sur la protection de la maternité constitue l'instrument le plus récent.

Ces conventions instaurent un ensemble de garanties juridiques destinées à assurer une protection renforcée des femmes enceintes ou ayant accouché dans le milieu professionnel, en consacrant des droits fondamentaux relatifs à la sécurité de l'emploi, à la santé et à la non-discrimination. Dans cette perspective, l'analyse de ce cadre normatif international conduit à distinguer, d'une part, les règles contraignantes issues du dispositif conventionnel de l'Organisation internationale du Travail (OIT), et d'autre part, les instruments de nature non obligatoire qui en précisent la mise en œuvre.

Dès lors, il convient d'étudier successivement, dans un premier temps, le dispositif normatif de l'OIT relatif à la protection de la maternité, lequel consacre un ensemble de garanties substantielles juridiquement encadrées, avant d'examiner, dans un second temps, les recommandations de l'OIT en matière de protection de la maternité et de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, qui complètent et orientent l'application effective de ces normes.

1.1 Le dispositif normatif de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relatif à la protection de la maternité : Consécration d'un ensemble de garanties substantielles :

Sur le plan juridique, le dispositif normatif de l'Organisation internationale du Travail (OIT) relatif à la protection de la maternité consacre un ensemble de garanties substantielles articulées autour de la stabilité de l'emploi, de la non-discrimination, de la protection de la santé et de la conciliation entre maternité et activité professionnelle, tout en combinant des normes conventionnelles contraignantes et des recommandations à valeur incitative.

³ Organisation internationale du Travail (OIT), Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), Genève, 1958

En premier lieu, le droit de la travailleuse de retrouver son emploi à l'issue du congé de maternité constitue une garantie fondamentale de stabilité professionnelle. La norme internationale⁴ consacre le principe selon lequel la salariée doit être réintégrée dans son poste initial ou dans un poste équivalent assorti d'une rémunération équivalente, consacrant ainsi une protection contre la rupture indirecte du lien d'emploi et la dégradation des conditions de travail. Ce mécanisme vise à neutraliser les effets économiques de la maternité sur la carrière professionnelle.

En complément, la convention n° 183⁵ instaure une protection post-congé de maternité, laissant toutefois aux législations nationales le soin de déterminer sa durée. Cette technique normative traduit une flexibilité encadrée, caractéristique du droit international du travail, qui fixe un standard minimal tout en reconnaissant une marge d'appréciation aux États.

Un autre mécanisme essentiel réside dans l'aménagement de la charge de la preuve en cas de licenciement. La convention n° 183⁶ consacre un renversement probatoire au profit de la travailleuse, en imposant à l'employeur de démontrer que le licenciement n'est pas lié à la grossesse, à l'accouchement ou à l'allaitement. Cette règle renforce l'effectivité de la protection contre les licenciements discriminatoires, en tenant compte de la difficulté pour la salariée d'établir un lien causal direct.

La protection contre la discrimination⁷ liée à la maternité s'inscrit dans une logique plus large de non-discrimination en matière d'emploi et de profession. Elle prohibe tout traitement défavorable fondé sur le sexe⁸ ou sur la fonction reproductive, notamment lors de l'embauche. La convention n° 156 étend cette garantie aux travailleurs ayant des responsabilités familiales, consacrant ainsi une approche non genrée de la charge familiale et une reconnaissance juridique de la parentalité dans le champ professionnel.

Dans le même sens, la convention n° 183⁹ interdit expressément toute exigence de test de grossesse lors du recrutement, sauf lorsque la nature du poste présente un risque avéré pour la santé de la femme concernée. Cette interdiction participe à la protection de la dignité de la travailleuse et à la prévention des pratiques discriminatoires préalables à l'embauche.

⁴ Organisation internationale du Travail. (2000). *Convention n° 183 sur la protection de la maternité*, art. 8, § 2.

⁵ Organisation internationale du Travail. (2000). *Convention n° 183 sur la protection de la maternité*, art. 8.

⁶ Organisation internationale du Travail. (2000). *Convention n° 183 sur la protection de la maternité*, art. 8, § 1

⁷ Organisation internationale du Travail. (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde*. Genève : OIT.

⁸ Organisation internationale du Travail, Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, op.cit

⁹ Organisation internationale du Travail. (2000). *Convention n° 183 sur la protection de la maternité*, art. 9.

La recommandation n° 191¹⁰ complète ce dispositif en prévoyant que le travail de nuit peut être interdit à la femme enceinte ou allaitante lorsque celui-ci est médicalement reconnu comme incompatible avec son état. Bien que non contraignante, cette disposition reflète une approche préventive de la santé reproductive.

La protection de la santé au travail constitue également un axe central du dispositif. La convention n° 183¹¹ interdit d'imposer aux femmes enceintes ou allaitantes des travaux présentant un risque significatif pour leur santé ou celle de l'enfant à naître ou nouveau-né. Cette interdiction consacre une obligation de protection renforcée fondée sur le principe de précaution en matière de santé reproductive.

La recommandation n° 191¹² précise cette obligation en imposant une évaluation préalable des risques professionnels, notamment ceux liés aux efforts physiques, aux agents chimiques, biologiques ou physiques, aux postures prolongées, aux températures extrêmes ou aux vibrations. Elle consacre ainsi une approche globale de la prévention des risques liés à la maternité en milieu professionnel.

En cas de risque avéré, la même recommandation¹³ préconise un ensemble de mesures graduées : suppression du risque, adaptation des conditions de travail, affectation temporaire à un poste compatible ou, à défaut, octroi d'un congé rémunéré. Cette hiérarchisation des mesures traduit une logique de protection progressive et proportionnée.

S'agissant de l'allaitement, le droit international du travail reconnaît le droit aux pauses d'allaitement comme une composante ancienne de la protection de la maternité. La convention n° 183¹⁴ en consacre le principe tout en laissant aux législations nationales la détermination de leur durée et de leur fréquence, ce qui peut entraîner des disparités d'application. L'effectivité de ce droit est étroitement liée à sa durée, laquelle doit être compatible avec les recommandations sanitaires internationales en matière d'allaitement.

Enfin, la recommandation n° 191¹⁵ encourage la mise en place d'infrastructures adaptées à l'allaitement sur le lieu de travail ou à proximité, dans des conditions d'hygiène adéquates. Cette mesure, bien que non obligatoire, traduit une évolution vers une conciliation concrète entre vie professionnelle et exigences biologiques liées à la maternité.

¹⁰ Organisation internationale du Travail. (2000). *Recommandation n° 191 concernant la protection de la maternité*, par. 6 (1).

¹¹ Organisation internationale du Travail. (2000). *Convention n° 183 sur la protection de la maternité*, art. 3.

¹² Organisation internationale du Travail. (2000). *Recommandation n° 191 concernant la protection de la maternité*, par. 5 (1).

¹³ Organisation internationale du Travail. (2000). *Recommandation n° 191 concernant la protection de la maternité*, par. 6 (2).

¹⁴ Organisation internationale du Travail. (2000). *Convention n° 183 sur la protection de la maternité*, art. 10.

¹⁵ Organisation internationale du Travail. (2000). *Recommandation n° 191 concernant la protection de la maternité*, par. 7.

Dans une perspective critique, ce corpus normatif se caractérise par une articulation entre normes impératives et instruments souples, permettant une protection minimale harmonisée tout en préservant une flexibilité nationale. Toutefois, cette dualité peut limiter l'uniformité de la protection effective, notamment en ce qui concerne les mesures laissées à l'appréciation des États, telles que la durée des protections post-maternité ou l'organisation concrète des pauses d'allaitement.

Il est constaté un décalage¹⁶ entre la protection de la maternité consacrée par les dispositions législatives et sa mise en œuvre effective dans la pratique. Cet écart s'explique notamment par le déficit d'information des travailleuses quant à leurs droits, la faiblesse des systèmes de sécurité sociale, l'insuffisance des mécanismes de contrôle et d'exécution, ainsi que par la persistance de pratiques discriminatoires, le développement du secteur informel et les phénomènes d'exclusion sociale. Par ailleurs, certaines catégories de travailleuses, notamment les travailleuses indépendantes, domestiques, agricoles, celles employées dans des formes atypiques d'emploi, au sein des petites et moyennes entreprises, ainsi que les travailleuses migrantes, demeurent fréquemment exclues du bénéfice effectif du congé de maternité rémunéré.

Les normes de l'Organisation internationale du Travail relatives à la protection de la maternité consacrent non seulement la garantie de la sécurité de l'emploi des travailleuses pendant la grossesse, le congé de maternité et la période consécutive à la reprise du travail, mais imposent également l'adoption de mesures visant à prévenir toute forme de discrimination fondée sur la maternité. À cet égard, la convention n° 183 prévoit que de telles discriminations peuvent également se manifester au stade du recrutement et de l'embauche, en défaveur des femmes en quête d'emploi. Il demeure toutefois difficile d'apprécier avec précision l'ampleur des licenciements et des discriminations liés à la maternité, en raison de la rareté des études disponibles en la matière. Néanmoins, les données issues notamment des juridictions, des organismes chargés de la promotion de l'égalité des chances, des organisations syndicales et d'autres sources pertinentes attestent du caractère persistant et généralisé de ces discriminations à l'échelle internationale¹⁷. Ce constat a conduit l'OIT à appeler les Etats dans plusieurs rapports à s'aligner aux normes internationales concernant la protection de la maternité en milieu de travail, ces recommandations feront l'objet du chapitre suivant.

1.2 Recommandations de l'OIT en matière de protection de la maternité et de conciliation vie professionnelle-vie familiale :

Les recommandations de l'Organisation internationale du Travail (OIT)¹⁸ s'inscrivent dans une dynamique de consolidation du droit international du travail, en consacrant une approche intégrée de la protection de la maternité et de la conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales. Elles reconnaissent un rôle déterminant aux organisations d'employeurs et de travailleurs dans la conception et la mise en œuvre des politiques

¹⁶ Organisation internationale du Travail (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde* (p. 4). Genève : OIT.

¹⁷ Organisation internationale du Travail (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde* (p. 10). Genève : OIT.

¹⁸ Organisation internationale du Travail (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde* (p. 16). Genève : OIT.

publiques, conformément au principe de dialogue social qui structure l'action normative de l'OIT.

Les États sont invités¹⁹ à procéder à une révision critique de leurs dispositifs juridiques afin d'identifier les insuffisances existantes et d'y remédier par l'adoption de normes inclusives et non discriminatoires. Cette démarche vise l'universalisation effective de la protection de la maternité ainsi que l'extension des services de garde. Toutefois, cette exigence se heurte fréquemment aux contraintes budgétaires et institutionnelles des États, ce qui peut limiter la portée concrète des réformes envisagées.

L'OIT recommande²⁰ également aux États la mise en place de mécanismes juridiques et administratifs efficaces permettant de lutter contre les discriminations liées aux responsabilités familiales. Cela suppose le renforcement de l'inspection du travail, l'accessibilité des voies de recours et l'aménagement des règles probatoires en faveur des travailleurs. Néanmoins, l'absence d'un mécanisme international contraignant uniforme réduit l'harmonisation et l'effectivité de ces garanties.

Au-delà de l'égalité formelle, les recommandations poursuivent un objectif d'égalité matérielle entre les femmes et les hommes, notamment par des politiques publiques actives en matière de services de soins et de garde. Ces mesures sont susceptibles de produire des effets structurants sur le marché du travail, en favorisant l'emploi féminin et en déconstruisant les stéréotypes liés aux rôles familiaux. Leur efficacité demeure toutefois fortement dépendante du niveau d'investissement public et des priorités politiques nationales.

La maternité et les responsabilités de soins sont également appréhendées comme des charges collectives devant être assumées par des mécanismes de solidarité, notamment l'assurance sociale et les fonds publics. Cette approche vise à éviter la privatisation des coûts au détriment des employeurs ou des femmes salariées. Cependant, sa mise en œuvre varie considérablement selon les modèles de protection sociale adoptés par les États.

Par ailleurs, l'OIT recommande²¹ l'intégration de la maternité et du travail de soins non rémunéré dans les systèmes nationaux de protection sociale. Cette reconnaissance contribue à la sécurisation des revenus et à la réduction des inégalités structurelles, bien que le travail domestique demeure encore insuffisamment pris en compte dans de nombreux cadres juridiques et statistiques.

Enfin, les États sont appelés²² à renforcer la prévention en matière de santé et de sécurité au travail, dans une logique de protection globale des travailleurs. Les mesures différenciées selon le sexe doivent être strictement limitées à ce qui est nécessaire pour protéger la maternité, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement et d'éviter toute forme de discrimination indirecte.

¹⁹ Organisation internationale du Travail (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde* (p. 16). Genève : OIT.

²⁰ Organisation internationale du Travail (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde* (p. 17). Genève : OIT.

²¹ Organisation internationale du Travail (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde* (p. 17). Genève : OIT.

²² Organisation internationale du Travail (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde* (p. 17). Genève : OIT.

Dans une perspective critique, ces recommandations traduisent une ambition normative élevée et une conception globale de la protection sociale. Toutefois, leur caractère non contraignant limite leur effectivité, leur mise en œuvre dépendant largement des capacités économiques, institutionnelles et politiques des États, ce qui engendre des disparités importantes dans la réalisation concrète des droits consacrés.

II. La protection de la maternité et des droits sociaux de la femme salariée dans le Code du travail marocain :

La protection juridique de la femme travailleuse a connu une évolution notable, particulièrement à la suite de l'adoption de la Constitution de 2011²³. Celle-ci consacre, en son article 19, le principe d'égalité entre les hommes et les femmes dans l'ensemble des droits et libertés à caractère civil, politique, économique et social. Cette reconnaissance constitutionnelle fait peser sur l'État marocain l'obligation de promouvoir l'égalité des chances et de mettre en œuvre des politiques visant à réaliser la parité.

Par ailleurs, la protection de la femme salariée constitue un axe essentiel du droit du travail marocain, lequel s'inscrit dans une dynamique de consolidation des droits sociaux et de promotion de l'égalité professionnelle. À travers le Code du travail, le législateur a instauré un ensemble de garanties visant à encadrer la relation de travail durant les périodes de vulnérabilité liées à la grossesse et à l'accouchement, tout en assurant la préservation de la dignité de la travailleuse et la protection de ses droits sociaux fondamentaux.

Dans cette perspective, il apparaît nécessaire d'analyser, d'une part, les mécanismes juridiques relatifs à la protection de la relation de travail durant la grossesse et l'accouchement, lesquels visent essentiellement à assurer la stabilité de l'emploi et à prévenir toute forme de rupture abusive du contrat de travail durant cette période sensible. D'autre part, il convient d'examiner les droits sociaux reconnus à la femme salariée ainsi que les garanties visant à protéger sa dignité au travail, notamment à travers la non-discrimination, la protection de la santé et la conciliation entre vie professionnelle et obligations familiales.

Ainsi, cette partie met en lumière la double dimension de la protection accordée à la femme salariée dans le droit du travail marocain, entre sécurisation de la relation de travail et affirmation de droits sociaux et humains fondamentaux en milieu professionnel.

2.1 La protection de la relation de travail durant la grossesse et l'accouchement

Le régime juridique de la protection de la maternité en droit du travail marocain repose sur un ensemble de mécanismes visant à concilier la protection de la santé de la femme salariée avec la continuité de la relation contractuelle de travail. Dans cette optique, le législateur encadre de manière précise les effets juridiques de la grossesse et de l'accouchement sur le contrat de travail, en instituant notamment un congé de maternité emportant suspension temporaire de l'exécution des obligations professionnelles.

Cette suspension, qui n'entraîne pas la rupture du lien contractuel, s'accompagne de garanties destinées à préserver les droits de la salariée et à assurer sa réintégration dans l'emploi à

²³ Constitution du Royaume du Maroc, 2011, Bulletin Officiel n° 5964 bis du 30 juillet 2011 (notamment article 19 relatif à l'égalité entre les sexes).

l'issue de cette période. Dès lors, l'analyse du régime juridique du congé de maternité et de la suspension du contrat de travail permet de mettre en évidence les effets protecteurs reconnus à la femme salariée durant cette phase particulière de sa vie professionnelle.

Par ailleurs, la protection de la maternité ne saurait être effective sans l'existence de garanties renforçant la stabilité de l'emploi. À cet égard, le droit du travail marocain consacre des mécanismes spécifiques de protection contre le licenciement, prohibant toute mesure discriminatoire fondée sur la grossesse ou l'état de maternité. Ces garanties visent à assurer la sécurité juridique de la relation de travail et à prévenir toute rupture abusive du contrat en lien avec la situation de la salariée.

Ainsi, ce chapitre met en lumière l'articulation entre la suspension protectrice du contrat de travail et les garanties de stabilité de l'emploi, qui constituent ensemble les piliers de la protection juridique de la maternité en droit du travail marocain.

a) Le régime juridique du congé de maternité et de la suspension du contrat de travail :

Le législateur reconnaît à la salariée en état de grossesse, attesté par certificat médical, un droit au congé de maternité d'une durée de quatorze semaines, sauf dispositions plus favorables prévues par le contrat de travail, la convention collective ou le règlement intérieur²⁴.

Ce congé s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives à la protection de la maternité et ouvre droit à une rémunération intégrale, indépendamment de la fréquence des grossesses²⁵.

Par ailleurs, la salariée bénéficie, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, d'un congé de maternité de quatorze semaines assorti du maintien du salaire, sauf stipulations plus favorables²⁶.

La loi prévoit également la possibilité de suspendre le contrat de travail sur une période s'étendant de sept semaines avant la date présumée de l'accouchement à sept semaines après celui-ci. En cas d'état pathologique résultant de la grossesse ou des couches, dûment constaté par certificat médical, cette période peut être prolongée, dans la limite de huit semaines avant l'accouchement et quatorze semaines après celui-ci²⁷.

²⁴ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 152 et 270*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

²⁵ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 152*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

²⁶ Royaume du Maroc. (1958). *Dahir n° 1-58-008 du 24 février 1958 portant statut général de la fonction publique, article 46*. Bulletin officiel du Royaume du Maroc. Et Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 152*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

²⁷ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 154*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

En outre, lorsque l'accouchement intervient avant la date présumée, la durée de suspension du contrat peut être prolongée afin de permettre à la salariée de bénéficier de l'intégralité du congé auquel elle a droit²⁸.

Ainsi, le régime juridique du congé de maternité assure une protection à la fois sanitaire et professionnelle de la salariée.

b) La protection de la maternité au travail : de la garantie de la stabilité de l'emploi à la prévention du licenciement.

La protection de la salariée enceinte se manifeste par l'interdiction de toute rupture du contrat de travail fondée sur la grossesse. En effet, l'employeur ne peut procéder au licenciement d'une salariée dont l'état de grossesse est médicalement attesté²⁹.

Cette interdiction s'étend à l'ensemble de la période de grossesse ainsi qu'aux quatorze semaines suivant l'accouchement, toute décision contraire étant frappée de nullité³⁰.

En outre, le législateur impose à l'employeur une obligation d'aménagement des conditions de travail. À cet égard, les salariées en couches ne peuvent être employées durant les sept semaines consécutives suivant l'accouchement, et l'employeur est tenu d'alléger les tâches confiées à la salariée avant et après celui-ci³¹.

Toutefois, bien que la loi impose un allègement des tâches, elle ne prévoit pas expressément une réduction des heures de travail, ce qui peut constituer une limite à l'effectivité de la protection accordée³².

Ainsi, la protection contre le licenciement apparaît comme une garantie fondamentale de la sécurité de l'emploi de la femme salariée.

III. Les droits sociaux de la femme salariée et la protection de sa dignité au travail :

La protection de la femme salariée en droit du travail marocain ne se limite pas à la seule préservation de la relation de travail durant la maternité, mais s'étend également à un ensemble de droits sociaux et de garanties visant à assurer une conciliation effective entre vie professionnelle et vie familiale. Dans cette perspective, le législateur consacre des mécanismes juridiques destinés à reconnaître les charges familiales assumées par la salariée et à garantir des conditions de travail compatibles avec ses responsabilités maternelles et familiales.

²⁸ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail)*, article 154. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

²⁹ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail)*, article 159 et 160. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

³⁰ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail)*, article 159 et 160. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

³¹ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail)*, article 153. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

³² Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail)*, article 153 et 154. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

Ainsi, l'étude des droits sociaux liés à la maternité et à la vie familiale permet de mettre en évidence l'effort d'encadrement juridique visant à assurer une protection sociale renforcée, notamment à travers des dispositifs relatifs aux congés, aux prestations sociales et aux mesures de conciliation entre vie professionnelle et obligations familiales.

Par ailleurs, cette protection ne saurait être pleinement effective sans la garantie du respect de la dignité de la femme salariée au sein du milieu professionnel. En effet, le droit du travail marocain tend également à prévenir et à sanctionner les atteintes à l'intégrité morale et physique de la travailleuse, notamment les formes de discrimination, de harcèlement et de violences professionnelles.

Dès lors, ce chapitre met en évidence une approche globale de la protection de la femme salariée, articulée entre la reconnaissance de ses droits sociaux liés à la maternité et à la vie familiale et la protection de sa dignité en milieu professionnel, en tant que condition essentielle de l'effectivité de l'égalité au travail.

3.1 Les droits sociaux de la femme salariée relatifs à la maternité et à la vie familiale

Le congé de maternité n'a aucune incidence sur le droit au congé annuel payé, au même titre que le congé de maladie. Ainsi, tout salarié justifiant de six mois de travail consécutifs bénéficie d'un congé annuel payé³³.

Par ailleurs, en cas d'état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement, la durée du congé de maternité peut être prolongée dans les limites prévues par la loi³⁴.

En vue d'élever son enfant, la mère salariée peut prolonger la suspension de son contrat pour une durée n'excédant pas quatre-vingt-dix jours, à condition d'en informer son employeur dans les délais requis. Elle peut également, avec l'accord de ce dernier, bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée d'une année, tout en conservant le droit de réintégrer son poste et les avantages acquis³⁵.

De plus, la mère salariée dispose, pendant une période de douze mois suivant la reprise du travail, d'un droit à un repos quotidien d'une heure pour l'allaitement, réparti en deux demi-heures et rémunéré comme temps de travail effectif³⁶.

Enfin, le législateur reconnaît également au père salarié un droit à un congé de trois jours à l'occasion de la naissance d'un enfant, pouvant être pris de manière continue ou discontinue dans le mois suivant la naissance³⁷.

³³ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 231, 232 et 235*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

³⁴ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 154*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

³⁵ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 156*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

³⁶ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 161*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

3.2 La protection de la femme salariée contre les atteintes à la dignité et les violences en milieu professionnel :

Le Code du travail consacre une protection spécifique contre les atteintes à la dignité du salarié, notamment à travers la qualification de certaines pratiques comme fautes graves imputables à l'employeur.

Sont ainsi considérées comme fautes graves : l'insulte grave, toute forme de violence ou d'agression, le harcèlement sexuel ainsi que l'incitation à la débauche³⁸.

Lorsque de tels agissements sont établis, le salarié est en droit de quitter son emploi, cette rupture étant assimilée à un licenciement abusif imputable à l'employeur³⁹.

Cette consécration juridique du harcèlement sexuel et des violences en milieu professionnel constitue un mécanisme essentiel de protection, notamment au bénéfice des femmes salariées. Toutefois, son effectivité demeure conditionnée par la mise en œuvre effective des procédures de preuve et de sanction.

Conclusion

En définitive, l'analyse du cadre normatif international de l'Organisation internationale du Travail (OIT) met en évidence la consécration progressive de la protection de la maternité comme droit fondamental du travail, reposant sur un équilibre entre garanties juridiques contraignantes et recommandations visant à en assurer l'effectivité. À travers ses différentes conventions, notamment la Convention n° 183, l'OIT affirme des principes essentiels relatifs à la sécurité de l'emploi, à la protection de la santé de la mère et de l'enfant, ainsi qu'à la non-discrimination fondée sur la maternité, tout en promouvant une conciliation entre vie professionnelle et responsabilités familiales.

Dans cette perspective, le cadre juridique de la femme salariée durant la grossesse et l'accouchement consacre des acquis importants, notamment le droit au congé de maternité, la stabilité de la relation de travail et l'accès à des droits sociaux spécifiques. Ces garanties traduisent une protection normative substantielle, visant à prévenir toute rupture abusive du contrat de travail et à assurer la continuité des droits de la salariée durant cette période de vulnérabilité.

Cependant, ce dispositif demeure marqué par certaines limites tenant, d'une part, à l'effectivité variable des mécanismes de protection.

Dans ce cadre, le Maroc s'inscrit dans une dynamique d'harmonisation progressive de son droit interne avec les standards internationaux de l'OIT. En effet, à travers le Code du travail, le législateur marocain a intégré plusieurs principes fondamentaux issus des conventions internationales, notamment en matière de congé de maternité, de protection contre le

³⁷ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 269*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

³⁸ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 40*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

³⁹ Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail), article 40*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.

licenciement discriminatoire et de reconnaissance de certains droits sociaux de la femme salariée. Cette évolution traduit un engagement clair en faveur de la protection de la maternité et de la promotion de l'égalité professionnelle.

Néanmoins, malgré cette volonté d'alignement normatif, des défis persistent quant à l'effectivité réelle de ces dispositions⁴⁰, en effet des obstacles à la dénonciation des discriminations, l'insuffisante connaissance des droits par certaines travailleuses ainsi que la crainte de représailles, notamment la perte d'emploi, constituent autant de facteurs susceptibles de restreindre le recours effectif aux mécanismes de protection juridique⁴¹. ce qui souligne la nécessité de renforcer les mécanismes de contrôle⁴², d'application, et de prévention afin de garantir une protection pleinement conforme aux exigences de l'OIT.

Références bibliographique et webographiques :

Constitution du Royaume du Maroc, 2011, Bulletin Officiel n° 5964 bis du 30 juillet 2011, article 19.

Conseil Économique, Social et Environnemental, Autonomisation économique des femmes au Maroc, 2019.

Haut-Commissariat au Plan, Femmes et hommes en chiffres, 2022.

Lyon-Caen, Gérard et Antoine Lyon-Caen, Droit du travail, Paris, Dalloz, 2019.

Organisation internationale du Travail (2014). *Maternité et paternité au travail : Loi et pratique à travers le monde*. Genève : OIT.

Organisation internationale du Travail (OIT), Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession), Genève, 1958

Organisation internationale du Travail, Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, Genève, 1998 ; ONU Femmes, Progress of the World's Women, 2019.

Organisation internationale du Travail, Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, op.cit

Organisation internationale du Travail. (2000). *Convention n° 183 sur la protection de la maternité*.

Organisation internationale du Travail. (2000). *Recommandation n° 191 concernant la protection de la maternité*.

Organisation internationale du Travail, Labour Inspection and the Protection of Workers, 2017.

⁴⁰ Lyon-Caen, Gérard et Antoine Lyon-Caen, Droit du travail, Paris, Dalloz, 2019.

⁴¹ Conseil Économique, Social et Environnemental, Autonomisation économique des femmes au Maroc, 2019.

⁴² Organisation internationale du Travail, Labour Inspection and the Protection of Workers, 2017.

Royaume du Maroc. (1958). *Dahir n° 1-58-008 du 24 février 1958 portant statut général de la fonction publique*. Bulletin officiel du Royaume du Maroc. Et Royaume du Maroc. (2003).

Royaume du Maroc. (2003). *Code du travail (Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 formant Code du travail)*. Bulletin officiel n° 5210 du 6 mai 2004.