



HAL
open science

Le contentieux individuel du travail : étude de droit comparé franco-marocain

Imad Ouhlale

► **To cite this version:**

Imad Ouhlale. Le contentieux individuel du travail : étude de droit comparé franco-marocain. Droit. Université de Bordeaux, 2023. Français. NNT : 2023BORD0118 . tel-04129208

HAL Id: tel-04129208

<https://theses.hal.science/tel-04129208v1>

Submitted on 15 Jun 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

THÈSE PRÉSENTÉE
POUR OBTENIR LE GRADE DE

DOCTEUR DE
L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

ÉCOLE DOCTORALE DE DROIT
SPÉCIALITÉ : DROIT PRIVÉ ET SCIENCES CRIMINELLES

Par **Imad OUHLALE**

**Le contentieux individuel du travail : Étude de droit
comparé franco-marocain**

Sous la direction de Monsieur le Professeur : **Sébastien TOURNAUX**

Soutenue publiquement le 12 mai 2023 à 14 h

Membres du jury :

M. Lucas BENTO DE CARVALHO

Professeur à l'Université de Montpellier

Rapporteur

M. Rachid FILALI-MEKNASSI

Professeur à l'Université de Rabat

Rapporteur

M. Gilles AUZERO

Professeur à l'Université de Bordeaux

Président du jury

M. Sébastien TOURNAUX

Professeur à l'Université de Bordeaux

Directeur de thèse

« L'Université n'entend accorder aucune approbation, ni improbation, aux opinions émises dans cette thèse : ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur ».

REMERCIEMENTS

Je tiens tout d'abord à remercier chaleureusement Mon Professeur Sébastien TOURNAUX, pour avoir dirigé ces recherches, pour son soutien, sa grande disponibilité, ses conseils avisés, et sa confiance. Qu'il veuille bien trouver ici l'expression de ma plus sincère reconnaissance et gratitude.

Mes remerciements vont ensuite au Professeur Gilles Auzero sans qui ce travail de recherche n'aurait jamais été réalisé.

Je tiens également à remercier mon épouse, pour sa patience, et pour son soutien sans faille.

Je remercie enfin ma famille et plus particulièrement mes parents, mes frères et sœurs, mes amis et tous les membres du Comptrasec sans qui cette aventure aurait certainement été différente.

PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

<i>Act.</i>	Actualité
<i>AJDA</i>	Actualité juridique Droit administratif
<i>Aff.</i>	Affaire
<i>Al.</i>	Alinéa
<i>APD</i>	Archives de philosophie du droit et de sociologie juridique
<i>Art. préc.</i>	Article précité
<i>BRDA</i>	Bulletin rapide de droit des affaires Francis Lefebvre
<i>Bull. civ.</i>	Bulletin de la Cour de cassation, chambres civiles
<i>Bull. ass. plén.</i>	Bulletin de la Cour de cassation, assemblée plénière
<i>Bull. mixte</i>	Bulletin de la Cour de Cour de cassation, chambre mixte
<i>CA</i>	Cour d'appel
<i>CAA</i>	Cour administrative d'appel
<i>Cass.</i>	Cour de cassation
<i>Cass. ass. Plén.</i>	Cour de cassation assemblée plénière,
<i>Cass. civ.</i>	Cour de cassation, chambre civile
<i>Cass. soc.</i>	Cour de cassation, chambre sociale
<i>C/</i>	Contre
<i>C. civ.</i>	Code civil
<i>CE</i>	Conseil d'État
<i>CEDH</i>	Cour européenne des droits de l'homme
<i>Cf. Confer</i>	(se référer à)
<i>Chron.</i>	Chronique
<i>CJCE</i>	Cour de justice de l'Union européenne
<i>COC</i>	Code des obligations et des contrats (marocain)
<i>Coll.</i>	Collection
<i>Comm.</i>	Commentaire
<i>Cons. const.</i>	Conseil constitutionnel
<i>Contra.</i>	Opinion contraire
<i>Conv. EDH</i>	Convention européenne des droits de l'homme
<i>Comp.</i>	Comparer

<i>CPC</i>	Code de procédure civile
<i>CPH</i>	Conseil du prud'homme
<i>CSPJ</i>	Conseil supérieur du pouvoir judiciaire
<i>C. trav.</i>	Code du travail
<i>D.</i>	Recueil Dalloz
<i>Dactyl.</i>	Dactylographiée
<i>D. H.</i>	Recueil hebdomadaire de jurisprudence Dalloz
<i>Doctr.</i>	Doctrine
<i>éd.</i>	Édition(s)
<i>EDCE</i>	Études et documents du Conseil d'État
<i>Fasc.</i>	Fascicule
<i>Gaz. pal.</i>	Gazette du Palais
<i>Ibid.</i>	Ibidem (au même endroit)
<i>Id.</i>	Idem (le même)
<i>I.e.</i>	Id est (c'est-à-dire)
<i>In</i>	Dans
<i>Infra.</i>	Ci-dessous
<i>ISM</i>	Institut supérieur de la magistrature
<i>Jcl. Adm.</i>	Juris-Classeur de droit administratif
<i>Jcl. Civ.</i>	Juris-Classeur de droit civil
<i>Jcl. Proc. civ.</i>	Juris-Classeur de procédure civile
<i>JCP</i>	Juris-Classeur Périodique
<i>JCP E.</i>	Juris-Classeur Périodique édition entreprise
<i>JCP G.</i>	Juris-Classeur Périodique édition générale
<i>JCP S.</i>	Juris-Classeur Périodique édition sociale
<i>Juris.</i>	Jurisprudence
<i>Lamy dr. civ.</i>	Revue Lamy droit civil
<i>L.G.D.J</i>	Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
<i>Loc. cit.</i>	Loco citato (passage cité)
<i>LPA</i>	Les Petites Affiches
<i>N°</i>	Numéro
<i>Not.</i>	Notamment
<i>Obs.</i>	Observations
<i>OIT</i>	Organisation internationale de travail

<i>Op. cit.</i>	Opere citato (ouvrage cité)
<i>P.</i>	Page(s)
<i>Préc.</i>	Précité
<i>Préf.</i>	Préface
<i>PUAM</i>	Presses Universitaires d'Aix-Marseille
<i>PUF</i>	Presses Universitaires de France
<i>QPC</i>	Question prioritaire de constitutionnalité
<i>Rappr.</i>	Rapprocher
<i>RDT</i>	Revue du droit du travail
<i>Rec. CJCE</i>	Recueil CJCE
<i>Rép. civ.</i>	Répertoire de droit civil Dalloz
<i>Rép. dr. trav.</i>	Répertoire de droit du travail Dalloz
<i>Rép. soc.</i>	Répertoire des sociétés Dalloz
<i>Req.</i>	Chambre des requêtes de la Cour de cassation
<i>RFA</i>	Revue française des affaires
<i>RIDC</i>	Revue internationale de droit comparé
<i>RJS</i>	Revue de jurisprudence sociale
<i>RLDA</i>	Revue Lamy Droit des affaires
<i>RTD Civ.</i>	Revue trimestrielle de droit civil
<i>S.</i>	Semaine juridique
<i>s.</i>	Suivants
<i>Sect.</i>	Section
<i>S. dir. de</i>	Sous la direction de
<i>Spéc.</i>	Spécialement
<i>SSL</i>	Semaine sociale Lamy
<i>Supra.</i>	Ci-dessus
<i>T.</i>	Tome
<i>TA</i>	Tribunal administratif
<i>T.C.</i>	Tribunal des conflits
<i>TGI</i>	Tribunal de grande instance
<i>Trad.</i>	Traduction
<i>V.</i>	Voir
<i>Vol.</i>	Volume

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE : LES IMPERFECTIONS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL

-----29

TITRE I : LES DYSFONCTIONNEMENTS ORGANISATIONNELS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL ----- 33

CHAPITRE I : LES DYSFONCTIONNEMENTS LIÉS À LA STRUCTURE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL ---35

CHAPITRE II : LES GENES LIEES A LA COMPETENCE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL. -----79

TITRE II : L'ILLUSION DE L'EFFICACITE PROCEDURALE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL. -----150

CHAPITRE I : LES INCIDENTS DES REGLES PROCEDURALES APPLICABLES DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL. ----- 154

CHAPITRE II : LES INCIDENTS DE JUGEMENT ET L'EXERCICE DES VOIES DE RECOURS.----- 214

SECONDE PARTIE : LES ENJEUX DE L'AMELIORATION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL ----- 262

TITRE I : LA REORGANISATION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL. -----264

CHAPITRE I : UN REAMENAGEMENT STRUCTUREL DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL. ----- 266

CHAPITRE II : UN RÉAMÉNAGEMENT DES COMPÉTENCE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.----- 324

TITRE II : UN REAMENAGEMENT DE LA PROCEDURE SPECIFIQUE A LA JURIDICTION DU TRAVAIL -----377

CHAPITRE I : UNE RESTRUCTURATION DES REGLES PROCEDURALES APPLICABLES DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL----- 379

CHAPITRE II : LA VALORISATION DES JUGEMENTS ET LA MODERNISATION DES VOIES DE RECOURS.

----- 435

INTRODUCTION GÉNÉRALE

« La justice est un instrument de la paix publique, et la garantie des libertés individuelles. Mais le contenu dans ces notions, les voies et les moyens de leur mise en œuvre sont l'objet de vives controverses »¹.

1. « Justice », « Justice sociale » et l'influence des conventions de l'OIT. Dans le langage courant, le mot « justice » désigne l'ensemble des institutions permettant de rendre la justice en application des règles de droit², de juger les litiges opposant de simples particuliers entre eux, ou des particuliers et l'État³. La notion de « justice sociale » est apparue pour la première fois en 1919, au lendemain de la première guerre mondiale, dans la Déclaration universelle de l'organisation internationale du travail, qui prévoyait : « qu'une paix universelle et durable ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale »⁴, qui repose sur une redistribution des biens et reconnaisse les personnes⁵. Mais ces termes renvoient aussi à l'ensemble des institutions ayant pour mission de résoudre les contentieux liés à la relation de travail⁶. La justice sociale a une importance centrale pour réguler en droit les rapports de travail⁷. Cela se traduit par la mise en adéquation du droit du travail qui régit ces rapports avec le contexte économique, social, politique, historique, afin d'assurer la justice sociale espérée par la masse salariale⁸. Pour renforcer ce rôle, il peut être recouru aux

¹ L.-M. Raingeard de la Bletière, « La justice pourquoi faire ? », in « La justice dans la vie des hommes d'aujourd'hui », G. Hahn (dir.), coll. 65^e semaine sociale de France, v. 1, Paris, 1986, 175 p, spéc. pp. 137-151.

² D. Roman « L'accès à la justice sociale et l'effectivité des droits fondamentaux : quelle justice sociale pour le 21^e siècle ? vers un ordre juridictionnel social », coll. CGT — Montreuil, 5 et 6 juin 2014, Dr. ouvr. Nov. 2014, n° 796, pp. 749-755.

³ A. Jeammaud, « Conflit, Différend, Litiges », Droits, Paris, 2001, v. 34 n° 2, pp. 15-20 ; G. Cornu et J. Foyer, Procédure civile, 3^e éd., PERSÉE : Université de Lyon, CNRS et ENS de Lyon, université de Lyon, in Revue internationale de droit comparé, v. 49, n° 1, Janvier-mars 1997, pp. 264-265 ; H. Motulsky, Écrits : études et notes de procédure civile, J. Foyer, G. Cornu, G. Bolard (préf.), Coll. Bibliothèque Dalloz, Paris, 2009, 392 p.

⁴ A. Supiot, « Quelle justice sociale internationale au XX^e siècle ? », Conférence d'ouverture du XXI^e siècle, Congrès de la société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale, Le Cap, 15-18 septembre 2015.

⁵ A. Supiot, « État social et mondialisation : Analyse juridique des solidarités », Séminaire sur « La responsabilité solidaire », collège de France, Paris, le 8 mars 2016 ; N. Fraser, Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution, la découverte, 2005.

⁶ A. Supiot, « L'idée de justice sociale », in L. Burgorgue Larsen, La justice sociale saisie par les juges en Europe, Pedone, 2013, pp. 5 et s ; P. Cam, Les prud'hommes, juges ou arbitres ? : Les fonctions de la justice du travail, éd. Presse de la Fondation Nationale des sciences politiques, 1981, Paris, 209 p.

⁷ M. Borgetto, M. Chauvière, Qui gouverne le social ? Coll. « Thème et commentaires », Dalloz, Paris, 2008, 284 p ; J. Clam et G. Martin, « Les transformations de la régulation juridique », coll. « Droit et Société. Recherches et travaux », 1998, in Droit et société, v. 42-43 n° 1, 1999, Justice et politique (II), pp. 532-534.

⁸ L'ouverture à des politiques économiques libérales a poussé certains pays à réduire les coûts sociaux pour attirer les investisseurs, ce qui produit des conséquences directes sur la justice sociale qui paie un lourd tribut (V. P. Lokiec, Droit du travail, 1^e éd., Thémis droit, puf, Paris, 2019, 846 p, spéc. p. 41). C'est dans ce contexte, que l'organisation internationale du travail a été créé en 1919, par le Traité de Versailles pour assurer : « à tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe..., le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » (Déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944).

conventions internationales⁹, et ce, en cas de lacune ou d'ambiguïté du droit interne¹⁰, pour l'application de la norme la plus favorable au travailleur¹¹, ou encore pour éclairer le juge du travail quant à la conformité du droit interne applicable au litige avec les conventions ratifiées¹².

2. Les contentieux du travail font partie intégrante des rapports du travail.

Dans l'ensemble des relations juridiques, les rapports de travail présentent souvent des caractères spécifiques¹³. Ils concernent exclusivement la personne de l'individu¹⁴, créent une subordination d'un individu à un autre¹⁵ et impliquent des engagements qui touchent les forces intellectuelles ou physiques de l'homme¹⁶. Le développement d'une économie industrielle a considérablement influencé cette forme assez particulière des rapports de travail et accentué les inégalités entre une personne (l'employeur) en situation de force qui impose sa loi, à une autre manifestement en situation de faiblesse (le salarié) qui ne peut que la subir¹⁷. Les différends nés à l'occasion de la relation du travail ont augmenté de manière importante les contentieux du travail, dans tous les pays industriels modernes¹⁸. Il apparaît opportun sans doute de prime abord de fixer les limites de ce qu'il convient d'entendre par contentieux du travail¹⁹.

3. « Contentieux », « travail », et « droit du travail ». Le terme contentieux est considéré comme étant « l'ensemble des litiges susceptibles d'être soumis aux tribunaux,

⁹ X. Beaudonnet et T. Teklè, *Droit international du travail et droit interne : Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit*, 2^e éd. Turin : Centre international de formation de l'OIT, 240 p, 2015 ; Ch. Guyon, *L'influence des normes supranationales sur le droit français*, B. Teyssié (préf.), coll. Thèse/Planète sociale, LexisNexis, 2016, 316 p.

¹⁰ Dans une décision du Tribunal de première instance de Milan, *Vitali-Airoldi c. Maserati spa et Officine Alfieri Maserati*, du 21 juillet 1994, un travailleur qui avait effectué de façon constante des heures supplémentaires, avait demandé leur prise en compte dans le calcul de la rémunération à percevoir pendant les périodes de congés payés. Mais dans l'absence de dispositions de droit interne en ce sens, le tribunal a appliqué la Convention n° 132 de l'OIT sur les congés payés.

¹¹ V. Une décision du 7 mai 2003 du tribunal régional du travail brésilienne, *Lacir Vicente Nunes c. Sandoval Alves Da Rocha et autres*, qui avait résolu le litige sur ce fondement : « un travailleur domestique qui avait été licencié après huit mois du travail, avait réclamé en justice une indemnité pour les congés payés, le tribunal a écarté la disposition interne moins protectrice que celles relevant du droit international et a appliqué la convention n° 132 ».

¹² T. Teklè, « Utilisation des normes de l'OIT par les juridictions nationales : comment et pourquoi ? », colloque de l'Université Paris-8 Vincennes — Saint-Denis — 12 déc. 2017, Dr. ouvr. juill. 2018, n° 840, pp. 414-420.

¹³ P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », Dr. soc. 1954, pp. 272-280.

¹⁴ É. Delassus, « De l'individu à la personne », in *Hal open science*, le 25 août 2013 ; M. Mauss, « Une catégorie de l'esprit humain : la notion de personne, celle de "moi" », 1938, *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 1950.

¹⁵ É. Delassus, « Éthique et relation entre les hommes dans le monde du travail », in *Éthique en stock. L'éthique au travail et dans les organisations*, Barnier Frédérique, Labit Anne et al, Presses Universitaires d'Orléans, 2008.

¹⁶ P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », Dr. soc. 1954, *op.cit.*

¹⁷ É. Delassus, « Éthique et relation entre les hommes dans le monde du travail », in *Éthique en stock. L'éthique au travail et dans les organisations*, *op.cit.*, v. égal. P. Laroque, « Contentieux et juridiction du travail », Dr. soc. 1954., *op.cit.*

¹⁸ En France, le nombre d'affaires devant le conseil de prud'hommes y compris référées atteint 102 696 en 2020 contre 187 651 en 2014. V. Le site officiel du ministère de la Justice Française : <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>. Au Maroc, plus de 34 000 litiges individuels du travail en 2012 devant les tribunaux de première instance, et ces chiffres sont en constante augmentation. La plupart portent sur les différends liés à la rupture abusive du contrat de travail et les salariées sont souvent à l'initiative des procédures judiciaires. Ces statistiques reflètent l'ampleur des contentieux individuels du travail. V. M. Oulkhouri, « Les récentes statistiques du ministère de l'emploi soulignent l'ampleur du contentieux social », le matin emploi, le 9 déc. 2013 ; v. égal. M. Ebisui, S. Cooney, C. Fenwick : *Resolving individual labour disputes : a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif)*, Bureau international du travail, OIT, Genève, 2016, 365 p, spéc. p. 19.

¹⁹ V. Dans ce sens : M. Henry, « Contentieux individuels et contentieux collectifs : les deux versants du règlement des litiges sériels qui ne mènent pas au soumet », Coll. CGT – Montreuil, 5 et 6 juin. 2014, *Vers un ordre juridictionnel social*, Dr. ouvr. Nov. 2014, n° 796, pp. 772-778, spéc. 773.

soit globalement, soit dans un secteur déterminé. Exemple : le contentieux administratif, le contentieux commercial, le contentieux de la sécurité sociale, le contentieux des accidents de la circulation, etc. (...)»²⁰. Il s'agit « des questions qui sont ou qui peuvent être l'objet d'une discussion devant les tribunaux »²¹. En tant qu'adjectif, « c'est tout ce qui peut faire l'objet d'un désaccord, spécialement juridique. Parfois synonyme de juridictionnel »²². En matière de droit du travail, le contentieux est le litige qui peut opposer deux personnes liées par une relation du travail relatif à leurs intérêts divergents²³. Ceci permet de revenir sur la conception « du travail » et « du droit du travail ». Historiquement et étymologiquement, le mot « travail » est attaché à l'idée de souffrance²⁴ au tripalium romain qui désignait un instrument de torture²⁵. Dans la langue française, le mot « travail » désigne une activité et son résultat²⁶. Il évoque, en même temps, une situation de contrainte²⁷. Juridiquement, le droit du travail est une branche du droit social constituée par l'ensemble des règles applicables aux relations du travail subordonné²⁸. Il a pour finalité l'organisation²⁹ et la régulation des relations professionnelles s'établissant entre un employeur et un salarié, dans le cadre d'un contrat de travail, tant sur le plan individuel que collectif³⁰. De ce constat, deux types de conflits peuvent surgir l'un à caractère individuel opposant le salarié et l'employeur et l'autre à caractère collectif opposant les salariés et le chef d'entreprise³¹. Ces contentieux font, en conséquence, partie intégrante des rapports de travail³². L'amélioration de leur résolution et, plus globalement, la volonté que les instances spécialisées en la matière soient efficaces, justes et productives³³ suscitent de plus en plus d'intérêt³⁴.

4. Notre étude sera consacrée, à l'analyse des instances juridictionnelles spécialisées dans le traitement des contentieux individuels du travail³⁵. **En France**, le conseil de prud'hommes est la seule juridiction compétente en matière de différends individuels nés

²⁰ G. Cornu, Vocabulaire juridique, M. Cornu, A. Ghazi, M. Goré (éd. scientifique), Ph. Malinvaud (préf.), coll. Quadriges. Disco. Poche, PUF, Paris, 2020, Paris, 1091 p.

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*

²³ L. Cadiet, E. Jeuland, Droit judiciaire privé, coll. Manuels, LexisNexis, Paris, 2020, 1085 p, spéc. p. 3 et s.

²⁴ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, 36^e éd., Dalloz, 2023, Paris, 1982 p, spéc. pp.1-6.

²⁵ *Ibid.*

²⁶ F. Favennec-Héry, P.-Y. Verkindt, Droit du travail, 8^e éd. G. Duchange (coll.), L.G.D.J, 2022, Paris, 776 p, spéc. p. 11.

²⁷ *Idem.*

²⁸ G. Cornu, Vocabulaire juridique, coll. Quadriges, PUF, Paris, 2020, *op.cit.*

²⁹ F. Héas, Droit du travail, 9^e éd., coll. Paradigme (Manuels), éd. Bruylant, Paris, 2021, 411 p, spéc. p. 1 et s.

³⁰ *Idem.*

³¹ M. Henry, « Contentieux individuels et contentieux collectifs : les deux versants du règlement des litiges sériels qui ne mènent pas au sommet », coll. CGT – Montreuil, 5 et 6 juin. 2014, Vers un ordre juridictionnel social, *op.cit.*

³² G. Couturier, Droit du travail : Les relations individuelles de travail, 2^e éd., puf, coll. Droit fondamental. Droit social, Paris, 1996, 606 p.

³³ Systèmes de résolution des conflits du travail : lignes directrices pour une permanence accrue, centre international de formation de l'organisation internationale du travail, OIT, 1^e éd., 2014, 268 p, spéc. p. 1.

³⁴ M. Henry, « Contentieux individuels et contentieux collectifs : les deux versants du règlement des litiges sériels qui ne mènent pas au sommet », Coll. CGT – Montreuil, 5 et 6 juin. 2014, Vers un ordre juridictionnel social, *op.cit.*

³⁵ *Idem.*

à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs et les salariés ou entre les salariés³⁶. Les contentieux collectifs sont exclus, sauf si l'objet de la prétention du salarié a pour but de reconnaître un droit individuel qu'il tire de la loi³⁷, du règlement ou de la convention collective³⁸, même s'il s'inscrit dans un cadre collectif comme la grève³⁹ ou le licenciement collectif⁴⁰. **Au Maroc**, c'est la chambre sociale du tribunal de première instance qui est compétente pour connaître tous les litiges relatifs aux contrats de travail⁴¹. Les conflits collectifs ne revêtent pas souvent un aspect juridique, ils sont résolus généralement par d'autres moyens non juridictionnels, à savoir : la conciliation, la médiation, l'arbitrage ou le règlement négocié⁴². D'où l'intérêt, d'analyser la genèse de ces institutions en remontant à leurs origines et en mettant en lumière la façon dont elles sont conçues, et dont elles sont organisées. Cette étude permettra d'évaluer leurs situations actuelles, de découvrir les défauts qui causent leurs dysfonctionnements et de proposer par la suite des solutions bien adaptées à chaque juridiction.

5. Histoire des origines de la juridiction du travail en France et au Maroc. Le conseil de prud'hommes est à l'origine une juridiction lyonnaise issue du milieu des « soyeux » sous l'Ancien régime⁴³, sa mission consistait à régler les différends entre les fabricants de soieries et leurs ouvriers⁴⁴. Cette juridiction a été beaucoup critiquée et supprimée par la Révolution française à cause de son caractère corporatiste⁴⁵. Elle réapparaît par une loi de 18 mars 1806⁴⁶, étendue et complétée par un décret du 11 juin 1809⁴⁷. Outre son rôle principal, de trancher par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage entre les patrons ou leurs représentants et les employés, ouvriers et apprentis⁴⁸, le conseil de prud'hommes disposait de certaines missions particulières dans l'objectif de préserver la discipline de travail dans le domaine de

³⁶ C. trav., français, art. L. 1411-1 dispose que : « le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient ». Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti ».

³⁷ M. Henry, « Contentieux individuels et contentieux collectifs : les deux versants du règlement des litiges sériels qui ne mènent pas au sommet », Coll. CGT – Montreuil, 5 et 6 juin. 2014, Vers un ordre juridictionnel social, *op.cit.*

³⁸ *Idem.*

³⁹ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, 36^e éd. Dalloz, 2023, 1800 p, spéc. p. 140

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ CPC, marocain, art. 20.

⁴² Prévention et résolution amiable des conflits collectifs du travail, Rapport du Conseil économique et social par M. Alaoui, M. Kettani, A. Merini, A. Ghannam, auto-saisine 2012 n° 6, 96 p, spéc. p. 30-37.

⁴³ A. Cottureau, « Les prud'hommes au XIXe siècle : une expérience originale de pratique du droit », justice 1997, n° 8, p. 9 et s.

⁴⁴ *Idem.*

⁴⁵ Fr. Olivier-Martin, L'organisation corporative de la France d'Ancien Régime, éd. Librairie du Recueil Sirey 1938, 565 p, spéc. p. 160.

⁴⁶ P. Cam, Les prud'hommes : juges ou arbitres ? Les fonctions sociales de la justice du travail, éd. Humensis, Presse de la Fondation nationale des sciences politiques 1981, 209 p, spéc. p. 25.

⁴⁷ B. Blohorn-Brenneur, « Bicentenaire de la création des conseils de prud'hommes : bilan et perspectives », D. 2006. 1324.

⁴⁸ Art. 6 de la loi du 18 mars 1806.

l'industrie⁴⁹. Il prononçait des jugements en cas de délit pour trouble à l'ordre et à la discipline des ateliers, de manquement grave des apprentis envers leur maître⁵⁰, de contrôle des livrets d'acquis qui contenaient les comptes des travailleurs à domicile, d'inspection des ateliers, d'établissement de statistiques, de dépôt des dessins et modèles, d'enquêtes ou encore en cas de contraventions⁵¹. Les conseillers étaient élus en assemblée générale commune par les marchands et les chefs d'atelier⁵². Le conseil de prud'hommes était donc composé majoritairement⁵³ de conseillers marchands-fabricants,⁵⁴ mais en pratique, le fonctionnement était paritaire, car le bureau de conciliation était composé seulement d'un représentant de chaque catégorie⁵⁵. Malgré ce développement, cette institution est considérée par la classe ouvrière comme « des tribunaux de maîtres »⁵⁶, un lieu pour dissimuler le déséquilibre des rapports de classe⁵⁷ soutenue par la possibilité d'un accord entre les parties⁵⁸.

6. Le législateur de 1848 bouleversa complètement cette institution, par un décret du 27 mai 1848 qui a rendu tout ouvrier électeur et éligible⁵⁹. Le système d'élection organisé consistait à désigner un nombre de candidats triple de celui des sièges à pourvoir par les patrons et les ouvriers⁶⁰. Les patrons choisissaient les conseillers ouvriers et, inversement, les ouvriers choisissaient les conseillers patronaux désignés sur la liste⁶¹. Les prud'hommes ouvriers élaient le président patron et les prud'hommes patrons le président ouvrier⁶². Ce système n'a pas fonctionné à cause du mécontentement du patronat, du nouveau classement des chefs d'ateliers et des contremaîtres⁶³. L'objectif était de faire intégrer progressivement

⁴⁹ B. Dubois, « Les prud'hommes et la discipline industrielle au XIXe siècle », *in* juges et criminels, Étude en hommage à René Martinage, Hellemes, Ester, 2000.

⁵⁰ J.-C. Farcy, Histoire de la justice en France : de 1789 à nos jours, coll. Repères, éd. La Découverte, 2015, p. 23.

⁵¹ N. Olszak, Histoire du droit du travail, coll. Corpus. Histoire du droit, éd. Economica, Paris, 2011, 135 p, spéc. p. 42 ; J.-P. Le Crom, « Le livret ouvrier au XIXe siècle entre assujettissement et reconnaissance de soi », *in* D. Gaurier, P.-Y. Legal et Y. Le Gall (dir.), Du droit du travail au droit de l'humanité, Études offertes à Ph.-J. Hesse, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. L'univers des normes, 2003, pp. 91-100.

⁵² « Le chef d'atelier est un entrepreneur d'ouvrages à façon qui, recevant les métiers premiers du marchand-fabricant, a chez soi un atelier et des ouvriers pour les y confectionner. On peut ajouter : ou qui fait marcher un ou plusieurs métiers chez le fabricant », V. dans ce sens : C. Didry, L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire, coll. Travail et salariat, éd. La dispute, Paris, 2016, 244 p, spéc. pp. 26-27.

⁵³ R. Le Roux-Cocheril, Les nouveaux conseils de prud'hommes, éd. Sirey, Paris, 1980, 406 p, spéc. p. 2.

⁵⁴ « Le marchand ou négociant-fabricant est celui qui, propriétaire de machines, métiers et ustensiles, propriétaire des matières premières, des dessins, des modèles et des procédés de fabrication, fait confectionner, soit dans ses ateliers, soit en dehors, par des chefs d'atelier ou des ouvriers qu'il paie, les objectifs qu'il livre ensuite au commerce », V. dans ce sens : C. Didry, L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire, coll. Travail et salariat, *op.cit.*

⁵⁵ N. Olszak, « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », *in* H. Michel, L.Willemez (dir.), les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire, (actes du colloque du Conseil économique et social, Paris, 7-8 novembre 2006), Broissieux, éd. du Croquant, 2008, pp. 15-24.

⁵⁶ B. Dubois, « Les prud'hommes et la discipline industrielle au XIXe siècle », *in* juges et criminels, Études en hommage à René Martinage, Hellemes, Ester, 2000.

⁵⁷ P. Cam, Les prud'hommes, juges ou arbitre ? Les fonctions sociales de la justice du travail, Paris, Presses de la FNSP, 1981, 208 p, spéc. 29.

⁵⁸ *Idem.*

⁵⁹ H. Michel, L. Willemez, Les défenses syndicales et action publique. Actualité d'une institution bicentenaire. Rapport final. Mission de recherche Droit et justice, Juin. 2007, 330 p, spéc. 15.

⁶⁰ N. Olszak, Histoire du droit du travail, coll. Corpus. Histoire du droit, éd. Economica, Paris, 2011, 135, spéc. p. 43.

⁶¹ *Idem.*

⁶² *Idem.*

⁶³ *Idem.*

tous les ouvriers dans la procédure électorale, en sortant du cercle des chefs d'atelier et des contremaîtres établis par la législation impériale⁶⁴.

7. Les mouvements syndicalistes. Cette époque fut marquée par la montée des mouvements syndicalistes, avec l'apparition d'un premier décret de Louis Blanc qui a autorisé la liberté d'association et la loi du 25 mai 1864 sur la dépénalisation des coalitions ouvrières tant qu'elles n'empêchaient pas la liberté du travail de chacun⁶⁵. Le mouvement ouvrier syndicaliste prenait de plus en plus de l'ampleur au sein des conseils des prud'hommes, qui devinrent véritablement paritaires dès 1880⁶⁶. Les ouvriers pouvaient accéder à la tête de cette juridiction grâce à une loi du 7 février 1880⁶⁷, qui a introduit les élections des présidents, vice-présidents et secrétariats au sein des conseils⁶⁸, avec le maintien du principe de l'alternance pour la présidence entre les ouvriers et le patronat⁶⁹. Cependant, le fait qu'un conseiller employeur soit soumis à la présidence d'un conseiller ouvrier créait des tensions à l'intérieur des conseils de prud'hommes⁷⁰, ce qui a provoqué des démissions collectives de conseillers patrons⁷¹. Les patrons refusaient de siéger, et il a fallu attendre une loi de 11 décembre 1884 qui a permis à la juridiction de siéger en l'absence d'une fraction de ses membres pour éviter les situations de blocage⁷².

8. Les lois de 1905 et 1907, reconnues comme fondatrices des principes fondamentaux de l'institution prud'homale actuelle⁷³, ont complètement changé son organisation et sa finalité⁷⁴. Par la loi du 15 juillet 1905, le conseil de prud'hommes intègre l'ordre juridictionnel et se rattache au ministère de la Justice et non plus à l'industrie⁷⁵. L'innovation majeure consistait dans l'introduction de la fonction de « juge départiteur »⁷⁶, initialement confié au « juge de paix »⁷⁷, puis au « juge du tribunal de première d'instance »⁷⁸, afin de trancher les affaires en cas de départage, dans une juridiction

⁶⁴ C. Didry, *L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire*, coll. Travail et salariat, éd. La dispute, Paris, 2016, 244 p, spéc. pp. 85-86.

⁶⁵ A. Cottureau, « Sens du juste et usages du droit du travail : une évolution contrastée entre la France et Grande Bretagne au XIXe siècle », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, n° 33, 2006.

⁶⁶ *Ibid.*

⁶⁷ G. Champagne, *Approche méthodologique des modes alternatifs de règlement des conflits : le cas de prud'hommes*, Thèse de doctorat, sciences de gestion, Aix Marseille III, 2005.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ G. Champagne, *Approche méthodologique des modes alternatifs de règlement des conflits : le cas de prud'hommes*, *op.cit.*

⁷⁰ R. Le Roux-Cocheril, *Les nouveaux conseils de prud'hommes*, Sirey, Paris, 1980, p. 3.

⁷¹ *Idem.*

⁷² N. Olszak, *Histoire du droit du travail*, coll. Corpus. Histoire du droit, éd. Economica, Paris, 2011, 135 p, spéc. p. 45

⁷³ J. Laroque, « De l'extension des attributions des conseils de prud'hommes et de leur organisation », *La Semaine Sociale Lamy* n° 336 du 24.11.1986, p. 663, V. égal. P. Estoup « La question prud'homale », *Gaz. Pal.*, du 11 au 13 août 1991, p. 2.

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ V. B. Jaubert et C. Sant, « Le méconnu du conseil de prud'hommes : le juge départiteur », *Dr. soc.* 1985. 567 ; M. Killer, « Le départage devant les conseils de prud'hommes », *Dr. soc.* 1993, p. 165 ; É. Schekler, *Le départage prud'homal (théorie et pratique)*, A. Supiot (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, 2004.

⁷⁷ N. Olszak, *Mouvement ouvrier et système judiciaire (1830-1950)*, A. Cottureau (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Université de Strasbourg III, t. 3, 1987, p. 230.

⁷⁸ V. F. Ruellan, « Le juge d'instance et le délibéré prud'homal », *Dr. soc.* 1986. 799, *spéc.* p. 800.

paritairement ouvrière et patronale⁷⁹. La réforme de 1907, qui fut l'objet de la loi du 27 mars 1907 a étendu la compétence des conseils de prud'hommes à tous les litiges liés au contrat de louage, opposant les salariés à leurs employeurs de l'industrie, du commerce, des industries extractives et de la manutention des transports⁸⁰. Les conditions de l'électorat, de l'éligibilité ont été assouplies et la présidence du conseil devait être assurée alternativement par un patron et un salarié⁸¹. Elles ont été étendues aux femmes par une loi du 15 novembre 1908⁸². Les nouvelles règles d'appel plaçaient les sentences sous la surveillance d'un magistrat de carrière et non plus des juges consulaires élus⁸³.

9. Une institution créée bien avant la naissance du droit du travail. Plusieurs textes se sont ensuite succédés, notamment par la loi du 21 juin 1924 intégrant la réglementation des conseils de prud'hommes au livre IV du Code du travail adopté par la loi du 28 décembre 1910 portant codification « des lois ouvrières »⁸⁴, ensuite, un nouveau Code du travail vers les années 1930 a été promulgué, régissant l'ensemble des règles relatives au travail subordonné⁸⁵. Le conseil de prud'hommes existait donc bien avant la naissance du droit du travail⁸⁶. Une nouvelle chambre sociale de la Cour de cassation, spécialisée dans le contentieux du travail a été créé par un décret-loi du 17 juin 1938 afin désengorger la chambre civile de cette haute juridiction⁸⁷. Le 17 octobre 1958, une étude a été engagée pour la réformation des lois de procédure et de compétence de toutes les juridictions, y compris des juridictions sociales⁸⁸. En matière prud'homale, la procédure était encadrée par une ordonnance et un décret du 22 décembre 1985, le taux de compétence a été élevé en premier ressort, l'accès à l'appel a été limité⁸⁹. Le décret du 12 septembre 1974 a élargi le pouvoir du bureau de conciliation, avec la création d'une formation de référé confiée au président⁹⁰. Cela était en effet considéré comme contraire au principe de parité⁹¹. Cette réforme fut

⁷⁹ M. David, « L'évolution historique des conseils de prud'hommes de prud'hommes en France », Dr. soc. fév. 1974, pp. 3 et s ; A. Supiot, Les juridictions du travail, Traité de droit du travail, Dalloz, 1987, 696, spéc. p. 4.

⁸⁰ R. Le Roux-Cocheril, Les nouveaux conseils de prud'hommes, éd. Sirey, Paris, 1980, 406 p, *op.cit.* ; N. Olszak, Histoire du droit du travail, Coll. Corpus. Histoire du droit, éd. Economica, Paris, 2011, *op.cit.*, spéc. p. 45 ; C. Didry, L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire, éd. La dispute. Travail et salariat, Paris, 2016, 244 p, spéc. pp. 86-87.

⁸¹ R. Le Roux-Cocheril, Les nouveaux conseils de prud'hommes, Sirey, Paris, 1980, 406 p, *op.cit.*

⁸² R. Le Roux — Cocheril, Les nouveaux conseils de prud'hommes, éd. Sirey, Paris, 1980, *op.cit.*

⁸³ N. Olszak, Histoire du droit du travail, coll. Corpus. Histoire du droit, éd. Economica, Paris, 2011, 135 p, spéc. p. 46.

⁸⁴ Consacre le nouveau Code de travail et de prévoyance qui porte sur les conventions relatives au travail, contrat d'apprentissage, contrat de travail, salaire et placement.

⁸⁵ N. Olszak, Histoire du droit du travail, coll. Corpus. Histoire du droit, *op.cit.*, spéc. pp. 1-2.

⁸⁶ F. Grua, « Les divisions du droit », RDT civ. 1993, p. 59, *spéc.* p. 597 ; F. Géa, « Une meilleure justice du travail », RJS 2016, p. 191.

⁸⁷ J. Savatier, « Le contexte de la création de la chambre sociale », in Soixantième anniversaire de la chambre sociale, 1938-1998, La documentation française, Paris, 2000, 158 p, spéc. pp. 55-56 ; G. Gelineau-Larrivet, « De la législation industrielle au droit du travail et au droit de la sécurité sociale. La chambre sociale de la Cour de cassation de 1938 à 1998 », in Soixantième anniversaire de la chambre sociale de la Cour de cassation, 1938-1998, La documentation française, Paris, 2000, 158 p, spéc. 35.

⁸⁸ N. Berns-Lion, Les juridictions du travail, Courrier Hebdomadaire du C.R.I.S.P, vol. 920-921 (15), 1981, p. 1-43, spéc. 6.

⁸⁹ J. Villebrun, G.-P. Quétant, Traité de la juridiction prud'homale, 3^e éd., L.G.D.J, Vol. 1, Paris, 1989, 846 p, spéc. p. 2.

⁹⁰ N. Olszak, « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », in H. Michel, L. Willemez (dir.), Les prud'hommes. Actualité d'une justice bicentenaire, Bellecombe-en-Bauge, Édition du Croquant, 2008.

⁹¹ N. Olszak, Histoire du droit du travail, PUF, coll. Que sais-je ? 1995, 127 p, *spéc.* p. 47.

influencée par les principes fondamentaux de la procédure civile : le principe du contradictoire et l'obligation de motiver les décisions sous prétexte d'éviter la longueur des procédures en matière prud'homale⁹².

10. L'extension de la compétence du conseil de prud'hommes. Le décret n° 76-1237 du 28 décembre 1976 a étendu la compétence des conseils à tous les litiges individuels du travail tant sur le plan professionnel que territorial⁹³. La réforme Boulin de 1979, par la loi du 18 janvier 1979, illustre le rôle principal du syndicalisme dans l'évolution du conseil de prud'hommes⁹⁴ et vise principalement à sa consolidation⁹⁵. D'abord, par son extension sur tout le territoire dans le ressort de chaque tribunal de grande instance et par la mise en place, pour toutes les professions et les catégories⁹⁶ d'une formation de référé prud'homal⁹⁷. Ensuite, les salariés sont d'office inscrits sur les listes électorales, les élections sont organisées dans le cadre d'un scrutin proportionnel par collège⁹⁸. Cette réforme instaure le choix du paritarisme comme principe fondamental du conseil de prud'hommes en France⁹⁹ et l'étend à l'ensemble du territoire par une loi du 6 mai 1982¹⁰⁰. Ce choix a été confirmé avec la suppression définitive du système de l'échevinage¹⁰¹, hérité de l'ancien empire allemand dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle¹⁰².

11. Une institution en perpétuelle évolution. Au regard des nombreux textes adoptés depuis sa création et qui ont profondément modifié ses fondements¹⁰³, l'institution prud'homale se présente comme une institution en perpétuel changement¹⁰⁴. Cette tendance n'a pas cessé au XXI^e siècle¹⁰⁵, avec la succession de plusieurs réformes¹⁰⁶ et en particulier,

⁹² J. Villebrun, G.-P. Quétant, *Traité de la juridiction prud'homale*, 3^e éd. L.G.D.J, vol. 1, Paris, 1989, *op.cit.*

⁹³ J. Laroque, « De l'extension des attributions des conseils de prud'hommes et de leur organisation », *La Semaine Sociale Lamy (SSL)*, n° 336, *op.cit.*

⁹⁴ N. Olszak, *Mouvement ouvrier et système judiciaire (1830-1950)*, A. Cottureau (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Université de Strasbourg III, 3 tomes, 1987, *op.cit.*

⁹⁵ N. Olszak, *Histoire du droit du travail*, PUF, coll. Que sais-je ? 1995, 127 p, spéc. p. 45-47.

⁹⁶ *Idem.*

⁹⁷ B. Schmitt, « Les prud'hommes : du conseil de discipline à la juridiction de droit commun du travail », *Le mouvement social*, n° 141, 1987.

⁹⁸ N. Olszak, *Histoire du droit du travail*, coll. Corpus. Histoire du droit, éd. Economica, Paris, 2011, *op.cit.*

⁹⁹ P. Laroque, « Contentieux sociale et juridiction sociale », *Dr. soc.* 1954, p. 271.

¹⁰⁰ J. Villebrun, G.-P. Quétant, *Traité de la juridiction prud'homale*, 3^e éd. L.G.D.J, Vol. 1, *op.cit.*, spéc. p. 3.

¹⁰¹ N. Olszak, « L'échevinage dans les juridictions », *Histoire du droit local*, (Acte du Colloque du Strasbourg de l'Institut du droit local alsacien-mosellan), Strasbourg, 1990, pp. 89-99.

¹⁰² N. Olszak, « Le statut local des conseils de prud'hommes : un particularisme fondé sur l'indifférence », *Revue d'Alsace*, n° 106, 1980, pp. 135-149 ; N. Olszak, « Pourquoi avons-nous un statut local des conseils de prud'hommes ? », *L'Alsace historique*, n° 20, déc. 1978, pp. 351-355.

¹⁰³ N. Olszak, « Les conseils de prud'hommes : un archétype judiciaire pour le mouvement ouvrier ? », *Le mouvement social*, n° 141, oct.-déc. 1987 ; A. Cottureau, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail », *Annales HSS*, V. 57, 2002.

¹⁰⁴ M. David, « L'évolution historique des conseils de prud'hommes en France », *Dr. soc.*, fév. 1974 ; M. David, « Les prud'hommes : XIX^e — XXI^e siècle », *Le mouvement social*, n° 141, oct. 1987

¹⁰⁵ Rapport Marshall, *Les juridictions du XXI^e siècle. Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens, et aux métiers de la justice*, Décembre 2013, 128 p ; P. Joxe, *Soif de justice : Au secours des juridictions sociales*, Fayard, Paris, 2015, 323 p ; A. Canayer, N. Delattre, C. féret, P. Gruny, *La Justice prud'homale au milieu du gué, Rapport d'information n° 653 (2018-2019)*, fait au nom de la commission des affaires sociales et de la commission des lois, du 10 juill. 2019, 116 p.

¹⁰⁶ F. Guiomard et M. Grévy, « Réforme de la juridiction prud'homale : du rapport Lacabarats au projet de la loi Macron », *RDT*. 2015, p. 58.

de plusieurs lois depuis 2015¹⁰⁷. Celles-ci ont bouleversé le conseil de prud'hommes¹⁰⁸, à l'instar de la loi du 6 août 2015¹⁰⁹ qui a mis fin au système électif des conseillers prud'homaux¹¹⁰ et opte pour la désignation¹¹¹. Le décret du 20 mai 2016, quant à lui, s'inscrit dans un mouvement rénovateur de cette juridiction du travail¹¹². Il a réformé la procédure de saisine, de comparution en matière prud'homale, et ce tout en respectant sa mission principale de conciliation des parties¹¹³. Le principe de l'unicité de l'instance a également été supprimé par ce même décret¹¹⁴. L'ordonnance du 22 septembre 2017¹¹⁵ intervenue pour élargir le pouvoir du bureau de conciliation, devenu le bureau de conciliation et d'orientation (B.C.O), lui a donné la possibilité de recourir à un juge départiteur sans attendre le départage¹¹⁶. Il a aussi renforcé la procédure de mise en l'état déjà introduite par le décret de 2016¹¹⁷.

12. Le conseil de prud'hommes est unique en son genre. Cette juridiction paritaire adoptée en France est unique en Europe¹¹⁸. En Italie, par exemple, ce sont des juges professionnels de droit commun qui s'occupent du traitement de ce contentieux¹¹⁹. D'autres pays européens consacrent des tribunaux du travail à part entière, avec des juges professionnels spécialisés comme en Allemagne¹²⁰, en Espagne¹²¹, en Grande-Bretagne,

¹⁰⁷ Regarde dans ce sens : P. Bregou, La particularité de la procédure devant le CPH, Caravage avocats, Ordre des avocats de Paris, Travaux commissions ouvertes, droit social, Les écueils de nouveaux contentieux prud'homal, retour d'expérience, réunion de 17 septembre 2018, 73 p.

¹⁰⁸ La mission qui a été confié au Président A. Lacabarats a conclu en juillet 2014 à 45 propositions pour améliorer la justice prud'homale. V. dans ce sens le rapport : A. Lacabarats, « Les juridictions du travail », Gaz. Pal. 23 déc. 2014, p. 17. Dossier des Cahiers de la justice, 2015/2, p. 155.

¹⁰⁹ La loi n° 2015-990 dit « Macron » a repris également l'ensemble des questions relatives au statut des juges prud'homaux, dans un chapitre tout entier contenu dans son article 258. V. Le commentaire de ces dispositions sur la justice prud'homale : A. Bugada, « La loi Macron et les prud'hommes : une révolution », Procédures 2015, n° 11, alerte 49, pp. 2-3 ; Rapport du groupe de travail présidé par Alain Lacabarats, préc., p. 71. S'agissant la question de l'impartialité, un article dans le Code du travail a été créée à cet effet, L. 1421-2 qui dispose que : « les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions. Ils sont tenus au secret des délibérations, leur est interdite toute action concertée (entendez la grève) de nature à arrêter ou à entraver le fonctionnement des juridictions lorsque le renvoi de l'examen d'un dossier risquerait d'entraîner des conséquences irréversibles ou manifestement excessives pour les droits d'une partie ».

¹¹⁰ La loi de 2015 et l'ordonnance de 2016, permise par la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 qui autorisait le gouvernement à réformer le mode de désignation des conseillers prud'hommes, ont mis fin au système électif à partir du 1^{er} janvier 2018.

¹¹¹ Ces élections des juges prud'homaux ont été supprimées, depuis le 1^{er} janvier 2018 et ont été remplacées par une désignation en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés (C. trav., art. L. 2121-1, 5°) et professionnelles d'employeurs (C. trav., art. L. 2151-1, 6°).

¹¹² Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF n° 0120 du 25 mai 2016.

¹¹³ S. Guinchart, A. Varinad, Th. Debard, Institutions juridictionnelles, 15^e éd., Dalloz, 2019, Paris, 1318 p, spéc. p. 617.

¹¹⁴ V. Orif, « Concentration et évolution du litige en matière prud'homale depuis l'abrogation de la règle de l'unicité de l'instance », Dr. ouvr. fév. 2019, n° 847, pp. 75-85.

¹¹⁵ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail.

¹¹⁶ C. trav., français, art. L. 1454-1-1 2°.

¹¹⁷ Cette procédure de mise en l'état a été introduite par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 aux articles R. 1454-19 et l'article R. 1454-1 du Code du travail. Ce texte a été complété par le décret du 10 mai 2017 qui a introduit la possibilité de révoquer l'ordonnance de clôture à l'article R. 1454 — 19-4 du Code du travail français.

¹¹⁸ J. Villebrun, G.-P. Quéant, Les juridictions du travail en Europe, coll. Droit des affaires, L.G.D.J, Paris, 1992, 190 p ; « Le conseil de prud'hommes. Une juridiction originale au sein de l'Europe », actes de la journée d'études organisée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Vienne et la faculté de droit et des sciences sociales de Poitiers, le 21 mai 1999, PUF, Paris, 2000.

¹¹⁹ J. Villebrun, G.-P. Quéant, Les juridictions du travail en Europe, *op.cit.*, spéc. pp. 150-120.

¹²⁰ M. Le Friant, « Le traitement du contentieux social en Allemagne », Dr. soc. 1993, p. 496.

¹²¹ Au premier degré, ce sont les tribunaux des affaires sociales composés de juges uniques et leur compétence territoriale s'étend à la province. Ensuite, les chambres sociales des tribunaux supérieurs de justice dans chaque communauté autonome.

etc.¹²² Dans les pays d’Afrique francophones, comme le Bénin, le Cameroun, la Côte d’Ivoire, Madagascar et le Togo, ce sont les juridictions de droit commun qui sont compétentes¹²³. En Tunisie, les conseils de prud’hommes existent toujours, mais avec un magistrat professionnel et deux non-professionnels élus¹²⁴. Les tribunaux ordinaires peuvent aussi statuer en matière de travail, s’il n’y a pas de conseil de prud’hommes dans la région¹²⁵. En Algérie, c’est une chambre des affaires sociales du tribunal civil ordinaire qui est compétent¹²⁶. Dans les autres pays arabes, comme en Arabie saoudite, c’étaient des commissions de travail qui réglaient ces conflits¹²⁷, depuis 2018 des tribunaux du travail ont été créés et font désormais partie du système judiciaire¹²⁸. Au Qatar, il s’agit bien d’un tribunal du travail¹²⁹ spécialisé dans des questions telles que le licenciement¹³⁰. Le Koweït¹³¹ et le Bahreïn¹³² ont opté pour la conciliation et l’arbitrage afin de résoudre ces conflits¹³³.

13. Au Maroc, la juridiction du travail a subi également plusieurs changements qui ont marqué son histoire. Pendant la période précoloniale, l’organisation judiciaire était d’inspiration musulmane¹³⁴. Il n’existait pas de juridiction sociale spécialisée et autonome en matière de droit du travail¹³⁵. L’économie était de subsistance à savoir fondée sur la petite industrie locale artisanale, la production agricole de petits exploitants, l’élevage¹³⁶. La relation du travail était organisée en « corporation »¹³⁷, il n’y avait pas de juridiction du

Il y a aussi ce qu’on appelle la chambre sociale de l’audience nationale, composée d’un président et deux magistrats qui siègent en première instance pour les litiges qui dépassent les territoires d’une communauté autonome. Enfin, la chambre sociale de la Cour de cassation. V. Dans ce sens : A. Guaman Hernandez, « Les pouvoirs du juge social en Espagne : variations, innovations, et résistances », vers un ordre juridictionnel social, la justice dans les pays voisins européens, Coll. CGT — Montreuil, 5 et 6 Juin 2014, Dr. ouvr. nov. 2014 n° 796, pp. 719-723.

¹²² J. Villebrun, G.-P. Quétant, Les juridictions du travail en Europe, *op.cit.*, spéc. pp. 80-91.

¹²³ M. Kirsch, Le droit du travail africain, P. Lampué (préf.), t. 1, éd. Paris : Travail et profession d’outre-mer, t. 2, Paris, 1975, 460 p, spéc. p. 317.

¹²⁴ V. Dans ce sens : les articles 183 à 232 du livre V du Code du travail tunisiens relatif aux conseils de prud’hommes ; la loi n° 66-27 du 30 avril 1966 portant promulgation du Code du travail.

¹²⁵ V. C. trav., tunisien, art. 183.

¹²⁶ Article 502 du Code de procédure commerciale et civile.

¹²⁷ V. chapitre 14 (les articles 210 à 228 du Code du travail de l’Arabie saoudite en arabe) relatif aux commissions de règlement des conflits du travail V. <https://ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail>

¹²⁸ V. Dans ce sens le décret royal n° 20712 de 2018.

¹²⁹ Au Qatar, les conflits individuels du travail était soumis à des commissions de conciliation, qui ont été remplacées par les tribunaux du travail en 1973 créés par un décret-loi n° 13 de la même année. Depuis 2018, un nouveau système a été mise en place, le Comité de règlement des litiges du travail est composé d’un juge du tribunal de première instance, sélectionné par le Conseil supérieur de la magistrature, et de deux membres nommés par le ministre du développement administratif, du travail et des affaires sociales, à condition que l’un d’entre eux ait une expérience en matière de comptabilité (V. dans ce sens : article 3 de la loi n° 13 de 2017 (article 115 bis de la loi n° 14 de 2004).

¹³⁰ Article 3 de la loi n° 13 de 2017 (article 115 bis de la loi n° 14 de 2004).

¹³¹ V. les articles 88 à 93 du Code du travail.

¹³² V. les articles 133 à 141 du Code du travail.

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ E. Tyan, Histoire de l’organisation judiciaire en pays d’islam, Paris, Sirey, 1938 ; B. Botiveau, « Droit islamique, du politique à l’anthropologique », Droit et société, n° 15, 1990, p. 181 et s. ; J. Deprez, « La pérennité de l’islam dans l’ordre juridique du Maghreb », dans Islam et politique au Maghreb, Paris, Éditions du CNRS, CRESM, 1981, p. 315 et s. ; Vladimir V. Orlov, « Despotisme non despotique. Tribu, état et Islam au Maroc alaouite (mi- XVIII – début de XIX siècle) », EJOS, II, 1999, n° 2, pp. 1-13.

¹³⁵ F.-P. Blanc, M. Achargui, R. Boujemaa, Histoire des grands services publics au Maroc de 1900-1970, M. Bouabid (préf.), coll. Publication de l’Institut d’études politiques de Toulouse, Presse de l’Institut d’étude politique de Toulouse (PIPT), Toulouse, 1984, 232 p, spéc. p.7 et s., p.19 et s.

¹³⁶ D. Blonz Colombo, Le droit social au Maroc : L’œuvre ambiguë du protectorat, J.-P. Le Crom (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, Nantes, 30 avril, 2021, 410 p, spéc. pp. 13-14.

¹³⁷ « La corporation désigne l’organisation d’un métier en un seul corps formant une unité organique indépendante et ayant ses propres règles. Son organisation à une forme pyramidale, à la tête on trouve l’Amine qui est proposé par ses pairs. Ensuite,

travail¹³⁸. Les différends d'ordre corporatif qui pouvaient surgir à l'occasion du travail étaient confiés à « l'Amine »¹³⁹, responsable élu par les membres d'une même corporation¹⁴⁰. Il lui appartenait de résoudre le conflit par un jugement en conciliation ; si celui-ci échouait, l'affaire était alors amenée devant « Le Muhtasib »¹⁴¹. Ce fonctionnaire de l'État supervisait l'ensemble des corporations en veillant à garantir l'équilibre économique et social de la cité¹⁴². Les professions et les métiers organisés en corporations dans les villes n'étaient régis que par des usages et coutumes¹⁴³ appropriés à leur secteur d'activité¹⁴⁴. Le lien de subordination entre patrons et ouvriers n'avait pas la même rigueur qu'aujourd'hui¹⁴⁵.

14. Pendant le colonialisme français. Pour que se développe une juridiction du travail, il a fallu attendre l'arrivée des premiers colons français¹⁴⁶ et l'installation d'une industrie moderne qui compte une masse salariale importante¹⁴⁷. Il s'agit, notamment des grandes entreprises et des usines¹⁴⁸. Plusieurs textes et lois ont été créés, notamment un nouveau Code de procédure civile, un Code des obligations et des contrats, un Code de commerce, etc.¹⁴⁹ À cette époque, les litiges individuels du travail étaient de la compétence des juridictions civiles et donc soumis au Code de procédure civile¹⁵⁰. Les deux Dahirs de 1926 et 1927 constituaient la pierre angulaire d'une première législation du travail dans l'histoire du Maroc¹⁵¹, le premier relatif à la réglementation du travail¹⁵² et le second au

au stage inférieur, les apprentis qui ne perçoivent pas de rémunération, mais qui sont pris en charge par le maître (nourris et logés), et au degré plus élevé il y a les ouvriers qui sont soumis à la subordination maîtresse ou le patron du petit atelier ». V. Dans ce sens : A. Dhimene, *Le droit du travail au Maroc*, Fès, 2009, 388 p, spéc. p. 4-5.

¹³⁸ Le louage d'ouvrage était soumis aux règles de corporation et au droit musulman. V. G. Salmon et L. Bruzeaux, « Contribution à l'étude du droit coutumier du Nord marocain », *Archives marocaines*, 1905, p. 303

¹³⁹ *Idem.*

¹⁴⁰ *Idem.*

¹⁴¹ A.- R. De Lens, « Un prévôt des marchands au XXe siècle, le mohtasseb », *in* *Revue France- Maroc*, le 15 avril 1919.

¹⁴² M. Belmahjoubi, *L'institution de la Hisba : de l'authenticité à la modernité : le cas du Maroc*, Thèse de doctorat, Droit, Université de Montpellier, coll. Lilles thèses, 1991 ; Z.- Devif. Michel, « La hisba au Maroc hier et aujourd'hui », *in* H. Bleuchot, *Les institutions traditionnelles dans le monde Arabe*, coll. Hommes et sociétés, éd. Paris Aix-en-Provence, 2013, 228 p, spéc. pp. 71-85.

¹⁴³ C. Chehata, *Études de droit musulman*, Paris, PUF, 1971 ; J. Schacht, *Introduction au droit musulman*, Paris, Maisonneuve et Larose, 1999 ; G.- H. Bousquet, *Du droit musulman et de son application effective dans le monde*, Alger, Imprimerie nord-africaine, 1949 ; M. Morand, *Études de droit musulman et de droit coutumier berbère*, Alger, Éditions Jean Carbonnel, 1931.

¹⁴⁴ *Idem.*

¹⁴⁵ G. Salmon et L. Bruzeaux, « Contribution à l'étude du droit coutumier du Nord marocain », *Archives marocaines*, 1905, *op.cit.* ; A. Dhimene, *Le droit du travail au Maroc*, Fès, 2009, *op.cit.*

¹⁴⁶ R. Monmarson, « Colons et colonisateurs », *in* *Revue France-Maroc*, 15 octobre 1920, pp. 218-219.

¹⁴⁷ D. Blonz Colombo, *Le droit social au Maroc : l'œuvre ambiguë du protectorat (1912-1956)*, J.- P. LECROM (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, 30 avr. 2021, 410 p, spéc. pp. 123, 260 et 264.

¹⁴⁸ J.- P. Le Crom, Ph. Auvergnon, K. Barragan, D. Blonz-Colombo, M. Boninchi, A. Clément, S. Couderc-Morandeau, D. Connes, B. Dubois, A. Émane, S. Falconieri, F. Lekéal, S. Gérard-Loiseau, C. Pernet, F. Renucci, D. Taurisson-Mouret, *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*, [Rapport de recherche] Mission de recherche Droit et Justice. 2017, p. 11-12.

¹⁴⁹ M. Morere, *Manuel d'organisation judiciaire au Maroc*, Libr. Farraire, 1961, 187 p ; J. Sauvel, « La réforme de la justice au Maroc », *in* *Annuaire de l'Afrique du Nord*, publié par le centre d'études nord-africaines, éd. du centre national du recherche scientifique, vol. 3, Paris, 1964, 968 p, spéc. 89-107.

¹⁵⁰ Dahir du 12 août 1913 sur l'organisation judiciaire au Maroc, B.O. M n° 46 du 12 août 1913.

¹⁵¹ A. Hivernaud, *La législation sociale au Maroc*, Casablanca-Fès-Meknès-Agadir, Éditions A. Moynier, 1949, 84 p, spéc. p. 15 et s ; P.- L. Rivière, *Précis de législation marocaine avec référence aux législations étrangères et à la jurisprudence marocaine*, t. 1, Recueil Sirey, Paris, 1924, 485 p.

¹⁵² B.O.M n° 724 du 7 septembre 1926, dahir du 13 juillet 1926 portant réglementation du travail dans les établissements industriels et commerciaux, p. 1689.

paiement des salariés¹⁵³. Par la suite, d'autres se sont succédé en 1927¹⁵⁴ et avaient pour but principal la protection des ouvriers contre les accidents du travail¹⁵⁵. La montée des mouvements syndicalistes dans les années 1930 à la suite d'une crise sociale¹⁵⁶ a participé à une amélioration directe des conditions de travail, les travailleurs se sont vu attribuer de nouveaux droits, notamment la reconnaissance du droit de grève, les congés annuels payés et le repos hebdomadaire¹⁵⁷.

15. L'année 1929 fut marquée par la création de la première juridiction du travail, en l'occurrence le conseil de prud'hommes de la ville de Casablanca, qui avait pour mission principale la conciliation des parties¹⁵⁸ et le jugement en cas d'échec de cette mission¹⁵⁹. Sa ressemblance avec le conseil de prud'hommes français n'était que théorique sur les plans organisationnel et procédural¹⁶⁰. Il se composait d'un juge de paix, assisté de quatre juges non professionnels issus du monde du travail (deux employeurs et deux salariés)¹⁶¹ et d'un secrétaire-greffier¹⁶². Il n'y avait pas de procédure propre à cette juridiction, elle était soumise aux règles de droit commun issues du Code de procédure civile¹⁶³. La législation du travail ne s'appliquait pas aux travailleurs marocains¹⁶⁴, la lutte des classes n'était pas évidente¹⁶⁵. Le syndicalisme était reconnu uniquement comme droit pour les travailleurs européens¹⁶⁶ et la loi prévoyait des pénalités à l'encontre des marocains qui s'affiliaient aux

¹⁵³ B.O.M n° 766 du 28 juin 1927, dahir du 25 juin 1927 concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail, p. 1405-1412.

¹⁵⁴ B.O.M n° 741 du 4 janvier 1927, arrêté résidentiel du 25 décembre 1926 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements industriels et commerciaux, p. 12 ; B.O.M n° 745 du 1er février 1927, arrêté viziriel du 29 janvier 1927 portant organisation du personnel technique de l'inspection du travail, p. 242 ; B.O.M n° 766 du 28 juin 1927, dahir du 25 juin 1927 concernant la faculté d'adhésion à la législation sur les accidents du travail, p. 1412 ; B.O.M n° 782 du 18 octobre 1927, arrêté viziriel du 10 octobre 1927 portant constitution de la commission consultative des accidents du travail, p. 2331.

¹⁵⁵ Z. Miloudi, Le contrat de travail à la lumière du dahir formant Code des obligations et des contrats (C.O.C) pendant le protectorat : Contribution à l'histoire du droit sociale marocain, F.-P. Blanc (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux I, 1986, spéc. p. 29 et s., et p. 37 et s.

¹⁵⁶ R. Montagne, Naissance du prolétariat marocain : enquête collective exécutée de 1948 à 1950, Paris, Peyronnet, 1951, 291 p.

¹⁵⁷ B.O.M n° 948 du 26 décembre 1930, dahir du 18 décembre 1930 instituant un repos hebdomadaire, p. 1436 ; B.O.M n° 1234 du 19 juin 1936, dahir du 18 juin 1936, pp. 736-741 portant réglementation de la durée du travail, au paiement des salaires, aux économats et au contrat de sous-entreprise, au salaire minimum des ouvriers et employés ; B.O.M n° 1262 du 1er janvier 1937, dahir du 24 décembre 1936 sur les syndicats professionnels, p. 3 ; B.O.M n° 1280 du 7 mai 1937, dahir du 5 mai 1937, p. 638 instituant un congé annuel payé dans l'industrie, le commerce et les professions libérales ; B.O.M n° 1342 du 15 juillet 1938, dahir du 24 juin 1938, p. 929 complétant la législation sur les associations et les syndicats professionnels ; B.O.M n° 1342 du 15 juillet 1938, dahir du 13 juillet 1938, p. 929 relatif à la convention collective de travail.

¹⁵⁸ Article 1 du dahir du 16 décembre 1929.

¹⁵⁹ *Idem*.

¹⁶⁰ Z. Miloudi, Le contrat de travail à la lumière du dahir formant Code des obligations et des contrats (C.O.C) pendant le protectorat : contribution à l'histoire du droit sociale marocain, Thèse de doctorat, droit, *op.cit*.

¹⁶¹ Dahir du 16 décembre 1929 dont les modalités d'élection des juges était désignées par arrêté résidentiel du 18 août 1947.

¹⁶² P.-L. Rivière, Traité de droit marocain : législation, coutume, historique, jurisprudence, avec références aux législations étrangères, Coll. G. Cattenoz, éd. Caen : Ozanne, 1948, 816 p, spéc. pp. 739-741.

¹⁶³ Dahir du 12 août 1913 sur l'organisation judiciaire au Maroc, B.O n° 46, 46 du 12 août 1913.

¹⁶⁴ J. Bernard, Le droit du travail au Maroc, Contribution à l'étude du droit social du Maroc dans le cadre de l'Afrique du Nord, Thèse de doctorat, droit, Université de Casablanca, Casablanca, 1942, 389 p, spéc. p. 93.

¹⁶⁵ G. Oved, « Lutttes de classes et privilèges nationaux dans les dernières années du Protectorat marocain », in Revue française d'histoire d'outre-mer, t. 70, n° 260-261, 3^e et 4^e trimestres 1983. Le Maghreb et la France de la fin du XIXe siècle au milieu du XXe siècle, 2^e partie, pp. 151-177.

¹⁶⁶ Dahir du 24 Décembre 1938 sur les syndicats professionnels reconnaissent le droit syndical aux seuls européens ; A. Menouni, Le syndicalisme ouvrier au Maroc, Casablanca, les éditions maghrébines, 1979, p. 32.

syndicats¹⁶⁷. Les conditions d'éligibilité n'englobaient pas les citoyens marocains, seuls étaient éligibles les assesseurs de nationalité étrangère contrairement à ce qui existait en Algérie¹⁶⁸.

16. Après l'indépendance. Dès son indépendance, le Maroc devait reconsidérer sa justice en s'efforçant de l'unifier et en l'adaptant souverainement à ses impératifs nationaux¹⁶⁹. C'est ainsi qu'en 1957 furent créés des « tribunaux de travail » qui s'étendaient à l'ensemble du territoire du royaume et à tous les salariés¹⁷⁰. Ils étaient chargés de trancher les différends individuels qui peuvent s'élever dans le milieu professionnel par voie de conciliation¹⁷¹. Ces juridictions étaient composées d'un magistrat (Président)¹⁷² et d'un nombre égal d'assesseurs ouvriers ou employés et de patrons (deux assesseurs par catégorie)¹⁷³, élus conformément à un décret de 1974¹⁷⁴. La procédure applicable en la matière était celle prévue par le dahir du 12 août 1913 relatif à la procédure civile¹⁷⁵.

17. En 1972, ces juridictions du travail de premier degré ont été remplacées par les tribunaux sociaux¹⁷⁶. Leur compétence a été étendue à l'ensemble du contentieux social, notamment aux litiges relatifs aux accidents du travail¹⁷⁷, aux maladies professionnelles et à la sécurité sociale¹⁷⁸. Ils étaient composés d'un juge professionnel assisté de juges non professionnels (deux assesseurs salariés, et deux assesseurs employeurs)¹⁷⁹. Les règles procédurales applicables devant cette juridiction étaient toujours celles du Code de procédure civile¹⁸⁰.

18. Ces tribunaux sociaux ont été supprimés et remplacés par les chambres sociales des tribunaux de première instance¹⁸¹. Désormais, ce sont ces chambres qui se chargent de

¹⁶⁷ L'article 1 du Dahir du 24 juin 1938 interdisait de façon explicite aux citoyens de nationalité marocaine d'adhérer aux syndicats sous peine de 5 jours à 3 mois d'emprisonnement et une amende de 5 à 300 francs ;

¹⁶⁸ A. Souhair, La réception du droit du travail français au Maroc, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux, *op.cit.*

¹⁶⁹ V. Les tribunaux du travail en Afrique francophone, Compte rendu d'une réunion de présidents des tribunaux du travail des pays francophones d'Afrique organisé par l'Institut International d'étude sociale, publié sous la direction d'Alan Gladstone et Odile Sorgho. Genève. 1978, p. 80.

¹⁷⁰ Dahir n° 1-57-127 du 29-4-1957 portant institution de tribunaux du travail, B.O n° 2325 Du 17-5-1857, p. 602.

¹⁷¹ M. Zahiri, L'institution de juge au Maroc : vers une conciliation entre tradition et modernité (1894-1974), Thèse de doctorat, Université de Laval, Canada, 2013, 349 p.

¹⁷² La présidence était assurée par un juge de paix ou un juge délégué doyen. V. Dans ces sens : Art. 5 du dahir de 1957.

¹⁷³ A. Souhair, La réception du droit français du travail au Maroc, J.-C. Javillier (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Bordeaux I, 1986, *op.cit.*, spéc. 234.

¹⁷⁴ Jusqu'à présent, le mode de désignation de ces assesseurs est régi par le décret n° 2-74-633 du 28 septembre 1974 relatif à la désignation et à la réglementation des assesseurs en matière sociale et à la réglementation. Selon ce décret, ils sont choisis parmi les employeurs et les travailleurs ayant une expérience de 10 ans au moins de l'exercice de leur métier ou profession.

¹⁷⁵ M. Morère, Les tribunaux du travail au Maroc. Fidutec. Casablanca. 1958, spéc. pp. 40 et pp. 44 à 47.

¹⁷⁶ Dahir n° 1-72-110 du 27-7-1972 instituant des tribunaux sociaux, B.O, n° 3120 du 16-8-1972, p. 1125.

¹⁷⁷ Dahir n° 1-60-223 du 6 février 1963 (12 ramadan 1382) portant modification en la forme du dahir du 25 juin 1927 (25 hija 1345) relatif à la réparation des accidents du travail.

¹⁷⁸ Dahir portant loi n° 1-72-184 du 27 juillet 1972 (15 jourmada II 1392) relatif au régime de la sécurité sociale, B.O n° 3121 du 23 août 1972 page 1150.

¹⁷⁹ P.-L. Rivière, Traité de droit marocain : législation, coutume, historique, jurisprudence, avec références aux législations étrangères, coll. G. Cattenoz, éd. Caen : Ozanne, 1948, 816 p, *op.cit.*

¹⁸⁰ M. Morère : Les tribunaux du travail au Maroc. Fidutec. Casablanca. 1958, *op.cit.*

¹⁸¹ Dahir portant loi n° 1-74-338 du 15-7-1974 fixant l'organisation judiciaire du Maroc et le décret n° 2-74-498 du 16-7-1974 pris en application de ce texte législatif (B.O.M n° 3220 du 17-7-1974). Cette réforme a abrogé les dispositions de la loi du 27

trancher l'ensemble du contentieux individuel du travail¹⁸². Chaque chambre sociale est subdivisée en plusieurs sections et ce système est reproduit au sein de la cour d'appel¹⁸³ et de la Cour de cassation¹⁸⁴. Elle est composée d'un juge professionnel, assisté de quatre assesseurs, comprenant un nombre égal d'assesseurs employeurs¹⁸⁵, employés ou ouvriers¹⁸⁶, sauf en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles¹⁸⁷. En matière de conflit du travail, elle a pour mission de concilier les parties¹⁸⁸ et à défaut de juger du différend¹⁸⁹. L'ensemble des règles applicables en matière sociale sont les mêmes règles qu'en matière de procédure civile¹⁹⁰. Ce n'est qu'en 2004 que le Maroc s'est doté d'un Code du travail qui rassemble l'ensemble de la législation sociale¹⁹¹.

19. La situation des juridictions du travail en France et au Maroc. À l'heure actuelle, le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire, composée d'un nombre égal de salariés et d'employeurs¹⁹². Il règle par voie de conciliation, les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail, entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu'ils emploient¹⁹³. De même, il juge en cas d'échec de la conciliation¹⁹⁴. Ces caractères paritaire et conciliatoire, qui constituent les fondements essentiels de l'identité de cette juridiction prud'homale, se retrouvent directement touchés¹⁹⁵. Cela est prouvé par des données statistiques : notamment le taux de départage¹⁹⁶, le taux d'appel¹⁹⁷, la lenteur des délais des traitements des affaires¹⁹⁸, et la baisse de taux de conciliation, etc.¹⁹⁹ En 2014, par exemple, le nombre d'affaires, y compris en référé, portées devant le conseil de prud'hommes, était de 187 651, seulement 9604 d'entre elles ont abouti à une conciliation

juillet 1972 instituant les tribunaux sociaux et les a remplacées par une section de la chambre sociale du tribunal de première instance.

¹⁸² CPC, marocain, art. 269.

¹⁸³ Art. 9 du dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juillet 1974 (24 jourada II 1394) fixant l'organisation judiciaire du Royaume.

¹⁸⁴ *Idem.* V. Art. 10.

¹⁸⁵ La désignation des assesseurs et la réglementation les concernant seront fixées par décret. V. CPC, marocain, art. 271

¹⁸⁶ CPC, marocain, art. 270.

¹⁸⁷ *Idem.*

¹⁸⁸ CPC, marocain, art. 277 et 278.

¹⁸⁹ CPC, marocain, art. 279.

¹⁹⁰ V. Le chapitre IV relatif à la procédure en matière sociale (les articles 269 jusqu'à 294) du dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre (11 ramdan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile.

¹⁹¹ Dahir n° 1-03-194 du 14 reheb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail (B.O. du 6 mai 2004).

¹⁹² C. trav., français, art. L. 1421-1, modifié par ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 – art. 1, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018.

¹⁹³ C. trav., français, art. L. 1411-1, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2008.

¹⁹⁴ *Idem.*

¹⁹⁵ Ces critiques, qui font toujours l'objet d'actualité, ne sont pas nouvelles, V. Dans ce sens : B. Munoz-Perez et É. Serverin, *Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004*, ministère de la Justice, Dir. Aff. civ. et du Sceau, nov. 2005 ; J.-J. Dupeyroux, « Les conseils de prud'hommes : un contre-privilege des salariés ? », *Le monde*, 28 déc. 1977, p. 2 – Dossier spécial « La juridiction du travail en France », *Dr. soc. févr.* 1974.

¹⁹⁶ V. dans ce sens le rapport Lacabarats : A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, Rapport remis à Mme la garde des sceaux, ministre de la Justice, juill. 2014, 105 p

¹⁹⁷ *Idem.*

¹⁹⁸ M. Poirier, « La lenteur excessive de la justice prud'homale (TGI Paris 5 juin 2013, n° 12-04.402) », *Dr. ouvr.* 2013, p. 656 ; D. Métin et S. Doudet, « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné », *SSL* 2012, n° 1529, p. 8.

¹⁹⁹ Ch. Rostand, *Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale*, Rapport à Monsieur le premier Ministre, 19 avr. 2017, 17 p ; A. Canayer, N. Delattre, C. Féret et P. Grunty, *Rapport d'information n° 653*, du 10 juillet 2019.

avec un taux de départage de 20 %. Ainsi, excepté les référés²⁰⁰, la durée des affaires terminées est de 15,4 mois. En 2020, soit 5 ans après la réforme dite « Macron »²⁰¹, le nombre des affaires devant le conseil de prud'hommes atteint 102 696 affaires, avec un nombre de conciliations de 7837 et un taux de départage de 21 %. La durée des affaires terminées est ici de 18,2 mois²⁰².

20. La conciliation des parties est de moins en moins fréquente²⁰³. Pourtant, elle est l'essence même du conseil de prud'hommes et sa raison d'être²⁰⁴. Cette procédure demande plus de temps d'échanges pour réussir²⁰⁵. C'est dans ce contexte que le législateur français a doté le bureau de conciliation et d'orientation de nouveaux pouvoirs juridictionnels, comme le pouvoir de la mise en l'état²⁰⁶ et la possibilité de recourir à un juge départiteur²⁰⁷ dans le but affiché d'accélérer les procédures et de rendre cette juridiction plus efficace²⁰⁸. À ce stade, le juge conciliateur doit s'en accommoder d'autant qu'il connaît la réalité du terrain mieux que quiconque et qu'il est donc le mieux placé pour réussir cette étape²⁰⁹. Or, le taux de conciliation est en baisse²¹⁰, ce qui met en cause ce fondement²¹¹. Au niveau de la phase de jugement, ces nouveaux pouvoirs sont censés permettre de mener à bien cette étape. Cependant, la censure de ces décisions devant les juridictions d'appel et le recours au départage qui a augmenté à 21 % en 2020 contre 20 % en 2014²¹² traduisent une immixtion douce de l'échevinage, qui pourrait faire disparaître totalement le conseil de prud'hommes²¹³. Pourtant, la durée de traitement des affaires s'accroît et s'élève à 3,1 mois en 2020 contre 1,8 en 2004, y compris en matière de référé²¹⁴. Les réformes semblent donc produire l'effet inverse à celui recherché²¹⁵.

²⁰⁰ V. Le site officiel du ministère de la justice française : <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>

²⁰¹ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, J.O n° 0181, 7 août 2015.

²⁰² Le site officiel du ministère de la justice française, <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html> déjà cité.

²⁰³ V. les rapports (A. Lacabarats, Ch. Rostand, A. Canayer, N. Delattre, etc.), *op.cit.*

²⁰⁴ La conciliation est la raison pour laquelle le conseil de prud'hommes a été créé pour la première fois, selon l'article 6 de la loi du 18 mars 1806 : « Les conseils de prud'hommes sont institués pour déterminer par voie de conciliation les différends s'élevant à l'occasion du contrat de louage d'ouvrage dans le commerce et de l'industrie entre les patrons ou leurs représentants et les employés (...) Leur mission comme conciliateurs et comme juges s'applique également aux différends nés entre ouvriers à l'occasion du travail ».

²⁰⁵ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, *op.cit.*

²⁰⁶ Introduit par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 notamment dans l'article R. 1454-1 du Code du travail, ensuite, renforcé par le décret de 10 mai 2017 qui a introduit la possibilité de la révocation de l'ordonnance de clôture insérer dans l'article R. 1454-19-4 du même Code précité.

²⁰⁷ V. Dans sens : C. trav., français, art. L. 1454-2 et R. 1454-29 ; v. égal. S. Hunter-Falck, « Un juge à géométrie variable : le juge départiteur », *Les Cahiers de la Justice*, 2015/2, pp. 213-218.

²⁰⁸ V. Orif, « La réforme des juridictions prud'homales au regard du droit à un procès équitable », *Dr. ouvr.* 2016, pp. 387

²⁰⁹ Les conseillers prud'hommes sont des juges non professionnels issus du monde du travail, c'est pour cela qu'ils ont été considérée comme étant les bien placés pour comprendre la réalité de la situation des salariés dans les entreprises, ce qui constitue un atout pour la réussite de la conciliation.

²¹⁰ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret et P. Gruny, *Rapport d'information n° 653*, du 10 juillet 2019, *op.cit.* ; Ch. Rostand, *Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale*, *op.cit.*

²¹¹ *Idem.*

²¹² V. Le site officiel du ministère de la justice française, <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html> déjà cité.

²¹³ D. Van der Vlist, « La fin de la justice prud'homale est-elle écrite ? », *SSL* 2016, n° 1726, pp. 5-10, spéc. p. 8.

²¹⁴ S. Mraouahi, « Du bon usage du référé prud'homale prud'homal », *Dr. ouvr.* mai. 2017, n° 826, pp. 290-299.

²¹⁵ E. Serverin, « Décryptage : la réforme de la justice prud'homale, d'une critique à l'autre », *Dr. ouvr.* 2016, pp. 118 et s.

21. S'agissant de la chambre sociale du tribunal de première instance marocain, elle est composée d'un juge professionnel assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employés ou ouvriers²¹⁶. Elle règle tous les différends qui peuvent être soulevés à l'occasion d'une relation du travail par voie de conciliation²¹⁷ et elle juge en cas d'échec de celle-ci²¹⁸. L'échevinage et la conciliation constituent la spécificité de cette juridiction, qui se trouve affectée à cause de certaines difficultés. Cela est corroboré par le taux faible de conciliation²¹⁹, le taux élevé d'appel²²⁰, la lenteur des délais des traitements des affaires en matière sociale²²¹, l'absence régulière des assesseurs sociaux qui pousse souvent le tribunal à statuer à juge unique²²². L'échec de la conciliation et la censure en appel des décisions prononcées en première instance peuvent être expliqués par le manque de spécialisation des juges, même s'il s'agit bien de juges professionnels²²³, notamment en matière de conciliation²²⁴, et en matière de droit du travail²²⁵. On lui reproche également l'instauration d'un tribunal à juge unique, qui n'a rien de démocratique ni de social, et qui ne reflète pas la réalité des conflits du travail, puisque la composition du tribunal fait régulièrement défaut²²⁶.

22. Ces dysfonctionnements des juridictions du travail en France comme au Maroc ont suscité beaucoup de critiques. Les justiciables se plaignent de la durée de traitement des affaires qu'ils jugent excessives²²⁷. Le personnel judiciaire se plaint de manques importants de moyens et de l'augmentation de la charge du travail que les études et les rapports n'ont pas cessé de relever²²⁸. Le problème persiste, pourtant, et n'a fait qu'empirer avec la

²¹⁶ V. CPC, marocain, art. 270.

²¹⁷ V. CPC, marocain, art. 277 et 278.

²¹⁸ V. CPC, marocain, art. 279.

²¹⁹ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, 2^e éd., coll. Connaissances juridiques, Casablanca, 2010, 661 p, spéc. pp. 239-267.

²²⁰ *Idem*.

²²¹ *Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Commission International de juristes, Genève, oct. 2013, 142 p, spéc. pp. 62-78.

²²² Les anciens tribunaux du travail spécialisés permettaient la présence de l'ensemble des acteurs pendant la procédure, les assesseurs sociaux, les représentants syndicaux, etc. Mais depuis, le passage au système actuel qui est un système généraliste qui a confié à la chambre sociale de tribunal de première instance, on perçoit le passage en pratique à une juridiction à juge unique. V. Dans ce sens : *Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Commission International de juristes, Genève, oct. 2013, *op.cit.*

²²³ R. Filali Mknassi, B. Bouabid, *Réforme de la justice*, coll. « des cahiers Bleus », n° 15-2010, 54 p., spéc. p. 15.

²²⁴ *Idem*.

²²⁵ *Idem*.

²²⁶ Les juridictions du droit commun dont fait partie la chambre sociale de tribunal de première instance, prononcent souvent des décisions à juge unique. V. Dans ce sens : R. Filali Mknassi, B. Bouabid, *Réforme de la justice*, coll. « des cahiers Bleus », *op.cit. spéc.* p. 44.

²²⁷ S'agissant des conseils de prud'hommes il faut voir : A. Lacabrats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, remis à madame la garde des Sceaux, ministre de la Justice, juill. 2014, p. 80 ; V. égal. *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018 : baisse des demandes, concentration des litiges, juridictionnalisation de leur traitement*, rapport établi en collaboration avec E. Serverin, juill. 2019, 65 p ; E. Serverin, « Décryptage : la réforme de la justice prud'homale, d'une critique à l'autre », *Dr. ouvr.* 2016, pp. 118 et s, *op.cit.* ; du même auteur, « Agir aux prud'hommes, hier et aujourd'hui », *Dr. ouvr.* 2014, p. 699. Pour le cas de la juridiction du travail marocaine, il faut voir les rapports suivants : R. Filali Mknassi, B. Bouabid, *Réforme de la justice*, coll. des cahiers Bleus, 2010, 54 p ; *Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Commission International de juristes, Genève, oct. 2013, 142 p.

²²⁸ V. Les rapports A. Lacabrats, R. Filali Mknassi, *op.cit.*

survenance de la crise COVID²²⁹. Pour d'autres juristes français, les dysfonctionnements sont dus également, aux changements radicaux de la procédure prud'homale par les récentes réformes²³⁰.

23. Notre interrogation part de l'hypothèse selon laquelle les réformes visant l'institution prud'homale entreprise récemment sont intervenues dans un esprit de « normalisation » de la procédure prud'homale²³¹, affectant directement ses spécificités²³². Il s'agit, notamment de la suppression du principe de l'unicité de l'instance²³³, l'abandon du système électif²³⁴, la réduction des délais de prescription²³⁵, la complexification des modes de saisine²³⁶, etc. L'intervention fréquente du juge départiteur fragilise également la juridiction prud'homale²³⁷, qui repose principalement sur le paritarisme permettant aux salariés, et aux employeurs de produire des décisions qui reflètent le vrai visage d'une justice sociale²³⁸. Sans cet équilibre, on ne peut plus parler d'un paritarisme²³⁹. Ces changements ne sont bien évidemment pas étrangers à la baisse du contentieux prud'homal²⁴⁰ et au recul de la conciliation²⁴¹, qui ont participé à la fragilisation de l'identité de cette institution²⁴². Il s'agira donc ici d'essayer de comprendre en quoi ces réformes ont participé au

²²⁹ En France comme au Maroc, les délais de procédure en matière sociale ont été allongés et les tribunaux se retrouvent encombrés et doivent rattraper deux ans de retard en raison de la crise sanitaire. V. Dans ce sens : Avec le Covid, les délais se sont allongés aux prud'hommes, *Le figaro*, par P.-H. Girard-Claudon, le 09/06/2021 (<https://www.lefigaro.fr/economie/avec-le-covid-les-delaix-se-sont->); V. égal. Déclaration sur les leçons et défis pour le système judiciaire marocain pendant et après la pandémie du COVID-19, Commission européenne pour l'efficacité de la justice, 10 juill. 2020 (<https://www.coe.int/fr/web/cepej/improving-the-functioning-of-justice-in-morocco-based-on-the-tools-developed-by-the-cepej-phase-ii>) (traduit de l'arabe).

²³⁰ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », *Gaz. Pal.*, mardi 30 août 2016, n° 29, pp. 47-51 ; V. du même auteur, « La réforme des juridictions prud'homales au regard du droit à un procès équitable », *Dr. ouvr.* 2016, n° 816, pp. 1-13 ; *Gaz. Pal.* 14 juin 2016, n° 267, p. 49, spéc. pp. 51-52 ; D. Piau, « Nouvelle procédure prud'homale : un simple ravalement de façade plutôt qu'une vraie rénovation », *Gaz. Pal.* 7 juin 2016, n° 267 n° 4, p. 17, spéc. p. 18.

²³¹ M. Henry, « La justice prud'homale entre normalisation et perte d'identité », in « Vers une normalisation de la justice prud'homale », *RDT* 2016, pp. 457-463.

²³² *Ibid.*

²³³ V. Orif, « Passé, présent et futur de la règle de l'unicité de l'instance », *JCP S* 2016, n° 34, 1286, pp. 26-31, spéc. p. 30 ; V. Orif, « Concentration et évolution du litige en matière prud'homale depuis l'abrogation de la règle de l'unicité de l'instance », *Dr. ouvr.* Févr. 2019, n° 847, pp. 75-85 ; V. Orif, La règle de l'unicité de l'instance, S. Amrani-Mekki (préf.), LGDJ, *Bibl. droit social*, t. 56, 2012, 599 p, spéc. pp. 209-306 ; M. Keller Lyon-Caen « Pour une meilleur pratique de la règle de l'unicité de l'instance (en attendant la juridiction sociale du XXI^e siècle) », *Dr. ouvr.* 2014, n° 793, pp. 515-545 ; S. Amrani-Mekki, « La règle de l'unicité de l'instance », in *Procès du travail, travail du procès*, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de L'Institut André Tunc, t. 16, 2008, pp. 359-372 ;

²³⁴ A. Bugada, « La prud'homie après l'ordonnance du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes », *Lextenso*, *Gaz. Pal. Journal spécial des sociétés françaises par action*, 2016 (22).

²³⁵ Ch. Boillot, « La réduction et l'harmonisation des délais de prescriptions de la rupture du contrat par les ordonnances du 22 septembre 2017 », *Lextenso*, *cah. soc. janv.* 2018, n° 303, pp. 53-56.

²³⁶ F. Guiomard, Sécurisation et simplification des procédures, vraiment ? Les difficultés suscitées par les nouvelles règles de saisine des juridictions : *RDT* 2017, 558.

²³⁷ D. Marshall, « Premiers pas vers une nouvelle juridiction du travail », in « Vers une normalisation de la justice prud'homale ? », *RDT* 2016, *op.cit.*

²³⁸ S. Hunter-Falck, « Un juge à géométrie variable : le juge départiteur », *Les Cahiers de la Justice*, 2015/2, *op.cit.*

²³⁹ S. Hunter-Falck, « Un juge à géométrie variable : le juge départiteur », *Les Cahiers de la Justice*, 2015/2, *op.cit.*

²⁴⁰ Th. Lahalle, « La baisse du contentieux prud'homal », *JCP S* 2018, n° 48, 1386, pp. 12-17, spéc. pp. 12-13 ; E. Serverin, « Les actions en matière prud'homale, au péril des réformes », *Dr. ouvr. déc.* 2019, n° 857, pp. 763-771.

²⁴¹ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret et P. Gruny, La justice prud'homale au milieu du gué, Rapport n° 653 (2018-2019), 10 juill. 2019, 77 p, *op.cit.* ; J.-M. Albiol, Ch. Cougnoud, « Le contentieux prud'homal : la nouvelle donne », *Décryptage*, *Les Cahiers du DRH*, n° 202, Oct. 2013, pp. 33-40 ; Th. Breda, E. Chevrot-Bianco, C. Desrieux, R. Espinosa, Prud'hommes : Peut-on expliquer la disparité des décisions ? note de l'Institut des Politiques Publiques (IPP), n° 29, nov. 2017, 5 p.

²⁴² A. Bugada, « État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualité », *JCP S* 2016, n° 34, pp. 6-16 ; D. Boulmier, « Le volet prud'homal du projet de loi « Macron » : en « coup de force », mais « sans coup de jeune » », *Dr. soc.* 2015, pp. 430-441.

bouleversement de cette juridiction, car ces caractères paritaire et conciliatoire constituent sa particularité centrale²⁴³.

24. L'étude comparative permettra de découvrir d'autres méthodes de résolution des contentieux individuels du travail²⁴⁴, à l'instar de la possibilité ouverte aux salariés de recourir à un juge professionnel de droit commun, comme cela est le cas devant la juridiction du travail marocaine²⁴⁵. Ce système n'a pas davantage été épargné par les critiques et les problématiques similaires à celles que rencontre le conseil prud'homal²⁴⁶. Cela permet de renforcer également la légitimité de l'institution prud'homale²⁴⁷ en démontrant que l'intervention d'un juge professionnel en son sein n'est pas une solution magique pour l'amélioration de son fonctionnement²⁴⁸. De tels changements signeraient la fin de la justice prud'homale, car depuis la suppression des tribunaux du travail spécialisés au Maroc et du passage à un système généraliste, on voit le juge unique s'emparer de la justice sociale²⁴⁹.

25. Des solutions adaptées à chaque juridiction du travail. Dans l'idée de développer leur efficacité et de réaliser une meilleure protection des salariés, qui est l'objectif même des projets réformistes de la législation sociale. Il faut en conséquence chercher des solutions pour améliorer le bon fonctionnement de ces juridictions spécialisées dans le contentieux individuel du travail. Notre démarche s'inscrit dans le cadre d'une étude comparative d'ordre juridique et judiciaire de deux juridictions tout à fait différentes. Autrement dit, elle peut contribuer, sous une orientation nouvelle, parfois innovante par rapport aux régimes actuels en vigueur, à renforcer la légitimité de ces institutions largement critiquées. Cette étude permettra de cerner les insuffisances et les lacunes des systèmes français et marocain, de rechercher des solutions qui ont pu faire leurs preuves et d'apprendre d'autres expériences réussies, le tout dans un but constructif d'une protection sociale et efficace des salariés. Il ne peut y avoir de vraie justice sociale sans que celle-ci soit assurée et garantie par des institutions spécialisées en la matière²⁵⁰. Toutefois, l'imitation aveugle

²⁴³ Le caractère conciliatoire et paritaire constitue la pierre angulaire de l'institution prud'homale introduit dès sa création par les dispositions de l'article 6 de la loi du 18 mars 1806, ensuite, par la loi du 27 mars 1907 qui l'a reconnue comme une juridiction sociale spécialisée dans le contentieux individuel du travail.

²⁴⁴ P. Joxe, *Soif de justice : au secours des juridictions sociales*, Fayard, Paris, 2015, 323 p.

²⁴⁵ V. CPC, marocain, art. 269 et 270. V. égal. M. El Fekkak, *Législation du travail : Relation du travail*, t. 1, Casablanca, 2005, 446 p, spéc. pp. 157-159.

²⁴⁶ Notamment la lenteur de la procédure, l'échec de la conciliation, le taux élevé d'appel, etc.

²⁴⁷ I. Desbarats, *La légitimité du conseil de prud'hommes* in *La légitimité des juges*, R. Jacques (*dir.*), K. Jacques (*dir.*), PUT, Toulouse, 2004 (disponible sur internet : <https://books.openedition.org/putc/2468?lang=fr>).

²⁴⁸ V. *Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Commission internationale de juristes, Genève, oct. 2013, 142 p, *op.cit.*

²⁴⁹ *Ibid.*

²⁵⁰ « Justice sociale » appeler ainsi la « Justice du travail » et sa fonction sociale. V. dans ces sens : P. Cam, *Les prud'hommes : juges ou arbitres ? Les fonctions sociales de la justice du travail*, Presse de la fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1981, 209 p, spéc. pp. 1-17

sans respecter les spécificités de chaque pays pourrait poser des problèmes. Nous rechercherons donc des solutions qui ne perturberont pas les systèmes actuels.

26. Notre thèse s'articulera en deux grandes parties. La première aura pour objectif d'analyser les dysfonctionnements des juridictions du travail en France et au Maroc. Ces juridictions rencontrent toutes deux des difficultés liées à leurs organisations mêmes (**Titre 1**), qui compliquent l'application des règles procédurales applicables en matière sociale (**Titre 2**). La seconde s'intéressera aux actions qui doivent être menées pour améliorer leur fonctionnement tant au niveau organisationnel (**Titre 1**) qu'au niveau procédural, afin de les rendre plus efficaces et de permettre une application plus effective du droit du travail (**Titre 2**).

Première partie : Les imperfections de la juridiction du travail

Titre 1 : Les dysfonctionnements organisationnels de la juridiction du travail.

Titre 2 : L'illusion de l'efficacité de la procédure en matière sociale.

Deuxième partie : Les enjeux de l'amélioration de la juridiction du travail.

Titre 1 : Une réorganisation de la juridiction du travail.

Titre 2 : Un réaménagement de la procédure en matière sociale.

PREMIÈRE PARTIE : LES IMPERFECTIONS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL

«Affaiblir les prud'hommes, c'est affaiblir le droit des faibles. Ancienne et populaire, cette juridiction du travail est pourtant l'une des plus maltraitées dans le système juridique français»²⁵¹.

27. La juridiction du travail critiquée en France et au Maroc. Cette juridiction a été critiquée depuis fort longtemps. Et ce au titre de sa lenteur²⁵², de la compétence insuffisante de ces juges dits non professionnels²⁵³, de sa partialité à cause de sa composition paritaire²⁵⁴, un taux élevé d'appel, etc.²⁵⁵ L'étude comparative révélera que ces problématiques ne concernent pas uniquement la juridiction prud'homale, mais pourrait affecter d'autres systèmes tout à fait différents comme c'est le cas de la juridiction du travail marocaine (chambre sociale du tribunal de première instance). De manière similaire, les mêmes griefs lui sont reprochés, à savoir sa lenteur²⁵⁶, l'insuffisante compétence des juges²⁵⁷, leur partialité²⁵⁸, etc. Depuis leur création ces juridictions du travail en France comme au Maroc n'ont pas cessé d'évoluer²⁵⁹. Cela apparaît particulièrement dans les

²⁵¹ P. Joxe, *Soif de justice, Au secours des juridictions sociales*, Fayard, 2014, 323 p, *spéc.* p. 96.

²⁵² M. Poirier, « La lenteur excessive de la justice prud'homale (TGI Paris 5 juin 2013, n° 12-04.402) », *Dr. ouvr.* 2013, p. 656 ; D. Métin et S. Doudet, « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné », *SSL* 2012, n° 1529, p. 8.

²⁵³ D. Marshall, « Premier pas vers une nouvelle juridiction du travail », *in* Controverse « Vers une normalisation de la justice prud'homale ? », *RDT* 2016, p. 457.

²⁵⁴ M.-A. Frison-Roche, « L'impartialité du juge », *in* *Recueil Dalloz*, 1999, chronique, pp. 53-57.

²⁵⁵ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXIe siècle*, Rapport remis à Mme la garde des sceaux, ministre de la Justice, juill. 2014, 105 p.

²⁵⁶ *Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Commission International de juristes, Genève, oct. 2013, 142 p, *spéc.* pp. 62-78.

²⁵⁷ R. Filali Meknassi, B. Bouabid, *Réforme de la justice*, coll. « des cahiers Bleus », n° 15-2010, 54 p., *spéc.* p. 15.

²⁵⁸ N. Bernoussi, A. El Maslouhi, *Les chantiers de « la bonne justice »*. Contrainte et renouveau de la politique judiciaire au Maroc, *in* revue française de droit constitutionnel, 2012/3 n° 91, pp. 479-510 ; V. égal. A. Nouayadi, *Rapport REMH, Maroc : indépendance et impartialité du système judiciaire*, Rapport Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme (REMh), 2008, 46 p.

²⁵⁹ *En droit français* ; B. Dubois, « Les prud'hommes et la discipline industrielle au XIXe siècle », *in* *Juges et criminels, Études en hommage à René Martinage*, Hellemes, Ester, 2000 ; A. Cottureau, « Sens du juste et usages du droit du travail : une évolution contrastée entre la France et Grande Bretagne au XIXe siècle », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, n° 33, 2006 ; M. David, « L'évolution historique des conseils de prud'hommes en France », *Dr. soc.*, fév. 1974. *En droit marocain* ; Les tribunaux du travail en Afrique francophone, *Compte rendu d'une réunion de présidents des tribunaux du travail des pays francophones d'Afrique* organisé par l'Institut International d'étude sociale, publié sous la direction d'Alan Gladstone et Odile Sorgho. Genève. 1978 ; M. Morère : *Les tribunaux du travail au Maroc*, Fidutec. Casablanca. 1958 ; L. Contet, « La modernisation de la justice au service de la libération de l'État marocain ? acteur et enjeux d'une politique de réforme », *CURAPP*, sur la portée sociale du droit. Usages et légitime du registre juridique, PUF, 2005, 20 p.

réformes successives qu'elles ont subies²⁶⁰, au fil des changements économiques et sociaux qu'ont connus les deux pays²⁶¹.

28. Des réformes successives visant le conseil de prud'hommes. En France, la volonté de réformer a été concrétisée par la loi El Khomri²⁶², qui avait pour objectif d'assouplir de nombreuses règles du Code du travail en privilégiant le recours à la négociation collective²⁶³, notamment en matière de temps du travail²⁶⁴. Elle prévoyait également des dispositions concernant le licenciement économique, les heures supplémentaires ou les visites médicales au travail²⁶⁵. Ensuite, par la loi Macron du 6 août 2015²⁶⁶ et le décret du 20 mai 2016²⁶⁷ qui ont réformé complètement le conseil de prud'hommes²⁶⁸. Cette juridiction française unique en Europe²⁶⁹ est considérablement modifiée en substituant à l'élection des conseillers prud'hommes un mode de désignation²⁷⁰. Ce nouveau dispositif est effectif depuis le 1^{er} janvier 2018²⁷¹. Elle est la seule juridiction de premier degré spécialisée dans la résolution des litiges individuels du travail qui surviennent entre employeurs et salariés liés par un contrat de travail²⁷². Elle règle ainsi les différends et les litiges nés à l'occasion du travail salarié²⁷³. Institués en 1806, les conseils de prud'hommes ont été généralisés en 1979²⁷⁴. Aujourd'hui, il en existe 210 réparties sur l'ensemble du territoire²⁷⁵.

²⁶⁰ En France nous citons brièvement la réforme boulin de 1979, et récemment la réforme dit « Macron » de 2015 et la loi de 2016, etc. Au Maroc, on peut citer la fameuse loi de 1956 de l'unification et de l'arabisation des institutions judiciaire, ensuite, la loi de 2003 introduisant un premier Code du travail regroupant l'ensemble de la législation sociale.

²⁶¹ M. Arnoux, P. Baubeau, G. Béaur, *L'histoire économique en mouvement : entre héritages et renouvellement*, J.-C. Daumas (éd. scientifiques), coll. Histoire et civilisations, Presse Universitaire, Septentrion, Villeneuve-D'Ascq, 405 p ; C. Courlet, *Territoire et développement économique au Maroc : le cas du système productifs localisés*, coll. Les idées et les théories à l'épreuve des faits, L'Harmattan, Paris, 2006, 161 p.

²⁶² La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, dite « El Khomri » relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels, cette loi a été définitivement adoptée le jeudi 21 juillet 2016, JORF n° 0184 du 9 août 2016.

²⁶³ É. Bataille, M. Cormorant, *La procédure prud'homale : pratiques judiciaires*, 4^e éd., coll. Pratiques judiciaires, Berger Levrault, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p, *spéc.* pp. 39-40.

²⁶⁴ *Ibid.*

²⁶⁵ *Ibid.*

²⁶⁶ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », le projet a été présenté le 10 décembre 2014 et adoptée définitivement le 11 juillet 2015, J.O, du 7 août 2015 ; V. égal. D. Boulmier, « Le volet prud'homal du projet de loi Macron : en « coup de force », mais sans coup de jeune », *Dr. soc.* 2015, p. 430.

²⁶⁷ Décret n° 2016-990 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JO, 25 mai 2016, JORF n° 0120 du 25 mai 2016.

²⁶⁸ A. Bugada, « État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualités : *JCP S* 2016, 1283.

²⁶⁹ É. Bataille, M. Cormorant, *La procédure prud'homale : pratiques judiciaires*, 4^e éd., *op.cit.*, *spéc.* p. 50.

²⁷⁰ Ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, qui a mis en place de nouvelles modalités de désignation des conseillers prud'hommes.

²⁷¹ Décret n° 2016-1359 du 11 octobre 2016, relative à la désignation des conseillers prud'hommes, J.O, du 13 octobre 2016.

²⁷² Aux termes des dispositions de l'article L 1411-1 du Code du travail français : « Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti ».

²⁷³ C. trav., français, L 1411-3, modifié par l'ordonnance 2007-329 publié au JORF le 12 mars 2007.

²⁷⁴ C. Desrieux, R. Espinosa, « Eenjeux et perspectives de l'analyse économique des conseils de prud'hommes », *in* revue française d'économie 2017/1 (V. XXXII), pp. 137-168.

²⁷⁵ *Ibid.*

29. Une juridiction du travail marocaine en changement. Au Maroc, cette volonté de réformer est concrétisée par une loi n° 65.99 promulguée le 11 septembre 2003 relative au Code du travail²⁷⁶. Elle couvre le droit social tout entier et comble les lacunes de la législation ancienne²⁷⁷. Pour mieux harmoniser les rapports entre les partenaires sociaux et rendre possible et viable leur collaboration, le législateur marocain définit chacun des droits et des devoirs²⁷⁸. Malgré les termes précis et impératifs de ce Code, il s'est encore rendu compte que la loi ne remplissait pas ses objectifs. Pour sauvegarder le mieux possible les intérêts des parties en cause et maintenir une paix sociale durable, il a prévu un ensemble de textes qui régissent la justice du travail dans le Code de procédure civile²⁷⁹. C'est ce même Code qui a confié le contentieux individuel du travail à la chambre sociale de tribunal de première instance²⁸⁰. Cette juridiction fonctionne toujours en vertu de la loi n° 1-74-338 du 15-7-1974 sur l'organisation judiciaire. Seule cette chambre sociale du tribunal de première instance est à l'heure actuelle compétente pour connaître les litiges résultant de l'exécution de contentieux individuels du travail²⁸¹.

30. La législation du travail est une législation en perpétuel changement, elle a fait l'objet de plusieurs réformes dans les deux pays²⁸². L'efficacité de celle-ci ne pourra s'évaluer sans analyser l'institution chargée de son application. La juridiction du travail qui représente la pièce maîtresse de la mise en effectivité de cette législation considérée comme étant protectrice de la classe ouvrière, la partie la plus faible dans la relation du travail suscite de nombreux débats en France comme au Maroc. Et ce, en raison de l'état actuel dysfonctionnel²⁸³, dû à plusieurs problématiques presque similaires malgré la différence des deux systèmes, liée notamment à l'organisation même de ces juridictions du travail, et aux règles procédurales applicables devant elles²⁸⁴.

²⁷⁶ Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 (14 Rejeb) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au nouveau Code du travail, B.O n° 5210 du jeudi 6 mai 2004 (16 rabii I 1425).

²⁷⁷ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. *scientifiques*), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022, p. 1105, Ce dictionnaire définit le droit du travail comme étant : « une branche du droit * social constituée par l'ensemble des règles applicables aux relations du *travail* subordonné ».

²⁷⁸ V. Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, *op.cit.*

²⁷⁹ V. les dispositions des articles 269-294 du chapitre IV du Code de procédure civile marocain relatif à la procédure en matière sociale (Dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 [11 ramadans 1394]).

²⁸⁰ *Idem.*

²⁸¹ CPC, marocain, art. 269 dispose que : « le tribunal de première instance est compétent en matière sociale, comme il est dit aux articles 18 et 20 du même Code ».

²⁸² V. *supra.*, n° 28 et 29.

²⁸³ En matière prud'homale, V. Rapport d'information n° 653 (2018-2019) de Mmes A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, fait au nom de la commission des affaires sociales et de la commission des lois, déposé le 10 juill. 2019, 116 p ; Rapport Lacabarat, L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, juill. 2014, 105 p ; S'agissant le système judiciaire marocain : H. Al Alaoui, La réforme holistique de la magistrature, Imprimerie oumnia, Rabat, 2010, 383 p (traduit de l'arabe par nous-même) ; La charte de la réforme de la justice, Haut comité du dialogue national sur la réforme de la justice, Imprimerie iliette, Rabat, Juill. 2013, 200 p (traduit de l'arabe par nous-même).

²⁸⁴ *Idem.*

31. Ces éléments justifient la conduite d'une étude comparée relative aux juridictions du travail au Maroc et en France. Elle mettra en évidence les dysfonctionnements organisationnels de ces institutions dans un premier temps liées à leur organisation et leur composition (**Titre 1**), et les dysfonctionnements procéduraux liés aux règles procédurales applicables en matière de contentieux individuels du travail dans un deuxième temps (**Titre 2**).

TITRE I : LES DYSFONCTIONNEMENTS ORGANISATIONNELS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL

32. La juridiction du travail en France comme au Maroc dans son mode d'organisation actuel ne fonctionne pas correctement. En France, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent dans la résolution des conflits individuels du travail. Cette juridiction paritaire²⁸⁵ est composée dans ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs²⁸⁶. Il est divisé en cinq sections autonomes : encadrement ; industrie ; commerce et services commerciaux ; agriculture et activité diverse²⁸⁷. Chaque section comprend au moins trois conseillers prud'hommes employeurs et trois conseillers prud'hommes salariés²⁸⁸ et un greffe²⁸⁹. Le juge prud'homal était un juge « élu », et est désormais désigné en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés et d'employeurs²⁹⁰. Au Maroc, c'est la chambre sociale du tribunal de première instance qui est compétente en matière de conflit individuel du travail ou de différends entre employeurs et salariés ou en matière de sécurité sociale²⁹¹. Il se subdivise en deux ou trois sections suivant la variété et le volume des affaires²⁹², accidents de travail et maladies professionnelles, conflits du travail²⁹³. Cette juridiction de premier degré est composée d'un juge assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employeurs et d'assesseurs employés ou ouvriers²⁹⁴, d'un greffe²⁹⁵, et d'un ministre public²⁹⁶. La présence

²⁸⁵ C. trav., français, L. 1421-1, al. 1 précise que : « le conseil de prud'homme est une juridiction paritaire ». cet article qui a été créé par ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 — art.1.

²⁸⁶ C. trav., français, art. L. 1424-1, al. 2.

²⁸⁷ C. trav., français, art. R. 1423-1, il a été créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 — art. (V)).

²⁸⁸ *Ibid.*

²⁸⁹ C. trav., français, art. R. 1423-36, al. 1 précise que chaque conseil de prud'hommes comporte un greffe dont le service est assuré par des fonctionnaires de l'Etat.

²⁹⁰ La loi n° 2014-1428 du 18 décembre 2014 dite « la loi Macron » relative à la désignation des conseillers prud'hommes, elle a supprimée l'élection prud'homale, et elle a mis en place un nouveau système qui permet de nommer les conseillers prud'homaux, conjointement par le ministre de la justice et le ministre du travail, en fonction de la représentativité de leurs organisations syndicales et patronales pour une durée de 4 ans, publié au JO le 19 décembre 2014.

²⁹¹ Conformément aux dispositions de l'article 269 du Code de procédure civile marocain : « le tribunal de première instance est compétent en matière sociale, comme il est dit aux articles 18 et 20 de même Code. ».

²⁹² A. Boudahrain, *Le Droit du travail au Maroc*, t. 2, éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, 661 p, *spéc.* p. 257.

²⁹³ Aux termes de l'alinéa 9 de l'article 2 du dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juillet 1974 (du 24 Joumada II 1394) fixant l'organisation judiciaire du royaume : « les tribunaux sociaux sont divisés en sections de la justice de proximité et en chambres : accidents de travail et maladie professionnelles, conflits du travail ».

²⁹⁴ Aux termes de l'article 270 du Code de procédure civile marocain : « lorsqu'il statue en matière de conflit du travail ou de différend entre employeur et salarié ou en matière de sécurité sociale, le juge est assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employeurs et d'assesseurs employés ou ouvriers ».

²⁹⁵ A. Boudahrain, *Droit judiciaire privé au Maroc*, 5^e éd., Al Madariss, 2010, p. 39.

²⁹⁶ *Ibid.*

de ce dernier n'est obligatoire que dans les cas où il est partie principale à une instance²⁹⁷ et dans les cas déterminés par la loi²⁹⁸. Autrement dit, sa présence est facultative en matière civile dont fait partie le contentieux individuel ou collectif du travail²⁹⁹.

33. Ces deux institutions du premier degré chargées de l'application de la législation du travail ont subi de nombreuses réformes dans les deux pays en France comme au Maroc³⁰⁰. Pourtant, elles n'ont pas beaucoup attiré l'attention des juristes du droit comparé franco-marocain. Le droit du travail est considéré comme étant un droit protecteur des salariés³⁰¹, cela implique donc un nombre important d'affaires devant ces juridictions spécialisées³⁰². Par ailleurs, l'efficacité de cette législation du travail ne peut pas être évaluée sans l'analyse de l'institution chargée de son application³⁰³, en l'occurrence la juridiction du travail qui représente un élément primordial dans l'effectivité du droit du travail³⁰⁴. Peu de travaux de comparaison ont pourtant analysé ces deux institutions spécialisées dans le traitement du contentieux individuel du travail³⁰⁵.

34. Pour mieux appréhender leurs difficultés, il est indispensable d'analyser les dysfonctionnements liés à la structure même de cette institution spécialisée en matière de contentieux individuels du travail (**chapitre 1**). Nous nous interrogerons également sur les problèmes de compétence de cette juridiction censée normalement régler ces différends (**chapitre 2**).

²⁹⁷ En matière civile dont fait partie le litige du travail, le ministère public peut intervenir en tant que partie principale en vertu des dispositions de l'article 7 du Code de procédure civile marocain.

²⁹⁸ Le ministre public ne peut intervenir qu'occasionnellement dans les cas suivants : en tant que partie jointe, en cas de communication (légale, volontaire ou d'office), v. dans ce sens : les dispositions des articles 8 et 9 du Code de procédure civile marocain.

²⁹⁹ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, 2^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit.*, spéc. 253.

³⁰⁰ V. *supra*, n° 28 et 29.

³⁰¹ F. Héas, *Droit du travail*, 9^e éd., coll. Paradigme (Manuels), éd. Bruylant, Paris, 2021, 411 p, spéc. p. 1 et s.

³⁰² En de conflit du travail marocain ; M. Oulkhour, « Les récentes statistiques du ministère de l'emploi soulignent l'ampleur du contentieux social », *le matin emploi*, le 9 déc. 2013 ; v. égal. En matière de contentieux prud'homale : M. Ebisui, S. Cooney, C. Fenwick : *Resolving individual labour disputes : a comparative overview* (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif), Bureau international du travail, OIT, Genève, 2016, 365 p, spéc. p. 19.

³⁰³ M. Borgetto, M. Chauvière, *Qui gouverne le social ?* Coll. « Thème et commentaires », Dalloz, Paris, 2008, 284 p ; J. Clam et G. Martin, « Les transformations de la régulation juridique », coll. « Droit et Société. Recherches et travaux », 1998, *in* *Droit et société*, v. 42-43 n° 1, 1999. *Justice et politique* (II), pp. 532-534.

³⁰⁴ A. Supiot, « L'idée de justice sociale », *in* L. Burgogue Larsen, *La justice sociale saisie par les juges en Europe*, Pedone, 2013, pp. 5 et s ; P. Cam, *Les prud'hommes, juges ou arbitres ? : Les fonctions de la justice du travail*, éd. Presse de la Fondation Nationale des sciences politiques, 1981, Paris, 209 p.

³⁰⁵ A. Souhair, *La réception du droit du travail français au Maroc*, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux, 1986, 382 p ; D. Blonz Colombo, *Le droit social au Maroc : L'œuvre ambiguë du protectorat*, J.-P. Le Crom (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, Nantes, 30 avril, 2021, 410 p, spéc. pp. 13-14 ; J.-P. Le Crom, Ph. Auvergnon, K. Barragan, D. Blonz-Colombo, M. Boninchi, A. Clément, S. Couderc-Morandau, D. Connes, B. Dubois, A. Emame, S. Falconieri, F. Lekéal, S. Gérard-Loiseau, C. Pernet, F. Renucci, D. Taurisson-Mouret, *Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960)*, [Rapport de recherche] Mission de recherche Droit et Justice. 2017, p. 11-12 ; P.-L. Rivière, *Précis de législation marocaine avec référence aux législations étrangères et à la jurisprudence marocaine*, t. 1, Recueil Sirey, Paris, 1924, 485 p.

CHAPITRE I : LES DYSFONCTIONNEMENTS LIÉS À LA STRUCTURE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL

35. Le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire. Le conseil de prud'hommes est une juridiction anciennement « élective », et « paritaire »³⁰⁶. Ces deux caractères fondamentaux ont été largement critiqués et sont pour certains les causes de son dysfonctionnement³⁰⁷. Cela est corroboré par le taux élevé d'appel³⁰⁸, la lenteur de la procédure³⁰⁹, l'absence des juges professionnels³¹⁰, et leur incompétence en matière du droit du travail, ainsi que l'échec de la conciliation³¹¹. Depuis les récentes réformes de 2015 dits « Macron », et le décret de 2016, plusieurs changements ont été introduits et ont bouleversé complètement cette juridiction, en matière procédurale ainsi qu'en matière organisationnelle³¹². S'agissant de la composition de la juridiction prud'homale, nous avons vu des changements relatifs à la désignation des conseillers prud'homaux, qui ne sont plus « élus », mais « désignés », le caractère « électif » a donc définitivement disparu, et le conseil est uniquement « paritaire »³¹³. Ce caractère est à son tour profondément touché surtout après l'autorisation de l'intervention du juge départiteur, qui implique plus le départage ; mais il peut être ordonné soit d'office ou à la demande des parties, lorsque la nature du litige le justifie³¹⁴. En dépit, de tous ces changements, les mêmes critiques surgissent à nouveau et ciblent la compétence, et la partialité de ce tribunal. Cela est corroboré par le taux élevé de départage, le taux d'appel, la lenteur, etc.³¹⁵

36. La juridiction du travail marocaine est une juridiction « échevinale »³¹⁶. La juridiction du travail marocaine, c'est-à-dire la chambre sociale du tribunal de première instance, est une juridiction « échevinale »³¹⁷, avec des juges professionnels nommés comme

³⁰⁶ V. Dans ce sens : C. trav., français L. 1421-1 (ancienne version en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 1^{er} janvier 2018).

³⁰⁷ F. Guiomard, « Quelles réformes pour la justice sociale ? », RDT. 2014, n° 2, pp. 129-133, *spéc.* p. 132 ; V. égal. Th. Durand, « Élections prud'homales : la démocratie coûte trop cher, à bas la démocratie », Dr. soc. 2014, p. 322.

³⁰⁸ A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, Rapport remis à Mme la garde des sceaux, ministre de la Justice, juill. 2014, 105 p.

³⁰⁹ D. Métin et S. Doudet, « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné », SSL 2012, n° 1529, p. 8.

³¹⁰ L. Cadiet, « Les mots de la justice du travail », in À droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'A. Lyon-Caen, 2018, 161 p, *spéc.* 164.

³¹¹ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport à Monsieur le premier Ministre, 19 avr. 2017, 17 p.

³¹² V. D. Boulmier, « Le volet prud'homal du projet de la loi Macron : en « coup de force », mais sans « coup de jeune », Dr. soc. 2015, p. 430.

³¹³ C. trav., français, art. L. 1421-1, modifié par ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 – art. 1.

³¹⁴ C. trav., français, art. L. 1454-1-1 2°.

³¹⁵ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, Rapport d'information du Sénat sur la justice, n° 653, 10 juill. 2019, 116 p.

³¹⁶ V. CPC, marocain, art. 270.

³¹⁷ *Idem.*

tous les autres juges de carrière³¹⁸. Pourtant, elle a également subi des critiques concernant sa compétence, et son impartialité³¹⁹. L'échevinage qui constitue la particularité de cette juridiction est également touché à cause de sa composition qui fait régulièrement défaut et pousse la juridiction à statuer à juge unique³²⁰. Ici également, ces problèmes causent un dysfonctionnement de cette institution spécialisée dans le contentieux individuel du travail à l'instar d'un taux élevé d'appel³²¹, de la lenteur de la procédure, etc.³²²

37. Malgré la différence du système du « paritarisme », de celui de « l'échevinage », les deux juridictions du travail chargées du règlement des litiges individuels du travail en France comme au Maroc rencontrent les mêmes difficultés qui causent leur dysfonctionnement. Cela est comme on vient de l'expliquer dû à certains défauts d'origine judiciaire liés à l'institution de juge du travail (**Section 1**). Il s'agit également de problèmes de composition liés aux difficultés que rencontre la fonction des assesseurs sociaux, et des conseillers prud'homaux, ainsi que de la fonction des greffiers de ces juridictions (**Section 2**).

³¹⁸ V. Dahir 1-16-41 du 24 mars 2016 (joudada II 1437) portant promulgation de la loi organique n° 106-13 régissant le statut des magistrats

³¹⁹ A. Nouayadi, Rapport REMH, Maroc : indépendance et impartialité du système judiciaire, Rapport Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme (REMh), 2008, 46 p.

³²⁰ V. Dans ce sens : Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, Commission International de juristes, Genève, oct. 2013, 142 p.

³²¹ A. Boudahrain, Le droit du travail au Maroc, t. 2, 2^e éd., coll. Connaissances juridiques, Casablanca, 2010, 661 p, *spéc.* pp. 239-267.

³²² Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, Commission International de juristes, Genève, oct. 2013, *op.cit.*

SECTION I : L'INSTITUTION DU JUGE DU TRAVAIL ALTÉRÉE

38. L'institution du juge du travail est une institution très ancienne apparue depuis la création de la juridiction prud'homale, voire avant la naissance du droit du travail³²³. Au Maroc, cette institution est apparue dans le paysage judiciaire depuis l'arrivée des colons français³²⁴, mais ses règles ne s'appliquaient que sur les citoyens de nationalité française et européenne³²⁵. Ce n'est qu'à partir de l'indépendance qu'elles deviennent plus effectives et applicables à tous les citoyens marocains³²⁶.

39. Partant de ce constat, l'objectif est d'analyser les difficultés d'origine judiciaire qui sont liées à l'organisation de ces institutions spécialisées dans le contentieux individuel du travail. Nous nous intéresserons à l'institution de juge du travail qui joue un rôle primordial (§ 1), mais qui a été critiquée largement pour sa compétence et son impartialité (§ 2).

§1 : Le juge du droit du travail : un rôle ambigu

« Les juges de la Nation ne sont que la bouche qui prononce les paroles de la loi, des êtres inanimés qui n'en peuvent modérer ni la force ni la rigueur »³²⁷.

40. Le droit est l'apanage du juge, comme les faits appartiennent aux parties³²⁸. Le juge a alors pour rôle principal d'appliquer la loi, il lui revient dans tous les systèmes

³²³ F. Grua, « Les divisions du droit », RDT civ. 1993, p. 59, *spéc.* p. 597 ; F. Géa, « Une meilleure justice du travail », RJS 2016, p. 191.

³²⁴ R. Monmarson, « Colons et colonisateurs », *in* Revue France-Maroc, 15 octobre 1920, pp. 218-219.

³²⁵ J. Bernard, Le droit du travail au Maroc, Contribution à l'étude du droit social du Maroc dans le cadre de l'Afrique du Nord, Thèse de doctorat, droit, Université de Casablanca, Casablanca, 1942, 389 p, *spéc.* p. 93.

³²⁶ M. Zahiri, L'institution de juge au Maroc : vers une conciliation entre tradition et modernité (1894-1974), Thèse de doctorat, Université de Laval, Canada, 2013, 349 p.

³²⁷ L'origine de ce postulat, posé par Montesquieu dans « De l'esprit des lois », réside dans une vision très fermée de la répartition des pouvoirs, exposée par Montesquieu répartition dans laquelle l'office du juge est nécessairement limité. Voir en ce sens : Montesquieu, De l'esprit des lois, Livre XI, chapitre VI, réimpr. Gallimard, 1995, p. 337.

³²⁸ A. Donnier Le Gallou, « Le Juge et le Droit : présentation de l'article 12 NCPC », *in* Revue juridique de l'Ouest, 1995, Vol.8 (4), pp. 477 - 499.

d'apaiser les conflits, de trancher les litiges et de légitimer les solutions qu'il retient³²⁹. Ces énoncés nous amènent à envisager une étude de la définition du concept de l'institution de juge (A), qui a connu récemment des changements dans la façon dont il est désigné (B).

A. *Définition du concept : « institution ».*

41. Définition du concept d'« institution » du point de vue sociologique et juridique. Du point de vue de sociologie, le mot institution renvoie à plusieurs définitions différentes³³⁰. Pour le sociologue Rémi Hess : « une institution est un ensemble de normes qui régissent l'organisation des rapports sociaux entre les individus »³³¹. Hauriou la considère comme : « une idée d'œuvre ou d'entreprise qui se réalise et dure juridiquement dans un milieu social ; pour la réalisation de cette idée, un pouvoir s'organise qui lui procure des organes »³³². François Dubet estime que : « l'institution est un processus social qui transforme des valeurs et des principes en action et en subjectivité par le biais d'un travail professionnel spécifique et organisé »³³³. Pour Max Weber l'institution : « est un groupement comportant des règlements établis rationnellement »³³⁴. Durkheim l'accorde : « à toutes les croyances et tous les modes de conduites institués par la collectivité »³³⁵. Pour d'autres, c'est une institution d'État³³⁶, une forme d'action publique³³⁷. L'institution est à la fois à un ensemble social et à un ensemble de règles qui s'imposent de manière symbolique, culturelle et normative³³⁸, afin d'organiser les rapports sociaux entre les individus dans la société³³⁹.

42. D'un point de vue général. Au sens général et large du terme, elle est définie comme l'élément constituant la structure juridique de la réalité sociale, un ensemble des

³²⁹ J.-L. Bergel, Professeur de droit privé — Université Paul Cézanne d'Aix – Marseille III, Colloque sous le thème « Office de juge », Palais du Luxembourg, Paris, les 29 et 30 septembre 2006.

³³⁰ F. Dubet, *Le déclin de l'institution*, éd. Du Seuil, Coll. L'Épreuve des faits, Paris, 2002, 421 p.

³³¹ Y. Bodart, « L'analyse institutionnelle », in *Cahiers internationaux de psychologie sociale*, 2019, vol. 121-122 n° 1, pp. 85-103.

³³² *Idem.*

³³³ F. Dubet, *Le déclin de l'institution*, éd. Du Seuil, Coll. L'Épreuve des faits, *op.cit.*

³³⁴ M. Weber, « Économie et société », J. Chavy, E. Dampierre (dir.), J. Freund, P. Kamnitzer, P. Bertrand (trad.), Pocket, Paris, 1995, pp. 410-424.

³³⁵ E. Durkheim, M. Marcel, *Les règles de la méthode sociologique*. Suivi sur Durkheim, Ph. Vienne (préf.), Payot et rivages, Paris, 2021, 265 p.

³³⁶ P. Bourdieu, « La noblesse d'État : grandes écoles et esprit de corps », Édition de minuit, (le sens commun), Paris, 1989, in *Formation emploi*, n° 55 (1), 1996, p. 107.

³³⁷ S. Jakubowski, *D'une institution d'État à une organisation : le cas de l'armée de terre française professionnalisée*. Contribution à une sociologie de l'autorité et des personnes de transformation, Thèse de doctorat, Droit, Université de Lille, C. Giraud (dir.), 2005, 629 p.

³³⁸ N. Swierczek, *L'institution prud'homale, cette excentrique que l'on voulait rationaliser*, C. Giraud (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Université de Lille, 2010, 330 p, *spéc.* p. 58

³³⁹ *Idem.*

mécanismes et structures juridiques encadrant les conduites au sein d'une collectivité³⁴⁰. Dans un usage récent, c'est l'équivalent approximatif d'une branche du droit ou d'un système juridique, exemple : les institutions financières, judiciaires, etc.³⁴¹ Le terme juge au sens générique dans le Code de procédure civile est toute juridiction, quel que soit son degré dans la hiérarchie³⁴², en ce sens, c'est tout organe doté d'un pouvoir juridictionnel de dire le droit et de trancher le litige³⁴³. D'où l'intérêt d'étudier la transformation de l'institution du juge prud'homal qui est un juge non professionnel, contrairement au juge du travail marocain qui est un professionnel.

B. Un juge du travail « désigné » en France, « nommé » au Maroc.

43. Pour appréhender les difficultés actuelles de l'institution du juge du travail, il semble important de comprendre un peu le passage du juge prud'homal d'un juge « élu » à un juge « désigné » **(1)**, ainsi que la situation du juge du travail marocain qui est un juge « nommé » **(2)**.

1. Un juge prud'homal « élu » désormais « désigné »

44. Un juge prud'homal anciennement « élu ». Le règlement des différends entre l'employeur et les salariés est délégué à un juge prud'homal anciennement « élu » parmi les employeurs et les salariés³⁴⁴. Le Code du travail français précisait que « le conseil de prud'hommes est une juridiction élective et paritaire³⁴⁵. Elle est composée, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs »³⁴⁶.

45. Le système électif critiqué pour sa complexité et son coût élevé. Le juge prud'homal qui détient le pouvoir juridictionnel de concilier et de juger en cas d'échec de la conciliation était un conseiller prud'homal purement élu³⁴⁷. Ce caractère électif qui

³⁴⁰ G. Cornu, Vocabulaire juridique, M. Cornu, A. Ghazi, M. Goré (éd. scientifiques), Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd. coll. Quadriga, PUF, Paris, 2022, p. 1105.

³⁴¹ G. Cornu, Vocabulaire juridique, M. Cornu, A. Ghazi, M. Goré (éd. scientifiques), Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd. coll. Quadriga, PUF, Paris, 2022, *op.cit.*

³⁴² Ce sont généralement les juges de tribunal de première instance, de la cour d'appel, et de la Cour de cassation.

³⁴³ Selon la définition du dictionnaire G. Cornu déjà précité, c'est : « tout organe doté de pouvoir de dire le droit et de trancher un litige ».

³⁴⁴ C. trav., français L. 1421-1 (ancienne version en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 1^{er} janvier 2018).

³⁴⁵ *Ibid.*

³⁴⁶ *Ibid.*

³⁴⁷ *Ibid.*

constituait l'un des fondements de la juridiction prud'homale a été beaucoup critiqué³⁴⁸. D'abord, s'agissant de la complexité de l'organisation de ces élections pour l'administration³⁴⁹, notamment sur la question de la composition du corps électoral³⁵⁰. Ensuite, pour le coût important que cela engendre³⁵¹, qui est passé de 62 millions d'euros en 1987 à 86,6 millions d'euros en 2008³⁵². Mais aussi, pour le taux élevé d'abstention des salariés et employeurs à l'élection générale³⁵³, ce qui mettait en cause la légitimité de l'institution prud'homale³⁵⁴.

46. Un juge prud'homal désormais désigné. Une loi est intervenue en 2014 dans le but de remplacer l'élection, par une désignation par les organisations représentatives³⁵⁵. Le caractère démocratique de la juridiction prud'homale disparaît. Elle n'est plus élective, elle est tout simplement paritaire³⁵⁶. Ce qui a été confirmé par le Code du travail qui dispose que : « le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire »³⁵⁷. Désormais, les conseillers prud'hommes sont nommés conjointement par le garde des Sceaux, ministre de la Justice, et le ministre chargé du travail tous les quatre ans par conseil de prud'hommes, collègue et section, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles³⁵⁸. Par ailleurs, la suppression des élections permet de décharger les communes de l'organisation de ces anciennes élections³⁵⁹, et de diminuer d'environ cinq fois le coût global des opérations de désignation des conseillers prud'hommes³⁶⁰.

47. Des intégrations sur la nouvelle forme de désignation. Cependant, les interrogations autour de cette nouvelle procédure de désignation surgissent à nouveau, et remettent encore en question l'impartialité et la légitimité de juge prud'homale³⁶¹. Les nouveaux pouvoirs reconnus aux organisations syndicales de proposer des candidats à la

³⁴⁸ J. Richard et A. Pascal, Pour le renforcement de la légitimité de l'institution prud'homale : quelle réforme de désignation des conseillers prud'hommes ? Rapport au ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, avril 2010, 108 p, *spéc.* p. 13 et s., et p. 35 et s.

³⁴⁹ *Idem.*

³⁵⁰ J. Richard et A. Pascal, Pour le renforcement de la légitimité de l'institution prud'homale : quelle réforme de désignation des conseillers prud'hommes ? Rapport au ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, avril 2010, *op.cit.*

³⁵¹ Th. Durand, « Élections prud'homales : la démocratie coûte trop cher, à bas la démocratie », *Dr. soc.* 2014, p. 322.

³⁵² Étude d'impact du projet de loi relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, du 21 janvier 2014, p. 9.

³⁵³ S. Bulteau, Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par le Sénat après engagement de la procédure accélérée relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, n° 2351, 12 novembre 2014, *spéc.* pp. 6-9

³⁵⁴ F. Guiomard, « Quelles réformes pour la justice sociale ? », *RDT.* 2014, n° 2, pp. 129-133, *spéc.* p. 132.

³⁵⁵ Adopté par la loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, publié au JORF n° 0293 du 19 décembre 2014.

³⁵⁶ Ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, JORF n° 0077 du 1^{er} avril 2016.

³⁵⁷ C. trav., français L. 1421-1, al. 1, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018.

³⁵⁸ V. C. trav., français, art. L. 1441-1, en vigueur depuis le 01 février 2017.

³⁵⁹ S. Bulteau, Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par le Sénat après engagement de la procédure accélérée relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, n° 2351, 12 novembre 2014, *op.cit.*, p. 17.

³⁶⁰ Étude d'impact du projet de loi relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, du 21 janvier 2014, p. 9.

³⁶¹ V. Dans ce sens : Cons. const., décision n° 2014-704 DC du 11 décembre 2014.

désignation peuvent pour certains porter atteinte aux principes d'égalité devant la loi et de l'accès aux emplois publics³⁶². En droit du travail marocain, il s'agit bien d'un juge professionnel formé à l'école nationale de la magistrature et nommé par la suite comme les autres magistrats de carrière.

2. Un juge du travail marocain « nommé »

48. Un juge du travail marocain « nommé » comme tous les autres juges de carrière. Le règlement des différends entre l'employeur et les salariés sont confiés à un juge professionnel, assisté d'un nombre de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employés ou ouvriers³⁶³. La juridiction du travail marocaine est une juridiction « échevinale » composée d'un juge professionnel assisté des assesseurs sociaux³⁶⁴. Ce juge qui détient le pouvoir de concilier et de juger est « nommé », par décret royal et sur proposition du Conseil supérieur de la magistrature, après avoir été formé et réussi l'examen final à l'institut supérieur de la magistrature (I.S.M)³⁶⁵. Cette règle s'applique à la fois à l'affectation initiale des diplômés comme aux nominations intervenant en cours de carrière³⁶⁶. Pour les juges et les procureurs nouvellement nommés, leur première affectation est confiée au Conseil Supérieur de la Magistrature (C.S.M), mais la décision finale revient souvent à sa Majesté le Roi³⁶⁷.

49. Deux juges différents, assistés de juges non professionnels. La juridiction du travail marocaine se différencie du conseil de prud'hommes du fait qu'elle est présidée par un juge professionnel « nommé » ; contrairement au juge prud'homal présidé par un juge non professionnel « désigné » parmi les employeurs et les salariés. Mais, le point en commun, c'est qu'ils sont assistés par des juges non professionnels qui représentent les employeurs et les salariés sur le même pied d'égalité. « L'échevinage »³⁶⁸ et la « nomination »³⁶⁹ du juge du travail font, en conséquence, partie intégrante de l'identité de

³⁶² Cette procédure de désignation basé sur les listes proposer par les organisations syndicales peut écarter les personnes non affiliées à un syndicat ou les demandeurs d'emploi. V. égal. L. Casaux-Labrunée, « Justice du travail et démocratie », Dr. soc. 2014, p.193.

³⁶³ CPC, marocain, art. 270, al. 1.

³⁶⁴ *Ibid.*

³⁶⁵ Article 9 du Dahir 1-16-41 du 24 mars 2016 (journada II 1437) portant promulgation de la loi organique n° 106-13 régissant le statut des magistrats.

³⁶⁶ *Ibid.*

³⁶⁷ *Ibid.*

³⁶⁸ CPC, marocain, art. 270, *op.cit.*

³⁶⁹ Dahir 1-16-41 du 24 mars 2016 régissant le statut des magistrats, *op.cit.*

la juridiction du travail marocaine. Cependant, cela ne les a pas mis à l'abri des critiques quant à leur impartialité et leur compétence³⁷⁰.

§2 : Une institution critiquée pour sa partialité et sa compétence insuffisante

50. Le conseil de prud'hommes et le tribunal de première instance (chambre sociale) sont deux juridictions tout à fait différentes spécialisées en matière de contentieux individuels du travail, mais qui semblent peu efficaces et moins protectrices des salariés. Elles ont fait l'objet de critiques récurrentes, surtout pour leur compétence **(B)**, et sont parfois suspectées de partialité et de manque d'indépendance **(A)**.

A. L'impartialité et l'indépendance de juge du travail mise en cause.

51. L'indépendance et l'impartialité : deux principes complémentaires applicables en matière sociale. L'indépendance et l'impartialité sont considérées comme étant « le gage de la démocratie »³⁷¹ voire « l'une des conquêtes les plus importantes de la justice démocratique »³⁷². De ce constat, il en ressort que tous les deux forment ensemble les piliers d'une justice démocratique, ils sont consacrés expressément par loi interne française. Ils sont également mis en avant, par les dispositions de l'article 14.1 du pacte international des Nations unies relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1996³⁷³, par l'article 10 de la Déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948³⁷⁴ et enfin, par l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui proclament le droit à un « tribunal indépendant et impartial »³⁷⁵.

³⁷⁰ A. Nouaydi, L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire au Maroc, Rapport Réseau Euro-Méditerranéen des droits de l'Homme (REMDH), Copenhague, 2008, 46 p.

³⁷¹ M. — A. Frison-Roche, « L'impartialité du juge », in Recueil Dalloz, 1999, chronique, pp. 53-57, *spéc.* p. 53.

³⁷² P. Martens, « La tyrannie de l'apparence », R.T.D.H., 1996, pp. 640 et s.

³⁷³ Cet article dispose que : « Tous sont égaux devant les tribunaux et les cours de justice. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal compétent, indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil... »

³⁷⁴ « Toute personne a droit, en pleine égalité, à ce que sa cause soit entendue équitablement et publiquement par un tribunal indépendant et impartial, qui décidera, soit de ses droits et obligations, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle ».

³⁷⁵ « Toute personne dont les droits et libertés garantis par le droit de l'Union ont été violés a droit à un recours effectif devant un tribunal dans le respect des conditions prévues au présent article. Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable par un tribunal indépendant et impartial, établi préalablement par la loi. Toute personne a la possibilité de se faire conseiller, défendre et représenter. Une aide juridictionnelle est accordée à ceux qui ne disposent pas de ressources suffisantes, dans la mesure où cette aide serait nécessaire pour assurer l'effectivité de l'accès à la justice ».

52. Ces deux principes fondamentaux et essentiels pour la réalisation d'un procès équitable³⁷⁶ sont applicables en matière sociale. Cependant, ils ont été mis en cause tant en matière prud'homale qu'en matière de conflit du travail marocain. C'est pour cela qu'il est évident d'opter dans un premier temps, pour une définition de la notion de l'indépendance et de l'impartialité **(1)**, avant d'analyser la question de l'impartialité de juge du travail en matière prud'homale ainsi qu'en matière de droit du travail marocain **(2)**.

1. Définition de la notion de l'indépendance et de l'impartialité.

53. On vient de voir que l'indépendance et l'impartialité sont deux préceptes intimement liés, il n'est donc pas possible de parler de l'impartialité sans parler de l'indépendance, car l'une complète l'autre. Mais, il est possible de distinguer ces deux notions complémentaires. Nous examinerons successivement la définition de la notion de l'indépendance **(a)**, et la notion de l'impartialité **(b)**.

a. La notion de l'indépendance.

54. Définition de la notion d'indépendance. Selon la Cour européenne des droits de l'Homme, l'indépendance d'un tribunal se mesure tout d'abord, vis-à-vis du mode de désignation et de la durée du mandat de ses membres³⁷⁷. Ensuite, le principe d'inamovibilité des juges au cours de leur mandat est un corollaire de leur indépendance³⁷⁸. Enfin, le juge ne doit pas recevoir de pression ou d'instruction lors de l'exercice de ses fonctions juridictionnelles, notamment quand elles émanent du pouvoir exécutif³⁷⁹, législatif³⁸⁰ ou des parties³⁸¹.

55. L'indépendance est le pouvoir de juger sans contrainte. L'indépendance englobe tant le pouvoir, voire même le devoir, du juge de décider librement sans aucune contrainte les faits qui lui ont été soumis, et d'interpréter sans entraves la norme qu'il est

³⁷⁶ D. Karsenty, La garantie d'un procès équitable dans la jurisprudence récente de la chambre criminelle, Rapport de la Cour de cassation 1996, p. 121 et s., *spéc.* p. 126 s.

³⁷⁷ CEDH, 23 juin 1981, Le Compte, Van Leuven et De Meyers c. Belgique.

³⁷⁸ CEDH, 28 juin 1984, série A n° 80, Campbell et Fell c. Royaume — Uni.

³⁷⁹ CEDH, 28 juin 1984, série A n° 80, Campbell et Fell c. Royaume-Uni.

³⁸⁰ CEDH, 26 août 2003, Filippini c. Saint-Marin.

³⁸¹ CEDH, 23 novembre 1993, série A n° 279, Holm c. Suède.

tenu d'appliquer³⁸². Par ailleurs, certains auteurs intègrent également les relations avec les parties³⁸³. La notion d'indépendance revêt deux cas de figure. L'une est institutionnelle ou structurelle et se lie aux organes de jugement ; l'autre est individuelle et s'attache aux juges eux-mêmes³⁸⁴. Par ailleurs, l'impartialité est une exigence déontologique qui a pour objectif principal de guider les magistrats dans l'exercice de leur fonction.

b. *La notion d'impartialité*

56. Définition de la notion de l'impartialité. L'impartialité est définie comme étant une vertu du juge, une exigence déontologique qui guide la conduite du magistrat tant dans le déroulement du procès que dans l'acte de juger lui-même³⁸⁵. Elle lui impose de s'interdire tout « parti pris réel » ou « apparent » dans la manière de juger³⁸⁶, dans la manière d'interpréter la loi ou de s'adresser aux justiciables devant lui³⁸⁷.

57. L'impartialité « fonctionnelle », et « personnelle ». La doctrine distingue deux types d'impartialités : l'une « fonctionnelle », qui permet de vérifier le respect de l'impartialité dans le fonctionnement procédural du tribunal, et l'autre « personnelle », qui s'intéresse davantage au comportement du juge, à ses interactions avec les parties³⁸⁸. C'est une garantie des parties à l'instance, corollaire indispensable de ce que l'on désigne désormais comme « le droit au juge »³⁸⁹, lequel suppose « un droit à un tribunal impartial »³⁹⁰ qui est préalable à l'idée même d'un « procès équitable »³⁹¹.

³⁸² P. Nihoul, « L'indépendance et l'impartialité, idée et perspectives », *Annales de Droit de Louvain*, Vol. 71, 2011, n° 3, 64 p, *spéc.*, pp. 207-208.

³⁸³ P. Nihoul, « L'indépendance et l'impartialité, idée et perspectives », *Annales de Droit de Louvain*, Vol. 71, 2011, n° 3, 64 p, *op.cit.*

³⁸⁴ En ce sens, voy. Fr. Tulkens et J. Lotarski, « Le tribunal indépendant et impartial à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'homme », in *Mélanges Jacques Van Compernelle*, Bruylant, Bruxelles, 2005, pp. 735 à 744 ; S. Guinchard, « Indépendance et impartialité du juge — les principes de droit fondamental », in *L'impartialité du juge et de l'arbitre*, Bruylant, Bruxelles, 2006, pp. 4 à 24 ; J.-Fr. et S. Van Drooghenbroeck, « Les garanties constitutionnelles de l'indépendance de l'autorité judiciaire », in *Rapports belges au Congrès de l'Académie internationale de droit comparé à Utrecht*, juillet 2006, pp. 525 à 527.

³⁸⁵ B. Beignier, J. Villacèque, J. Volff, *Droit et déontologie des magistrats*, LGDJ, un savoir-faire de Lextenso, Paris, 2022, 339 p.

³⁸⁶ « L'impartialité signifie l'absence de partie pris ou de préjugé ». V. J.-F. Renucci, *Droit européen des droits de l'homme*, LGDJ, 4^e éd., 2010, n° 279, *spéc.* p. 275. La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) définit l'impartialité ainsi : « Quant à la condition "d'impartialité", elle revêt deux aspects. Il faut d'abord, que le tribunal ne manifeste subjectivement aucun parti pris ni préjugé personnel. Ensuite, il doit être objectivement impartial, c'est-à-dire offrir des garanties suffisantes pour exclure à cet égard tout doute légitime », V. Dans ce sens : *L'Affaire GUBLER c. FRANCE* (Requête n° 69742/01), arrêt du 26 juillet 2006.

³⁸⁷ B. Beignier, J. Villacèque, J. Volff, *Droit et déontologie des magistrats*, LGDJ, un savoir-faire de Lextenso, *op.cit.*

³⁸⁸ S. Guinchard, M. Bandrac, C. Bléry, G. Bolard, V. Bolard, etc., « Procès équitable », in *Droit et pratique de la procédure civile : Droit interne et européen 2021/2022*, Dalloz, Paris, 2021.

³⁸⁹ Centre d'études sur le droit des organisations européennes, CEDORE, Institut du droit de la paix et du développement, *Le droit au juge dans l'union européenne*, J. Rideau (*dir.*), LGDJ, Université de Nice de Sophia-Antipolis, 1998, 230 p.

³⁹⁰ P. Crocq, « Le droit à un tribunal impartial », in *Droit et libertés fondamentaux*, 4^e éd., Dalloz, 1997.

³⁹¹ D. Karsenty, *La garantie d'un procès équitable dans la jurisprudence récente de la chambre criminelle*, Rapport de la Cour de cassation 1996, p. 121 et s., *spéc.* p. 126 s.

58. L'impartialité « objective », et « subjective ». Pour un auteur, « l'impartialité, qu'elle soit objective dans l'organisation de la juridiction ou subjective dans le comportement du juge particulier, consiste non pas à cesser d'avoir des opinions personnelles ou de parvenir à une sainte désincarnation ; mais plus simplement à être apte, à être convaincu par un fait, un argument, une interprétation juridique qu'une partie va proposer au juge »³⁹². Enfin, l'impartialité et l'indépendance qui sont également applicables en matière sociale ont fait l'objet de débats, notamment autour de l'impartialité et de l'indépendance du juge du travail. Cela a été mis en cause à plusieurs reprises en matière prud'homale ainsi qu'en matière de droit du travail marocain.

2. Des soupçons de partialité et de dépendance qui discréditent le juge du travail.

59. Malgré la différence de l'institution du juge du travail en France et au Maroc, elle est largement critiquée pour des problématiques presque identiques, à savoir, le manque de compétence des juges en droit du travail et les incertitudes qui portent sur leur partialité et leur dépendance qui les discréditent. Ce débat est ancien et fait pourtant toujours l'objet d'actualité. Nous analyserons la question de l'impartialité et de l'indépendance du juge prud'homale **(a)** avant d'étudier celles du juge du travail marocain **(b)**.

a. Les soupçons de partialité et de dépendance du juge prud'homal

60. Des critiques de partialité et de dépendance touchent directement le juge prud'homal. L'article 6.1 de la convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales précise que : « toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue... par un tribunal indépendant et impartial ». Comment peut-on donc accepter qu'un juge prud'homal, actuellement « désigné » par des organisations syndicales des salariés et d'employeurs, satisfasse bien les fondements juridiques d'impartialité et d'indépendance évoquées dans les dispositions de cet article ? Cette question est très

³⁹² M.-A. Frison-Roche, « L'impartialité du juge », in Recueil Dalloz, 1999, chronique, pp. 53-57, spéc. p. 54

importante et a suscité la question autour de l'impartialité et de l'indépendance du juge prud'homal³⁹³.

61. L'indépendance et l'impartialité discréditées à cause de l'ancien système « électif » du juge prud'homal. Le principe de l'indépendance du juge prud'homal exige expressément qu'un tribunal juge : « en toute liberté, sans entrave ni du pouvoir législatif ni du pouvoir exécutif, ou à l'égard des parties »³⁹⁴. Cela implique, en conséquence, le mode de désignation du juge prud'homal, et sa dépendance en tant que membre de juridiction ; en l'occurrence, en raison du lien qui peut exister entre lui et l'une des parties. C'est ce qui a fait l'objet de débats depuis la création de la juridiction prud'homale. Avant l'instauration du système de la « désignation », le juge prud'homal était « élu » sur des listes présentées par les syndicats patronaux ou de salariés³⁹⁵. Il est forcément lié d'une manière ou d'une autre à une organisation syndicale³⁹⁶, cela met en question son impartialité et son indépendance³⁹⁷. Ce système électif posait des problèmes quant à l'impartialité subjective qui touche le juge prud'homal. Tout d'abord, tout doute légitime doit être exclu³⁹⁸. Cela rapproche cette exigence d'impartialité du principe d'indépendance. Ensuite, il doit être « neutre par rapport aux parties au procès »³⁹⁹, il ne doit avoir aucun « parti pris » en faveur, ou à l'encontre, de l'une ou l'autre des parties de procès⁴⁰⁰.

62. La mise en place d'un système de « désignation » met en cause à nouveau l'indépendance et l'impartialité du juge prud'homal. Pour protéger les parties du risque de partialité et améliorer l'indépendance de juge prud'homal, le législateur français a posé le principe de la prohibition du mandat impératif⁴⁰¹. Cette règle permet surtout de renforcer l'indépendance de juge prud'homal⁴⁰². Les élections ont été supprimées par une loi du 18 décembre 2014⁴⁰³ et remplacées par une désignation en fonction de l'audience des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. L'objectif est de renforcer l'impartialité et l'indépendance du juge prud'homal⁴⁰⁴. Ce projet s'est concrétisé par la

³⁹³ J.-J. Daigre, « Le juge élu en droit comparé », LPA, 17 août 2000, p. 1 ; M. Keller, T. Gumbach, « Sur l'impartialité de la juridiction prud'homale encore ? », Dr. soc. jan. 2006, n° 1, pp. 52-56, *spéc.* p. 52.

³⁹⁴ S. Guinchard, Rep. pr. civ., V° « Procès équitable », n° 202.

³⁹⁵ B. Bossu, F. Dumont, P.-Y. Verkindt, Manuel du droit du travail. Introduction au droit du travail et relations individuelles de travail, Coll. Cahiers scientifiques de l'université d'Artois, Artois Presse Universitaire, Arras, 2005, 411 p, *spéc.* p. 82.

³⁹⁶ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, Coll. Précis Dalloz, 36^e éd., Paris, 2022, 2058 p.

³⁹⁷ M.-A. Frison-Roche, « L'impartialité du juge », in Recueil Dalloz, 1999, chronique, pp. 53-57, *op.cit.*

³⁹⁸ CEDH, du 28 août 2003, req. n° 58 442/00.

³⁹⁹ M.-A. Frison-Roche, « L'impartialité du juge », in Recueil Dalloz, 1999, chronique, *op.cit.*

⁴⁰⁰ L. Cadiet, J. Normand, S. Amrani-Mekki, Théorie générale du procès, 3^e éd., coll. Thémis. Droit, PUF, Paris, 2020, 953 p, *spéc.* p. 603.

⁴⁰¹ C. trav., français, art. L. 1442-11, modifié par ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 — art. 1, en vigueur depuis le 01 février 2017.

⁴⁰² V. Orif, « Loi Macron : dispositions relatives à la justice prud'homale (art. 258) (première partie) », Lexbase Hebdo n° 623 du 3 septembre 2016 — édition sociale, *spéc.* p. 5.

⁴⁰³ La loi n° 2014 — 1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes (J.O, 19 décembre 2014).

⁴⁰⁴ *Idem.*

création d'un nouvel article du Code du travail selon lequel : « les conseillers prud'hommes exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec leurs fonctions, ils sont tenus au secret des délibérations. Leur est interdite toute action concertée de nature à arrêter ou à entraver le fonctionnement des juridictions, lorsque le renvoi de l'examen d'un dossier risquerait d'entraîner des conséquences irrémédiables ou manifestement excessives pour les droits d'une partie »⁴⁰⁵.

63. En dépit de ces changements, la même question surgit quant à l'impartialité et l'indépendance de ce juge désigné par les organisations syndicales et patronales⁴⁰⁶. Par ailleurs, si on se focalise uniquement sur l'institution du juge, ce fondement sera difficile à se réaliser dans la pratique, eu égard de son appartenance syndicale⁴⁰⁷. L'impartialité du juge prud'homal réside pour certains dans la composition même de la juridiction tout entière⁴⁰⁸, notamment dans la présence d'un nombre égal de représentants des employeurs et des salariés qui représentent deux intérêts antagonistes⁴⁰⁹. C'est ce conflit d'intérêts qui constitue la garantie même de cette impartialité et d'indépendance de la juridiction prud'homale⁴¹⁰. La jurisprudence française affirme cela dans plusieurs décisions de la Cour de cassation, notamment en 2003, qui précisent que l'impartialité du juge prud'homal est bien garantie par la composition paritaire tout entière du conseil de prud'hommes⁴¹¹.

64. Enfin, depuis la suppression du caractère électif⁴¹², le nouveau mode de désignation adopté par le législateur français subit à son tour des critiques récurrentes qui remettent à nouveau en question l'impartialité et l'indépendance du juge prud'homal, notamment vis-à-vis du pouvoir exécutif. Cela est dû au fait que ces juges sont désignés sur proposition des organisations syndicales d'employeurs et salariés⁴¹³ et nommés par la suite

⁴⁰⁵ C. trav., français, art. L. 1421-2 créé par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 — art. 258, et en vigueur depuis le 7 août 2015.

⁴⁰⁶ V. Orif, « Vers la nomination des conseillers prud'hommes et au-delà », Lexbase Hebdo n° 652 du 21 avril 2016 — édition sociale, *spéc.* pp. 6-7.

⁴⁰⁷ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, Coll. Précis Dalloz, 36^e éd., Paris, 2022, *op.cit.*

⁴⁰⁸ N. Olszak, « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », in H. Michel, L. Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique, rapport de recherche, Mission de recherche Droit et justice, 2007, 166 p, *spéc.* p. 15.

⁴⁰⁹ *Idem.*

⁴¹⁰ Semaine sociale Lamy n° 1142, 3 novembre 2003 « Forum : Le Conseil de prud'hommes : l'impartialité en débat » ; Jurisprudence Sociale Lamy n° 139, 10 février 2004, « L'impartialité du juge prud'homal, état des lieux après les arrêts du 19 décembre 2003 », Revue sociale.

⁴¹¹ « Le fait qu'un ou plusieurs membres d'un conseil de prud'hommes appartiennent à la même organisation syndicale que l'une des parties au procès n'est pas de nature à affecter l'équilibre d'intérêts inhérent au fonctionnement de la juridiction prud'homale ou à mettre en cause l'impartialité de ses membres ». Cass. soc., française, 19 déc. 2003, n° 01-16. 956 D et n° 02-41.429 P+B+R+I — Sem. soc. Lamy n° 1150, p. 12.

⁴¹² C. trav., français, art. L. 1421-1, al. 1 dispose que : « la juridiction du travail est une juridiction paritaire », cet article a été modifié par ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 — art. 1, en vigueur depuis le 01 janvier 2018.

⁴¹³ V. Orif, « Vers la nomination des conseillers prud'hommes et au-delà », Lexbase Hebdo n° 652 du 21 avril 2016 — édition sociale, *op.cit.*

par le garde des Sceaux et le ministre du Travail⁴¹⁴. Nous allons voir que le juge du travail marocain malgré le fait qu'il soit un juge professionnel nommé comme les autres juges de carrière contrairement au juge prud'homal est critiqué à son tour pour son manque d'impartialité et d'indépendance.

b. Le manque d'impartialité et d'indépendance du juge du travail marocain critiqué.

65. On étudiera ici l'indépendance de juge du travail marocain, avant d'aborder la question de son impartialité qui est également mise en cause.

i. L'indépendance de juge du travail marocain mise en cause

66. L'indépendance du juge du travail marocain mise en cause. Comme il a été déjà expliqué lors de la définition de la notion de l'indépendance, pour qu'un tribunal soit indépendant, il doit juger : « en toute liberté, sans entrave, ni du pouvoir législatif ni du pouvoir exécutif, ou à l'égard des parties »⁴¹⁵. Pour mesurer cette indépendance, il faut prendre en considération le mode de désignation⁴¹⁶ et la durée du mandat de ses membres⁴¹⁷. Le principe d'inamovibilité des juges au cours de leur mandat est par ailleurs corollaire au principe d'indépendance⁴¹⁸. Ainsi, le juge ne doit pas subir de pressions ou recevoir d'instructions lors de l'exercice de ses fonctions juridictionnelles, notamment lorsqu'elles émanent du pouvoir exécutif⁴¹⁹, législatif⁴²⁰ ou des parties⁴²¹. En droit marocain, l'ensemble de ces exigences sont garanties par le conseil supérieur de la magistrature, l'institution rencontre elle aussi plusieurs problèmes. Comment peut-on donc accepter qu'un juge soit indépendant si l'institution qui veille à garantir cette exigence est affaiblie par le pouvoir exécutif ?

⁴¹⁴ *Idem.*

⁴¹⁵ S. Guinchard, Rep. pr. civ., V° « Procès équitable », n° 202.

⁴¹⁶ CEDH, Docteur Gubler c. France, du 27 juillet 2006, req. n° 69742/01.

⁴¹⁷ CEDH, 23 juin 1981, Le Compte, Van Leuven et De Meyers c. Belgique.

⁴¹⁸ CEDH, 28 juin 1984, Campbell et Fell c. Royaume — Uni.

⁴¹⁹ CEDH, 28 juin 1984, série A n° 80, Campbell et Fell c. Royaume-Uni.

⁴²⁰ CEDH, 26 août 2003, Filippini c. Saint-Marin.

⁴²¹ CEDH, 23 novembre 1993, série A n° 279, Holm c. Suède.

67. Un juge professionnel nommé, cependant, il est critiqué pour son indépendance. Certes le juge du travail est un magistrat de carrière nommé⁴²², mais cela n'implique pas qu'il soit entièrement indépendant⁴²³. Ce juge dépend encore du ministère de la Justice s'agissant de tout le processus de son recrutement et de sa formation, jusqu'à sa nomination⁴²⁴. Cela pose un problème de dépendance vis-à-vis de pouvoir l'exécutif⁴²⁵. En ce qui concerne, le principe d'inamovibilité, expressément inscrit dans la constitution marocaine, les magistrats dont font partie les juges du travail du siège «sont inamovibles»⁴²⁶, sauf en cas «de manque de nombre de juges qui pourrait avoir une influence grave sur le fonctionnement d'une juridiction»⁴²⁷. Toutefois, dans la pratique, plusieurs abus ont été enregistrés en raison de mutations et d'affectations arbitraires de juges⁴²⁸. Cela est dû au pouvoir donné au ministère de la Justice qui peut constituer un moyen de pression sur les juges d'une manière générale, notamment en matière de litige du travail⁴²⁹. L'existence de l'institution du C.S.M. est censée garantir cette indépendance, mais face au ministère elle se retrouve impuissante⁴³⁰. Par conséquent, elle reste donc une institution formelle sans aucun pouvoir sur les juges d'une manière générale et en particulier sur le juge du travail qui fait partie de ces juges de carrières⁴³¹. Le principe de l'indépendance, corollaire à l'impartialité du juge du travail, subit à son tour à des critiques récurrentes.

ii. Les critiques quant au manque d'impartialité du juge du travail marocain.

68. Le manque d'impartialité du juge du travail marocain critiqué. L'impartialité du juge comme il a été défini impose deux conditions essentielles ; l'une

⁴²² Article 9 du Dahir 1-16-41 du 24 mars 2016 (joudada II 1437) portant promulgation de la loi organique n° 106-13 régissant le statut des magistrats, *op.cit.*

⁴²³ N. Bernoussi, A. El Maslouhi, Les chantiers de « la bonne justice ». Contrainte et renouveau de la politique judiciaire au Maroc, *in* revue française de droit constitutionnel, 2012/3 n° 91, pp. 479-510.

⁴²⁴ V. Les dispositions de l'article 55 du Dahir du 11 novembre 1974 portant loi n° 1-74-467 portant loi du 11 novembre 1974 (du 26 chaoual 1394) formant statut de la magistrature.

⁴²⁵ V. Dans ce sens les dispositions de la loi n° 1-74-467, *op.cit.*

⁴²⁶ V. Dans ces sens les dispositions de l'article 108 de la constitution marocaine de 2011.

⁴²⁷ V. Les dispositions de l'article 55 du Dahir du 11 novembre 1974 portant loi n° 1-74-467 portant loi du 11 novembre 1974 formant statut de la magistrature, *op.cit.*

⁴²⁸ A. Hatimi, « La réalité de l'appareil judiciaire et les horizons de sa réforme », Rapport publié en décembre 2004, 104 pages, *spéc.* p. 15 (traduit de l'arabe).

⁴²⁹ A. Nouaydi, L'indépendance et l'impartialité de la justice – Le cas du Maroc, Rapport REMDH, Copenhague, 2008, 46 p, *spéc.* p.15

⁴³⁰ *Idem.*

⁴³¹ M. Karam : « Les obstacles de l'indépendance de la magistrature au Maroc », 101 p, *spéc. op.cit.* p. 93 (traduit l'arabe par nous-même).

subjective qui interdit tout « parti pris réel » ou « apparent » dans la manière de juger⁴³², et l'autre objective qui garantit l'exclusion du juge de tout soupçon légitime⁴³³.

69. Des règles pour garantir l'impartialité du juge du travail. Pour garantir cette impartialité, des règles et des dispositions dans la législation marocaine sont mises en place, notamment par le biais des sanctions en cas de violation de ce principe⁴³⁴, des procédures de récusation⁴³⁵ ou encore par la procédure de renvoi pour cause de suspicion⁴³⁶. D'autres mesures interdisent encore à un juge de juger une affaire dont il a déjà eu connaissance⁴³⁷. Malgré toutes ces mesures, l'impartialité des magistrats est toujours critiquée⁴³⁸, notamment par la limitation du pouvoir de l'assemblée générale de chaque juridiction, par le phénomène de la corruption⁴³⁹, et à cause de la composition même de la juridiction du travail marocaine qui fait régulièrement défaut (chambre sociale)⁴⁴⁰.

70. Les pouvoirs accordés aux présidents des tribunaux et aux procureurs affectent l'impartialité de juge du travail. Dans un premier temps, le pouvoir de l'assemblée générale qui décide tous les ans de la composition des chambres, des jours et des horaires des séances, et de la distribution des affaires entre les différentes chambres de chaque juridiction⁴⁴¹ est limité par le pouvoir accordé aux présidents des tribunaux et aux procureurs qui peuvent affecter ou décharger certains dossiers aux juges ou aux substituts du procureur sans aucune obligation de se justifier⁴⁴². Cela pourrait, en conséquence, altérer la transparence et l'impartialité du juge dans la gestion des dossiers dans chaque juridiction⁴⁴³.

⁴³² J.-F. Renucci, *Droit européen des droits de l'homme : contentieux européen*, 4^e éd., L.G.D.J-Lextenso éd., Paris, 2010, 478 p, *spéc.* p. 275. La Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) définit l'impartialité ainsi : « Quant à la condition "d'impartialité", elle revêt deux aspects. Il faut d'abord que le tribunal ne manifeste subjectivement aucun parti pris ni préjugé personnel. Ensuite, le tribunal doit être objectivement impartial, c'est-à-dire offrir des garanties suffisantes pour exclure à cet égard tout doute légitime », affaire GUBLER c. FRANCE (Requête n° 69742/01), arrêt du 26 juill. 2006.

⁴³³ J.-F. Renucci, *Droit européen des droits de l'homme : contentieux européen*, 4^e éd., L.G.D.J-Lextenso, Paris, 2010, *op.cit.*

⁴³⁴ V. les dispositions des articles 248 et 273 du Code pénal marocain.

⁴³⁵ C. pr. pén., marocain, art. 273 qui précise les cas de récusation d'un magistrat ; V. égal. C. pr. pén., marocain, art. 282.

⁴³⁶ C. pr. pén., marocain, art. 270 dispose que : « La chambre criminelle de la Cour suprême peut, pour cause de suspicion légitime dessaisir toute juridiction d'instruction ou de jugement et renvoyer l'affaire à une autre juridiction du même ordre ».

⁴³⁷ V. CPC, marocain, art. 4 qui dispose qu' : « un magistrat ne peut connaître en appel ou en cassation d'une affaire dont il a eu connaissance déjà dans une juridiction de jugement d'un degré inférieur ».

⁴³⁸ Rapport arabe sur le développement humain, les défis de la sécurité humaine dans les pays arabes, programme des Nations Unies pour le développement, 21. Juill. 2009, 22 p.

⁴³⁹ H. Alkuhaimi, « La lutte contre la corruption : un défi toujours présent pour le Maroc », in *Village de la justice*, le 17 nov. 2022.

<https://www.village-justice.com/articles/lutte-contre-corruption-defi-toujours-present-pour-maroc,44251.html>

⁴⁴⁰ C. trav., marocain, art. 270.

⁴⁴¹ Ces assemblées générales sont des organes collectifs composé de tous les magistrats de sièges et parquet chaque année au mois de décembre.

⁴⁴² V. Dans ce sens : Dahir n° 1-74-388 (du 24 jourmada II 1394) fixant l'organisation judiciaire du Royaume, B.O du 17 juill. 1974.

⁴⁴³ A. Nouayadi, *Rapport REMH, Maroc : indépendance et impartialité du système judiciaire*, Rapport Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme (REMh), 2008, 46 p, *spéc.* p. 28.

71. La corruption est un facteur destructeur de l'impartialité des juges. Par ailleurs, le phénomène de corruption gangrenant le secteur de la justice⁴⁴⁴, constitue aussi une atteinte à l'impartialité du juge⁴⁴⁵. Plusieurs efforts ont été faits par le législateur marocain dans ce sens⁴⁴⁶, mais ce fléau reste quand même difficile à cerner⁴⁴⁷, des affaires récentes illustrent amplement la complexité de la résolution de ce problème⁴⁴⁸.

72. Le juge unique peut constituer une atteinte à l'impartialité. Il est à noter que la chambre sociale marocaine est composée d'un juge professionnel assisté de deux assesseurs employeurs et deux salariés⁴⁴⁹. Pourtant, le tribunal peut statuer à juge unique, lorsqu'il ne peut siéger dans la composition prévue par les dispositions du Code de procédure civile⁴⁵⁰. Dans la pratique, la composition de la juridiction fait régulièrement défaut, ce qui pousse le juge à statuer seul⁴⁵¹. Or, le fait que le juge statue seul sans l'assistance des assesseurs pourra mettre en question son impartialité, même s'il s'agit d'un juge professionnel⁴⁵².

73. Il en ressort que le fait que le juge du travail marocain soit un juge professionnel « nommé », et « recruté » comme tous les autres magistrats de carrière, contrairement au juge prud'homal qui est un juge « désigné » par des organisations syndicales, ne change pas grand-chose aux critiques autour de son impartialité et de son indépendance, cela en dépit, de l'adoption d'un code de déontologie judiciaire, afin de préserver l'indépendance des magistrats et leur permettre d'exercer leurs fonctions en toute intégrité, impartialité et

⁴⁴⁴ « Pour le public, la justice vient régulièrement à la tête des services publics les plus corrompus avec des taux avoisinant 80 %, rang qu'elle partage d'ailleurs avec deux groupes de ses auxiliaires, la police et la gendarmerie. Les sondages effectués auprès des professionnels affinent cette appréciation en soulignant que le *manque* d'éthique et de qualification est aussi manifeste chez les avocats et les experts, ce qui tend à imputer injustement au juge, un bilan catastrophique qui est en fait celui de tout le corps professionnel de la justice. ». V. R. Filali Meknassi, B. Bouabid, Réforme de la justice, coll. des cahiers bleus, n° 15, Rabat, 2010, 54 p, *spéc.* p. 15.

⁴⁴⁵ V. R. Filali Meknassi, B. Bouabid, Réforme de la justice, Coll. des cahiers bleus, n° 15, Rabat, 2010, 54 p, *op.cit.*

⁴⁴⁶ Maroc : évaluation du système juridique et judiciaire, Légal Vice Presidency The work bank, Rapport n° 29864, 2003, 106 p, *spéc.* p. 39

⁴⁴⁷ A. Nouaydi, Maroc : l'indépendance et l'impartialité du système judiciaire, réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme (REMDH), Rapport, 2008, *op.cit.*, *spéc.* p. 29

⁴⁴⁸ Les enquêtes du juge d'instruction dans l'affaire des magistrats de Tétouan, ont révélé d'une part des abus graves dans le jugement de certaines affaires liées à la drogue au niveau des procès en appel (procès éclairés, non citation de témoins clés dans une affaire de meurtre, pas d'enquête sur la relation entre le patrimoine des accusés et l'argent de la drogue, pas de demande de cassation pour certains jugements ou non envoi de cette demande à la Cour suprême plusieurs mois après le jugement). D'autre part, les enquêtes du juge d'instruction dans l'affaire des magistrats de Tétouan ont mis en lumière le fait que les mouvements bancaires de certains magistrats révèlent des versements importants sur les comptes des juges ou de leurs enfants mineurs et que pendant plusieurs années consécutives aucun retrait n'a été effectué durant l'année entière ou durant plusieurs mois. En l'espèce, les paiements des juges se faisaient au comptant. Des sommes importantes, parfois de l'ordre de 1 000 €, furent offertes à un greffier pour « boire un café et se taire ». La dénonciation de cette situation en juin 2006 par des avocats de Tétouan a valu à trois d'entre eux d'être radiés et à deux d'être suspendus (février 2007), V. A. Nouaydi, Rapport REMDH, Maroc : l'indépendance et l'impartialité du système judiciaire, réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, *op.cit.*

⁴⁴⁹ CPC, marocain, art. 270.

⁴⁵⁰ CPC, marocain, art. 270, al. 3 dispose : « dans les matières prévues à l'alinéa premier, il peut également siéger sans l'assistance d'assesseurs, lorsque le nombre d'assesseurs est insuffisant ».

⁴⁵¹ A. Boudahrain, Le Droit du travail au Maroc, t. 2, éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit.*

⁴⁵² Article 2 du Dahir portant Loi n° 1-74-338 du 24 Joumada II 1394 (15 juillet 1974) fixant l'organisation judiciaire au Maroc.

responsabilité⁴⁵³. Le juge du travail n'a également pas été épargné de critiques quant à sa compétence.

B. La compétence du juge du travail mise en cause.

74. Pour ce qui est de la compétence de juge du travail en droit français⁴⁵⁴ comme en droit marocain⁴⁵⁵, les critiques dont il a fait l'objet se concentrent essentiellement sur la problématique de sa formation insuffisante en matière de droit du travail et dans les techniques de conciliation. Ceci est corroboré par le taux élevé d'appel des décisions prises en première instance, à cause de manques de motivation lors de la rédaction de ses décisions, et par le taux élevé d'échec de la conciliation devant ce juge. Le juge prud'homal **(a)** comme le juge du travail marocain **(b)** sont tous les deux confrontés à la même problématique de manque de formation en matière du droit du travail.

1. Le juge prud'homal critiqué pour sa compétence en matière sociale.

75. **Un juge prud'homal critiqué pour sa compétence insuffisante en matière de droit du travail.** Le juge prud'homal est un juge qui ne juge pas comme les autres. Son rôle est actif dans la recherche d'une solution amiable aussi bien que dans la recherche d'une solution contentieuse⁴⁵⁶. Contrairement au droit du travail marocain, le contentieux individuel du travail en droit français est doté d'une juridiction spécifique spécialisée en la matière⁴⁵⁷, soumise à un ensemble de règles qui sont adaptées à ce contentieux⁴⁵⁸. Pourtant, cette institution a été mise en cause pour son manque de compétence limitée en matière

⁴⁵³ V. Le Code de la déontologie judiciaire, Conseil supérieur du pouvoir judiciaire, juin 2022, 86 p ; Maroc : conduite judiciaire et développement d'un Code de déontologie judiciaire à la lumière des normes internationales, Commission international de juristes (C.I.J), Déc. 2016, Genève, 32 p.

⁴⁵⁴ L. Pécault — Rivolier, « Le paradoxe d'un contentieux éclaté », 13 paradoxes en droit du travail, Coll. Lamy Axe droit, 2012, p. 383.

⁴⁵⁵ H. Al Alaoui, La réforme holistique de la magistrature, Imprimerie oumnia, Rabat, 2010, 383 p (traduit de l'arabe par nous-même) ; La charte de la réforme de la justice, Haut comité du dialogue national sur la réforme de la justice, Imprimerie iliette, Rabat, Juill. 2013, 200 p (traduit de l'arabe par nous-même).

⁴⁵⁶ Conformément aux dispositions de l'article L. 1411.1 du Code du travail français : « le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions de présent Code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti ».

⁴⁵⁷ C. trav., français, art. L. 1411,1, *op.cit.*

⁴⁵⁸ L. Pécaut-Rivolier, « Le paradoxe d'un contentieux éclaté », in Ph. Waquet (dir.), 13 paradoxes en droit du travail, coll. Axe Droit, Lamy, 2012, *op.cit.*, 495 p.

sociale, créatrice d'un éclatement du contentieux⁴⁵⁹, ainsi que pour l'absence de magistrats professionnels en son sein, ce qui produit un certain éloignement du droit⁴⁶⁰. Ceci est corroboré par le taux élevé d'appel⁴⁶¹, particulièrement des affaires jugées par le conseil de prud'hommes⁴⁶², avec un taux en progression continue et dépassant 60 %⁴⁶³, très largement supérieur à celui des appels interjetés contre les décisions des autres juridictions⁴⁶⁴. La censure des décisions prises en première instance par le conseil de prud'hommes est souvent justifiée par la défaillance de la motivation de ces décisions⁴⁶⁵, ce qui nous amène à nous interroger sur le problème du manque de formation de ces juges prud'homaux en la matière.

76. La réforme dite « Macron » pour rattraper le manque de formation des conseillers prud'homaux reste insuffisante. Cette situation s'est accentuée depuis les dernières réformes ciblant la juridiction prud'homale, la procédure devient de plus en plus complexe⁴⁶⁶ et technique⁴⁶⁷ d'où l'importance d'une maîtrise des lois et des règles procédurales nouvelles⁴⁶⁸. Dans ce contexte, le législateur français s'est engagé à mettre en conformité la fonction du juge prud'homal avec ces exigences⁴⁶⁹, en imposant une formation obligatoire pour tous les conseillers prud'homaux⁴⁷⁰, afin qu'ils aient les connaissances juridiques nécessaires pour rendre une justice de meilleure qualité⁴⁷¹. Chaque conseiller doit suivre une formation initiale de 5 jours par mandat⁴⁷². En cas de non-respect de cette obligation de « formation initiale » à l'exercice de ces fonctions juridictionnelles dans un délai de quinze mois à compter du premier jour du deuxième mois suivant leur nomination, il est réputé démissionnaire dans ses fonctions, peu important le motif de son empêchement, que ce soit en raison d'une maladie ou d'un accident de travail ou encore de son congé maternité⁴⁷³. Ensuite, doit être suivie une formation commune de six semaines par mandat

⁴⁵⁹ D. Marshall, « Premier pas vers une nouvelle juridiction du travail », in Controverse « Vers une normalisation de la justice prud'homale ? », RDT 2016, p. 457.

⁴⁶⁰ L. Cadiet, « Les mots de la justice du travail », in A droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'A. Lyon-Caen, Dalloz, Paris, 2018, 991 p, *spéc.* p. 161.

⁴⁶¹ V. A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, Rapport remis à Mme la garde des sceaux, ministre de la Justice, juill. 2014, 105 p.

⁴⁶² *Idem.*

⁴⁶³ *Idem.*

⁴⁶⁴ *Idem.*

⁴⁶⁵ V. Orif, « L'exigence de motivation sous surveillance étroite », n. sous Cass. soc., 2 juillet 2015, n° 13 26.437, Lexbase Hebdo n° 621 du 16 juillet 2015 — édition sociale.

⁴⁶⁶ A. Lacabarats, « Pour une réforme de la justice du travail », in Les cahiers de la justice 2015/2, n° 2, pp. 225-232.

⁴⁶⁷ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, Rapport d'information du Sénat sur la justice, n° 653, 10 juill. 2019, 116 p.

⁴⁶⁸ Y. Rolland, « Le conseil de prud'hommes entre mythe et réalité », Dr. soc, 2013, p. 618.

⁴⁶⁹ Le législateur introduit la formation obligatoire des conseillers prud'homaux par La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, cette formation comporte sur le statut, l'éthique, la méthodologie de la rédaction des décisions, etc.

⁴⁷⁰ V. Orif, « Loi Macron : dispositions relatives à la justice prud'homale (art. 258) (première partie) », Lexbase Hebdo n° 623 du 3 septembre 2016 — édition sociale, *op.cit.*, *spéc.* p. 3.

⁴⁷¹ C. trav., français, art. L. 1442-1, cet article a été modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 — art. 45 (V), en vigueur depuis le 01 janvier 2019.

⁴⁷² C. trav., français, art. L. 1442-2, al. 1°.

⁴⁷³ CE. 5^e et 6^e Chambre réunies, le 21 avril 2022, n° 449255 ; L. Poinso, [Brèves] Conseillers prud'hommes : le délai pour respecter leur obligation de formation peut-il être adapté aux circonstances exceptionnelles liées à la maladie ou à la maternité ? Le Quotidien, 9 mai 2022, lexbase.

au titre de la formation continue⁴⁷⁴, qui a pour objectif principal d'améliorer les capacités rédactionnelles des jugements et leurs motivations⁴⁷⁵, de mieux appréhender les règles principales de la procédure et les principes fondamentaux du procès⁴⁷⁶.

77. Plusieurs efforts ont donc été produits afin que les conseillers prud'hommes aient la bonne formation et les outils nécessaires pour mener à bien leurs fonctions, mais la durée de la formation proposée reste insuffisante. Des problématiques persistent également⁴⁷⁷, notamment le taux d'appel qui demeure élevé, conséquence d'une insuffisante acceptabilité des décisions en appel des décisions prononcées par le conseil de prud'hommes en première instance⁴⁷⁸. Quant au juge du travail marocain, sa compétence en matière du droit du travail est aussi contestée.

2. La compétence de juge du travail marocain mise en cause.

78. **Le contentieux individuel du travail est soumis aux dispositions du Code de procédure civile.** Le contentieux qui découle de la relation du travail est soumis aux règles habituelles de procédure civile, il est considéré comme un contentieux civil ordinaire⁴⁷⁹. Il n'y a pas de mode spécifique au contentieux individuel du travail et pas de procédures qui lui sont particulières, à part quelques modifications prises par le législateur pour adapter à la matière sociale⁴⁸⁰.

79. **L'application des règles ordinaires en matière sociale, l'absence de juges spécialisés et la défaillance de l'ISM ne sont pas favorables aux intérêts des salariés.** Pour un juriste marocain, le fait d'appliquer les règles de la procédure civile à la matière sociale impacte les décisions prises par le juge prétendu « du travail ». En effet, il appliquerait purement les techniques civilistes au conflit du travail, sans prendre en considération la spécificité de ce contentieux⁴⁸¹. En outre, il n'y a pas de juge spécialisé en

⁴⁷⁴ C. trav., français, art. L. 1442-2, al. 2°.

⁴⁷⁵ A. Lacabarats, « La réforme de la procédure en droit du travail », Procédure 2015, n° 3, étude 2, pp. 4-8, *spéc.* p. 7.

⁴⁷⁶ A. Chevillard, « La réforme des prud'hommes est en marche (Acte 2) », RLDA. 2015, n° 108, pp. 33-38, *spéc.* p. 34.

⁴⁷⁷ L. Hamoudi, « La réforme de la justice prud'homale après la loi Macron : État des lieux et analyse », Village de la justice, 2017, 6 p. V. <https://www.village-justice.com/articles/reforme-justice-prud-homale>.

⁴⁷⁸ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, Rapport d'information du Sénat sur la justice, n° 653, 116 p, *op.cit.*, *spéc.* p. 40

⁴⁷⁹ M. El fekkak, Législation du travail ; relations individuelles de travail, t. 1, Imprimerie Najah el jadida, Casablanca, 2005, 446 p., *spéc.* pp. 157-159.

⁴⁸⁰ En droit du travail marocain, la procédure en matière sociale est régie par le Dahir du 28 septembre 1974 formant Code de procédure civile (V. les dispositions des articles de 269 à 294).

⁴⁸¹ A. Souhair, La réception du droit français du travail au Maroc, J.-C. Javillier (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, 382 p, Université Bordeaux 1, 1986, 382 p.

première instance comme en appel⁴⁸². Les magistrats font souvent l'objet de mutations ou de changements de service dans un même tribunal ou d'une juridiction à une autre, en conséquence, il n'existe pas de juges spécialisés en matière sociale⁴⁸³. Le problème se pose jusque devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine⁴⁸⁴ qui statue plus en matière de droit civil, qu'en matière du droit social⁴⁸⁵. L'interprétation des décisions liées aux contentieux individuels du travail rendues par un juge imprégné des techniques civilistes est loin de la réalité sociale, cela ne peut pas conduire à des solutions favorables aux salariés⁴⁸⁶. Certes, il s'agit d'un juge professionnel⁴⁸⁷ en droit marocain contrairement au droit français⁴⁸⁸, mais en dépit de cela le taux d'appel ne cesse d'augmenter⁴⁸⁹. Cela illustre l'insuffisante acceptabilité en appel des décisions prononcées en première instance⁴⁹⁰. Cela est dû à la défaillance de motivation des décisions à cause de l'insuffisance de formation du juge en matière de contentieux du travail⁴⁹¹. Il est question également de l'augmentation de la charge du travail et de l'encombrement des juridictions poussant les juges à rédiger les décisions avec précipitation d'où leur censure en appel⁴⁹². Par ailleurs, le programme de formation des juges qui contient une partie théorique à l'institut supérieur de la Magistrature (I.S.M) et une autre pratique sous forme de stages au sein des juridictions n'est pas performant à cause de l'augmentation de la charge du travail et du manque important de moyens humains et matériels⁴⁹³.

80. En conclusion, malgré la différence entre les deux juridictions spécialisées dans la résolution des conflits individuels du travail, celles-ci rencontrent les mêmes problèmes qui ciblent l'institution du juge du travail qui les préside. Ils sont tous les deux critiqués pour

⁴⁸² A. Boudahrain, *Droit judiciaire privé au Maroc*, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, 420 p, *spéc.* p. 42.

⁴⁸³ *Ibid.*

⁴⁸⁴ La Cour Suprême a été instituée par le dahir n° 1-57-223 du 27 septembre 1957. Dès lors, elle est placée au sommet de l'organisation judiciaire et elle siège à Rabat. Depuis, le 3 octobre 2011, elle porte la dénomination de la Cour de cassation. Or, Elle est présidée par un premier président. Le ministre public y est représenté par le procureur général du Roi assisté des avocats généraux. Elle comprend également des présidents de chambre et des conseillers, et comporte un greffier et un secrétariat du parquet général comme c'est le cas de la cour d'appel. Par ailleurs, elle se divise en six chambres et chaque chambre peut se diviser en sections, on trouve donc une chambre civile dites première chambre, une seconde chambre civile, une chambre de statut personnel et successoral, une chambre sociale, une chambre administrative, une chambre commerciale et une chambre pénale. V. Dans ce contexte, A. Boudahrain, *Droit judiciaire privé au Maroc*, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2007, pp. 45-46.

⁴⁸⁵ A. Souhair, *La réception du droit français du travail au Maroc*, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux 1, 1986, 382 p, *spéc.* p. 242.

⁴⁸⁶ A. Souhair, *La réception du droit français du travail au Maroc*, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux 1, 1986, 382 p, *spéc.* p. 315.

⁴⁸⁷ En matière de conflit du travail ou de différend entre employeur et salarié, le tribunal est assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employeurs et d'assesseurs employés ouvriers. V. CPC, marocain, art. 270, al. 1.

⁴⁸⁸ J. Ripert, P. Ripert, *L'essentiel sur les prud'hommes*, M. Poirier (*dir.*), coll. Fiches, Ellipses, Paris, 2010, 135 p, *spéc.* p. 13.

⁴⁸⁹ Rapport sur la justice au Maroc, établi avec le soutien du PNUD et du Centre arabe de développement de l'État de droit et de l'intégrité, supervision Felali Meknassi Rachid, Rabat, juill. 2006, p. 19.

⁴⁹⁰ *Idem*

⁴⁹¹ A. Boudahrain, *Le Droit du travail au Maroc*, t. 2, éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, 661 p, *op.cit.*

⁴⁹² A. Boudahrain, *Le Droit du travail au Maroc*, t. 2, éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, 661 p, *op.cit.*

⁴⁹³ M. Karam : « Les obstacles de l'indépendance de la magistrature au Maroc », in « L'indépendance de la magistrature au Maroc à la lumière des normes internationales et des expériences dans le pourtour méditerranéen, Actes de la conférence internationale organisée par l'Association Adala », Rabat, Publications Adala, 2006, pp. 100-101.

leur compétence insuffisante en droit du travail et dans les techniques de conciliation, ainsi que pour le risque de partialité. Cela pourrait entraîner d'une part, des répercussions sur leur rôle et empêche ainsi la bonne application de la législation sociale. D'autre part, cela entraîne une protection moins efficace de la classe ouvrière qui constitue la majeure partie de la population et affecte les droits des justiciables d'une manière générale.

81. Après avoir analysé les critiques liés à l'institution du juge prud'homal et du juge du travail marocain, d'autres visent la composition même de la juridiction prud'homale et de la chambre sociale du tribunal de première instance. Nous allons mettre en lumière ces écueils qui affectent directement l'identité même de ces deux juridictions et causent leur dysfonctionnement.

SECTION II : LA COMPOSITION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL AFFECTÉE.

82. Comme nous l'avons déjà expliqué, le conseil prud'homal est une juridiction composée d'un juge prud'homal non professionnel assisté de deux conseillers salariés et de deux employeurs sur le même pied d'égalité. C'est donc une juridiction purement « paritaire », c'est ce caractère qui constitue la particularité de la juridiction prud'homale. Au Maroc, il s'agit bien d'une juridiction composée d'un juge professionnel et de deux assesseurs sociaux, employeurs et salariés à poids égal. « L'échevinage » constitue comme le « paritarisme » en matière prud'homale, la spécificité de la juridiction du travail marocain (chambre sociale).

83. Certes, ces deux juridictions adoptent deux systèmes différents, mais ce qui fait leur particularité réside en ce qu'elles sont des juridictions sociales et démocratiques. En ce sens, elles sont composées d'un juge, assisté de juges non professionnels choisis par des organisations syndicales. En dépit de cela, ce « paritarisme » et cet « échevinage » sont tous les deux critiqués pour des raisons qu'on va essayer d'analyser (§ 1). Ces juridictions sont ainsi composées d'un greffier qui joue un rôle important en leur sein, mais qui rencontre à son tour des difficultés illustrées dans la complexité des tâches qui lui ont été confiées et son statut ambigu (§ 2).

§1 : Une juridiction paritaire en matière prud'homale et échevinale en matière de droit du travail marocain.

84. Depuis la suppression du caractère « électif » par la loi du 18 décembre 2014⁴⁹⁴, la juridiction prud'homale est uniquement « paritaire »⁴⁹⁵. Ce paritarisme a été critiqué du fait de son caractère peu démocratique, qui donne à une minorité d'employeurs un poids égal à la majorité des salariés⁴⁹⁶. Au Maroc, il s'agit d'une juridiction du travail « échevinale »

⁴⁹⁴ La loi n° 2014-1528 du 18 décembre 2014 relative à la désignation des conseillers prud'hommes, publié au JORF n° 0293 du 19 décembre 2014.

⁴⁹⁵ C. trav., français, L. 1421-1.

⁴⁹⁶ C. Vigneau, « L'inéquitable procès prud'homal », RJS 2013, p. 363 ; Th. Durand et P. Henriot, « Fables et légendes prud'homales », Dr. ouvr. 2015, p. 171.

critiquée à cause de l'absence régulière des assesseurs sociaux, cette composition fait souvent défaut⁴⁹⁷. De ce constat, on voit clairement que ces deux juridictions ont été profondément touchées dans leur identité. D'abord, ces deux caractères « le paritarisme », et « l'échevinage » méritent d'être analysés **(A)**, avant d'examiner les problématiques liées à la fragilité du statut des conseillers prud'homaux qui assistent le juge et qui jugent parfois comme en matière prud'homale. Cette fragilité touche ainsi le statut des assesseurs sociaux qui assistent le juge du travail marocain **(B)**.

A. Une juridiction du travail paritaire et échevinale mise en cause.

85. Le conseil de prud'hommes est une juridiction « paritaire ». Ce paritarisme a été depuis toujours critiqué, mais cette situation s'est accentuée depuis la succession de réformes qui ont complètement bouleversé la composition de cette juridiction **(1)**. Quant à la juridiction du travail marocain qui est une juridiction « échevinale », son fonctionnement est profondément altéré à cause de l'absence régulière des assesseurs et de la constitution d'un tribunal à juge unique **(2)**.

1. Le caractère prud'homal « paritaire » profondément touché.

86. Le paritarisme, caractère fondamental de la juridiction prud'homale. Le conseil de prud'hommes est « une juridiction paritaire »⁴⁹⁸, cela veut dire qu'elle est composée d'un nombre égal de conseillers prud'homaux salariés et d'employeurs anciennement « élus »⁴⁹⁹, désormais ils sont « désignés »⁵⁰⁰. C'est ce contreponds entre les organisations syndicales salariées et employeurs qui assure un équilibre au sein de la composition même de cette juridiction, notamment dans l'appréciation de deux intérêts

⁴⁹⁷ V. Dans ce sens : R. Filali Meknassi, B. Bouabid, Réforme de la justice, coll. « des cahiers Bleus », 54 p, *spéc.* p. 44.

⁴⁹⁸ L'article L. 1442-1 du Code du travail a été réécrit, en effet, l'ordonnance du 31 mars 2016 a abrogé l'adjectif « élective » pour ne conserver que la nature « paritaire de la juridiction », désormais l'article L. 1442-1 du Code du travail est écrit comme suit : « le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire. Il est composé, ainsi que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeurs ».

⁴⁹⁹ C. trav., français, art. L. 1421-1 prévoyait que : « le conseil de prud'hommes est une juridiction élective et paritaire. Il est composé d'un nombre égal de salariés et d'employeurs ». Cet article a été modifié par l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes et son décret d'application n° 2016-1359 du 11 octobre 2016, or elle a mis fin au régime de l'élection des juges prud'homaux en instaurant un nouveau régime de désignation.

⁵⁰⁰ C. trav., français, art. L. 1421-1 dispose que : « le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire. Il est composé ainsi, que ses différentes formations, d'un nombre égal de salariés et d'employeur ».

antagonistes des deux parties en conflit (salariés et employeurs)⁵⁰¹. Ce caractère paritaire constitue en conséquence, depuis la suppression de l'ancien caractère « électif » l'une des caractéristiques fondamentales qui forment l'identité de cette juridiction spécialisée dans le contentieux individuel du travail⁵⁰².

87. Paritarisme critiqué du fait qu'il donne à une minorité de chefs d'entreprise un poids égal à la majorité de la population, à savoir les salariés. Pour prendre une décision, il faut que ce tribunal soit réuni au complet, le juge prud'homal statue obligatoirement en collégialité⁵⁰³ avec la présence paritaire des conseillers salariés et employeurs⁵⁰⁴. Cette exigence de clarté est fondamentale pour que l'équilibre des forces puisse jouer et que le droit à un procès équitable devant un tribunal impartial soit garanti⁵⁰⁵. Cependant, ce paritarisme a été critiqué à cause de son caractère peu démocratique qui donne à une petite minorité de citoyens, les employeurs, un poids égal à la majeure partie de la population, à savoir les salariés⁵⁰⁶. Dans ce contexte, la jurisprudence est intervenue en rejetant toutes les contestations fondées sur cet argument. La Cour de cassation donne toujours la même réponse en se fondant sur la décision d'un arrêt de 19 décembre 2003 qui précise que les conditions de la partialité de la juridiction prud'homale sont assurées par sa composition même⁵⁰⁷.

88. Le départage porte atteinte au paritarisme. En cas de partage des voix devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de jugement en respectant bien évidemment le principe de

⁵⁰¹ R. Pautrat, R. Le Roux-Cocheril, *Les conseils de prud'hommes ; organisation-administration-compétence-procédure*, Sirey, Paris, 1984, 406 p, *spéc.* p. 21.

⁵⁰² C. trav., français, art. L. 1421-1.

⁵⁰³ « Plus spécialement, système d'organisation judiciaire selon lequel les décisions de justice sont en principe prises après délibération en commun par plusieurs magistrats, par opposition du système du juge unique », Gérard Cornu, association Henri Capitant, *Vocabulaire juridique*, 7^e édition, Quadrige, Puf, 2005.

⁵⁰⁴ N. Olszak, « Invention et défense du caractère de la juridiction prud'homale », in H. Michel, L. Willemez, *Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publiques prud'hommes*, Actualité d'une justice bicentenaire, Rapport final, Juin. 2007, 166 p, *spéc.* p. 15.

⁵⁰⁵ *Ibid.*

⁵⁰⁶ C. Végneau, « L'inéquitable procès prud'homal », *RJS*. 2013. P. 363 ; Th. Durand, P. Henriot, « Fables et légendes prud'homales », *Dr. ouvr.* 2015, p. 171 ; D. Métin, S. Doudet, « La juridiction prud'homale à bout de souffle », *SSL*. 2013, n° 1575

⁵⁰⁷ Cass. soc., française, 19 décembre 2003, n° 02-41429, Société Mon Logis, Bull. V, n° 231 : « Attendu que le respect de l'exigence d'impartialité, imposé tant que les règles de droit interne que par l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'homme et des libertés fondamentales, est assuré, en matière prud'homale, par la composition même des conseils de prud'hommes, qui comprennent un nombre égal de salariés et d'employeurs élus, par la prohibition d'ordre public de tout mandat impératif, par la faculté de recourir à un juge départiteur extérieur aux membres élus et par la possibilité, selon le cas, d'interjeter appel ou de former un pourvoi en cassation ; qu'il en résulte que la circonstance qu'un ou plusieurs membres d'un conseil de prud'hommes appartiennent à la même organisation syndicale que l'une des parties au procès n'est pas de nature à affecter l'équilibre d'intérêts inhérent au fonctionnement de la juridiction prud'homale ou à mettre en cause l'impartialité de ses membres ».

collégialité⁵⁰⁸. Cette forme doit être strictement respectée⁵⁰⁹. Mais, il peut arriver parfois que la formation ne soit pas réunie au complet⁵¹⁰. Cela peut conduire à des situations de blocage en cas de partage des voix⁵¹¹, d'où l'obligation de recourir à un juge « départiteur » du tribunal judiciaire dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes intervenant pour débloquent la situation⁵¹². Dès lors, l'intervention d'un juge départiteur, qui est un juge professionnel du tribunal judiciaire, est critiquée, car pour certains, elle ne fait que bloquer la situation et allonge encore un peu plus la durée de la procédure⁵¹³, notamment à cause du manque d'effectif des juges départiteurs⁵¹⁴ et de leur formation insuffisante en droit du travail⁵¹⁵.

89. L'intervention du juge départiteur dans la composition de la juridiction prud'homale risque de faire disparaître le paritarisme. Le juge départiteur peut exceptionnellement statuer seul après avoir demandé l'autorisation des conseillers présents à l'audience, ce qui a été considéré comme étant une manière habile de juger à juge unique⁵¹⁶. Pour certains, le juge unique peut craindre les « représailles »⁵¹⁷, tandis que la collégialité permet d'éviter le non-respect de la règle de neutralité sociale et politique des juges⁵¹⁸. De même, un juge unique peut se laisser aller à faire prévaloir ses préjugés personnels plus facilement qu'une collégialité, ce qui peut mettre en doute son impartialité⁵¹⁹.

90. Le juge départiteur peut désormais intervenir plus facilement dans la composition du conseil de prud'hommes. Par ailleurs, depuis la loi dite « Macron » de 2015, le juge départiteur peut intervenir sans partage des voix, soit directement sur ordonnance du bureau de conciliation et d'orientation, soit d'office, lorsque la nature du

⁵⁰⁸ C. trav., français, art. R. 1454-29 dispose qu' : « en cas de partage des voix devant le bureau de jugement ou le bureau de conciliation et d'orientation, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de jugement. Cette audience présidée par le juge départiteur, est tenue dans le mois du renvoi. En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi ». Cet article a été modifié par Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 — art. 1.

⁵⁰⁹ N. Olszak, « Invention et défense du caractère de la juridiction prud'homale », in H. Michel, L. Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publiques prud'hommes, Actualité d'une justice bicentenaire, *op.cit.*

⁵¹⁰ C. trav., français, art. R. 1454-31, al. 1 dispose que : « Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents », cet article a été modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 21.

⁵¹¹ B. Bossu — F. Dumont — P. Verkindt, Manuel du droit du travail. Introduction au droit du travail : relations individuelles de travail, Coll. Cahiers scientifiques, Artois Presses Université, Arras, 2005, 411 p, *spéc.* p. 81.

⁵¹² C. trav., français, art. L. 1454-2 ; V. égal. É. Serverin, F. Vennin, « Les conseils de prud'hommes à l'épreuve de la décision », Dr. soc. 1995, p. 904 ; Ph. Florès, L. Pécaut-Rivolier, « Les nouveaux départiteurs », Dr. soc. 2017, p. 605.

⁵¹³ J. Ripert, P. Ripert, L'essentiel sur les prud'hommes, M. Poirier (*dir.*), coll. Fiches, Ellipses, *op.cit.*, *spéc.* p. 13.

⁵¹⁴ Ch. Rostand, « Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale », rapport remis au premier ministre, 19 avril 2017, pp. 9-14.

⁵¹⁵ *Ibid.*

⁵¹⁶ S. Guinchard, A. Varinard, Th. Debard, Institutions juridictionnelles, 16^e éd, Coll. Précis Dalloz., Paris, 2021, 1430 p, *spéc.* 292.

⁵¹⁷ *Idem.*

⁵¹⁸ *Idem.*

⁵¹⁹ S. Guinchard, A. Varinard, Th. Debard, Institutions juridictionnelles, 16^e éd. coll. Précis Dalloz, *op.cit.* *spéc.* p. 259.

litige le justifie, soit à la demande des parties⁵²⁰. Là on voit, en conséquence, un passage du « paritarisme » à « l'échevinage » qui risque de transformer la juridiction prud'homale en une juridiction à juge « unique » comme c'est déjà le cas de la juridiction du travail marocaine⁵²¹. Il se peut que cet échevinage soit limité dans la pratique, car il n'est pas sûr que les parties ou les conseillers souhaitent utiliser cette option afin de recourir à un juge professionnel⁵²². Toutefois, les études récentes révèlent l'effet inverse, corroboré par une argumentation du recours au juge « départiteur »⁵²³, ce qui risque de faire disparaître le caractère paritaire. Par ailleurs, « l'échevinage » qui constitue la particularité de la juridiction du travail marocaine (chambre sociale) est profondément affecté.

2. Le caractère « échevinal » de la juridiction du travail marocain mis en cause.

91. La composition échevinale est un caractère fondamental de la juridiction du travail marocaine. La juridiction du travail marocaine est composée d'un juge professionnel assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs, employés ou ouvriers⁵²⁴. Le législateur marocain a bien précisé le nombre de « quatre assesseurs », ce qui signifie que cette composition est obligatoire pour rendre une décision en matière sociale⁵²⁵. C'est ce qui a été confirmé par ailleurs par une décision de la Cour de cassation qui a considéré une décision rendue par un juge avec l'assistance de deux assesseurs uniquement, un représentant des salariés, et un représentant d'employeur comme étant : « une violation des dispositions de l'article 270 du Code de procédure civile, ce qui pourrait rendre cette décision illégitime »⁵²⁶. Cette composition « échevinale » constituée d'un juge professionnel et d'autres, non professionnels, nourrit les réflexions. Ce juge professionnel du travail est plus proche de la réalité de l'entreprise, ce qui permettrait le prononcé d'une décision plus humaine adaptée à la situation du conflit du travail. C'est donc la présence de ces assesseurs représentant des salariés et d'employeurs qui assure l'appréciation du litige entre le salarié et l'employeur. Ce caractère « échevinal » qui constitue la particularité de la juridiction du travail marocaine se retrouve ainsi affecté. Cependant, il peut arriver parfois que le tribunal statue à juge unique, lorsqu'il ne peut siéger

⁵²⁰ V. C. trav., français, art. L. 1454-1-1.

⁵²¹ V. *Infra.*, n° 91 et suiv.

⁵²² G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, 36^e éd. Dalloz, Paris, 2023, 1982 p. *spéc.* p. 136.

⁵²³ V. Le site officiel du ministère de la justice française : <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>

⁵²⁴ C. trav., marocain, art. 270.

⁵²⁵ *Idem.*

⁵²⁶ Cass. soc., marocaine, Décision de 27 septembre 1977, Revue de l'avocature, Oct. 1978, n° 13, p. 124.

dans la composition prévue par le Code de procédure civile⁵²⁷. Pourtant, le législateur, exige l'assistance des assesseurs sociaux⁵²⁸. Le but est d'aider le juge à trouver une solution convenable pour les deux parties en conflit (salarié et employeur), grâce à leur expérience professionnelle sur le terrain et à leur relation avec les salariés et les employeurs. Ils sont les mieux placés pour prodiguer des conseils et proposer des solutions au juge pour prendre une décision juste et réelle.

92. Vers la constitution d'une juridiction à juge unique. Dans la pratique, la composition de ce tribunal fait régulièrement défaut⁵²⁹, en raison de l'insuffisance du nombre des assesseurs prévu par le législateur dans son Code de procédure civile⁵³⁰. In fine, cela peut donner droit au tribunal de statuer seul⁵³¹. L'une des raisons réside dans le faible taux des rémunérations et des indemnités accordées pour la fonction d'assesseurs⁵³². Les parties au conflit peuvent également demander le remplacement d'un assesseur lorsque l'un des assesseurs fait défaut⁵³³. Dans ce cas, le juge peut siéger seul sans l'assistance des assesseurs⁵³⁴. Les parties de mauvaise foi peuvent manipuler ces dispositions pour pousser le tribunal à statuer régulièrement à « juge unique ». Ceci pourrait mettre à mal ce principe de « l'échevinage » qui fait la particularité de cette juridiction du travail.

93. La perturbation du « paritarisme » et de « l'échevinage » qui caractérisent les deux juridictions du travail en France et au Maroc tient donc en partie aux statuts des conseillers et des assesseurs sociaux. Ils sont par ailleurs, considérés comme des juges qui ne sont pas comme les autres, car ils ne sont pas généralement soumis aux statuts régissant la fonction de la magistrature.

B. Un statut fragile des conseillers prud'homaux et des assesseurs sociaux.

⁵²⁷ CPC, marocain, art. 270, al. 3 dispose : « dans les matières prévues à l'alinéa premier, il peut également siéger sans l'assistance d'assesseurs, lorsque le nombre d'assesseurs est insuffisant. ».

⁵²⁸ C. trav., marocain, art. 270, al. 1 dispose : « lorsqu'il statue en matière de conflit du travail ou de différend entre employeur et salarié ou en matière de sécurité sociale, le juge est assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employés ou ouvriers ».

⁵²⁹ Les juridictions du droit commun dont fait partie la chambre sociale de tribunal de première instance, prononce souvent des décisions à juge unique. V. Dans ce sens : R. Filali Meknassi, B. Bouabid, Réforme de la justice, coll. « des cahiers Bleus », *op.cit. spéc.* p. 44.

⁵³⁰ Notamment dans son article 270 du Code de procédure civile marocain déjà précité.

⁵³¹ C'est ce qui a été prononcé dans un arrêt de la Cour de cassation qui s'est fondé sur la non-désignation des assesseurs sociaux, et elle a décidé que le « tribunal » était en droit de statuer seul. Cass. soc., marocaine, A n° 507 du 26-11-1986. Dos. soc. n° 6258/85. JCS, n° 40, Décembre 1987, p. 183.

⁵³² A. Boudahrain, Le droit du travail au Maroc, t. 2, 2^e éd., *op.cit.*, p. 258.

⁵³³ M. El Fekkak, Avocat au barreau de Casablanca, Législation du travail. Relations individuelles de travail, t. 1 *op.cit.*, p.157.

⁵³⁴ *Idem.*

94. Les conseillers prud’homaux jouent un rôle primordial au sein de la juridiction prud’homale, ils assistent le président à poids égal (deux salariés et deux employeurs), et jugent en même temps. C’est ce qui fait la particularité de cette juridiction prud’homale. Leur statut a beaucoup évolué, mais il subit toujours des critiques à cause de sa fragilité **(1)**. En droit marocain, les assesseurs sociaux ne jugent pas contrairement aux conseillers prud’homaux, mais ce qui fait leur particularité est qu’ils forment une juridiction « échevinale » avec le juge professionnel. Toutefois, comme en matière prud’homale, ces assesseurs souffrent de la fragilité de leur statut, car ils ne sont pas soumis au statut régissant la fonction de magistrat **(2)**.

1. Le statut des conseillers prud’hommes.

95. Le statut des conseillers prud’hommes critiqué. Les conseillers prud’hommes comme nous avons déjà vu étaient anciennement « élus » au suffrage direct par l’ensemble des employeurs et salariés inscrits sur les listes électorales prud’homales⁵³⁵. Ces élections ont été supprimées par la loi Macron, ils sont désormais désignés en fonction de l’audience des organisations syndicales des salariés et professionnelles d’employeurs. Cela permettra au ministre du Travail et de la Justice de nommer, conjointement pour quatre ans, les juges prud’homaux⁵³⁶. La présentation de la candidature pour la fonction de conseiller prud’homal nécessite simultanément, la nationalité française⁵³⁷, un âge d’au moins 21 ans⁵³⁸ et d’avoir exercé une activité professionnelle pendant 2 ans, ou avoir justifié d’un mandat prud’homal dans les 10 ans précédant la candidature, ainsi qu’un bulletin n° 2 du casier judiciaire vierge qui ne doit pas contenir des mentions incompatibles avec l’exercice de la fonction⁵³⁹.

96. Le pouvoir disciplinaire confié à la commission nationale de discipline. Plusieurs sanctions disciplinaires sont imposées au conseiller prud’homal⁵⁴⁰ en cas de manquement grave à ses devoirs lors de l’exercice de sa fonction⁵⁴¹, notamment la déchéance

⁵³⁵ J. Ripert, P. Ripert, L’essentiel sur les prud’hommes, M. Poirier (*dir.*), *op.cit.*

⁵³⁶ V. les dispositions de l’article L. 1421-2 du Code du travail français, créée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l’activité et l’égalité des chances économiques, ce texte est entré en vigueur le 8 août 2015 (J.O, n° 0181, du 7 août 2015), il a créé de nouvelles obligations déontologiques des conseillers prud’hommes.

⁵³⁷ X. Haubry, Procédure prud’homale, coll. Lexifac. Droit, Bréal, Paris, 2014, , 303 p, *spéc.* p. 47.

⁵³⁸ *Idem.*

⁵³⁹ *Idem.*

⁵⁴⁰ C. trav., français, art. L. 1442-13 dispose que : « tout manquement à ses devoirs dans l’exercice de ses fonctions par un conseiller prud’homme est susceptible de constituer une faute disciplinaire » (Cet article a été modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 – art. 258 (V)).

⁵⁴¹ C. trav., français, art. L. 1442-13.

en cas de manquement au devoir de réserve qui s'impose à tout magistrat⁵⁴². Cette sanction est prise par un décret du Premier ministre⁵⁴³. Il est à noter que le pouvoir disciplinaire appartenait au président du conseil de prud'hommes et au procureur de la République⁵⁴⁴, mais la loi Macron a modifié cette procédure et c'est désormais une commission nationale de discipline qui décide⁵⁴⁵.

97. Le fait qu'un conseiller prud'homme accepte un mandat impératif⁵⁴⁶, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit⁵⁴⁷, constitue un manquement grave à ses devoirs⁵⁴⁸ et entraîne sa déchéance⁵⁴⁹. Il peut même être placé sous contrôle judiciaire pour faux en écritures publiques ou authentiques, commis dans les jugements rendus par la juridiction dont il fait partie⁵⁵⁰. Sont aussi déclarés démissionnaires d'office ou par décision du tribunal les conseillers prud'hommes qui refusent le service pour une durée de quatre ans⁵⁵¹. De même, en cas du changement de collège et lorsqu'un conseiller prud'homme salarié devient employeur ou *vice versa*, il est considéré comme démissionnaire automatiquement⁵⁵². Qu'en est-il du statut des assesseurs sociaux en droit du travail marocain ?

⁵⁴² « un conseiller prud'homme peut être déchu par décret du Premier ministre en raison de déclarations devant la presse, traduisant un manquement au devoir de réserve qui s'impose à tout magistrat, eu égard au contenu des articles publiés dans le journal local dont le requérant était directeur de la publication. Les faits retenus à l'encontre de l'intéressé étaient de nature à justifier une sanction disciplinaire » (CE, 6^e et 2^e sous-section., 16 févr. 1994, n° 122032 et 124653, JCP G, n° 18, p. 132 ; Gaz. Pal., 6-8 nov. 1994, panor. Adm., p. 144 ; RJS, n° 1037, 1994, p. 614).

⁵⁴³ CE, 6^e et 2^e sous-section., 16 févr. 1994, n° 122032 et n° 124653, JCP G, n° 18, p. 132 ; Gaz. Pal., 6-8 nov. 1994, panor. Adm., p. 144 ; RJS, n° 1037, 1994, p. 614, *op.cit.*

⁵⁴⁴ Ancienne version de l'article L. 1442-13-2 du Code du travail français.

⁵⁴⁵ C. trav., français, art. L. 1442-13-2, qui a été modifié par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 – art. 11 dispose que : « le pouvoir disciplinaire est exercé par une commission nationale de discipline qui est présidée par un président de chambre de la Cour de cassation, désigné par le premier président de la Cour de cassation, et qui comprend :

1° Un membre du Conseil d'État, désigné par le vice-président du Conseil d'État ;

2° Un magistrat et une magistrate du siège des cours d'appel, désigné par le premier président de la Cour de cassation sur une liste établie par les premiers présidents des cours d'appel, chacun d'eux arrêtant le nom d'un magistrat et d'une magistrate de siège de sa cour d'appel après avis de l'assemblée générale des magistrats du siège de la cour d'appel.

3° Un représentant et une représentante des salariés, conseillers prud'hommes ou ayant exercé les fonctions de conseiller prud'hommes, désigné par les représentants des salariés au Conseil supérieur de la prud'homie en son sein.

4° Un représentant ou une représentante des employeurs, conseillers prud'hommes ou ayant exercé les fonctions de conseiller prud'hommes, désignés par les représentants des employeurs au conseil supérieur de la prud'homie en son sein.

Des suppléants en nombre égal sont désignés dans les mêmes conditions.

Les membres de la commission nationale de la discipline sont désignés pour quatre ans, dans des conditions précisées par décret en « Conseil d'État ».

⁵⁴⁶ Au terme de l'article L. 1442-11 du Code du travail : « L'acceptation par un conseiller prud'hommes d'un mandat impératif, à quelque époque ou sous quelque forme que ce soit, constitue un manquement grave à ses devoirs. Si la preuve n'est rapportée qu'ultérieurement, ce fait entraîne la déchéance de l'intéressé dans les conditions prévues aux articles L. 1442-13 et L. 1442-14 ». Cet article a été modifié par l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 – art. 1.

⁵⁴⁷ *Ibid.*

⁵⁴⁸ C. trav., français, art. L. 1442-11.

⁵⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁵⁰ É. Bataille, M. Cormorant, La procédure prud'homale, pratiques judiciaires, Coll. Pratiques Judiciaires, 3^e éd., Berger-Levrault, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p, *spéc.* p. 622.

⁵⁵¹ Ce délai d'inéligibilité s'écoule à partir du refus du conseiller prud'hommes, ou de la prise de la décision du tribunal. Il était à la base de 3 ans, mais la nouvelle loi de modernisation sociale, a voulu durcir la sanction en fixant la durée à 4 ans. Désormais, l'article L. 1441-10 du nouveau Code du travail français (modifié par l'ordonnance n° 2016-388 du 31 mars 2016 - art. 1, relative à la désignation des conseillers prud'hommes) dispose que : « ne peut être candidat le conseiller prud'homme déclaré déchu en application de l'article L. 1442-14, le conseiller prud'homme nommé, qui refuse de se faire installer, qui est déclaré démissionnaire ou qui est réputé démissionnaire en application de l'article L. 1442-1, ne peut être candidat pendant un délai de quatre ans à compter de son refus, de la décision du tribunal qui le déclare démissionnaire ou de l'expiration du délai prévu au troisième alinéa de l'article L. 1442-1 ».

⁵⁵² C. trav., français, art. D. 1442-18 dispose que : « lorsqu'un siège de conseiller prud'hommes qui, en cours de mandat, devient employeur alors qu'il siégeait en tant que salarié, ou devient salarié alors qu'il siégeait en tant qu'employeur, doit le déclarer au procureur général près la cour d'appel et au président du conseil du prud'hommes. Cette déclaration entraîne sa démission de plein droit. À défaut d'une telle déclaration, le procureur général près la cour d'appel saisit la chambre sociale de la cour

2. Le statut des assesseurs sociaux en droit du travail marocain.

98. Un statut fragile des assesseurs sociaux. Les assesseurs sociaux sont en général des employeurs ou des employés-ouvriers, ils sont nommés par une décision du ministre du Travail et du ministre de la Justice et choisis par leurs organisations patronales ou syndicales respectives⁵⁵³. Pour exercer cette fonction, un ensemble de conditions doivent être remplies⁵⁵⁴. Les conditions généralement requises se ramènent à la nationalité marocaine⁵⁵⁵, à un âge minimum de 30 ans et à l'exercice de tous ses droits civils et politiques⁵⁵⁶. Il est exigé de l'assesseur un comportement moral irréprochable, dont le contrôle est soumis au parquet de la juridiction de premier degré⁵⁵⁷. Par ailleurs, l'assesseur peut être écarté facilement, en cas d'absence à deux audiences successives sans aucun motif légitime⁵⁵⁸. Lorsqu'il est condamné pénalement, sauf les infractions non intentionnelles ou involontaires, voir même être arrêté par le ministre de la Justice à la demande du président du tribunal⁵⁵⁹. Les sanctions infligées à l'assesseur en cas de faute professionnelle pendant l'exercice de sa fonction sont prononcées en général par le ministre de la Justice, puis avisées au ministre de l'Emploi, après l'audition de l'assesseur par le premier président de la cour d'appel⁵⁶⁰.

99. Il en résulte que les conseillers prud'homaux⁵⁶¹ comme les assesseurs sociaux⁵⁶² sont soumis à deux autorités gouvernementales qui les désignent dans un premier temps et les sanctionnent éventuellement en cas de faute grave durant l'exercice de leurs missions⁵⁶³. Il faut souligner que le nombre des assesseurs était de 24 assesseurs, 12 assesseurs représentant les salariés et 12 assesseurs représentant les employeurs⁵⁶⁴, ce nombre

d'appel laquelle, après avoir invité le membre du conseil en cause à justifier de sa qualité actuelle, prononce, s'il y a lieu, sa démission d'office ». Cet article a été modifié par le Décret n° 2016-1395 du 11 octobre 2016 – art. 4.

⁵⁵³ A. Boudahrain, *Le Droit du travail au Maroc*, t. 2, 2^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *spéc.*, pp. 364-373.

⁵⁵⁴ Aux termes de l'article 271 du Code de procédure civil marocain, la désignation des assesseurs sociaux et la réglementation les concernant seront fixés par décret.

⁵⁵⁵ CPC, marocain, art. 271,

⁵⁵⁶ *Idem.*

⁵⁵⁷ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, 2^e éd., Casablanca, 2010, *op.cit.*, *sépc.* p. 254.

⁵⁵⁸ E. H. El Kouri, *Le droit social marocain*, 1^{er} éd., Salé, 1999, p. 66 (traduit de l'arabe par nous-même).

⁵⁵⁹ *Ibid.*

⁵⁶⁰ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, *op.cit.*, *spéc.* p. 255.

⁵⁶¹ C. trav., français, art. L. 1414-1 dispose que : « les conseillers prud'homaux sont nommés conjointement par le garde des sceaux, ministre de la Justice, et le ministre chargé du travail tous les quatre ans par conseil du prud'hommes, collègue et section, sur proposition des organisations syndicales et professionnelles selon les modalités fixées au chapitre premier du nouveau Code du travail, relative à la désignations des conseillers prud'hommes ». Cet article a été codifié par l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007.

⁵⁶² Au Maroc les assesseurs sociaux sont soumis au contrôle du Ministre de la Justice et de l'insertion professionnelle.

⁵⁶³ Au Maroc comme en France, les assesseurs sociaux où les conseillers prud'homaux sont soumis comme nous l'avons déjà expliqué au contrôle du Ministère de la justice et Ministère du travail (au Maroc c'est la Ministère du travail et de l'insertion professionnelle, en France c'est la Ministère de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue sociale), mais il faut souligner que la prépondérance est accordée au ministre de la justice, qui dirige le département de tutelle du tribunal de première instance.

⁵⁶⁴ El Haj El Kouri, *Le droit social marocain*, 1^{re} éd., Salé, 1999, *op.cit.*, *spéc.* pp. 64-65.

augmente parfois jusqu'aux 18 assesseurs pour chaque partie au sein du tribunal de première instance de Casablanca. Toutefois, le législateur marocain est intervenu pour diminuer ce nombre à 4 assesseurs⁵⁶⁵. Le fait qu'ils soient nombreux ne fait que retarder la procédure, ce qui peut nuire aux intérêts des parties. C'est pour cela que le législateur a diminué leur nombre. Il a exclu les accidents du travail et les maladies professionnelles du champ de leur compétence⁵⁶⁶ et les a confiés au juge du travail seul, sans l'assistance des assesseurs, car le salarié accidenté a besoin urgemment des dommages et intérêts pour réparer le préjudice qu'il a subi.

100. À l'instar du magistrat du siège en droit marocain, comme en droit français l'assesseur ou le conseiller prud'homme prête serment⁵⁶⁷. Les assesseurs sociaux marocains portent une robe⁵⁶⁸ alors que les conseillers prud'hommes français portent une médaille en signe de leurs fonctions, suspendues à un ruban, en sautoir, en bronze doré pour le président du conseil de prud'hommes à l'audience, et en bronze argenté pour les autres conseillers⁵⁶⁹. En revanche, les assesseurs sociaux peuvent être récusés par l'une des parties au procès⁵⁷⁰. Cela ne peut que retarder la procédure et empêcher la présence des assesseurs aux audiences

⁵⁶⁵ *Idem*.

⁵⁶⁶ CPC, marocain, art. 270. al. 2 dispose que : « le juge peut statuer seul, sans l'assistance d'assesseurs en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles ».

⁵⁶⁷ Le texte de serment en droit marocain est le suivant : « je jure par Dieu d'exercer mes fonctions en toute sincérité et confiance et de ne pas divulguer le secret des délibérations ». En droit français, les conseillers prud'hommes prêtent individuellement serment suivant : « je jure de remplir mes devoirs avec zèle et intégrité et de garder le secret des délibérations ». C. trav., français, art. D. 1442-13 (créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)).

⁵⁶⁸ La forme de la robe est fixée par le ministre de la justice. Il faut préciser ici que les dispositions de l'article 271 du CPC qui définit les modes de désignation des assesseurs n'a pas été adopté à ce jour. Par conséquent, La chambre sociale de tribunal première instance marocaine juge souvent à juge unique.

⁵⁶⁹ « Les membres du conseil du prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions. Cette médaille est en bronze doré pour le président du conseil du prud'hommes et, à l'audience, pour le président du bureau de jugement. Elle est en bronze argenté pour les autres conseillers. D'un module de 65 mm, elle porte à l'avant la mention République française et une tête symbolisant la république, placée de profil, tournée à droite. La médaille est suspendue à un ruban d'une largeur de 75 mm au moyen d'une attache d'une largeur de 75 mm portant un rameau d'olivier. Ce ruban est divisé dans le sens vertical en deux parties égales, rouges et bleue. » (Article D. 1442-25 du Code du travail français créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)).

⁵⁷⁰ « Les motifs de récusation en droit marocain sont fixés par l'article 295 du Code de procédure civile marocain, cet article précise que tout assesseur peut être récusé :

- Quand il a ou quand son conjoint a un intérêt personnel direct ou indirect à la contestation ;
- Quand il y a parenté ou alliance entre l'assesseur ou son conjoint et l'une des parties jusqu'au degré de cousin germain inclusivement ;
- Quand il y a un procès en cours ou quand il y a eu un procès terminé depuis moins de deux ans entre l'une des parties et l'assesseur ou son conjoint ou leurs ascendants ou descendants ;
- Quand il a précédemment donné conseil, plaidé ou postulé sur le différend ou en a connu comme arbitre ;
- Quand il a déposé comme témoin ;
- Quand il a dû agir comme représentant légal de l'une des parties ;
- Quand il existe un lien de subordination entre l'assesseur ou son conjoint et l'une des parties ou son conjoint ;
- s'il y a amitié ou inimitié notoire entre l'assesseur et l'une des parties ».

En droit français, les motifs de récusation sont cités par l'article L. 1457-1 du Code du travail (modifié par l'ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007), il précise que le conseiller prud'homme peut être récusé :

- 1° lorsqu'il a un intérêt personnel à la contestation, le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale ne constituant pas cet intérêt personnel.
- 2° lorsqu'il est conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, parent ou allié jusqu'au degré de cousin germain inclusivement d'une des parties ;
- 3° si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre lui et une des parties ou son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ses parents ou alliés en ligne directe ;
- 4° s'il a donné un avis écrit dans l'affaire ;
- 5° s'il est employeur ou salarié de l'une des parties en cause ; ».

alors que leur remplacement n'est pas du tout facile⁵⁷¹. Certains employeurs peuvent profiter de cette lacune pour mettre en cause chaque fois l'assesseur ou le conseiller prud'homal représentant les salariés ou *vice versa*.

101. Il en ressort que la fonction des assesseurs sociaux rencontre plusieurs difficultés, notamment dans l'absence de statut spécifique régissant cette fonction des assesseurs sociaux. Ils sont considérés comme étant des juges non professionnels, qui ne sont pas soumis au statut régissant la magistrature⁵⁷². Par ailleurs, la procédure de récusation n'est soumise à aucun formalisme lourd, mais seulement à une simple déclaration par le secrétaire-greffier dans un procès-verbal. Par conséquent, les parties de mauvaise foi peuvent profiter de cette lacune, si le législateur ne met pas des restrictions, ce qui pousserait le tribunal à statuer à juge unique.

102. En définitive, si le juge du travail et les assesseurs sociaux jouent un rôle essentiel dans la conduite de la procédure, le greffier est alors le coordinateur qui assure la gestion de l'ensemble de l'équipe : administrateurs, agents de greffe... Il joue un rôle primordial au sein de la juridiction du travail en France comme au Maroc.

§2 : La place des greffiers de justice dans la juridiction du travail

103. En dépit du rôle important que jouent les greffiers au sein de la juridiction du travail en France comme au Maroc, leur fonction reste quand même difficile à exercer **(A)**, cela en raison de la diversité des tâches qui leur incombent, des textes législatifs et de la fragilité de leur statut complexe **(B)**.

A. Un rôle difficile à exercer au sein de la juridiction du travail.

⁵⁷¹ En droit marocain, la demande de récusation est formée suivant les règles établies pour les requêtes introductives d'instance et déposée au greffe. Après avoir entendu l'assesseur récusé, le président de tribunal statue sur la demande. Or, l'ordonnance rendue n'est susceptible d'aucun recours. V. Chapitre V : des récusations dans les dispositions des articles 295 jusqu'à 299 du Code de procédure civile marocain. En droit français, la demande de récusation est jugée par la chambre sociale, lorsqu'elle est portée devant la cour d'appel. (Article R1457-1 créé par décret 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)). En effet, lorsqu'un conseiller ne peut siéger à l'audience de départage, il pourvoit-lui-même à son remplacement par un conseiller prud'hommes de la même assemblée et appartenant, selon le cas à sa section, à sa chambre où à la formation de référé. Lorsqu'il ne pourvoit pas lui-même à son remplacement, le président ou le vice-président devant sa section ou de sa chambre et de son assemblée pourvoit à ce remplacement dans les mêmes conditions. Le conseiller prud'hommes, le président ou le vice-président informe immédiatement le greffe de ce remplacement. Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller prud'hommes de chaque assemblée ». (Article R. 1454-30 créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)).

⁵⁷² El. H. El Kouri, *Le droit social marocain*, 1^{er} éd., Salé, 1999, 338 p, *spéc.* p. 66 (traduit de l'arabe par nous-même).

104. En droit du travail français, les fonctions judiciaires du greffe présentent presque la même particularité qu'en droit du travail marocain, et rencontrent presque les mêmes difficultés. On étudiera son rôle au sein du conseil de prud'hommes (1), avant d'analyser son rôle au sein de la chambre sociale du tribunal de première instance marocain (2).

1. Le rôle de greffier au sein du conseil de prud'hommes.

105. Une fonction complexe à cause de la multiplicité des tâches et le manque de personnel. Le directeur de greffe exerce plusieurs missions, il organise l'accueil du public⁵⁷³, il reçoit les demandes, il convoque les parties, et procède aux notifications des conclusions des parties, etc.⁵⁷⁴ Lorsque la procédure est orale, les prétentions des parties ou la référence qu'elles font aux prétentions qu'elles auraient formulées par écrit sont notées au dossier ou consignées dans un procès-verbal⁵⁷⁵. Le greffe établi s'il y a lieu, copie des pièces nécessaires à la poursuite de l'instance⁵⁷⁶. Par conséquent, il joue un rôle capital au sein de la juridiction prud'homale.

106. Le rôle judiciaire du directeur de greffe. Le directeur de greffe dresse les actes, les notes et les procès-verbaux prévus par les Codes, il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience et il met en forme les décisions⁵⁷⁷. Il tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres⁵⁷⁸, il est le dépositaire des dossiers des affaires⁵⁷⁹, des minutes et des archives et en assure la conservation, il délivre les expéditions et les copies⁵⁸⁰. L'établissement et la délivrance des reproductions de toutes pièces conservées dans les services du conseil de prud'hommes ne peuvent être assurés que par le directeur de greffe lui-même⁵⁸¹. De même, lorsque la rédaction d'une décision est effectuée à l'extérieur du conseil de prud'hommes, le conseiller prud'homme peut sortir le dossier des locaux de la juridiction après information du directeur de greffe⁵⁸².

⁵⁷³ C. trav., français, art. R. 1423-40 dispose que : « le directeur du greffe organise l'accueil du public ».

⁵⁷⁴ X. Haubry, Procédure prud'homale, Bréal, 2014, *op.cit.*, spéc., p. 76.

⁵⁷⁵ CPC, français, art. 727, al. 4, cet article a été modifié par décret n° 2017-892 du 6 mai 2017 – art. 68.

⁵⁷⁶ Aux termes des dispositions de l'article R. 729 du Code de procédure civile : « en cas de recours ou de renvoi après cassation, le greffier adresse le dossier à la juridiction compétente, soit dans les quinze jours de la demande qui lui en est faite, soit dans les délais prévus par des dispositions particulières. Le greffier établit, s'il y a lieu, copie des pièces nécessaires à la poursuite de l'instance. ». Cet article a été modifié par le Décret n° 2017-892 du 6 mai 2017 – art. 68.

⁵⁷⁷ C. trav., français, art. R. 1423-41, al. 1.

⁵⁷⁸ *Idem.*

⁵⁷⁹ C. trav., français, art. R. 1423-41, al. 2.

⁵⁸⁰ C. trav., français, art. R. 1423-41, al. 2, *op.cit.*

⁵⁸¹ C. trav., français, art. R. 1423-41, al. 3.

⁵⁸² C. trav., français, art. R. 1423-41, al. 4, cet article a été modifié par le décret n° 2016-1359 du 11 octobre 2016 relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, JORF n° 0239 du 13 octobre 2016.

107. Il exerce, en plus des tâches judiciaires, des tâches administratives. Le greffier ne se limite pas seulement à exercer des tâches judiciaires, il doit en plus de cela exercer des tâches administratives, notamment la préparation annuelle du projet de budget de la juridiction⁵⁸³. Il gère les crédits alloués à la juridiction et assure notamment l'acquisition⁵⁸⁴, la conservation et le renouvellement du matériel, du mobilier, des revues et ouvrages de la bibliothèque. Il surveille aussi l'entretien des locaux⁵⁸⁵. Il établit l'état de l'activité de la juridiction selon la périodicité et le modèle fixé par le garde des Sceaux, ministre de la Justice⁵⁸⁶. Cet état et les éventuelles observations du président et du vice-président sont adressés, sous le couvert des chefs de la cour d'appel, au ministre de la Justice⁵⁸⁷. Le rôle de greffier au sein de la chambre sociale du tribunal de première instance marocaine est semblable à son homologue français.

2. Le rôle de greffier au sein de la chambre sociale du tribunal de première instance.

108. La multiplicité des tâches judiciaires de greffier au sein de tribunal du travail marocain. Le greffier de justice est appelé à traiter les dossiers judiciaires depuis la présentation de la requête et le dépôt de la plainte jusqu'à l'exécution effective du jugement⁵⁸⁸. Il doit organiser l'assistance⁵⁸⁹ des juges lors des audiences et veille à la bonne application des procédures. Il doit notifier⁵⁹⁰, convoquer⁵⁹¹, et rédiger les audiences⁵⁹² et les jugements⁵⁹³ ; délivrer la grosse et les expéditions⁵⁹⁴. Tout ce qui se passe au tribunal est

⁵⁸³ C. trav., français, art. R. 1423-39, al. 1, dispose que : « le directeur du greffe prépare annuellement le projet de budget de la juridiction. Il le soumet au président et au vice-président ».

⁵⁸⁴ C. trav., français, art. R. 1423-39, al. 2.

⁵⁸⁵ *Idem*.

⁵⁸⁶ C. trav., français, art. R. 1423-42.

⁵⁸⁷ *Idem*.

⁵⁸⁸ M. Fekkak, avocat au barreau de Casablanca, Législation du travail, t. 1, relations de travail, Casablanca, 2005, *spéc.*, pp. 157-159.

⁵⁸⁹ Selon les dispositions de l'article 3, al. 1 du Décret n° 473-11-2 du 14 septembre 2011 (du 15 Shawwal 1432) portant statut particulier du corps du secrétariat de greffe : « ils exercent les fonctions qui leur incombent en vertu des textes législatifs et réglementaires en vigueur et contribuent à l'accomplissement de la mission de juge » (traduit de l'arabe par nous-même).

⁵⁹⁰ CPC, marocain, art. 54 dispose que : « la notification d'un jugement est accompagnée d'une expédition dûment certifiée conforme de ce jugement. Elle est transmise et remise dans les conditions fixées aux articles 37, 38 et 39 et s'il s'agit d'une notification à curateur, dans les formes prévues par l'article 441 ».

⁵⁹¹ CPC, marocain, art. 274, al. 1 dispose que : « la convocation à l'audience est adressée aux parties dans les conditions prévues par les articles 37, 38, 39, huit jours au moins avant la date fixée pour comparution », v. égal. CPC, marocain, art. 37, al. 1 qui dispose que : « la convocation est transmise soit par l'un des agents de greffe, soit par l'un des huissiers de justice, soit par la poste par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par voie administrative ». (Dahir du 28 septembre 1974 (11 ramadan 1394) portant loi n° 1-74-447 formant Code de procédure civile marocain).

⁵⁹² Conformément aux dispositions de l'article 51, alinéa 2 du Code de procédure civile : « les feuilles d'audiences sont signées après chaque audience par le président de celle-ci et le greffier ».

⁵⁹³ CPC, marocain, art. 50, al. 10 dispose que : « les jugements sont datés et signés par le juge selon le cas, par le président de l'audience, le juge rapporteur et le greffier ou par le juge chargé de l'affaire et le greffier ».

⁵⁹⁴ CPC, marocain, art. 53 dispose : « qu'une expédition certifiée conforme de toute décision est délivrée par le greffier dès qu'il en est requis. Dès que la décision est signée, une copie est jointe au dossier ».

sous la surveillance de ce greffier, sa fonction nécessite des connaissances juridiques très pointues.

109. Son rôle en qualité de chef de secrétariat-greffe. En sa qualité de chef de secrétariat-greffe⁵⁹⁵, il est souvent appelé à exercer des tâches des différents officiers ministériels, notamment les avoués⁵⁹⁶, les liquidateurs⁵⁹⁷, les administrateurs judiciaires⁵⁹⁸, les syndics de faillites⁵⁹⁹, séquestres⁶⁰⁰, curateurs⁶⁰¹, commissaires-priseurs⁶⁰² et, dans certains cas le rôle de notaires, soit en tant qu'agents judiciaires, soit en qualité d'intérimaires provisoires par la loi⁶⁰³. Il doit être présent à tout moment pour résoudre les problèmes rencontrés au sein du tribunal. Parallèlement, il doit être à jour de toutes les nouvelles lois et réformes de la justice.

110. Il a une grande responsabilité au sein de la juridiction du travail. Il doit accomplir les tâches qui lui incombent en vertu des textes législatifs et réglementaires en vigueur⁶⁰⁴. Il est tantôt assistant des magistrats⁶⁰⁵, tantôt chef de secrétariat-greffe⁶⁰⁶. Il est ainsi, proche des justiciables et des auxiliaires de justice⁶⁰⁷. Il constitue la pièce maîtresse de la juridiction du travail marocaine.

111. Des connaissances très pointues, en contrepartie d'un salaire minime. Les tâches qui lui ont été confiées sont très diverses, elles exigent une compétence professionnelle. Il exerce de multiples fonctions au sein des juridictions dont fait partie la chambre sociale du tribunal de première instance chargée des conflits individuels du travail, notamment, exécution forcée des jugements (mainlevée, restitution, paiement...) ⁶⁰⁸,

⁵⁹⁵ L'article 3 du Décret n° 473-11-2 du 14 septembre 2011 (15 Shawwal 1432) concernant le statut du greffier.

⁵⁹⁶ CPC, marocain, art. 86, al. 1 dispose « qu'en cas d'empêchement légitime et dûment constaté, le serment peut être prêter devant un juge commis ou une formation commise qui se rend chez partie, assisté du greffier, dans ce cas, le greffier dresse procès-verbal de l'accomplissement de cette formalité ».

⁵⁹⁷ M. Drissi, à quoi servent les greffiers donc en chef, l'économiste, le 23/05/2007. V. <https://www.meghress.com/fr/leconomiste/78518>

⁵⁹⁸ *Idem.*

⁵⁹⁹ *Idem.*

⁶⁰⁰ *Idem.*

⁶⁰¹ « Dans tous les cas où le domicile et la résidence d'une partie sont inconnus, le juge nomme en qualité de curateur un agent du greffe, auquel la convocation est notifiée. Ce curateur recherche la partie avec le concours du ministère public et des autorités administratives et fournit toutes pièces et renseignements utiles à sa défense, sans que, toutes fois le jugement puisse en raison de ces productions être déclaré contradictoire. Si la partie dont le domicile et la résidence sont inconnus vient à être découverte, le curateur en informe le juge qui l'a nommé et avisé cette partie par lettre recommandée, de l'état de la procédure. Son mandat prend fin dès l'accomplissement de ces formalités », V. dans ce sens les dispositions des alinéas 7, 8, 9 de l'article 39 du Code de procédure civile marocain (Dahir portant loi n° 1-74-447 du 11 ramadan 1394 (28 septembre 1974)).

⁶⁰² M. Drissi, à quoi servent les greffiers donc en chef, L'Economiste, n° 2532, M. Drissi, le 23/05/ 2007, *op.cit.*

V. <https://www.leconomiste.com/article/quoi-servent-donc-les-greffiers-en-chef-brpar-m-hamed-drissi>

⁶⁰³ *Idem.*

⁶⁰⁴ V. les dispositions de l'art. 3, al. 1 du décret n° 473-11-2 du 14 septembre 2011 portant statut particulier du corps du secrétariat de greffe en droit marocain, déjà précité.

⁶⁰⁵ les dispositions de l'art. 3, al. 1 du décret n° 473-11-2 du 14 septembre 2011 portant statut particulier du corps du secrétariat de greffe en droit marocain, *op.cit.*

⁶⁰⁶ *Idem.*, art. 2.

⁶⁰⁷ *Idem.*

⁶⁰⁸ CPC, marocain, art. 437 dispose que : « la décision qui prononce une mainlevée, une restitution, un paiement ou quelque autre chose par un tiers ou à sa charge, n'est exécutoire par les tiers ou entre eux, même après les délais d'opposition ou

expédition⁶⁰⁹, rédaction des procès-verbaux⁶¹⁰, rente viagère⁶¹¹, paiement des frais de déplacement de travailleurs⁶¹², convocation des parties et des témoins en appel⁶¹³, signature de la minute, etc.⁶¹⁴ Outre, les tâches qui lui incombent, d'autres peuvent être déterminées par une décision du ministère de la Justice⁶¹⁵. Déjà mal payé⁶¹⁶, le greffier se retrouve en plus de ses fonctions à en exercer d'autres. Cela nécessite un comportement irréprochable, l'honorabilité et la confiance, non seulement avec les juges, mais avec l'ensemble de ses collaborateurs et des auxiliaires de justice. Il est le mieux placé pour prodiguer des conseils, car il a plus au moins une autorité et une maîtrise des textes et des procédures.

112. Il en ressort que les missions du greffe au sein de la juridiction prud'homale ou de la juridiction du travail marocaine sont très nombreuses et complexes. Cela implique une liste des tâches difficiles à effectuer, et qui pourraient entraîner des conséquences directes sur les droits des justiciables. En plus de l'ensemble de ces tâches très difficiles, le greffier à un statut très complexe.

B. Un statut complexe des greffiers de la juridiction du travail.

113. Le rôle du greffier semble difficile à cause du manque d'effectif, de formation surtout en ce qui concerne les greffiers de la juridiction du travail marocaine. Par ailleurs, leur indemnisation est considérée comme minime par rapport à la multiplicité des tâches qui

d'appel, que sur un certificat du greffier de la juridiction qui l'a rendue, contenant la date de la notification de la décision faite à la partie condamnée, attestant qu'il n'existe contre la décision, ni opposition, ni appel ».

⁶⁰⁹ Aux termes des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 428 du Code de procédure civile marocain : « l'expédition en forme exécutoire délivrée porte le cachet et la signature du secrétaire greffier de la juridiction qui a rendu la décision ainsi que la mention suivante : Délivré pour copie conforme à l'original et pour exécution ».

⁶¹⁰ V. CPC, marocain, art. 278, al. 5 qui dispose que : « Le constat de l'accord, soit par procès-verbal, soit par ordonnance, met fin au litige. Il a force exécutoire et n'est susceptible d'aucun recours » ; V. égal. M. EL Fekkak, Législation du Travail, relation individuelles du travail, t. 1, Casablanca, 2005, *op.cit.*, spéc. p. 158 ; CPC, marocain, art. 231 dispose que : « Dans tous les cas où il est statué par le juge, ce qui est fait et ordonné est constaté par le procès-verbal dressé par le greffier. Le juge signe ses ordonnances sur ledit procès-verbal ».

⁶¹¹ CPC, marocain, art. 292 dispose que : « lors de la détermination de la rente viagère, le juge fixe, s'il y a lieu, le montant du capital qui doit remplacer cette rente. Mention de ce capital doit être portée sur le procès-verbal de conciliation ou sur le jugement ».

⁶¹² CPC, marocain, art. 282 dispose que : « Si, pour se rendre à une expertise ordonnée en matière d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou de sécurité sociale, le travailleur est obligé de quitter sa résidence, les frais de déplacement sont, sur taxe établie par le juge, avancés par le greffe et compris dans les frais d'instance ».

⁶¹³ Aux termes de l'alinéa 2 de l'article 287 du Code de procédure civile marocain : « le greffe de la cour d'appel convoque les parties et, éventuellement les témoins, dans les conditions prévues par l'article 274 ».

⁶¹⁴ CPC, marocain, art. 284 dispose que : « la minute de la décision est signée par le juge et par le greffier. Les dispositions de l'article 50 sont applicables au cas d'empêchement ».

⁶¹⁵ Dans ce sens : l'alinéa 2 de la l'article 3 du Dahir n° 473-11-2 du 14 septembre 2011 portant statut particulier du corps du secrétariat de greffe précise que : « outre les tâches décrites ci-dessus, d'autres tâches peuvent être déterminés pour une décision de la justice ».

⁶¹⁶ F. Faquih, L'incompréhensible grève des greffiers, *l'économiste*, n° 3502, le 06/04/2011. V. <https://www.leconomiste.com>.

lui sont confiées. Ces problématiques concernent les greffiers en France⁶¹⁷ et au Maroc⁶¹⁸ (1), ce qui met en exergue la complexité de leur statut dans les deux systèmes (2).

1. Le statut du greffe du conseil de prud'hommes.

114. Les greffiers sont désormais des agents du service public de la justice. Le législateur français a changé la terminologie utilisée dans les dispositions du Code du travail concernant le statut du greffe⁶¹⁹. Désormais, le Code du travail précise que les greffiers sont avant tout des fonctionnaires, des agents du service public de la justice⁶²⁰. Ils sont sous le contrôle du président du conseil de prud'hommes. Le directeur de greffe dirige les services administratifs de la juridiction et assume la responsabilité de son fonctionnement⁶²¹. Lorsqu'il est chargé de la direction des greffes de plusieurs conseils de prud'hommes, le directeur de greffe exerce ses fonctions sous le contrôle respectif de chacun des présidents de ces conseils⁶²². Le directeur de greffe gère le personnel du greffe, le répartit et l'affecte dans les services du conseil⁶²³.

115. Un statut éloigné des conseillers prud'homaux. Le statut de greffe de prud'hommes pose plusieurs problèmes⁶²⁴. Dans un premier temps, ces greffiers sont des fonctionnaires⁶²⁵, membres du service public⁶²⁶. Leur statut est éloigné de celui des conseillers prud'hommes, salariés du privé ou chefs d'entreprise, et dont la fonction de jugement exclut globalement les litiges liés à la fonction publique⁶²⁷. Ils se vivent comme différents des conseillers, du fait de leur appartenance à la fonction publique, à un corps qui

⁶¹⁷ Rapport de M. Didier Marshall, Les juridictions du XXI^e siècle : Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapter à l'attente des citoyens et aux métiers de la justice, 16 décembre 2013, 128 p ; v. égal. A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, Rapport soumis à la garde des sceaux, ministre de la Justice, juill. 2014, 105 p.

⁶¹⁸ A. Naim, Justice : les greffiers chargent la Haute instance, l'Economiste, n° 3865, Le 12/09/2010. V. <https://www.leconomiste.com/article/898365> ; F. Faquih, Grève / greffier, cinq mois « chômés », mais payé tout de même, économiste, éd., n°3465, le 11/02/2011. V. <https://www.leconomiste.com>. ; L. Bouhamida, La justice de nouveau en panne : les raisons de la colère des greffiers persistent, la libération, le 01/02/2013 ; L. Bouhamida, les tribunaux bloqués le 1^{er} février, Grève à l'appel du SDJ (Le syndicat démocratique de la justice), la libération, le 28/01/2013.

⁶¹⁹ CPC, français, art. R. 1423-36 dispose que : « chaque conseil de prud'hommes comporte un greffe dont le service est assuré par des fonctionnaires de l'Etat. Le premier président de la cour d'appel fixe, après avis du président du conseil de prud'hommes, les jours et heures d'ouverture au public du greffe ».

⁶²⁰ *Idem*.

⁶²¹ C. trav., français, art. R. 1423-37, modifié par le décret n° 2016 – 1359 du 11 octobre 2016 relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, JORF n° 0239, 13. Oct. 2016.

⁶²² C. trav., français, art. R. 1423-37, *op.cit*.

⁶²³ C. trav., français, art. R. 1423-38.

⁶²⁴ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport, 17 p, 19. Avril. 2019, *op.cit*.

⁶²⁵ C. trav., français, art. R. 1423-36 précité.

⁶²⁶ C. trav., français, art. R. 1423-36 précité.

⁶²⁷ H. Michel, L. Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique, Rapport de recherche, Mission de recherche Droit et Justice, 2007, 166 p, *op.cit., spéc.*, p. 63.

dépasse les limites des prud'hommes et les rapprochent des greffiers des autres tribunaux⁶²⁸. Dans un deuxième temps, ils ne dépendent pas officiellement des présidents et des vice-présidents des conseils de prud'hommes. Leur supérieur hiérarchique est le premier président de la cour d'appel et le procureur général, et par délégation le président du tribunal judiciaire (T.J) et le procureur de la République⁶²⁹.

116. Rémunération insuffisante par rapport aux tâches qui lui ont été confiées.

S'agissant de la rémunération d'un greffier au 1^{er} échelon du 1^{er} grade, elle est de 1453,91 euros brut mensuel⁶³⁰. Or, cette rémunération apparaît insuffisante par rapport aux nombres de tâches qui lui ont été confiées. Il faut signaler que le directeur de greffe est soumis à un système déclaratif⁶³¹. Il doit chaque fois attester du service fait, et exercer une surveillance au sein d'une juridiction dont le pilotage ne lui appartient pas⁶³². En cas de difficulté rencontrée par le greffier en chef⁶³³, le directeur du greffe, ou par le président du conseil de prud'hommes, ils doivent informer le premier président et le procureur général de la cour d'appel ou la personne déléguée en sa qualité d'ordonnateurs secondaires⁶³⁴. Par ailleurs, les chefs de cour peuvent demander à tout moment plus de précisions sur les heures de présences déclarées par les conseillers prud'hommes⁶³⁵, et vérifier l'usage des heures déclarées même par le président du conseil de prud'hommes⁶³⁶.

117. Outre, les missions qui lui incombent, le greffier doit en plus de ça en exercer d'autres, des tâches qui restent encore complexes à effectuer, vu le nombre des effectifs diminué⁶³⁷. Depuis 2009, un emploi de greffe sur cinq a été supprimé, sur l'ensemble des conseils de prud'hommes, ce qui équivaut en valeur absolue à 95 postes de moins pour un

⁶²⁸ *Idem.*

⁶²⁹ *Idem.*

⁶³⁰ M. Poirier, « La lenteur excessive de la justice prud'homale », Dr. ouvr. oct. 2013, n° 783, p. 661.

⁶³¹ Aux termes des dispositions de l'article D. 1423-69, al. 2 du Code du travail français : « l'identification ainsi que les heures de début et de fin de chaque activité sont déclarées par le conseiller prud'hommes. Pour les activités mentionnées au c, au d et au e du 2° de l'article R. 1423-55, ces heures sont précisées à l'issue de l'audience et du délibéré par l'ensemble des membres de la formation ». Cet article a été créé par le Décret n° 2008 – 560 du 16 juin 2008 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes, JORF n° 0140 du 17 Juin 2008.

⁶³² Rapport Lacabarats, l'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, *op.cit.*, spéc. p. 35.

⁶³³ C. trav., français, art. D. 1423-70 dispose que : « Toute difficulté rencontrée par le greffier en chef, directeur de greffe, ou par le président du conseil de prud'hommes dans la certification ou le contrôle de l'état mentionné aux articles D. 1423-58 et D. 1423-59 après qu'ils se sont informés, est portée à la connaissance du premier président et du procureur général de la cour d'appel ou de la personne à laquelle ils ont conjointement délégué leur signature en leur qualité d'ordonnateurs secondaires. Ces derniers, ou leur délégué, déterminent le montant des sommes dues au conseiller prud'homme concerné », cet article a été modifié par décret n° 2016-1359 du 11 octobre 2016 – art. 5, déjà précité.

⁶³⁴ C. trav., français, art. D. 1423-70, *op.cit.*

⁶³⁵ À la suite d'une décision récente de Conseil d'État qu'a rappelé que : « dans l'exercice de leur pouvoir permanent d'inspection du fonctionnement des conseils de prud'hommes », les chefs de cour peuvent « demander des précisions sur la justification du caractère effectif des heures de présence déclarées par les conseillers prud'hommes et vérifier l'usage par le président du conseil de prud'hommes, de ses prérogatives de contrôle des heures déclarés » (CE, 30 janvier 2013, n° 342702, inédit au Recueil Lebon).

⁶³⁶ *Idem.*

⁶³⁷ « Les effectifs ont fortement diminué au sein des juridictions prud'homales, ils sont passés de près de 1900 fonctionnaires, tous conseil de prud'hommes confondus au milieu des années 1980, à un peu plus de 1200 : c'est plus du tiers des effectifs qui a été supprimé et cela a naturellement des conséquences sur leur fonctionnement » : Propos tenus par M. Michel Demoule, greffier en chef au conseil de prud'homme de Roubaix, V. Dans ce sens : M. Poirier, « La lenteur excessive de la justice prud'homale », Dr. ouvr. oct. 2013, n° 783, *op.cit.*

effectif initial de 469 emplois⁶³⁸. Cela reflète la difficulté du rôle du greffier, et la médiocrité de ses indemnisations par rapport à l'ensemble de tâches qu'il doit effectuer. Au Maroc, les greffiers de justice ne diffèrent pas de leur homologue français, ils souffrent eux aussi de plusieurs problématiques, notamment de la fragilité de leur statut, qui se calque dans le manque de formation, la charge du travail, des rémunérations faibles, etc.

2. Le statut du greffe de la juridiction du travail marocaine.

118. Difficulté de manque d'effectif, de manque de formation, d'insuffisance de rémunération. Parmi les difficultés de la fonction du greffe, il y a le manque d'effectif, le manque de formation des greffiers surtout en matière de droit du travail, ainsi que leur insuffisante indemnisation par rapport à leur travail⁶³⁹. En effet, ils ont manifesté à plusieurs reprises leur colère, pour l'amélioration des conditions du travail, particulièrement pour l'indemnisation des heures de travail supplémentaires⁶⁴⁰, les permanences⁶⁴¹, pour la hausse des salaires⁶⁴². Ils revendiquent également, la révision de l'article premier du décret du 2 décembre 2005 fixant les conditions de promotion des fonctionnaires de l'État⁶⁴³ et la mise en place d'un statut spécifique pour la profession de greffier, ainsi que la rénovation de l'article 4 du décret relatif au statut général de la fonction publique⁶⁴⁴. Leurs revendications portent sur la création d'une école nationale pour la profession à l'instar de la France et d'un guide relatif au rôle et la compétence du greffe⁶⁴⁵.

⁶³⁸ E. Serverin, Connaître la justice prud'homale pour améliorer son fonctionnement, note à l'intention de M. Lacabarat, 21 Avril 2014, p. 51.

⁶³⁹ Haute Instance du Dialogue National sur la réforme du système judiciaire, Charte de la réforme judiciaire, juill. 2013, 224 p, spéc. pp. 84, 85, 86 ; H. El Alaoui, La réforme holistique de la justice : choix référentiels et approche de mise en place – Bilan et perspective, Rabat, 2010, 383 p, *op.cit.*, spéc. pp. 98-107 (traduit de l'arabe par nous-même).

⁶⁴⁰ Heures supplémentaires, les greffiers bientôt indemnisés, par l'économiste, éd., n° 3898, le 30/10/2012. V. <https://www.leconomiste.com/article/899969>.

⁶⁴¹ *Idem*.

⁶⁴² L. Bouhamida, les greffiers marchent pour la dignité, la libération, le 01/03/2013. v. <https://www.libe.ma>.

⁶⁴³ « Ce décret précise les conditions de la promotion des cadres et des agents de l'État, à l'exception des employés soumis aux règles spécifique au personnel de la faculté, des chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et des chercheurs en médecine, en pharmacologie, en médecine dentaire, des médecins et des pharmaciens, et des dentistes et des dentistes en intervention, association interministérielle d'ingénieurs et d'architectes, inspections générale des finances, inspection générale de l'administration territoriale et le personnel de la Direction générale de la sécurité nationale, le conseiller aux affaires étrangères, et aux plénipotentiaires des statuts du personnel du ministère des affaires étrangères et de la coopération, la commission nationale de la protection civile, les conseillers juridiques des départements et les greffiers de justice », V. Article 1 du Décret n° 2-04-403 du 2 décembre 2005 (du 29 Chawwal 1426) fixant les conditions de promotion des fonctionnaires de l'Etat (ce décret a été modifié le 11/07/2011).

⁶⁴⁴ Le présent statut régit l'ensemble des fonctionnaires des administrations centrales de l'État et des services extérieurs qui en dépendent. Toutefois, il ne s'applique aux magistrats ni aux militaires des forces armées royales Dahir n° 1-58-008 du 4 chaa2bane 1377 (24 février 1958) portant statut général de la fonction publique (B.O n° 2372 du 11 avril 1958).

⁶⁴⁵ F. Faquih, L'injustifiable grève des greffiers, par l'économiste, éd., n° 3725, le 22/02/2012. v. <https://www.leconomiste.com/article/891516>.

119. Un nouveau statut a vu le jour, mais qui reste insuffisant. Ils ont mis dans l'embarras le gouvernement marocain, ce dernier a fini par répondre à l'ensemble des revendications⁶⁴⁶, et un nouveau statut a été adopté par le conseil de gouvernement⁶⁴⁷. Le premier volet de cette réforme⁶⁴⁸ a pour objet principal de faciliter la gestion administrative des ressources humaines du secteur à travers leur intégration dans des groupes complémentaires et homogènes⁶⁴⁹, et de réduire le nombre des cadres du secrétariat-greffe pour qu'ils obéissent à une loi unifiée⁶⁵⁰. Les autres fonctionnaires des services judiciaires, comme les rédacteurs et les délégués judiciaires, sont désormais intégrés dans le cadre du statut du greffier. Cela semble plus protecteur, et était censé normalement régler les problèmes de la titularisation des agents de service judiciaire⁶⁵¹.

120. Le deuxième volet de cette réforme concerne les indemnités et vient compléter le premier volet⁶⁵². Il vise également à généraliser l'assistance au personnel du secrétariat-greffe⁶⁵³, à l'octroi d'indemnités aux personnels du service judiciaire⁶⁵⁴, à l'instar des fonctionnaires d'autres départements du ministère de la Justice⁶⁵⁵. Cette réforme vise surtout à maintenir les avantages liés à l'exécution de justice au sein des tribunaux⁶⁵⁶. Une augmentation des salaires des agents du secrétariat-greffe se situe entre 800 et 2900 DH selon le grade et la fonction, cette augmentation continuera même pendant la retraite des agents⁶⁵⁷. Ce salaire qui reste encore dérisoire par rapport aux tâches confiées aux agents du greffe.

121. Enfin, malgré les efforts du législateur marocain, le statut de greffier souffre encore de plusieurs problèmes. Il n'existe pas encore de formation continue pour ce personnel faisant partie intégrante des fonctionnaires de la justice et aucune école nationale consacrée à cet effet n'a jamais été créée. De même, il subsiste une mauvaise répartition des

⁶⁴⁶ L. Bouhamida, Leurs revendications ont fini par aboutir : les greffiers ont désormais un statut, *la libération*, le 4 août 2011. V. <https://www.libe.ma/article/a20680>.

⁶⁴⁷ Justice : le statut du greffier sur les rails, *l'économiste*, éd., n° 3588, le 4/08/2011. V. <https://www.leconomiste.com/article/885857>.

F. Faquih, Les greffiers font plier le gouvernement, par *l'économiste*, éd., n° 3559, le 24/06/2011. V. <https://www.leconomiste.com/article/884572>.

⁶⁴⁸ Le premier projet n° 2-11-423 marocain du 14 septembre 2011 (du 15 Shawwal 1432) portant statut particulier du corps de secrétariat de greffe.

⁶⁴⁹ L. Bouhamida, leurs revendications ont fini par aboutir : les greffiers ont désormais un statut, *la libération*, le 4 août 2011. V. <https://www.libe.ma/article/a20680>.

⁶⁵⁰ *Idem*.

⁶⁵¹ Mr Mouhamed Naciri, était l'ex-ministre dans le gouvernement El Fassi du 4 janvier 2010 au 3 janvier 2012.

⁶⁵² Décret n° 2-11-474 du 14 septembre 2011 (du 15 chawwal 1432) relatif aux allocations allouées aux fonctionnaires du ministère de la justice, B.O n° 5981 du 26 septembre 2011.

⁶⁵³ « Les avantages accordés au personnel du ministère de la justice comprennent une subvention et une prestation spéciale dont les montants annuels totaux sont déterminés conformément aux tableaux figurant aux articles II et III ci-après », article 1 du décret n° 2-11-474 du 14 septembre 2011, *op.ci*.

⁶⁵⁴ *Idem*.

⁶⁵⁵ V. Les dispositions des article 2, 3, 4 et 5 du même décret n° 2-11-474 du 14 septembre 2011, *op.cit*.

⁶⁵⁶ Justice : le statut du greffe sur les rails, *l'économiste*, *op.cit*.

⁶⁵⁷ Un meilleur statut pour les greffiers, par *l'économiste*, édition n° 3691, le 03/01/2012. V. <https://www.leconomiste.com/article/890115>.

indemnisations des permanences des heures supplémentaires, problème soi-disant déjà réglé par la nouvelle réforme. En France, l'école nationale des greffes existe déjà et un dispositif de formation a été adopté. Ainsi, la plupart des greffiers ont une formation universitaire élevée leur permettant de prendre en charge des missions les plus complexes⁶⁵⁸. En dépit, de la nouvelle réforme, il y a encore un manque important d'effectif des greffes du conseil de prud'hommes, et il n'y a pas de répartition du travail entre le juge et le greffe.

⁶⁵⁸ Ministère de Justice, La réforme des juridictions sociales entre en vigueur au 1 janvier 2019, loi de 18 novembre de la modernisation de la justice de XXIe siècle (Dossier consulté sur le site officiel du Ministère de la justice française : le 23/04/2019, <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>)

CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE

122. Le conseil de prud'hommes était anciennement une juridiction « élective », et « paritaire » composée d'un nombre égal de salariés et d'employeurs. Les deux caractères « électif » et « paritaire » constituaient, en conséquence, les principes fondamentaux de l'identité de la juridiction prud'homale. Cependant, la juridiction a été depuis toujours critiquée pour son caractère peu démocratique qui donne à une minorité de chefs d'entreprise un poids égal à la majeure partie de la population, à savoir les salariés. On lui a reproché, l'absence de juge professionnel qui provoque à un éloignement de droit, et sa partialité due à son caractère paritaire. Depuis la réforme dite « Macron » de 2015 et le décret de 2016, plusieurs changements ont été introduits, qui ont bouleversé complètement cette institution spécialisée dans le contentieux individuel du travail. La situation identitaire de l'institution prud'homale a profondément changé, le caractère « électif » a été définitivement supprimé et remplacé par une « désignation », elle n'est plus donc « élective ». Elle est tout simplement « paritaire ». Ce paritarisme se voit à son tour perturbé depuis l'autorisation du recours à un juge départiteur professionnel, sans qu'il y ait besoin d'un départage soit sur demandes des parties, soit par les conseillers prud'homaux. Ceci est susceptible de faire disparaître le « paritarisme », et d'introduire « l'échevinage », les derniers chiffres montrent une augmentation de recours au départage, un taux d'appel élevé, etc. On peut constater donc que les réformes ont bien participé d'une manière ou d'une autre à l'aggravation de la situation et elles vont peut-être mener à la disparition du conseil de prud'hommes. L'intervention d'un juge départiteur dans la composition de la juridiction prud'homale peut encourager le recours à « l'échevinage ». La composition d'une juridiction à « juge unique » la vide de son sens social et démocratique et ne prend pas en considération la précarité sociale de certaines catégories de la population issues du monde du travail, à savoir les salariés. Par ailleurs, c'est le cas de la juridiction « du travail » marocaine qui est une juridiction « échevinale », composée d'un juge professionnel assisté de deux assesseurs sociaux salariés et employeur. Cet « échevinage » qui constitue la particularité de cette juridiction est ainsi touché à cause de l'absence régulière des assesseurs sociaux, ce qui pousse souvent le tribunal à statuer à « juge unique ».

123. L'étude comparative a révélé que les deux institutions rencontrent des problématiques similaires qui causent leur dysfonctionnement. Elles sont liées notamment à la composition même de ces juridictions du travail spécialisées toutes les deux dans le contentieux individuel du travail. D'abord, l'institution du juge du travail des deux juridictions est critiquée à cause de leur insuffisante compétence en matière de droit du travail, et de leur partialité due à plusieurs facteurs. Et ce, en dépit du fait que le juge du travail marocain soit un juge professionnel contrairement au juge prud'homal. Ensuite, les identités des deux juridictions « paritarisme » et « échevinage » se voient perturbées après les changements introduits par des réformes. Les juges non professionnels (conseillers prud'homaux/assesseurs sociaux) qui assistent le juge, et parfois jugent comme c'est le cas en matière prud'homale, rencontrent de nombreux problèmes, notamment leur faible taux de rémunération ou encore leur statut fragile, etc. Enfin, les greffes qui constituent la pièce maîtresse dans le bon fonctionnement de ces deux juridictions sont submergées à cause de l'augmentation de la charge de travail, de la fragilité de leur statut, et du manque de rémunération à la hauteur de la fonction qu'ils occupent au sein de ces juridictions. Le conseil de prud'hommes est critiqué ainsi pour sa compétence limitée et cause un éclatement des contentieux individuels du travail. Ce problème est rencontré également par la juridiction du travail marocaine. D'où l'intérêt d'analyser les problématiques liées à la compétence des deux juridictions du travail en France comme au Maroc, avant de mettre en lumière de potentielles solutions.

CHAPITRE II : LES GÊNES LIÉES À LA COMPÉTENCE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

124. La compétence *ratione materiae*, *ratione personae*. La compétence de la juridiction du travail, comme la compétence de toute juridiction, c'est l'aptitude d'une juridiction à connaître d'un litige⁶⁵⁹ : *ratione-materiae* (les procès en fonction de leur nature civile ou commerciale, etc.)⁶⁶⁰, *ratione-personae* (en fonction de la personne), *ratione-loci* (en fonction d'une circonstance de lieu)⁶⁶¹. Le législateur a été amené à répartir les juridictions en plusieurs catégories dans le but d'assurer l'accès à la justice aux plaideurs⁶⁶². En cas de litige, il fallait déterminer la compétence de chacune de ces catégories en tenant compte tout d'abord de la nature du litige, à raison de la matière *ratione materiae*, c'est ce qu'on appelle la compétence d'attribution⁶⁶³. Ensuite, il fallait déterminer quelle était la juridiction parmi les juridictions réparties sur l'ensemble du territoire, qui devraient être saisies. Il s'agit alors de la compétence territoriale c'est-à-dire la compétence *ratione personae* à raison du lieu⁶⁶⁴.

125. En droit français, c'est le conseil de prud'hommes qui est compétent pour résoudre le contentieux individuel du travail. Le législateur français a confié le contentieux lié à la relation du travail au conseil de prud'hommes. Ce dernier est le seul compétent pour résoudre tous les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient⁶⁶⁵. Cette compétence s'étend également aux différends nés entre salariés à l'occasion du travail⁶⁶⁶. Cependant, un certain nombre de litiges individuels du travail échappent à la compétence du conseil de prud'hommes⁶⁶⁷. Ce dernier n'est pas le seul à intervenir pour

⁶⁵⁹ S. Guinchard, Th. Debard..., A. Varinard, Lexique des termes juridiques, Dalloz, Paris, 2022, 1138 p, *spéc.* p. 241.

⁶⁶⁰ *Ibid.*

⁶⁶¹ *Ibid.*

⁶⁶² A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, 661 p, *spéc.* p. 89.

⁶⁶³ *Ibid.*

⁶⁶⁴ *Ibid.*

⁶⁶⁵ C. trav. français, art. L. 1411-1 dispose que : « le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti ». Cet article est en vigueur depuis le 01 mai 2008.

⁶⁶⁶ C. trav. français, art. L. 1411-3 dispose que : « le conseil de prud'hommes règle les différends et litige nés entre salariés à l'occasion du travail ». V. Dans ce sens : Cass. soc., du 26 Mars 1997 : Procédures 1997, n° 206, obs. Sportouch, à propos d'une diffamation entre salariés.

⁶⁶⁷ Le principe de cette exclusion est posé par l'article L. 1411-4 du Code du travail français qui dispose que : « le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends. Toute convention contraire est réputée non écrite. Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le Code de la sécurité sociale en matière d'accident du travail et maladies professionnelles », en vigueur depuis le 01 mai 2008.

résoudre les différends liés à la relation du travail. Le juge administratif intervient souvent pour trancher les litiges liés à cette relation, le juge répressif dans le cadre des poursuites pénales, il y a aussi le juge du tribunal de commerce ou encore le juge de référé.

126. En droit marocain, c'est la chambre sociale du tribunal de première instance qui est compétente dans le traitement du contentieux individuel du travail. Le législateur marocain a confié ce contentieux à la chambre sociale du tribunal de première instance⁶⁶⁸. Cette juridiction connaît de toutes les affaires civiles, les affaires de la famille, commerciales, administratives et sociales, soit en premier et dernier ressort, soit à charge d'appel⁶⁶⁹. Contrairement au conseil de prud'hommes, cette juridiction est également compétente en matière de sécurité sociale⁶⁷⁰, nonobstant toutes dispositions contraires, même si une loi spéciale antérieure avait dévolu la connaissance d'une catégorie d'affaires à une autre juridiction⁶⁷¹.

127. Ces juridictions du travail ne sont pas les seules à intervenir dans le contentieux individuel du travail. Cependant, il faut souligner que le juge du travail marocain comme le juge du travail français n'est pas le seul à intervenir pour trancher les différends qui naissent dans la relation du travail. Le juge administratif, le juge de commerce, le juge pénal peuvent ainsi intervenir dans la résolution de ces différends liés à cette relation.

128. Il en ressort que les deux législateurs du travail visent plus au moins à faciliter aux justiciables le choix de la juridiction compétente à la résolution de leurs litiges en tenant compte de la nature de l'affaire, c'est la compétence d'attribution⁶⁷². D'une part, cette compétence d'attribution apparaissait à première vue claire, mais le problème de l'éclatement du contentieux individuel du travail entre plusieurs juridictions ne facilite pas la détermination de la juridiction compétente tant pour les juges que pour les justiciables. D'autre part, la détermination du tribunal qui devrait être saisi, c'est-à-dire que le tribunal territorialement compétent⁶⁷³ semble aussi complexe face au problème de ce qu'on appelle l'éclatement territorial de compétence. C'est le cas où les justiciables choisissent la règle la plus convenable en saisissant plusieurs juridictions différentes pour la même question. Cela peut provoquer le risque de la contradiction des décisions.

⁶⁶⁸ V. CPC marocain, art. 269.

⁶⁶⁹ V. CPC marocain, art. 18, al. 1.

⁶⁷⁰ V. CPC marocain, art. 20.

⁶⁷¹ V. CPC marocain, art.18, al. 2.

⁶⁷² C'est ce qu'on appelle également la compétence *ratione materiae*, c.-à.-d. : « la compétence à raison de la matière ».

⁶⁷³ C'est ce qu'on appelle aussi la compétence *ratione loci ou ratione personae*, c.-à-d. : « la compétence à raison du lieu » ou « la compétence à raison de la personne ».

129. Il semble que cette compétence rencontre certaines gênes qui rendent la détermination de la juridiction compétente complexe tant au niveau de la compétence d'attribution qu'au niveau de la compétence territoriale ; d'où l'intérêt d'étudier successivement ces gênes liées à la compétence d'attribution d'une part (**Section 1**), et ceux liés à la compétence territoriale d'autre part (**Section 2**) en droit du travail français et en droit du travail marocain.

SECTION I : LES GÊNES DE LA COMPÉTENCE D'ATTRIBUTION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

130. Au niveau de la relation du travail surgissent deux types de contentieux ; un contentieux à caractère individuel et l'autre à caractère collectif. L'articulation du champ de chaque contentieux remet forcément en cause le champ d'application du juge du travail et du juge judiciaire. Il est donc indispensable d'expliquer la distinction entre le conflit à caractère individuel de celui à caractère collectif, et ensuite, d'étudier la question du taux de ressort qui pourrait limiter l'accès à la juridiction du travail (§ 1). Plusieurs problèmes se posent ainsi, comme le problème de l'éclatement de compétence entre plusieurs juridictions, lorsque d'autres conflits de compétence matérielle surviennent entre le juge du travail et les autres juges, notamment le juge administratif, le juge de commerce, le juge répressif, un juge étranger. Cela ne facilite pas la détermination de la compétence d'attribution de cette juridiction (§ 2).

§1 : Des difficultés liées à la distinction du conflit individuel, du conflit collectif et du taux de ressort.

131. On examinera ici la question de la distinction du conflit à caractère individuel de celui à caractère collectif. Cela remet en cause le champ d'application de la compétence d'attribution du juge du travail avec les autres juges spécialisés, notamment le juge judiciaire. Ces difficultés ne facilitent pas parfois la détermination de la juridiction compétente, voir même limite la compétence de la juridiction du travail spécialisée dans le contentieux individuel du travail (A). D'autres difficultés peuvent limiter l'accès des justiciables à ces juridictions, en raison notamment du taux de ressort élevé du litige et de l'objet de contentieux (B).

A. Quelques problèmes de la compétence d'attribution de la juridiction du travail.

132. On examinera ici quelques problèmes de la compétence d'attribution de la juridiction du travail en France comme au Maroc, dus notamment à la difficulté de la

distinction du conflit à caractère individuel confié par nature au juge du travail, et celui de conflit à caractère collectif. Cela met en cause la question du caractère individuel et par la suite de la compétence de juge prud'homal (1) ainsi que celle du juge du travail marocain (2).

1. Le caractère individuel du litige est mis en cause en matière prud'homale.

133. Le champ d'application de la compétence d'attribution prud'homale. La compétence d'attribution du conseil de prud'hommes est régie par les articles L. 1411-1 et suivant du Code du travail. Elle s'étend aux différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient⁶⁷⁴. À première vue, la détermination de la compétence d'attribution de la juridiction prud'homale apparaît claire et dépend à cet égard, du caractère individuel du litige, ce qui exclut les litiges collectifs⁶⁷⁵. Cependant, il n'est pas simple d'articuler les deux caractères individuels et collectifs du litige sans remettre en cause respectivement les champs de compétence du conseil de prud'hommes et du tribunal judiciaire ou administratif.

134. La distinction entre les litiges collectifs et les litiges individuels. Le litige présente un caractère collectif lorsqu'il concerne un groupement de salariés⁶⁷⁶, qui met généralement en confrontation les syndicats ou les représentants du personnel et les organisations patronales ou les employeurs ; soit pour connaître de la détermination de la représentativité d'un syndicat⁶⁷⁷, soit dans le cadre de la révision d'une convention collective⁶⁷⁸. Ces litiges sont de la compétence de juge judiciaire, mais cela n'empêchera pas le salarié de faire valoir ses droits individuellement devant le juge prud'homal⁶⁷⁹. Le juge prud'homal peut être amené parfois à interpréter une convention ou un accord collectif pour savoir s'il fait droit ou non à une prétention personnelle, sous certaines conditions notamment lorsque l'accord ou la convention présentent une difficulté sérieuse qui se pose dans de nombreux litiges⁶⁸⁰. En conséquence, lorsque le litige ne tend pas à l'attribution d'un

⁶⁷⁴ V. C. trav. français, art. L. 1411-1, déjà précité.

⁶⁷⁵ « Le litige est considéré comme étant collectif lorsqu'il concerne un groupement de salarié », Cass. soc., 29 mai 1962 : Bull. civ. V, n° 499.

⁶⁷⁶ *Idem.*

⁶⁷⁷ C. trav., français, L. 2132-3.

⁶⁷⁸ C. trav., français, L. 2262-11.

⁶⁷⁹ Cass. soc. 2 octobre 1991, n° 89-44.401

⁶⁸⁰ V. Dans ce sens les dispositions de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire français, modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 24, en vigueur depuis le 10 2016.

avantage individuel, la compétence du conseil de prud'hommes est écartée⁶⁸¹. Le caractère collectif prime et le litige est considéré comme étant un litige collectif lorsque l'objet de la demande principale est la reconnaissance d'un droit collectif⁶⁸². Dans ce sens, un litige ne revêt pas la forme individuelle. C'est-à-dire qu'il ne rentre pas dans le champ de compétence d'attribution du conseil de prud'hommes lorsqu'un salarié saisit le juge judiciaire pour une question à caractère collectif. Et ce, sous réserve de mettre en cause les parties signataires d'un accord collectif, pour identifier le statut collectif applicable⁶⁸³. Ainsi, le tribunal judiciaire est compétent pour connaître de la demande de quelques salariés en annulation d'un tableau de service par application d'une règle conventionnelle⁶⁸⁴.

135. La compétence d'attribution du juge prud'homal piétinée par le juge judiciaire. Par ailleurs, la compétence du conseil de prud'hommes, qui est en principe le juge de litige individuel, se voit parfois piétinée par le juge judiciaire à cause de la difficile distinction entre le litige à caractère individuel et celui à caractère collectif. Dans ce sens, la Cour d'appel de Toulouse estimait que l'action de la salariée « sous couvert d'une action individuelle, avait pour objet réel de faire trancher une difficulté de principe sur l'interprétation des accords conclus entre l'employeur et son personnel et constituait un conflit collectif du travail dont la juridiction prud'homale ne pouvait connaître sans sortir des limites de sa compétence »⁶⁸⁵. La Cour de cassation avait censuré cette décision en précisant que les salariés « réclamaient le paiement de sommes qu'elles prétendaient leur être dues personnellement et que le litige ne portait pas sur l'établissement, la révision ou le renouvellement d'une convention collective, mais sur la seule application collective à deux cas particuliers d'accords et d'usages invoqués »⁶⁸⁶. Le conseil de prud'hommes est donc bien compétent en la matière⁶⁸⁷.

136. La jurisprudence met en lumière la définition du caractère individuel du litige. En revanche, le conseil de prud'hommes n'est compétent que s'il s'agit d'un litige à caractère individuel, il faut que le salarié ou les salariés cherchent dans leur différend qui les oppose à leur employeur à faire trancher le litige individuellement et non pas sur le plan des intérêts collectifs⁶⁸⁸. Dès lors, il faut que la demande consiste dans la reconnaissance d'un droit individuel que le salarié tire de la loi, du règlement, ou d'une convention collective.

⁶⁸¹ Cass. soc., 6 mai 1998 : Bull. civ. V, n° 234.

⁶⁸² Cass. soc., 26 nov. 1981 : Bull. civ. V, n° 920.

⁶⁸³ Cass. soc. 26 mars 1981, Bull. n° 264.

⁶⁸⁴ Cass. soc. 30 avril 1997, Gosse c/ SNEB Casino, Bull. n°153.

⁶⁸⁵ Cass. soc. 26 mars 1981, Bull. n° 264, *op.cit.*

⁶⁸⁶ *Idem.*

⁶⁸⁷ *Idem.*

⁶⁸⁸ Cass. soc. 2. oct. 1991, n° 89-44.401.

Peu importe que la demande soit présentée par un syndicat agissant pour un salarié⁶⁸⁹ ou dans le cadre d'une demande groupée de plusieurs salariés⁶⁹⁰. Par ailleurs, le fait que plusieurs salariés agissent par plusieurs demandes individuelles ne donne pas forcément à ce litige un caractère collectif⁶⁹¹. Par exemple, lorsque les salariés agissent pour demander des dommages et intérêts, à l'occasion d'une violation d'une convention collective applicable⁶⁹².

137. Il semble qu'après la distinction des litiges à caractère individuel et à caractère collectif, il ne puisse pas y avoir d'interférence entre le champ de compétence d'attribution du conseil de prud'hommes qui est par nature le juge de litige individuel du travail, et le champ de compétence d'attribution de juge judiciaire. Cependant, la pratique prud'homale montre l'inverse, la répartition des compétences entre le juge prud'homal et les autres juges semble complexe. Qu'en est-il donc du caractère individuel du litige en matière de conflit du travail marocain ?

2. Le caractère individuel en matière de conflit du travail marocain.

138. Le champ de compétence d'attribution de la chambre sociale du tribunal de première instance. La procédure en matière sociale est régie par le chapitre IV du code de procédure civile⁶⁹³, qui renvoie dans les dispositions de son article 269 aux articles 18 et 20 du même code relatif à la compétence d'attribution du tribunal de première instance⁶⁹⁴.

139. Cette compétence a été élargie grâce à la création de la chambre sociale au sein du tribunal de première instance⁶⁹⁵. D'une part, elle est compétente pour connaître des contestations d'ordre individuel relatives aux contrats de travail ou aux contrats d'apprentissage et des différends individuels en relation avec le travail ou l'apprentissage⁶⁹⁶. D'autre part, elle est également compétente pour la réparation des dommages résultant des accidents du travail et des maladies professionnelles⁶⁹⁷. Elle connaît enfin des contestations

⁶⁸⁹ Cass. soc., 10 mars 1965: Bull. civ. V, n° 214.

⁶⁹⁰ Cass. soc., 23 juin 1960: Bull. civ. V, n° 688.

⁶⁹¹ Cass. soc. 27 oct. 1959, Dr. soc. 1960, n° 95.

⁶⁹² Cass. soc., 12 juill. 2006: Bull. civ. V, n° 263.

⁶⁹³ Dahir portant loi n° 1 – 74 – 447 du 28 septembre 1974 (du 11 ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile marocain.

⁶⁹⁴ M. El Fekkak, Législation du travail, relations de travail : relation individuels du travail, *op.cit.*, spéc. pp. 157-159.

⁶⁹⁵ *Idem.*

⁶⁹⁶ V. CPC, marocain, art. 20.

⁶⁹⁷ *Idem.*

auxquelles peut donner lieu l'application des législations et réglementations sur la sécurité sociale dans sa large acception⁶⁹⁸.

140. Distinction entre le litige collectif et le litige individuel en droit du travail marocain. Le tribunal de première instance est donc la seule juridiction qui peut intervenir en cas de différend qui naît à l'occasion d'une relation du travail⁶⁹⁹. À cet égard, il peut y avoir deux types de conflits du travail : un conflit d'ordre collectif qui peut opposer une organisation syndicale de salariés ou un groupement de salariés et leur employeur, afin de défendre les intérêts collectifs et professionnels desdits salariés⁷⁰⁰. Il peut de manière inverse traiter de tous différends dont l'une des parties est un ou plusieurs employeurs ou une organisation professionnelle, afin de défendre les intérêts des employeurs⁷⁰¹ ; et l'autre conflit réside en tout différend qui survient à l'occasion d'une relation du travail opposant un ou plusieurs salariés et leur employeur⁷⁰².

141. La distinction entre ces deux conflits se ramène généralement à ce que les conflits collectifs revêtent rarement un caractère juridique⁷⁰³, ils sont généralement résolus avec d'autres moyens que juridictionnels comme la conciliation et l'arbitrage⁷⁰⁴. Il se peut parfois qu'il soit recouru au mode juridictionnel, notamment le recours à la chambre sociale du tribunal de première instance⁷⁰⁵, pour interpréter une convention ou un accord applicable⁷⁰⁶. Il s'agit de l'éventualité du licenciement collectif⁷⁰⁷, ou encore de celle de la fermeture totale ou partielle d'une entreprise⁷⁰⁸ en traitant cas par cas, c'est-à-dire chaque salarié individuellement touché par ces mesures prises par l'employeur, et non pas de l'ensemble des travailleurs⁷⁰⁹. En matière de contentieux collectif, le législateur encourage « la négociation » plutôt que « le jugement » comme il a été précisé dans le Code du travail⁷¹⁰. S'agissant du contentieux individuel, il est né à l'occasion de la rupture ou de

⁶⁹⁸ CPC, marocain, art. 20, *op.cit.*

⁶⁹⁹ CPC, marocain, art. 269.

⁷⁰⁰ C. trav., marocain, art. 549.

⁷⁰¹ *Idem.*

⁷⁰² M. Oulhouir, « Les récentes statistiques du ministère de l'emploi soulignent l'ampleur du contentieux social », le matin emploi, le 9 déc. 2013. V. <https://www.cwa-maghreb.com/>

⁷⁰³ L'article 550 du Code du travail marocain dispose que : « les conflits collectifs sont réglés conformément à la procédure de conciliation et d'arbitrage prévue à cet effet ».

⁷⁰⁴ *Idem.*

⁷⁰⁵ CPC, marocain, art. 269, *op.cit.*

⁷⁰⁶ V. Dans ce sens : le chapitre VI, titre II relatif aux négociations collectives du Code du travail marocain ; V. égal. R. Filali-Meknassi, « Le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences de développement économique et la garantie du travail décent », Colloque national du 22-23 septembre 2014, Projet de rapport de l'atelier n° 04 ; relations collectives du travail et mécanisme de mise en œuvre du Code du travail, 109 p, *spéc.* pp. 09-25.

⁷⁰⁷ V. C. trav., marocain, art. 41.

⁷⁰⁸ Pour plus de détails il faut voir la section IV relatif au licenciement pour motifs technologiques, structurels, ou économiques et de la fermeture des entreprises, du chapitre V du Code du travail marocain.

⁷⁰⁹ Le conflit collectif prends acquiert ici le caractère de conflit individuels on traitant individuellement la situation de chaque de salarié, notamment en cas de licenciement collectif, dans ce cas le salarié à le droit de demander des dommages et intérêt en de licenciement abusif. V. Dans ce sens : les dispositions de l'article 70 du Code du travail marocain.

⁷¹⁰ C. trav., marocain, art. 550.

l'exécution de la relation du travail⁷¹¹, et relève de la compétence d'attribution de la chambre sociale du tribunal de première instance⁷¹². Le salarié ne saisit le tribunal qu'après avoir été licencié⁷¹³, et après l'épuisement de la procédure de conciliation devant l'inspecteur du travail, et devant le juge lui-même⁷¹⁴. Contrairement au conflit collectif qui vise à défendre l'intérêt collectif et professionnel des salariés ou des employeurs⁷¹⁵, le conflit individuel tend à défendre les intérêts individuels des salariés⁷¹⁶.

142. L'identification de la juridiction compétente en cas de conflit du travail. La question de l'identification de la juridiction compétente se pose fortement ici, à cause des interférences entre conflits individuels et conflits collectifs. Ceci met en concurrence le champ de compétence du juge du travail, avec celui des autres juges spécialisés, notamment le juge administratif ou encore le juge répressif, ce que nous expliquerons par la suite en montrant que le recours juridictionnel n'est pas aussi simple⁷¹⁷. Il constitue pour les justiciables une simplification très relative, puisqu'il ne permettra pas de leur éviter toute hésitation en ce qui concerne le choix de la juridiction qu'ils doivent saisir⁷¹⁸. De plus, ce recours n'aboutira pas souvent à des solutions satisfaisantes aux travailleurs⁷¹⁹. Nous allons voir ainsi que l'accès à cette juridiction pourrait être restreint aux justiciables les plus modestes, en raison du taux élevé du ressort⁷²⁰.

B. Accès limité à la justice en raison du taux élevé du ressort.

143. Dans les matières où la compétence est partagée entre plusieurs catégories de juridictions, la valeur du litige sert à déterminer la juridiction spécialement compétente⁷²¹. C'est ce qu'on appelle le taux de compétence⁷²². Le mot «taux», selon le dictionnaire juridique⁷²³, est le montant fixé à l'avance à une somme d'argent, en général comme limite

⁷¹¹ R. Filali-Meknassi, « Le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences de développement économique et la garantie du travail décent », Colloque national du 22-23 septembre 2014, Projet de rapport de l'atelier n° 01 ; Code du travail et relations individuelles du travail, 95 p, *spéc.* pp. 21-28.

⁷¹² CPC, marocain, art. 269.

⁷¹³ C. trav., marocain, art. 550, *op.cit.*

⁷¹⁴ C. trav. marocain, art. 532, al. 4 dispose que : « les agents de l'inspection du travail sont chargés de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail ».

⁷¹⁵ C. trav., marocain, art. 550, *op.cit.*

⁷¹⁶ M. Oulkhoudir, « Les récentes statistiques du ministère de l'emploi soulignent l'ampleur du contentieux social », *op.cit.*

⁷¹⁷ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, Coll. connaissances juridiques, 2^e éd. Al. Madariss, Casablanca, 2010, 661 p, *spéc.* pp. 258-264.

⁷¹⁸ *Idem.*

⁷¹⁹ Commission Internationale de Juristes (CIJ), *Accès à la justice : Les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Genève, Oct. 2013, 142 p, *spéc.* pp. 52-71.

⁷²⁰ *Idem.*

⁷²¹ M. Poirier, *Dictionnaire du procès prud'homal*, 2^e éd., ellipses, Paris, 2014.

⁷²² *Idem.*

⁷²³ « N. m., tiré de *tauxer*, altération du v. *taxer*. v. *taxe* », V. M. Poirier, *Dictionnaire du procès prud'homal*, *op.cit.*

inférieure, pour la détermination du prix d'une prestation ou de la base de calcul d'un salaire ou d'une contribution, ou même d'une compétence⁷²⁴. Quant au taux du ressort, c'est la limite fondée sur la valeur du litige qui restreint parfois soit la faculté d'appel, soit la compétence en premier ressort d'une juridiction⁷²⁵. En matière de contentieux individuels du travail, l'évaluation du litige permet de déterminer la juridiction compétente ainsi que l'ouverture des voies de recours. Qu'en est-il donc de ce taux de ressort en matière prud'homale (1), et en matière du droit du travail marocain (2) ?

1. Le taux de ressort comme système de filtrage en matière prud'homale.

144. L'évaluation du taux de ressort permet de déterminer l'ouverture des voies de recours. De manière assez habituelle, l'évaluation financière du litige prud'homal permet de déterminer l'ouverture des voies de recours et de déceler les litiges de faible importance échappant à la voie d'appel⁷²⁶. En droit français, le conseil de prud'hommes est une juridiction d'exception à caractère paritaire, elle a pour fonction principale de concilier, et en cas d'échec, de juger les conflits individuels du travail⁷²⁷. Cette juridiction est compétente, quel que soit le montant de la demande, toute convention contraire est réputée non écrite⁷²⁸. La loi fixe un taux pour la valeur du litige en toute matière⁷²⁹, et peut déterminer le tribunal compétent d'une part, et si la décision rendue par celle-ci est susceptible de voies de recours d'autre part, comme l'appel⁷³⁰ ou le pourvoi en cassation⁷³¹. La juridiction de premier degré rend un jugement dit « en premier et dernier ressort » qui échappe à la voie d'appel, mais peut bénéficier de pourvoi en cassation⁷³², ou un jugement dit « en premier ressort et à charge d'appel »⁷³³.

145. En matière prud'homale, le taux de ressort est de 5000 euros en premier degré. Ce taux de ressort est fixé à 5000 euros pour l'ensemble des juridictions de première

⁷²⁴ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. scientifiques), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022, p. 1105.

⁷²⁵ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. scientifiques), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud, *op.cit.*

⁷²⁶ M. Poirier, Dictionnaire du procès prud'homal, Coll. Dictionnaires de droit, Ellipses, Paris, 2014, 348 p.

⁷²⁷ A. Cottureau, « les prud'hommes au XIXe s. : une expérience originale de pratique du droit », *justices* 1997/8, p. 9 s.

⁷²⁸ C. trav. français, art. L.1411-4, al.1 dispose que : « le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite ».

⁷²⁹ C. trav. français, Art. D. 1462-3, crée par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V), dispose que : « le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'homme est de 5000 euros ». Cet article a été créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. V, et modifié par la suite par le décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 – art. 1.

⁷³⁰ V. C. trav. français, art. R. 1461-1 à R. 1461-2 relatifs à l'appel.

⁷³¹ V. C. trav. français, art. R. 1462-1 à D. 1462-3 relatifs au pourvoi en cassation.

⁷³² *Idem*

⁷³³ *Idem*

instance⁷³⁴. Pour le conseil de prud'hommes, ce taux est de 5000 euros⁷³⁵, lorsque le chiffre de la demande dépasse ce taux, les jugements sont susceptibles d'appel⁷³⁶. Les demandes indéterminées, qu'il n'est pas possible de chiffrer, peuvent toujours faire l'objet d'un appel⁷³⁷. À titre d'exemple, une demande d'annulation d'une sanction disciplinaire, même un simple avertissement, n'est pas déterminée et peut toujours faire l'objet d'un appel⁷³⁸. Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé, ou lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant d'autres demandes⁷³⁹. L'appel est systématiquement fermé quand la demande tend à la remise de documents que l'employeur est tenu de délivrer⁷⁴⁰. À ce stade de la remise de document, des difficultés peuvent apparaître⁷⁴¹, si une demande est la conséquence d'une requalification de la rupture du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, la jurisprudence considère que cette demande sera susceptible d'appel⁷⁴².

146. L'interprétation des conventions collectives. D'autre part, un autre problème peut apparaître, notamment concernant l'application ou l'interprétation de la convention collective. Certaines décisions considèrent que l'application d'une convention collective est une demande indéterminée⁷⁴³. Au contraire d'autres estiment que cette demande n'est qu'un moyen venant à l'appui de la demande en paiement de sommes dont le montant ne dépasse pas le taux du dernier ressort, cela ne peut pas rendre cette demande indéterminée⁷⁴⁴. Ces décisions de la Cour de cassation semblent, pour partie, contradictoires, si la demande d'application ne fait pas l'objet d'une demande chiffrée, elle doit être indéterminée ; si elle est chiffrée, elle peut aussi être indéterminée, etc.⁷⁴⁵.

⁷³⁴ L. Cadiet, E. Jeuland, Droit judiciaire privé, Coll. Manuels (Paris, 2001), 11^e éd., LexisNexis, Paris, 2020, 1085 p, *spéc.* p. 111.

⁷³⁵ C. trav. français, art. D. 1462-3, cet article a été modifié par Décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 – art. 1, relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes, cet article est en vigueur depuis le 20 août 2020.

⁷³⁶ *Ibid.*

⁷³⁷ CPC français, art. 40 dispose que : « le jugement qui statue sur une demande indéterminée est, sauf disposition contraire, susceptible d'appel ».

⁷³⁸ X. Haubry, Procédure prud'homale, coll. Lexifac. Droit, Bréal, Paris, 2014, , 303 p, *op.cit.*, *spéc.* p. 280 ; v. égal. « une demande de modification de mentions sur une fiche de paie peut être également considérer comme une demande indéterminée, à partir du moment où la demande est limitée aux mentions et pas à la remise elle-même » (Cass., Soc., n° 98-418552 du 1 juin 1999).

⁷³⁹ V. C. trav. français, art. R. 1462-1, créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V), *op.cit.*

⁷⁴⁰ X. Haubry, Procédure prud'homale, coll. Lexifac. Droit, Bréal, Paris, 2014, , 303 p, *op.cit.*, *spéc.* p. 281.

⁷⁴¹ É. Bataille, M. Cormorant, La procédure prud'homale ; pratiques judiciaires, Coll. Pratiques Judiciaires, 3^e éd., Berger-Levrault, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p, *spéc.*, *op.cit.* p. 498.

⁷⁴² Cass. soc., 28 février 2001, RJS, n° 637, 5/01.

⁷⁴³ Cass. soc., 24 avr. 1975, Bull. civ., V, n° 2009 ; Cass. soc., 4 novembre 1976, Bull. civ., V, n° 557.

⁷⁴⁴ Cass. soc., 3 février 1999, TPS, 1999, comm. 221, 2^e espèce.

⁷⁴⁵ É. Bataille, M. Cormont, La procédure prud'homale ; pratiques judiciaires, coll. Pratiques Judiciaires, *op.cit.*, *spéc.* p. 500.

147. Les demandes chiffrées. Par ailleurs, concernant les demandes chiffrées, celles-ci font l'objet d'un examen en dernier ressort sans appel avec possibilité de se pourvoir en cassation lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé⁷⁴⁶, c'est-à-dire le taux de 5000 euros⁷⁴⁷. Si le montant cumulé des demandes d'une partie est supérieur à 5000 euros, l'appel est possible et l'éventuel pourvoi en cassation ne pourra être formé que contre l'arrêt d'appel à venir⁷⁴⁸. L'appréciation du taux de ressort par chef de demande est une particularité du droit du travail consacré par l'article R. 1462-1 du Code du travail français⁷⁴⁹, qui s'éloigne du droit commun⁷⁵⁰. La conséquence pouvait être périlleuse pour le défendeur surtout lorsqu'il n'a pas droit à l'appel alors que les condamnations peuvent être importantes surtout pour les personnes faiblement rémunérées⁷⁵¹. Ils ont par ailleurs la possibilité de modifier le taux du ressort par la demande reconventionnelle⁷⁵².

148. À ce sujet, une solution a été apportée par le Code du travail français qui dispose que « le jugement n'est pas susceptible d'appel si la seule demande reconventionnelle en dommages-intérêts, fondée exclusivement sur la demande initiale, dépasse le taux de la compétence en dernier ressort »⁷⁵³. Pour vérifier si le taux de ressort est atteint, lorsque la saisine du conseil est motivée par plusieurs demandes, il faut prendre en compte : les demandes de nature salariale (salaires, primes, heures supplémentaires, indemnités de congés payés, etc.)⁷⁵⁴, et les demandes de nature indemnitaires (indemnités de licenciement, préavis, indemnités compensatrices de congés payés, dommages et intérêts)⁷⁵⁵. Par conséquent, si l'ensemble des demandes de même nature excède le taux du ressort, la décision est susceptible d'appel et de pourvoi en cassation dans le cas contraire⁷⁵⁶. Il faut souligner qu'en droit français, les jugements prud'homaux peuvent également être contestés

⁷⁴⁶ C. trav. français, art. R. 1462-1, al. 1, créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V).

⁷⁴⁷ C. trav. français, art. D. 1462-3 dispose que : « le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'homme est de 5000 euros », *op.cit.*

⁷⁴⁸ X. Haubry, Procédure prud'homale, Coll. Lexifac. Droit, Bréal, Paris, 2014, *op.cit.*

⁷⁴⁹ Cet article dispose que : « le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort : 1° lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ; 2° lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes ».

⁷⁵⁰ J. Savatier, « Décision prud'homales en premier ou en dernier ressort », *Dr. soc.*, n° 2, fév. 1997, pp. 170-175, *spéc.* p. 170.

⁷⁵¹ L'article 35 du Code de procédure civile français dispose que : « lorsque plusieurs prétentions fondées sur des faits différents et non connexes sont émises par un demandeur contre le même adversaire et réunies en même instance, la compétence et le taux du ressort sont déterminés par nature et la valeur de chaque prétention considérée isolément. Lorsque les prétentions réunies sont fondées sur les mêmes faits ou sont connexes, la compétence et le taux du ressort sont déterminés par la valeur totale de ces prétentions ». Lorsqu'une demande n'excède pas le montant du ressort, cela signifie que la citation qui contient plusieurs demandes différentes chacune est en dernier ressort.

⁷⁵² É. Bataille, M. Cormont, La procédure prud'homale ; pratiques judiciaires, coll. Pratiques Judiciaires, *op.cit.*, *spéc.* p. 502.

⁷⁵³ C. trav., français, art. R. 1462-2, créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V).

⁷⁵⁴ É. Bataille, M. Cormont, La procédure prud'homale ; pratiques judiciaire, coll. Pratiques Judiciaires, *op.cit.*, *spéc.* p. 504.

⁷⁵⁵ *Ibid.*

⁷⁵⁶ É. Bataille, M. Cormont, La procédure prud'homale ; pratiques judiciaire, coll. Pratiques Judiciaires, *op.cit.*

par opposition, par tierce opposition ou par un recours en révision⁷⁵⁷. Ces trois procédures sont, en fait, peu fréquentes, car elles ne peuvent être utilisées que dans des situations précises⁷⁵⁸.

149. Le taux de ressort, un rôle de filtrage en matière prud'homale. Malgré les efforts du législateur, ce système reste quand même défaillant, car pour les justiciables, les litiges écartés de la voie d'appel ne sont pas mineurs et risquent même, de facto, en raison du coût de la procédure, de ne pas faire l'objet d'un pourvoi en cassation, ce qui conduit, à priver les plaideurs de tout recours juridictionnel⁷⁵⁹. Ce taux de ressort joue le rôle d'un filtre des voies de recours ayant pour but d'écarter du second degré de juridiction les litiges réputés mineurs par la loi⁷⁶⁰, et d'éviter leur encombrement par ce genre de litige⁷⁶¹. Cette situation inégalitaire entre les deux parties dans la relation de travail privilégie davantage l'employeur. Ce dernier jouit d'un accès plus facile à la justice grâce à sa situation financière et son pouvoir en tant que chef et propriétaire de l'entreprise tandis que le salarié considéré comme la partie la plus faible a un accès restreint à la justice étatique. Par ailleurs, le taux de ressort fixé en matière du droit du travail présente à son tour le risque de limiter l'accès des justiciables à la juridiction du travail.

2. Le taux de ressort limite l'accès à la juridiction du travail marocaine.

150. En droit du travail marocain, le taux de ressort est de 20 000 dirhams. Le tribunal de première instance est une juridiction de droit commun, qui connaît de toutes les affaires civiles, les affaires de la famille, commerciales, administratives et sociales soit en premier et dernier ressort, soit à charge d'appel⁷⁶². Il est également compétent, nonobstant toutes les dispositions contraires, même s'il y a une loi spéciale antérieure qui aurait dévolu la connaissance d'une catégorie d'affaires à une autre juridiction⁷⁶³. En effet, au sein de ce tribunal il y a une chambre compétente en matière sociale, elle peut statuer soit en premier et dernier ressort, sans appel, soit à charge d'appel, dans la limite du taux de dernier ressort fixé par le Code de procédure civile marocain notamment, par son article 19 qui fixe ce taux

⁷⁵⁷ B. Vert, S. Bourdais, Les prud'hommes : se défendre et gagner, coll. Les Guides pour tous (Paris. 1991), Saint-Cloud : Prat éditions, 2019, 232 p, *spéc.* p. 105.

⁷⁵⁸ *Ibid.*

⁷⁵⁹ L. Cadiet, E. Jeuland, Droit judiciaire privé, Coll. Manuels (Paris. 2001), 11^e éd., LexisNexis, Paris, 2020, 1085 p, *spéc., op.cit.*

⁷⁶⁰ *Ibid.*

⁷⁶¹ *Ibid.*

⁷⁶² CPC marocain, art. 18.

⁷⁶³ *Ibid.*

à vingt mille dirhams (20 000 DH équivalence de 1832 euros), et à charge d'appel si la demande est d'une valeur supérieure⁷⁶⁴.

151. Les demandes indéterminées ou non chiffrées. Cette juridiction est également compétente, à charge d'appel pour toutes les demandes dont le taux est indéterminé⁷⁶⁵. Il statue seulement en premier ressort en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles ainsi que de pensions servies au titre de la sécurité sociale⁷⁶⁶. Il existe l'exception des contestations relatives à l'application des astreintes prévues par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles qui sont jugées en dernier ressort, même si les demandes sont indéterminées⁷⁶⁷.

152. Un taux de ressort défavorable aux justiciables. Le taux de ressort fixé par le Code ne semble pas favorable aux justiciables, car il ne facilite pas l'accès à la juridiction du travail et, plus exactement, le recours à l'appel par la majorité des justiciables dont font partie les travailleurs⁷⁶⁸. Face à ce déséquilibre de force socio-économique entre salariés et employeurs, le législateur marocain a d'ailleurs entendu faciliter l'accès à la justice des salariés en exemptant leur requête devant le tribunal de première instance de tout droit de taxe⁷⁶⁹. De plus, l'ensemble des voies de recours que peuvent utiliser les deux parties pour défendre leurs intérêts sont générales, et ne sont pas spécifiques au contentieux du travail⁷⁷⁰. Ce système reste déficient et peu protecteur de la classe ouvrière défavorisée. Il souffre encore d'un véritable manque de ressources juridiques et judiciaires permettant aux justiciables une meilleure protection.

153. En définitive, il semble que le taux de l'appel fixé à 20 000 dirhams et celui de 5000 euros fixés par le législateur français n'ouvrent pas facilement l'accès à la juridiction de second degré à une partie qui constitue la majorité de la population, en les empêchant d'user de l'ensemble des voies de recours, ce qui va dans le sens inverse de l'objectif principal de la législation sociale. En outre, le problème de l'éclatement de contentieux

⁷⁶⁴ CPC marocain, art. 21, al. 1.

⁷⁶⁵ Conformément aux dispositions de l'art. 21, al. 2 du Code de procédure civile marocain : « le tribunal de première instance est compétent pour toutes les demandes dont le taux est indéterminé, c'est-à-dire les demandes qui ne sont pas ou ne peuvent être chiffrées en argent comme par exemple ; les demandes d'expulsion, d'autorisation de saisie, etc. »

⁷⁶⁶ *Idem.*

⁷⁶⁷ *Idem.*

⁷⁶⁸ Selon les dispositions de la loi n° 53-95 instituant les tribunaux de commerce promulgué par le dahir n° 1-97-65 : « les tribunaux de commerce sont compétents pour connaître, en premier et dernier ressort, des demandes dont la principale n'excède pas 9000 DH et en premier ressort, de toutes demandes d'une valeur supérieure à ce montant ».

⁷⁶⁹ M. Oulkhour, « Les récentes statistiques des ministères du ministère de l'emploi soulignent l'ampleur du contentieux sociale », le matin emploi, lundi 9 décembre 2013. V. <https://www.cwa-maghreb.com/wp-content/uploads/2018/10/Lecontentieuxsocial.pdf>

⁷⁷⁰ Contrairement aux autres voies de recours qui sont très générales, il faut signaler qu'en matière d'appel ils existent de quelques règles procédurales très spécifiques en matière sociale selon les dispositions de Code de procédures civile marocain notamment, dans les dispositions des articles 286 et 288.

individuels du travail entre la juridiction du travail et les autres juridictions de l'ordre judiciaire est un fait qui pose des problèmes en droit du travail français et en droit du travail marocain.

§2 : L'éclatement de compétence entre les tribunaux du travail et les autres juridictions de l'ordre judiciaire.

154. L'éclatement des contentieux individuels du travail engendre une mise en cause des champs de compétence d'attribution de la juridiction du travail au regard de celle des autres juridictions spécialisées. Le contentieux se chevauche et se disperse entre plusieurs juridictions. Les procédures peuvent se prolonger et risquent de créer des situations de contradiction des décisions en raison d'interprétations différentes. Cela ne semble pas faciliter l'accès des justiciables à la juridiction du travail ni faciliter le fonctionnement des juridictions. Il est parfois difficile pour un employeur ou un salarié de déterminer ce qui relève de la compétence de telle ou telle juridiction.

155. En droit français comme en droit marocain, cette compétence matérielle est une compétence d'ordre public selon la loi⁷⁷¹. Toutefois, l'exception de compétence peut être soulevée soit par les parties à tout stade de la procédure, soit être relevée d'office par la juridiction saisie⁷⁷². Le problème qui se pose en cas de contentieux est de savoir quel est le tribunal compétent. Autrement dit, faut-il saisir la juridiction du travail ou une autre juridiction ? Plusieurs problèmes surviennent en cas de contentieux éclaté entre la juridiction du travail et les autres juridictions spécialisées, notamment le tribunal administratif, le tribunal judiciaire, le tribunal de commerce, répressif, etc.

156. Cet éclatement du contentieux tient, en conséquence, à la pluralité juridictionnelle qui rend l'accès des justiciables à la justice difficile⁷⁷³. Par ailleurs, nous ne

⁷⁷¹ En droit marocain, le principe d'ordre public est posé par l'article 12 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs marocains, selon cet article : « les règles de compétence à raison de la matière sont d'ordre public. L'incompétence à raison de la matière peut être soulevée par les parties à tout stade de la procédure. Elle est relevée d'office par la juridiction saisie ».
En droit français, le principe d'ordre public est posé par le Code du travail français, notamment par son article L. 1411-4 alinéa 1 qui dispose que : « le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre de ce même Code. Toute convention contraire est réputée non écrite ».

⁷⁷² *Ibid.*

⁷⁷³ Cela est due aux systèmes français complexe, marqué par le dualisme juridictionnel qui ne facilite pas l'accès aux juridictions, lorsque les justiciables ne sais plus vers quelle juridiction se retourner. L'idée ambitieuse de la création d'un ordre juridictionnel autonome à l'instar du système Allemand, tuée dans l'œuf après le fusionnement des juridictions de première instance au sein des tribunaux judiciaire par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle.

pourrons pas traiter l'ensemble des cas, nous n'évoquerons que quelques exemples qui illustrent ce problème où ce contentieux se partage entre le juge judiciaire et le juge administratif (A) ainsi que le juge pénal (B) en droit français et en droit marocain.

A. Des difficultés de répartition de compétence entre le juge du travail et les autres juges de l'ordre judiciaire.

157. Une vraie justice sociale nécessite la célérité, l'efficacité et la rapidité de traitement des affaires, et surtout une accessibilité des justiciables aux juridictions du travail. Aujourd'hui, ces critères sont bafoués par l'éclatement du contentieux. Les justiciables qui veulent faire valoir leurs droits devant le juge sont alors confrontés à la pluralité des juridictions et au problème de la dispersion du contentieux entre la juridiction du travail et les autres juridictions.

158. La répartition des champs de compétence de la juridiction du travail avec les différentes juridictions est d'une complexité byzantine, rend difficile l'accès au juge des justiciables qui ne savent pas quelle juridiction saisir. Elle entraîne également un allongement des procédures. Outre ces difficultés, c'est l'effectivité du droit du travail dans son ensemble qui est mise en cause.

159. La présentation de l'éclatement auquel est confronté le juge du travail démontrera la nécessité d'engager d'une part, une analyse des difficultés de l'articulation du contentieux entre le juge du travail et le juge administratif (1) puis du contentieux des salariés de droit privé liés par un contrat de travail à un employeur de droit public (2) en droit français et en droit marocain respectivement.

1. L'illustration de la difficulté de l'articulation de compétence entre le juge du travail et les autres juges.

160. Plusieurs exemples illustrent le problème de conflits de compétence entre le juge du travail et les autres juges. Toutefois, nous nous limiterons à quelques cas comme l'appréciation de l'acte administratif pour le licenciement d'un salarié protégé. La question qui se pose ici est de savoir si le juge du travail a le pouvoir d'apprécier l'acte administratif

individuel, en l'occurrence la décision prise par l'inspecteur du travail pour le licenciement d'un salarié protégé, notamment un représentant syndical dans l'entreprise, ou un représentant du personnel élu.

a. *Entre le juge prud'homal et le juge administratif.*

161. La compétence exclusive du juge administratif. La compétence matérielle du tribunal administratif est régie par le Code de Justice administrative (C.J.A). Aux termes de ce Code, les tribunaux administratifs sont, en premier ressort et sous réserve des compétences attribuées aux autres juridictions administratives, juges de droit commun du contentieux administratif⁷⁷⁴. Le juge administratif connaît, en règle générale, de tous les litiges administratifs, sauf lorsqu'un texte contraire lui en a ôté la connaissance pour l'attribuer à une autre juridiction⁷⁷⁵. Il connaît en appel les jugements rendus en premier ressort par les tribunaux administratifs⁷⁷⁶, et en premier et dernier ressort des litiges dont la compétence leur est attribuée par décret en Conseil d'État à raison de leur objet ou de l'intérêt d'une bonne administration⁷⁷⁷. Les règles de compétence d'attribution de la juridiction administrative semblent claires. Pourtant, des ambiguïtés concernent l'articulation des compétences du juge prud'homal et du juge administratif.

162. Des incertitudes concernant la compétence du juge prud'homal et du juge judiciaire. Le contentieux relatif à la participation et à l'intéressement. Prenons l'exemple du contentieux relatif à la participation et à l'intéressement. Est-il de la compétence de juge prud'homal ou de juge judiciaire ? En principe, les contestations relatives au montant des salaires et au calcul de la valeur ajoutée sont réglées par les procédures stipulées par les accords de participation⁷⁷⁸. À défaut, elles relèvent des juridictions compétentes en matière d'impôts directs⁷⁷⁹. Tous les litiges relatifs à ces dispositions sont de la compétence de juge

⁷⁷⁴ C.J.A.F, art. L.211-1, modifié par la loi n° 2011-1862 du 13 décembre 2011 - art. 48, loi relative à la répartition des contentieux et à l'allègement de certaines procédures juridictionnelles, JORF n° 0289 du 14 décembre 2011.

⁷⁷⁵ R. Perrot, B. Beignier et L. Minito, Institutions judiciaires, Coll. Précis Domat droit privé, 18^e éd., Paris La Défense : LGDJ un savoir-faire de Lextenso, 2020, 596 p, *spéc.* p. 213.

⁷⁷⁶ C.J.A. français, art. L.211-2, al.1 dispose que : « les cours administratives d'appel connaissent des jugements rendus en premier ressort par les tribunaux administratifs, sous réserve de compétences attribuées au conseil d'État en qualité de juge d'appel et de celles définies aux articles L. 552-1 et L. 552-2 ». Cet article a été modifié par la loi n° 2016-483 du 20 Avril 2016 – art. 62.

⁷⁷⁷ C.J.A. français, art. L. 211-2, al. 2 dispose que : « les cours administratif d'appel connaissent également en premier et dernier ressort des litiges dont la compétence leur est attribuée par décret en Conseil d'État à raison de leur objet ou de l'intérêt d'une administration ».

⁷⁷⁸ C. trav., français, art. L. 3326-1, al. 2.

⁷⁷⁹ *Idem.*

judiciaire⁷⁸⁰. Le texte semble clair, mais ce contentieux posait certaines difficultés, car il pourrait faire intervenir le juge prud'homal lorsqu'un salarié demande des droits à la participation à son employeur. Cela a été considéré comme étant un litige qui n'est pas lié directement au contrat de travail, réglé par autres accords, et par conséquent, le conseil de prud'hommes est incompétent en la matière⁷⁸¹. Cependant, le contentieux relatif aux contestations concernant le montant ainsi que les modalités de versement des droits à la participation ont été confiés récemment au conseil de prud'hommes. La Cour de cassation a nettement répondu à cette interrogation en précisant que cela relève bien de la compétence de la juridiction prud'homale⁷⁸².

163. Le contentieux de la protection des salariés protégés est de la compétence exclusive du juge administratif. Le contentieux des salariés protégés illustre à son tour la difficulté de l'articulation entre la compétence de juge judiciaire et de juge administratif⁷⁸³. Ce contentieux relève par principe de la compétence du juge administratif⁷⁸⁴. L'inspecteur du travail doit autoriser le licenciement des salariés protégés, cette décision d'autorisation ou de refus d'autorisation relève de la compétence de juge administratif⁷⁸⁵. Le juge contrôle la régularité de cette procédure⁷⁸⁶, le statut du salarié protégé et la qualification de contrat de travail dès qu'il y a une autorisation administrative de rupture de contrat de travail⁷⁸⁷. Le juge prud'homal reste compétent pour apprécier non pas l'existence d'une faute, mais sa gravité permettant de fixer les indemnisations du salarié⁷⁸⁸. Il est également compétent pour la réintégration d'un salarié protégé qui aurait été licencié avec une autorisation qui est ensuite retirée ou annulée. De même lorsqu'il est licencié sans demande d'autorisation, le licenciement étant considéré comme illicite⁷⁸⁹.

164. Le licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude. En cas de licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé, « lorsque le licenciement de l'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la

⁷⁸⁰ C. trav., français, art. R. 3326-1.

⁷⁸¹ Cass. soc. 20 oct. 1977, n° 76-40. 880

⁷⁸² Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-13.682 : JurisData n° 2018-002715 ; JCP S 2018, note S. Brissy.

⁷⁸³ Les salariés qui exercent des missions de représentation de leurs collègues, dans l'intérêt de ces derniers, sont exposés, plus que ces derniers, à des mesures discriminatoires liées à l'exercice de leur mandat. En conséquence, le législateur a organisé une protection exorbitante du droit commun, notamment en cas de licenciement. C'est la raison pour laquelle la pratique a retenu, pour désigner ces représentants des salariés, l'expression de « salariés protégés ». V. M. Poirier, Dictionnaire du procès prud'homal, Coll. Dictionnaires de droit, 2^e éd., Ellipses, Paris, 2014, 348 p.

⁷⁸⁴ L. Fin-Langer, fiches de Droit du travail : rappels de cours et exercices corrigés, 7^e éd., Ellipses, Paris, 2019, 741 p, *spéc.* p. 716.

⁷⁸⁵ *Idem.*

⁷⁸⁶ Cass. soc., 20. sept. 2018, n° 17-11.602.

⁷⁸⁷ Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-40.895.

⁷⁸⁸ Cass. soc. 18 mars 2009, 07 – 44.664, JCP soc. 2009, 1322.

⁷⁸⁹ Cass. soc. 23 oct. 2007, 06 – 44.438, Bull. civ. V, n° 174, RJS 2008, n° 51.

demande de licenciement est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'inspecteur du travail, et, le cas échéant, au ministre de rechercher, sous le contrôle du juge, si cette inaptitude est telle qu'elle justifie le licenciement du salarié; compte tenu des caractéristiques de l'emploi exercé à la date à laquelle elle est constatée, de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail, des exigences propres à l'exécution normale du mandat dont il est investi, et de la possibilité d'assurer son reclassement dans l'entreprise»⁷⁹⁰. Le juge judiciaire n'est donc pas compétent pour apprécier un éventuel lien entre le mandat et le licenciement⁷⁹¹ ni pour vérifier la cause de l'inaptitude physique du salarié et voir si elle est bien réelle et justifie son licenciement⁷⁹².

165. Cependant, depuis 2013, plusieurs décisions se sont succédées confiant la compétence au juge judiciaire pour apprécier la légalité du licenciement d'un salarié protégé pour inaptitude si un comportement fautif de l'employeur est invoqué⁷⁹³. Ainsi, la décision d'autorisation donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires compétentes, tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude. Lorsque le salarié l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations⁷⁹⁴, il peut demander des dommages et intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse, ou demander la nullité du licenciement, ainsi que d'ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés des indemnités de chômage⁷⁹⁵. C'est le cas y compris lorsque la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral dont l'effet serait la nullité du licenciement⁷⁹⁶.

166. Le contentieux de l'élection des représentants au comité social et économique d'entreprise. Concernant le contentieux de l'élection des représentants du personnel élus. Il était autrefois partagé entre le tribunal judiciaire et le tribunal administratif. Désormais, le tribunal judiciaire est compétent en matière préélectorale portant sur le contrôle de régularité de dispositif des élections⁷⁹⁷ ou les modalités d'organisation et de déroulement des opérations électorales⁷⁹⁸ (dont fait l'objet le protocole d'accord préélectoral négocié préalablement entre l'employeur et les syndicats représentatifs préalablement aux

⁷⁹⁰ CE 7 oct. 2009, n° 31.9107

⁷⁹¹ Ch. soc. 10 févr. 1999, n° 95-43.561.

⁷⁹² Ch. soc. 24 janv. 2006, n° 03-45.198

⁷⁹³ Ch. soc. 27 nov. 2013, n° 12-20.301 ; CE 20 nov. 2013, n° 340591, Lebon ; AJDA 2013. 2344.

⁷⁹⁴ CE 20 nov. 2013, n° 34.0591 ; CE 27 nov. 2013, n° 12-20.301.

⁷⁹⁵ Ch. soc., 15 juin 2022, n° 20-22.430.

⁷⁹⁶ La nullité est engendrée par l'application combinée des dispositions des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 du Code du travail français. Outre cette indemnité pour licenciement nul, le salarié protégé pourra demander le paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, V. Dans sens : Cass. soc. 27 mai 2020, n° 18-25.193 ; 17 oct. 2018, n° 17-17.985.

⁷⁹⁷ C. trav., français, art. L. 2314-17.

⁷⁹⁸ C. trav., français, art. L. 2314-23 ; C. trav., français, art. R. 2314-5.

élections professionnelles)⁷⁹⁹. Il est aussi compétent en matière de contentieux de découpage de l'entreprise en établissements distincts, sur la répartition du personnel dans les collèges électoraux et sur la répartition des sièges entre différentes catégories de personnel⁸⁰⁰. En effet, en cas de désaccord sur la répartition des sièges, c'est l'autorité administrative dans le ressort de laquelle se trouve le siège de l'entreprise qui décide de cette répartition. La saisine de l'autorité administrative suspend le processus électoral jusqu'à la décision administrative et entraîne la prorogation des mandats en cours des élus concernés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin⁸⁰¹. Cette décision administrative peut faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux⁸⁰². Avant la loi dite « Macron », ce contentieux était de la compétence de l'autorité administrative avec une possibilité de recours devant le juge administratif⁸⁰³. Or, la jurisprudence l'avait confié à la seule compétence du tribunal d'instance et l'autorité administrative devait surseoir en attendant la décision de juge judiciaire⁸⁰⁴. Mais, il se peut parfois que l'autorité administrative se prononce sur la validité d'un tel accord, avec un recours devant la juridiction administrative, ce qui provoquait la contradiction des décisions entre le juge judiciaire et le juge administratif⁸⁰⁵. Ces difficultés d'articulation de compétence entre le juge du travail et le juge administratif s'illustrent dans les conflits du travail marocain.

b. Entre le juge du travail marocain et le juge administratif.

167. Le contentieux de licenciement d'un délégué du personnel ou d'un représentant élu des salariés⁸⁰⁶. La question de la répartition de compétence entre tribunal administratif et juridiction du travail en matière de contentieux des salariés protégés se pose également en droit du travail marocain. Ce contentieux illustre la difficulté de l'articulation

⁷⁹⁹ *Idem.*

⁸⁰⁰ « Dans chaque entreprise, la répartition des sièges entre les différents établissements et les différents collèges fait l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales intéressées, conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6 du Code du travail français », V. C. trav., français, art. L. 2316-8, al. 1.

⁸⁰¹ C. trav., français, L. 2316-8, al. 1 et 3 du Code du travail, modifié par ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017.

⁸⁰² C. trav., français, L. 2316-8, al. 5.

⁸⁰³ L. Pécaut-Rivolier et Y. Struillou, « Protection des représentants du personnel, Cour de cassation et Conseil d'État : des marches parallèles à la démarche commune », in Dossier « Les juges et le droit social : questions d'actualité », Dr. soc. 2010, p. 902.

⁸⁰⁴ Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-60.483 : Bull. civ., V. n° 67.

⁸⁰⁵ Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-60.229.

⁸⁰⁶ Sont concernés ici les délégués élus, les titulaires ou suppléants, les candidats aux fonctions de délégué du personnel dès l'établissement des listes électorales pendant une durée de 3 mois à compter de la proclamation des résultats des élections, les anciens délégués sont également protégés pendant une durée de 6 mois à partir de la date de l'expiration de leur mandat, les représentants syndicaux en leur qualité de membre de comité d'entreprise (art. 465 c. trav., marocain), les délégués de salariés lorsqu'ils exercent en même temps la fonction de représentant syndical (c. tra., marocain, art. 472).

des champs de compétence du juge administratif et du juge du travail. Par ailleurs, on peut poser la question ici de la compétence du juge du travail pour l'appréciation des décisions prises par l'inspecteur du travail pour le licenciement d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical.

168. L'autorisation préalable de l'inspecteur du travail pour licencier un salarié protégé. Concernant le licenciement d'un délégué du personnel qui nécessite un accord préalable de l'inspecteur du travail, la loi marocaine reste silencieuse à propos de la procédure à suivre⁸⁰⁷, sauf en cas de faute grave. Elle se limite seulement à préciser que la décision de licenciement exige « un accord de l'agent chargé de l'inspection du travail »⁸⁰⁸. La décision de l'employeur est donc conditionnée par le contrôle préalable de l'inspecteur du travail⁸⁰⁹. L'employeur est tenu par conséquent d'informer l'inspecteur du travail des faits reprochés au salarié protégé, qui doit prendre une décision, en donnant son approbation ou en exprimant son refus, dans les huit jours suivant sa saisine et sa décision doit être motivée⁸¹⁰. Le non-respect de la procédure impartie entraîne la nullité du licenciement, même dans le cas d'une décision non motivée.

169. La situation avant la création de tribunaux administratifs. L'appréciation des actes administratifs était confiée avant même la création de la chambre sociale de tribunal de première instance aux juridictions civiles. C'était donc le juge civil qui était compétent en la matière⁸¹¹. Par la suite, ce contentieux a été confié à la chambre sociale du tribunal de première instance qui devait statuer uniquement sur les questions juridiques qui ne sont pas généralement de la compétence de l'inspecteur du travail, portant notamment sur des dispositions légales ou réglementaires. Par ailleurs, le juge du travail ne devait pas aller au-delà de l'appréciation de la décision favorable de licenciement d'un délégué du personnel afin de prendre une décision raisonnable⁸¹².

170. L'annulation d'un acte administratif individuel est désormais de la compétence de juge administratif. Depuis la création des tribunaux administratifs par la loi n° 41-90 du 10 septembre 1993⁸¹³, ceux-ci sont compétents pour juger en premier ressort

⁸⁰⁷ L'article 457 du Code du travail marocain ne donne aucune précision quant à la procédure à suivre en la matière, sauf en matière de faute grave qui a été prévu notamment dans son article 459 du même Code.

⁸⁰⁸ C. trav. marocain., art. 457 dispose que : « toute mesure disciplinaire consistant en un changement de service ou de tâche, à la mise à pied ainsi que tout licenciement d'un délégué des salariés titulaires ou suppléant envisagé par l'employeur, doit faire l'objet d'une décision approuvée par l'agent chargé de l'inspection du travail ».

⁸⁰⁹ *Idem.*

⁸¹⁰ C. trav. marocain, art. 459, al. 2.

⁸¹¹ V. Dans ce sens : Cass. civ., du 13 avril 1961. Borrement R., p. 110 ; Cass. civ., du 21 décembre 1961, Margo. RMD. 1962, p. 688.

⁸¹² Cass. soc., A n° 211, du 10 juin 1974. Dos. soc., n° 33.992.

⁸¹³ Dahir n° 1-91-225 du 10 septembre 1993 (du 22 rebia I 1414) portant promulgation de la loi n° 41-91 instituant les tribunaux administratifs.

les recours en annulation pour excès de pouvoir formé contre les décisions des autorités administratives⁸¹⁴. Ils sont également compétents pour l'appréciation de la légalité des actes administratifs lorsque se pose une question préjudicielle⁸¹⁵.

171. La connexité permet au juge du travail de surseoir à statuer dès qu'il s'agit d'une question préjudicielle. La question se pose entre deux juridictions qui sont saisies d'affaires connexes ou saisies de la même affaire⁸¹⁶. En cas de connexité, il peut être demandé à l'une des deux juridictions de se dessaisir⁸¹⁷. Cependant, le juge du travail doit surseoir à statuer en attendant la décision définitive du juge administratif. Il ne doit pas être dessaisi lorsque l'annulation de l'autorisation de l'avis favorable de l'inspecteur du travail implique une demande du salarié pour une réparation du préjudice subi du fait de l'employeur ou sa réintégration⁸¹⁸. On voit donc que c'est une procédure longue susceptible de provoquer une lenteur de traitement du contentieux, ce qui est contraire à l'objectif principal du législateur de travail.

172. Le contentieux électoral est de la compétence exclusive de tribunal de première instance. Par ailleurs, les contentieux qui peuvent surgir à l'occasion des élections des représentants de personnel, portant sur des contestations du résultat, ou sur la régularité des opérations électorales⁸¹⁹, sont de la compétence de tribunal de première instance. Tous les recours sont donc déposés par requête écrite sans frais auprès du greffe dans le ressort duquel se trouve le lieu des élections⁸²⁰. Le tribunal doit statuer dans un délai de quinze jours de sa saisine⁸²¹. La difficulté de répartition de compétence ne se limite pas au contentieux liant le juge prud'homal et le juge administratif, mais il s'illustre aussi dans le traitement du contentieux des salariés de droit privé liés par un contrat de travail à un employeur de droit public.

2. Le contentieux des salariés liés par un contrat de travail à un établissement public.

⁸¹⁴ Article 8 de la loi n° 41-91 précité.

⁸¹⁵ *Idem.*

⁸¹⁶ Lorsqu'une même affaire, entre les mêmes parties, est soumise à deux tribunaux également compétents on parle « de la litispendance », et s'il s'agit de deux juridictions saisies de deux affaires distinctes, mais rattachés par un lien de connexité on parle donc ici de « connexité ».

⁸¹⁷ V. Les dispositions des articles 49, 109 et 110 du Code de procédure civil marocain.

⁸¹⁸ V. les dispositions des articles 41 et 70 du Code du travail marocain.

⁸¹⁹ Sont déposés dans un délai de huit jours qui suivent la proclamation. V. C. trav., marocain, art. 453.

⁸²⁰ C. trav., marocain, art. 454.

⁸²¹ *Idem.*

173. Le contentieux des salariés de droit public illustre parfaitement la difficulté de l'articulation de compétence entre le juge du travail et le juge administratif, comme le contentieux des salariés liés par un contrat de travail à un établissement public. Cela reflète l'intervention du juge administratif dans le conflit lié à la relation du travail portant par exemple sur un litige de requalification d'un contrat de travail, sur la régularisation des salaires des personnes contractuels de droit privé,... etc. Cette question de l'éclatement de ce contentieux entre le juge administratif et le juge judiciaire se pose aussi bien en droit du travail français **(1)** qu'en droit du travail marocain **(2)**.

a. Le contentieux des salariés de service public en droit du travail français.

174. Principes concernant les salariés de service public. La première question est celle des principes et des règles qui régissent l'articulation du contentieux des salariés de droit public entre le juge prud'homal et le juge administratif. La répartition de compétence du contentieux des salariés des services publics apparaît particulièrement simple et claire. Le juge administratif est généralement compétent quand il s'agit des travailleurs du secteur public⁸²², comme pour les fonctionnaires et les agents contractuels de l'État et des collectivités locales⁸²³, les agents des établissements publics administratifs gérés par cet établissement, les personnels de direction nommés par décision publique⁸²⁴. Pour plus de précisions, tous les travailleurs de droit public sont considérés comme des agents publics relevant de la compétence de juge administratif⁸²⁵, si le service public n'est pas géré par une personne privée⁸²⁶. Par ailleurs, le conseil de prud'hommes est compétent concernant les salariés du secteur privé que leur employeur exerce une activité industrielle, commerciale, libérale, civile, agricole ou qu'il soit un simple particulier⁸²⁷. Cependant, un salarié lié par contrat de droit privé à un employeur gérant un service public voit ses litiges relever de la compétence du conseil de prud'hommes comme pour les contrats uniques d'insertion (CUI), parcours emploi et compétences (PEC)⁸²⁸. Le législateur considère comme étant des salariés relevant du secteur privé : les personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans

⁸²² D. Rousseau, A. Renaud, L. Fricotté, *Le mémo social*, Coll. Liaisons sociales, Walters Kluwer, Paris, 2019, 1607 p, *spéc.* pp. 300-301.

⁸²³ *Idem.*

⁸²⁴ *Idem.*

⁸²⁵ T. confl., du 25 mars 1996 Berkani, n° 03000, publié au recueil Lebon.

⁸²⁶ T. confl., du 24 juin 1996 préfet de lot et Garonne, n° 96-03.031, publié au bulletin.

⁸²⁷ D. Rousseau, A. Renaud, L. Fricotté, *Le mémo social*, Coll. Liaisons sociales, Walters Kluwer, Paris, 2019, *op.cit.*

⁸²⁸ T. confl., du 20 octobre 1997, n° 03032, publiée au recueil Lebon.

des conditions de droit privé⁸²⁹. Tel est le cas, par exemple, du personnel embauché par des associations ou sociétés exerçant une mission de service public, d'un fonctionnaire mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction⁸³⁰.

175. Les fonctionnaires détachés. Les solutions concernant les contentieux des fonctionnaires détachés dans une société de droit privé, puis repris par leur administration publique sont apportées par la loi⁸³¹, et la jurisprudence qui estime que les fonctionnaires détachés sont soumis aux règles régissant la fonction qu'ils exercent par l'effet de leur détachement⁸³². Le juge prud'homal est compétent si les salariés ne sont pas placés dans un régime de droit public⁸³³.

176. Le personnel non statutaire relève de la compétence de juge administratif. La jurisprudence française précise que les personnels non statutaires d'un service public administratif géré par une personne morale publique sont des agents relevant de la juridiction administrative⁸³⁴. En outre, la Cour de cassation considère qu'un responsable de restauration employé par un centre hospitalier, d'un établissement public de droit public est un agent contractuel de droit public, et les litiges qui relèvent de son contrat de travail seront de la compétence de la juridiction administrative⁸³⁵. De même, un agent salarié d'un établissement public commercial relève de la compétence de la juridiction administrative⁸³⁶, s'il s'agit d'un salarié qui relève d'un établissement public administratif⁸³⁷. Toutefois, un conflit opposant un conducteur d'ambulance affecté au SAMU à son employeur relèvera de la compétence du conseil de prud'hommes, même s'il est engagé au service public hospitalier⁸³⁸.

177. En conclusion, le problème de l'articulation des contentieux des salariés de service public entre le juge du travail et le juge administratif s'impose également en droit du

⁸²⁹ C. trav. français, art. L. 1411-2.

⁸³⁰ Cass. soc., du 15 juin 2010, n° 08-44.238 ; V. égal. Cass. soc., du 15 juin 2010, n° 09-69. 453.

⁸³¹ L'article 64 de la loi n° 84-53 du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dispose que : « Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors son cadre d'emploi ou corps d'origine, mais continuant à bénéficier, dans ce corps, de ses droits à l'avancement et à la retraite. Il est prononcé sur la demande du fonctionnaire. Le détachement est de courte durée et de longue durée. Il est révocable. Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement ». Cet article a été modifié par la loi 89-19 du 13 janvier 1989 -13 art. 11 I, JORF 14 janvier 1989.

⁸³² V. Cass. soc., du 15 octobre 1998, Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'Outre-mer, Cah. soc., Barreau, n° 105, 1998, s. 386). Il en est de même de l'agent d'une chambre des métiers détaché auprès d'un organisme de droit privé, il est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce. (Cass. soc., du 20 mai 1998, Association IFPP, Cah. soc. Barreau, n° 102, p. 216 ; Gaz. Pal., 1998, 2, panor. Cass., p. 216).

⁸³³ Ch. soc., du 12 juin 2007, n° 05-44.337.

⁸³⁴ Cass. soc., du 9 février 2000, Doumen, Cah. soc. Barreau, n° 120, p. 560.

⁸³⁵ Cass. soc., du 25 juin 2002, JCP E, 26 septembre 2002, p. 1506 ; Bull. civ., Voir : n° 216, p. 209.

⁸³⁶ É. Bataille, M. Cormorant, La procédure prud'homale : pratiques judiciaires, Coll. Pratiques judiciaires, 4^e éd. Berger-Levrault, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p, *spéc.* p. 138.

⁸³⁷ *Idem.*

⁸³⁸ Cass. soc., du 25 Juin 2002, JCP E, 26 septembre 2002, *spéc.* p. 1506, Bull. civ. v. n° 216, *spéc.* p. 209.

travail marocain : sur les litiges opposant les salariés de droit privé liés par un contrat de travail à des entreprises publiques de droit public.

b. Le contentieux des salariés de service public en droit du travail marocain.

178. Principes régissant le contentieux des salariées de service public. Les règles concernant le contentieux des salariés de service public ont connu plusieurs évolutions. En effet, avant la création de la juridiction administrative, les litiges opposant un salarié de droit privé à un établissement public étaient de la compétence exclusive du tribunal du travail qui est une juridiction ordinaire⁸³⁹. Il en allait de même du licenciement d'un salarié de droit privé lié par un contrat de travail à un employeur de service public⁸⁴⁰. La Cour de cassation marocaine estimait que le licenciement des salariés par un employeur de service public n'était pas une décision administrative et en conséquence, relevait bien de la compétence du juge ordinaire⁸⁴¹, y compris pour les recours en annulation de ces décisions pour demander la réparation des dommages causés par l'employeur⁸⁴².

179. La compétence du juge du travail de plus en plus réduite. Depuis la création des tribunaux administratifs, la compétence de juge du travail se retrouve de plus en plus rétrécie. La nouvelle loi confie à la compétence exclusive du tribunal administratif en premier ressort⁸⁴³ : les recours en annulation pour excès de pouvoir formés contre les décisions des autorités administratives, les litiges relatifs aux contrats du travail administratifs, les actions en réparation des dommages causés par les actes ou les activités des personnes publiques,⁸⁴⁴ et, enfin, tous les litiges des agents de l'État, des collectivités locales, des établissements publics.

180. À la qualité de fonctionnaire, toute personne nommée dans un emploi permanent et titularisé dans un grade de la hiérarchie des cadres de l'État⁸⁴⁵, contrairement aux agents de l'État qui sont recrutés par contrats par les administrations publiques, dont le recrutement n'ouvre droit en aucun cas à la titularisation⁸⁴⁶. On remarque que la loi confère autant de

⁸³⁹ Cass. soc. À n° 102 du 10 fév. 1992. GTM, n° 66. 1992, p. 11.

⁸⁴⁰ Cass. soc., A n° 103 du 15 avr. 992. Dos. soc., n° 8138/90. JCS, n° 46, nov. 1992, p. 194.

⁸⁴¹ Cass. Adm. marocaine A n° 231 du 25 déc. 1986. Dos. Adm., n° 7125/85. JCS, n° 40. déc. 1988, p. 223 ;

⁸⁴² Cass. adm. À n° 223 du 18 déc. 1986. Dos. adm., n° 123/85. GTM, n° 57, sept-oct. 1988, pp. 92-94.

⁸⁴³ V. art. 8 du Dahir n° 1-91-225 du 10 septembre 1993 (du 22 Rabia I 1441) portant promulgation de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs marocain, publié au B.O. le 3 novembre 1993, *op.cit.*

⁸⁴⁴ *Idem.*

⁸⁴⁵ Article 2 du Dahir n° 1-58-008 du 24 février 1958 (4 chaabane 1377) portant statut général de la fonction publique (B.O. n° 2372 du 11 avril 1958).

⁸⁴⁶ Article 6 bis du Dahir portant générale de la fonction publique précité.

compétence au juge administratif, ce qui rend son champ aussi bien élargi que varié, et limite parallèlement la compétence du juge de travail, auparavant étendue même à ce genre d'actes à caractère administratif. Bien entendu, le juge du travail retrouve sa compétence uniquement dans les litiges opposant un salarié de droit privé lié par un contrat de travail à un employeur de droit public⁸⁴⁷.

181. Les fonctionnaires détachés. Concernant le contentieux des fonctionnaires détachés dans une société de droit privé puis repris par une administration publique, le problème qui se posait consistait dans la difficulté de la répartition de compétence entre le juge du travail et le juge administratif concernant les litiges opposant ses agents des services publics à leur employeur⁸⁴⁸. La jurisprudence marocaine est intervenue en précisant qu'un agent public ne peut bénéficier à la fois du statut public et de celui relevant du droit du travail⁸⁴⁹. Le législateur du travail venait confirmer cette idée que les salariés des entreprises et établissements publics relevant de l'État et des collectivités locales sont soumis aux règles régissant le statut qui leur sont applicables ne pouvant en aucun cas comporter des garanties moins avantageuses que celles prévues dans le Code du travail⁸⁵⁰. Toutefois, ils sont soumis aux dispositions du Code du travail pour tout ce qui n'est pas prévu par leurs statuts⁸⁵¹.

182. Le personnel non statutaire est de la compétence de juge administratif. Comme en droit français, le contentieux du personnel non statutaire d'un service public administratif géré par une personne morale de droit public est de la compétence exclusive de juge administratif⁸⁵². Le problème de la répartition de compétence ne se limite pas au juge du travail et au juge administratif, mais se pose également entre ce juge du travail et d'autres juges de l'ordre judiciaire, en l'occurrence le juge de commerce et le juge répressifs, etc.

⁸⁴⁷ V. dans ce sens les dispositions de l'article 20 du Code de procédure civile marocain qui confie la compétence de la chambre sociale de tribunal de première instance toutes les contestations d'ordres individuel relatives aux contrats de travail ou aux contrats d'apprentissage et des différends individuels en relations avec le travail ou l'apprentissage.

⁸⁴⁸ Le fonctionnaire est en position de détachement lorsqu'il est placé hors de son cadre d'origine, mais continue d'appartenir à ce cadre et à y bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite. Ils peuvent être détachés auprès : d'une administration de l'État ; d'une collectivité territoriale ; des établissements publics, des sociétés de l'État, des filiales publiques, des sociétés mixtes, et des entreprises concessionnaires ; d'un organisme privé revêtant un intérêt public ou d'une association reconnue d'utilité publique ; d'un pays étranger ou d'une organisation régionale ou internationale. A. Ataïbi, La réforme du statut Général de la fonction publique Royaume du Maroc, Séminaire organisé par la CAFRAD sur la réforme, innovation et modernisation publique et des statuts généraux de la fonction publique, du 7-9 octobre 2013, Tanger (Maroc), 62 p, *spéc.* p. 20.

⁸⁴⁹ « Ce recours n'est donc pas recevable devant la cour d'appel ordinaire », V. Cass. soc. marocaine, A n° 1175 du 27 octobre 1998. Dos. soc. n° 235/4/1/97. JCS, n° 55, janvier 2000, p. 272 ; V. égal. Cass. soc., marocaine A n° 378 du 9 mai 2001, Dos. soc. n° 165/01. Bulletin d'information de la Cour de cassation marocaine n° 12/2004, p. 19.

⁸⁵⁰ C. trav., marocain, art. 3.

⁸⁵¹ OIT, Coll. National sous le thème : « Le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », Projet de rapport de l'atelier n° 01: Code du travail et relations individuels du travail, sous la supervision en matière de la législation sociale A. El Atiki, 22-23 sept. 2014, 95 p, *spéc.* p. 16.

⁸⁵² V. Dahir n° 1-91-225 du 10 septembre 1993 (22 rebia I 1414) portant promulgation de la loi n° 41-90 instituant des tribunaux administratifs, précité.

B. Les limites de compétence de juge pénal dans les litiges individuels du travail.

183. En droit du travail français comme en droit du travail marocain, il y a différentes natures d'infractions liées à la législation du travail dont les sanctions à caractère civil, administratif, disciplinaire, et les sanctions pénales peuvent se cumuler. Le juge pénal a pour vocation d'intervenir chaque fois qu'il y a une infraction de nature pénale à la législation du travail à l'instar des infractions qui peuvent être commises par les salariés lors d'un conflit du travail, notamment une grève tel le fait d'entraver la liberté du travail⁸⁵³. Dans ce cas, l'employeur qui se représente ici comme étant la victime de l'infraction peut se constituer partie civile et aura le choix : soit de porter une action devant le juge pénal, soit devant le juge civil afin de demander la réparation de préjudice subi. L'action publique est exercée au nom de la société par le ministère public pour réprimer l'infraction commise par les salariés en application de la loi pénale. Le contentieux pourrait en conséquence faire intervenir le juge pénal et le juge civil, il y a donc un éclatement de compétence entre les deux juges. La question qui se pose est de savoir quelles sont les limites de compétence de juge pénal sur les différends du travail en droit du travail français et en droit du travail marocain ?

1. La dispersion de contentieux du travail entre le juge prud'homal et le juge pénal.

184. Le juge pénal peut intervenir dans un conflit du travail. Le conseil de prud'hommes est le seul compétent pour trancher tout litige en matière de conflits individuels du travail⁸⁵⁴. La juridiction pénale est compétente en matière d'infraction à la réglementation du travail, ces juges qui sont des juges du droit commun ne sont pas des spécialistes en droit du travail, mais ils sont tenus d'interpréter et d'appliquer le droit du travail⁸⁵⁵. La législation du travail française est essentiellement assortie de sanctions pénales relatives au manquement aux dispositions de la législation du travail, notamment sur le recours aux contrats à durée déterminée, le paiement d'un salaire inférieur au SMIC, la caractérisation pénale du chef d'entreprise en matière d'infraction aux règles d'hygiène et

⁸⁵³ C. pén., français, art. 431-1, modifié par la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 et l'art. 431-2 depuis le 1 mars 1994.

⁸⁵⁴ C. trav. français, art. L. 1411-1 dispose que : « le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti ».

⁸⁵⁵ F. Mazars, « Réflexions sur la dispersion des contentieux pénal et civil », in Ph. Waquet, 13 paradoxes en droit du travail, Coll. Axe Droit, Rueil-Malmaison, Lamy, 2012, 495 p, *spéc.* p. 399.

de sécurité... etc.⁸⁵⁶ Ce droit a donc un caractère impératif et d'ordre public⁸⁵⁷, ce qui justifie l'existence de l'ensemble des sanctions précitées.

185. L'action publique et l'action civile. En cas d'infraction à la législation du travail, il y a l'action publique qui est ouverte par le ministère public pour réprimer l'auteur de l'infraction en application du Code pénal⁸⁵⁸. Par ailleurs, les victimes de cette infraction (employeur ou salarié) peuvent se constituer la partie civile devant le juge civil et demander réparation de préjudice subi directement causé par l'infraction⁸⁵⁹.

186. Le juge pénal à une influence sur les différends du travail. Selon le principe de l'autorité de la chose jugée posé par le Code civil⁸⁶⁰, la décision prise par le juge pénal à l'autorité de la chose jugée sur le juge civil, ce dernier ne peut pas méconnaître ce qui a été reproché par le juge pénal⁸⁶¹. L'autorité de la chose jugée ne présente pas les mêmes effets selon qu'elle est soulevée devant le tribunal répressif ou le tribunal civil⁸⁶². Devant ce dernier, elle se traduit pour une limitation des pouvoirs du juge civil qui ne peut aller contre ce qui a été décidé certainement et nécessairement pour le juge répressif⁸⁶³. Ce principe se manifeste notamment par l'application du principe « *non-bis in idem* » qui interdit de juger et de sanctionner deux fois une personne pour les mêmes faits matériels⁸⁶⁴. Il impose selon le principe « *le criminel tient le civil en l'état* » une obligation de surseoir à statuer sur l'action civile lorsqu'une action pénale est mise en mouvement⁸⁶⁵. Cela peut causer des retards dans le traitement de certains dossiers, comme en matière de licenciement disciplinaire⁸⁶⁶, en matière de procès prud'homal lorsqu'une pièce produite est suspectée de faux devant le juge pénal⁸⁶⁷.

187. Le principe « le criminel tient le civil en l'état » atténué. Cependant, depuis la loi du 5 mars 2007, ce principe de sursis à statuer devient l'exception. C'est-à-dire le

⁸⁵⁶ V. C. trav. français, art. L. 4741-1 à L. 4741-8 relatives aux sanctions pénales des infractions commises par l'employeur ou son délégataire en matière de santé et la sécurité du travail.

⁸⁵⁷ C. trav., art. L. 1411-4 dispose que : « le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre de ce même Code. Toute convention contraire est réputée non écrite. Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître les litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le Code de la sécurité sociale en matière d'accident du travail et maladie professionnelle ».

⁸⁵⁸ L'action publique peut être mis en mouvement par la partie lésée également. V. C. pénal., français, art. 1.

⁸⁵⁹ C. pénal., français, art. 2.

⁸⁶⁰ N. Cayrol, Procédure civile, 4^e éd., Dalloz, Coll. Cours Dalloz. Série Droit privé, Paris, 2022, 584 p, spéc. p. 455.

⁸⁶¹ A. Jacobs, « L'autorité de la chose jugée en matière pénale », in Chronique de droit à l'usage des juges de paix et de police, Bruxelles, La Chartre, 2010, pp. 301-328, spéc. p. 303 ; A. Jacobs, « Que reste-t-il de l'autorité de chose jugée du pénal sur le civil ? », R.C.J.B., 2005, pp. 654-679.

⁸⁶² R. Garraud et P. Garraud, « Les effets de la chose jugée au pénal sur le procès civil », in Précis du droit criminel contenant l'explication élémentaire de la partie générale du Code pénal, du Code d'instruction criminelle et des lois qui ont modifié ces deux Codes, 15^e éd., Recueil Sirey, Paris, 1934, 1210 p, spéc. p. 1154, n° 556.

⁸⁶³ *Ibid.*

⁸⁶⁴ *Ibid.*

⁸⁶⁵ V. C. pr. pén., français, art. 4, al. 2.

⁸⁶⁶ F. Mazars, « Réflexions sur la dispersion des contentieux pénal et civil », in Ph. Waquet, 13 paradoxes en droit du travail, *op.cit.*, spéc. p. 400.

⁸⁶⁷ *Idem.*

principe est devenu la poursuite de l'instance prud'homale, et l'exception le sursis à statuer dès lors que cette action n'a pas pour but la réparation des dommages causés par l'infraction⁸⁶⁸. Désormais, l'action pénale n'impose plus la suspension des autres actions exercées devant la juridiction civile, de quelque nature que ce soit, même si la décision à intervenir au pénal est susceptible d'exercer, directement ou indirectement, une influence sur la solution du procès civil⁸⁶⁹.

188. Une certaine limitation de compétence du juge prud'homal. En revanche, lorsqu'une action pénale est en mouvement et qu'une autre est en cours devant le juge civil pour les mêmes faits, la décision pénale rendue a l'autorité de la chose jugée sur le juge civil. Cela peut provoquer un certain blocage sur les décisions prises par le juge civil, y compris le juge prud'homal⁸⁷⁰. Comme en matière de licenciement d'un salarié pour faute grave, en effet, lorsque le juge pénal déclare que le salarié n'a commis aucune infraction pénale, objet de licenciement. Dans ce cas, le licenciement est-il bien-fondé ? Telle est la solution d'un arrêt de la Cour de cassation⁸⁷¹. En l'espèce, une caissière dans un supermarché a été licenciée pour faute grave pour cause de vol de marchandises. Elle a été relaxée par le juge pénal, ce dernier s'étant fondé sur le fait que les marchandises en cause étaient destinées à la poubelle, car impropre à la consommation⁸⁷². La Cour de cassation s'est fondée sur le principe de l'autorité de la chose jugée de la décision du juge pénal par rapport à la décision du juge civil et a considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse⁸⁷³. Cette décision vient confirmer d'autres décisions de la Cour de cassation à propos du principe de l'autorité de la chose jugée en matière de contentieux individuels du travail⁸⁷⁴. Cela donne la possibilité au juge pénal d'intervenir de plus en plus dans le champ du juge de travail. Qu'en est-il donc de l'articulation des champs de compétence entre le juge du travail marocain et le juge pénal ?

2. La dispersion de contentieux du travail entre le juge pénal et le juge du travail marocain.

⁸⁶⁸ M. d'Allende, Les incidents de la loi du 5 mars 2007 tendant à l'équilibre de la procédure pénale en matière prud'homale : JCP S 2007, p. 1873.

⁸⁶⁹ C. pr. pén., français, art. 4, al. 3.

⁸⁷⁰ Cass. soc., du 26 janv. 2012, n° 11-10.479 : JurisData n° 2012-001012 ; RJS 2012, n° 324 ; « un employeur peut notifier son licenciement sans attendre la décision définitive de juge pénale ».

⁸⁷¹ Cass. soc., du 06 mars 2019, n° 17-24.701.

⁸⁷² Cass. soc., du 06 mars 2019, n° 17-24.701.

⁸⁷³ *Idem.*

⁸⁷⁴ Cass. soc., du 7 mai 2014, n° 13-14.465 ; Cass. soc., du 12 octobre 2016, n° 15-19.620.

189. Comme le juge pénal français, le juge pénal marocain intervient dans les différends du travail. En droit du travail marocain, c'est la chambre sociale du tribunal de première instance qui est compétente pour trancher les différends entre employeur et salarié⁸⁷⁵. Comme son homologue français, le juge pénal marocain est appelé à intervenir à se prononcer sur certaines infractions liées à la réglementation du travail. Ce dernier n'est pas un spécialiste en droit du travail et pourtant, il est appelé à interpréter le droit du travail en cas de violation des dispositions de la législation sociale. Contrairement au droit français, les droits du travail et le droit pénal du travail sont deux branches récentes, en effet, le droit du travail s'autonomise de plus en plus du droit civil, et le droit pénal du travail commence à surgir en vue de sanctionner certaines violations relatives aux différents aspects de la législation sociale⁸⁷⁶.

190. En cas d'infraction à la législation du travail. Le juge pénal intervient notamment pour la protection des institutions représentatives du personnel⁸⁷⁷, en matière d'infraction aux règles d'hygiène et de la sécurité du travail...⁸⁷⁸ Concernant les institutions représentatives du personnel, il s'agit de la délégation du personnel et de la représentation syndicale⁸⁷⁹, du comité d'entreprise⁸⁸⁰, du comité de la sécurité et d'hygiène⁸⁸¹ et du représentant syndical, notamment les établissements occupant 100 salariés et plus⁸⁸². Le législateur du travail consacre les articles 281 à 383 du Code du travail aux dispositions générales d'hygiène et de sécurité⁸⁸³. Ces dispositions générales déterminent les obligations qui sont à la charge de l'employeur d'une part, et celle du salarié d'autre part⁸⁸⁴. En vertu du Code du travail, l'employeur doit veiller à ce que les locaux de travail soient tenus dans un état de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des salariés... etc.⁸⁸⁵ Le juge pénal intervient en cas de violation de ces dispositions par l'employeur, comme en cas d'infractions d'homicide et de blessures involontaires qui peuvent être causées par la négligence des règles d'hygiène et de sécurité du travail⁸⁸⁶. Il en

⁸⁷⁵ C.pr. civ. marocain, art. 269 dispose que : « le tribunal de première instance est compétent en matière sociale, comme il est dit aux articles 18 et 20 ». V. égal. Les dispositions des articles 269 à 294 du Code de procédure civile qui traitent la procédure en matière sociale.

⁸⁷⁶ A. Bouharrou, *Le droit pénal du travail et de la sécurité sociale ; les infractions à la législation sociale et leurs sanctions*, Friedrich ebert stiftung, Rabat, 2012, 240 p, *spéc.* p. 70.

⁸⁷⁷ V. Dahir du 16/09/1955 fixant le statut des délégués du personnel dans les établissements industriels, commerciaux et agricoles, publié au B.O n° 2239 du 23/09/1955.

⁸⁷⁸ Le Corpus juridique de l'hygiène et de sécurité du travail figure au Titre IV, Chapitre premier du Code du travail marocain (de l'article 281 à 383).

⁸⁷⁹ V. Dahir n° 1-57-119 du 16 juillet 1957 (18 hija 1376) sur les syndicats professionnels, publié au B.O n° 2339 du 23 août 1957.

⁸⁸⁰ V. C. trav. marocain, art. 464 à 469 relatifs au comité d'entreprise.

⁸⁸¹ V. C. trav. marocain, art. 336 à 344.

⁸⁸² V. C. trav. marocain, art. 470 à 474.

⁸⁸³ Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 (du 14 Rejeb 1424) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, publié au B.O n° 5210 du Jeudi 6 Mai 2004.

⁸⁸⁴ Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003, *op.cit.*

⁸⁸⁵ C. trav. marocain, art. 282.

⁸⁸⁶ V. les dispositions des articles 432 à 435 du Code pénale marocain, relatif à l'homicide et blessures involontaires.

est de même en cas de violation des dispositions législatives ou réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, qui mettent en danger imminent la santé et la sécurité des salariés. L'agent chargé de l'inspection du travail doit mettre en demeure l'employeur de prendre immédiatement toutes les mesures qui s'imposent⁸⁸⁷. Si l'employeur refuse, il saisit le président du tribunal de première instance en sa qualité de juge des référés⁸⁸⁸. Lorsque le recours à ce dernier ne permet pas l'élimination du danger pour des raisons inhérentes à l'attitude de l'employeur, une procédure spéciale est instituée pour le recours au juge pénal et qui revêt elle aussi un caractère urgent⁸⁸⁹.

191. Comme en matière prud'homale, le juge pénal marocain influence directement les décisions de juge du travail. L'infraction donne naissance à une action publique ouverte par le ministère public pour sanctionner l'auteur de l'infraction, et une action civile pour demander réparation des dommages causés par l'infraction⁸⁹⁰. La victime de l'infraction qui peut constituer partie civile a le choix : soit d'exercer une action en même temps que l'action publique devant la juridiction répressive saisie de cette dernière⁸⁹¹, soit séparément de l'action publique devant la juridiction civile compétente⁸⁹², et dans ce cas il ne pourrait pas porter son action devant la juridiction répressive⁸⁹³. Selon l'adage juridique, « *le criminel tient le civil en l'état* » s'applique ici, il implique que le juge civil doit surseoir à statuer tant que le juge répressif n'a pas rendu de décision définitive⁸⁹⁴. Le juge civil n'est pas compétent pour se prononcer sur un moyen de défense qui relève de la compétence de juge pénal⁸⁹⁵. Ces règles s'appliquent au juge de la chambre sociale du tribunal de première instance également. L'existence d'une action publique ouvre un contentieux parallèle devant la chambre sociale de tribunal de première instance alors qu'une action pénale relative aux mêmes faits est en cours⁸⁹⁶. Un employeur qui saisit le juge du travail pour notifier son licenciement doit surseoir à statuer en attendant la décision définitive du juge répressif sur les faits reprochés au salarié constituant le motif de licenciement. Lorsque la décision est rendue, elle a l'autorité de la chose jugée sur la décision du juge civil qui doit statuer sur les mêmes faits et ne doit pas méconnaître ce qui a été décidé par le juge pénal sur la qualification et l'existence de l'infraction. Il en va de même si le juge du travail doit statuer

⁸⁸⁷ V. C. trav. marocain, art. 542.

⁸⁸⁸ V. C. trav. civ. marocain, art. 543.

⁸⁸⁹ A. Bouharrou, Le droit pénal du travail et de la sécurité sociale ; les infractions à la législation sociale et leurs sanctions, *op.cit.*, *spéc.* p. 207.

⁸⁹⁰ C. pr. pénal., marocain, art. 1.

⁸⁹¹ C. pr. pénal., marocain, art. 9.

⁸⁹² C. pr. pénal., marocain, art. 10, al. 1.

⁸⁹³ C. pr. pénal., marocain, art. 11.

⁸⁹⁴ C. pr. pénal., marocain, art. 10, al. 2.

⁸⁹⁵ Cass. civ. marocaine, A n° 806 du 11 avril 1990, dos. civ. 3770. JCP n° 46, nov. 1992, p. 87.

⁸⁹⁶ V. les dispositions des articles qu'on vient de citer en haut, 1, 9, 10, 11 du Code de procédure civile.

sur le licenciement d'un salarié à la suite d'une infraction commise par ce dernier lors d'une grève, ou l'exercice de son travail, etc.

192. En conclusion, on remarque clairement que le juge pénal a une influence sur les différends du travail. Ce juge prend de plus en plus d'ampleur dans le traitement des contentieux individuels du travail en droit français comme en droit marocain. Cela est surtout le cas lorsque la partie lésée se constitue partie civile devant le juge pénal pour demander réparation du préjudice dont elle est victime, en même temps que l'action publique. Certes, cela permet de gagner du temps, mais dans la pratique le juge pénal qui se retrouve dans l'obligation d'intervenir n'est pas un spécialiste en droit du travail et rencontre parfois des difficultés pour interpréter les dispositions du Code du travail, notamment lorsqu'il faut apprécier les conditions préalables de l'infraction⁸⁹⁷. Par ailleurs, la présence de l'ensemble des sanctions pénales appliquées par le juge pénal à la relation individuelle du travail a une fonction répressive contrairement à celle assortie à la législation du travail qui joue plutôt un rôle préventif⁸⁹⁸. L'existence de ces sanctions pénales reste un élément de dissuasion et de prévention très important⁸⁹⁹. En plus des problèmes concernant l'éclatement de contentieux individuels du travail entre le juge du travail et les autres juges en France et Maroc, d'autres difficultés surgissent ainsi en matière de compétence territoriale de ces deux juridictions du travail.

⁸⁹⁷ F. Mazars, « Réflexions sur la dispersion des contentieux pénal et civil », in Ph. Waquet, 13 paradoxes en droit du travail, Coll. Axe Droit, Rueil-Malmaison, Lamy, 2012, *op.cit.*

⁸⁹⁸ D. Rebut, « Le droit pénal de la sécurité au travail », *Dr. soc.*, 2000 (11), pp. 981-986, *spéc.* 981.

⁸⁹⁹ L. Pécaut-Rivolier, Le paradoxe d'un contentieux éclaté, in Ph. Waquet (dir.), 13 paradoxes en droit du travail, *op.cit.*, *spéc.* p. 389.

SECTION II : LES GÊNES DE LA COMPÉTENCE TERRITORIALE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

193. La compétence territoriale est l'aptitude à connaître d'une affaire déterminée par des critères géographiques : domicile ou résidence d'une partie, situation de l'immeuble litigieux, lieu du délit⁹⁰⁰. Elle permet, en conséquence, de déterminer la juridiction territorialement compétente pour statuer sur telle ou telle affaire⁹⁰¹. Le principe général du droit commun de la compétence territoriale est fixé en droit français comme en droit marocain par le Code de procédure civile⁹⁰², et en matière sociale par le Code du travail. Nonobstant, le conflit entre les textes rend le choix de la détermination de la juridiction territorialement compétente complexe dans certains cas. La question qui se pose ici est de savoir quel est le tribunal du travail territorialement compétent en cas de litige en matière de conflits individuels du travail ?

194. Les règles de compétence territoriale en droit français sont presque les mêmes qu'en droit marocain, elles rencontrent toutes les deux des difficultés d'application en cas de contentieux éclaté territorialement entre plusieurs juridictions. C'est la raison pour laquelle on examinera, tout d'abord, les règles de la compétence territoriale de la juridiction du travail (§ 1) afin de comprendre les origines de ces règles, avant d'analyser les difficultés ou les obstacles de leur mise en application en droit du travail français et en droit du travail marocain (§ 2).

§1 : Les règles générales de compétence territoriale en matière de droit du travail.

195. Les règles de compétence territoriale ont pour vocation de déterminer la juridiction de premier degré territorialement compétente pour statuer sur une affaire. En droit français comme en droit marocain, le principe général en matière de compétence territoriale comme nous l'avons déjà précisé est posé par le Code de procédure civile⁹⁰³. En outre, ce

⁹⁰⁰ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. scientifiques), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022, p. 1105, spéc. p. 186.

⁹⁰¹ *Idem.*

⁹⁰² En droit marocain, les règles de compétence territoriale sont régies les articles 27 à 30 du Dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 (du 11 ramadans 1394) approuvant le Code de procédure civile. En droit français, le principe de droit commun de la compétence territoriale est régi par les articles 42 et suivants du Code de procédure civile français.

⁹⁰³ En droit marocain, les règles de compétence territoriale sont régies les articles 27 à 30 du Code de procédure civile. En droit français, le principe de droit commun de la compétence territoriale est régi par les articles 42 et suivants du Code de procédure civile français, déjà précité voir note 215.

même Code prévoit des règles particulières à chaque matière, notamment en matière de contentieux individuels du travail qui est l'objet de notre analyse.

196. On examinera, dans un premier temps, le principe général du droit commun de la compétence territoriale **(A)**. Ensuite, les règles spécifiques à la matière sociale, qui constituent une exception au principe général du droit commun **(B)**.

A. Le principe général de droit commun de la compétence territoriale.

197. Il est important d'examiner dans un premier temps le principe général de la compétence territoriale en matière de droit commun français et marocain **(1)**, avant d'étudier les règles de la compétence territoriale applicable devant la juridiction du travail à la matière sociale **(2)**.

1. En droit commun français.

198. Principe du lieu de domicile du défendeur. Le principe général de la compétence territoriale est régi par le droit commun, notamment par les articles 42 et suivants du Code de procédure civile⁹⁰⁴. Ces textes précisent que la juridiction territorialement compétente est, sauf disposition contraire, celle du lieu où demeure le défendeur⁹⁰⁵. S'il y a plusieurs défendeurs, le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux⁹⁰⁶. Si le défendeur n'a ni domicile ni résidence connue, le demandeur peut saisir la juridiction du lieu où il demeure ou celle de son choix s'il demeure à l'étranger⁹⁰⁷.

199. Le lieu de domicile ou de la résidence principale du défendeur. S'agissant du lieu où demeure le défendeur, le législateur précise dans le Code de procédure civile que

⁹⁰⁴ CPC, français, art. 42 dispose que : « la juridiction territorialement compétente est, sauf disposition contraire, celle où demeure le défendeur. S'il y a plusieurs défendeurs, le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux. Si le défendeur n'a ni résidence connue, le demandeur peut saisir la juridiction du lieu où il demeure, ou celle de son choix s'il demeure à l'étranger ». Cet article a été modifié par Décret 81-500 1981-05-12 art. 7 (JORF 14 mai 1981 rectificatif JORF 21 mai 1981)

De même, l'article 43 du Code de procédure civil français dispose que : « le lieu où demeure le défendeur s'entend :

-S'il s'agit d'une personne physique, du lieu où celle-ci a son domicile ou, à défaut, sa résidence ;

-S'il s'agit d'une personne morale, du lieu où celle-ci est établie ».

⁹⁰⁵ V. CPC, français, art. 42, cet article a été modifié par Décret 81-500 1981-05-12 art. 7, JORF 14 mai 1981 rectificatif JORF 21 mai 1981.

⁹⁰⁶ CPC français, art. 42, al. 2.

⁹⁰⁷ CPC français, art. 42, al. 3.

lorsqu'il s'agit d'une personne physique, il est question du lieu où celle-ci a son domicile ou, à défaut, sa résidence. En revanche, si la personne est une personne morale, cela concernera⁹⁰⁸ le lieu où celle-ci est établie⁹⁰⁹.

200. Il semble que le législateur français utilise la même logique que son homologue marocain concernant le choix de la juridiction du lieu de résidence de défendeur. Le problème se pose si l'on applique ce principe du droit commun au salarié, ce dernier sera obligé de saisir à chaque fois le conseil de prud'hommes du lieu de résidence de l'employeur.

2. En droit commun marocain.

201. Principe du lieu de domicile du défendeur. Quant au législateur marocain, il a fixé le principe général de la compétence territoriale dans son Code de procédure civile⁹¹⁰, et a même prévu d'autres particularités pour chaque matière⁹¹¹. En effet, comme en droit français, en droit marocain, le principe général de la compétence territoriale est celui du lieu de domicile du défendeur. Ce principe est issu du Code de procédure civile marocain, par le premier alinéa de son article 27, qui précise que la juridiction du premier degré territorialement compétente est celle du domicile réel ou élu du défendeur. Ces dispositions consacrent la règle générale selon laquelle le demandeur suit le tribunal du défendeur⁹¹², c'est-à-dire que le demandeur doit intenter son action devant le tribunal du défendeur⁹¹³.

202. Principe justifié par des doutes sur le bien-fondé de l'action. Cependant, ce principe se justifie par le fait que le demandeur vient intenter une action contre le défendeur sans que l'on sache encore si cette action est bien fondée. Il est donc logique que la partie demanderesse saisisse la juridiction du domicile ou la résidence du défendeur⁹¹⁴. C'est pour cela que le législateur marocain à l'instar de son homologue français confie la compétence au tribunal du lieu de domicile de défendeur. Ce principe reste quand même complexe à appliquer en droit du travail marocain comme en droit français, car le salarié qui est souvent demandeur sera amené automatiquement à saisir la juridiction du travail dans le ressort de

⁹⁰⁸ CPC français, art. 43, al. 1.

⁹⁰⁹ CPC français, art. 43, al. 2.

⁹¹⁰ La règle générale est posée par les dispositions de l'article 27 du Code de procédure civil marocain.

⁹¹¹ Les règles particulières au principe générale de l'article 27 du Code de Procédure civil marocain, sont cités par les articles 28, 29, 30 du Code de procédure.

⁹¹² A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd. Al Madariss, Casablanca, 2010, 420 p, *spéc.* p. 97.

⁹¹³ *Ibid.*

⁹¹⁴ *Ibid.*

laquelle se situe le domicile de l'employeur. Cela semble donc plus avantageux pour l'employeur défendeur.

203. En cas d'absence de domicile ou de résidence au Maroc. Par ailleurs, l'article 27, alinéa 2 du Code de procédure civile marocain précise, que si le défendeur n'a pas élu domicile au Maroc, mais y possède une résidence, la compétence territoriale appartient au tribunal de cette résidence. De même, si le défendeur n'a ni domicile, ni résidence au Maroc, il pourra être traduit devant le tribunal du domicile ou de résidence du demandeur ou de l'un d'eux s'ils sont plusieurs⁹¹⁵. Dans le cas où il y a plusieurs défendeurs, le demandeur peut saisir, à son choix, le tribunal du domicile ou de la résidence de l'un d'eux⁹¹⁶.

204. Ce principe général de la compétence territoriale en matière de droit commun n'est pas adéquat à la matière sociale, c'est pour cela que les deux législateurs ont mis en œuvre des règles spécifiques à la juridiction du travail.

B. Principe de la compétence territoriale spécifique à la juridiction du travail : exception au principe général de droit commun.

205. Le principe de la compétence territoriale en matière sociale est une exception au principe de droit commun. Comme il a été expliqué, le principe général de droit commun donne la compétence territoriale au tribunal du domicile ou de la résidence du défendeur. Cependant, l'application d'un tel principe en matière de conflits individuels du travail semble difficile, car le salarié qui est souvent demandeur sera obligé de saisir le tribunal du lieu du domicile de l'employeur défendeur. C'est pour cela que ce principe a été écarté respectivement par le législateur du travail français et le législateur marocain en faisant de la compétence territoriale en matière sociale, une exception au principe général de droit commun, dans le but principal de faciliter l'accès à la juridiction du travail aux justiciables les plus défavorisés dans la relation du travail.

206. Principe en matière prud'homale et en matière de conflit du travail marocain. En matière prud'homale, le législateur français à l'instar de son homologue

⁹¹⁵ V. CPC marocain, art. 27, al. 3.

⁹¹⁶ V. CPC marocain, art. 27, al. 4.

marocain a mis en place des règles de compétence spécifiques à la juridiction du travail⁹¹⁷, qui s'avèrent plus complexes, mais qui prennent en considération la situation particulière du salarié⁹¹⁸. Le principe figure à l'article R. 1412-1 du Code du travail, aux termes duquel « l'employeur et le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent. Ce conseil est : soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail ; soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le salarié peut également saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi ». En droit du travail marocain, ce principe est posé à l'article 28, al. 3, 1° du Code de procédure civile, aux termes duquel « le tribunal territorialement compétent en matière sociale est déterminé ainsi qu'il suit, en matière de contrat de travail et d'apprentissage, devant le tribunal de la situation de l'établissement lorsque le travail a lieu dans un établissement ou celui du lieu où l'engagement a été contracté ou exécuté pour le travail en dehors de l'établissement ».

207. Il en ressort que la détermination de la juridiction territorialement compétente en droit français comme en droit marocain est différente, selon que le travail a été effectué dans un établissement, ou en dehors de tout établissement ou à domicile. Ce critère de la réalisation du travail dans un établissement nous conduit à analyser dans un premier temps la notion d'établissement **(1)**, avant d'examiner les règles spécifiques à la juridiction du travail basées sur le critère de lieu du travail ou le lieu de l'établissement **(2)**, et enfin, le critère de lieu de l'engagement **(3)** dans les deux législations.

1. La notion d'établissement

208. Notion insaisissable. La notion d'établissement distinct est l'une des notions les plus relatives, voire l'une des plus insaisissables que connaisse le droit du travail⁹¹⁹. La jurisprudence s'est en effet attachée à ne pas l'enserrer dans une définition unique, afin d'adapter son contenu aux différentes hypothèses où elle doit être mise en œuvre⁹²⁰.

⁹¹⁷ B. Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, Coll. Pratiques d'experts, 4^e éd. Groupe Revue fiduciaire, Paris, 2020, 431 p, *spéc.* p. 45.

⁹¹⁸ *Ibid.*

⁹¹⁹ V. F. Windsor « la notion d'établissement », Thèse de doctorat, Droit, Paris, 1963, *in* A. Supiot, Droit du travail : les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, Paris, 1987, 768 p, *spéc.* p. 347

⁹²⁰ *Idem.*

209. Définition générale. Selon Larousse, la notion d'établissement est « l'action d'établir, de s'établir, comme l'établissement d'un barrage, l'établissement d'immigrants dans leur patrie d'adoption »⁹²¹. Cela peut être défini ainsi comme une maison où se donne un enseignement (école, collège ou lycée), une entreprise commerciale ou industrielle⁹²².

210. Établissement classé, financier, public. Plusieurs types d'établissements peuvent être distingués. D'abord, l'établissement classé c'est-à-dire l'établissement affecté à une industrie dangereuse, insalubre ou incommode pour le voisinage. Ensuite, l'établissement financier c'est l'entreprise qui, sans posséder la classification de banque, participe à des opérations comme le financement de ventes à crédit, les opérations sur titres, le crédit-bail, etc.⁹²³ Enfin, l'établissement public qui se définit comme étant une personne morale de droit public, ayant l'autonomie financière, généralement chargée d'assurer un service public. L'établissement peut également être qualifié au regard de son utilité publique comme étant une organisation privée ayant un but d'intérêt général⁹²⁴.

211. Lieu de l'établissement d'une personne. La notion d'établissement peut être définie d'une manière générale comme étant le lieu où une chose, une personne est établie⁹²⁵, c'est une unité géographique de production⁹²⁶, d'exploitation (siège social, usine, atelier, dépôt, un atelier, un chantier, commerce, comptoir, emporium, entreprise, exploitation, factorerie, maison, usine...)⁹²⁷. Qu'en est-il de la définition de cette notion en droit du travail français et en droit du travail marocain ?

a. En droit du travail français.

212. La notion d'établissement permet de déterminer la juridiction compétente territoriale. La notion d'établissement est définie comme une unité technique de production, correspondant à une subdivision de l'entreprise, et constituant un périmètre possible de mise en place des institutions représentatives du personnel ou d'implantation syndicale, de même qu'un cadre, à certaines conditions, pour la négociation annuelle obligatoire dans

⁹²¹ Le Petit Larousse, Grand format, Dictionnaire encyclopédique, Paris, 1992, *spéc.* p. 409.

⁹²² *Ibid.*

⁹²³ *Ibid.*

⁹²⁴ Le Petit Larousse, Grand format, Dictionnaire encyclopédique, Paris, 1992, *spéc., op.cit.*

⁹²⁵ P. Robert, Le nouveau Petit Robert sous la direction de J. Rey-Debove et A. Rey, Paris, 2007, p. 937.

⁹²⁶ *Idem.*

⁹²⁷ H. Bertaud du Chazaud, Dictionnaire de synonymes et contraires, Coll. Les Usuels du Robert, Dictionnaire le Robert, Paris, 2001, 768 p, *spéc.* p. 302.

l'entreprise⁹²⁸. L'idée directrice de donner une définition précise à la notion d'établissement est de donner compétence à la juridiction du travail, en l'occurrence le conseil de prud'hommes, du lieu où est effectivement accompli le travail, dès lors que ce lieu présente un minimum d'organisation et de stabilité⁹²⁹.

213. Une conception fonctionnelle. Par une loi du 5 mars 2014, le législateur français est revenu à une conception fonctionnelle de l'établissement, dont les critères de définition varient suivant l'institution représentative (du personnel ou des syndicats) en cause⁹³⁰. Il définit pour la première fois la notion d'établissement, un établissement regroupe des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constitue une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques. Une dernière définition très récente a été retenue selon l'ordonnance du 22 septembre 2017⁹³¹, la définition des établissements visés aux articles L. 3313-2, L. 3314-1 et L. 3314-5 du Code du travail français pour la conclusion des accords d'intéressement. Elle correspond à la notion retenue par la législation et la jurisprudence pour la mise en place des CSE d'établissement⁹³².

214. Implantation géographiquement et économiquement indépendante. Un établissement peut être considéré comme tel dès lors qu'il a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante se traduisant par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service⁹³³. Qu'en est-il de la définition de la notion d'établissement en droit du travail marocain ?

b. En droit du travail marocain.

215. Pas de définition précise en droit du travail marocain. Le législateur ne donne pas de définition précise à la notion d'établissement en matière sociale, ce n'est pas une notion que l'on trouve en droit du travail marocain, ce dernier se limite seulement à dire qu'en matière de contrat de travail, le tribunal compétent est celui où est situé l'établissement

⁹²⁸ S. Guinchard..., Th. Debard, Lexique des termes juridiques, Dalloz, Paris, 2022, 1138 p, spéc. p. 485.

⁹²⁹ A. Supiot, Droit du travail ; les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, Paris, 1987, *op.cit.*, spéc. p. 347.

⁹³⁰ S. Guinchard, Th. Debard, Lexique des termes juridiques, Dalloz, Paris, 2022, *op.cit.*

⁹³¹ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, JORF n° 0223 du 23 septembre 2017, texte n° 33.

⁹³² V. <https://www.elnet.fr/documentation/Document?id>

⁹³³ V. <https://www.elnet.fr/documentation/Document?id>, *op.cit.*

lorsque le travail est exécuté dans un établissement⁹³⁴, et ne rajoute guère d'autres précisions par rapport à cette notion.

216. Notion de domicile et de résidence uniquement. Le Code de procédure civile donne des définitions à la notion de domicile, de résidence,⁹³⁵ mais il n'y a rien sur la notion d'établissement. En revanche, il définit le domicile pour les personnes physiques comme étant le domicile du lieu où cette personne a son habitation ou le centre de ses affaires et de ses intérêts⁹³⁶. En règle générale, pour une personne morale, le domicile d'une société est le lieu, ou où se trouve son siège social, où se trouve l'une de ses succursales⁹³⁷.

217. Recours au droit fiscal pour définir la notion d'établissement. Pour trouver une définition claire de la « notion d'établissement », il y a eu recours au droit fiscal marocain, notamment aux règles de territorialité en matière fiscale⁹³⁸. Cette notion « d'établissement stable » est apparue en droit fiscal international comme étant un critère de rattachement territorial des bénéficiaires engendrés par l'activité d'une entreprise⁹³⁹. Elle permet de déterminer le lieu de l'imposition de l'entreprise, dans ce sens le Code général des impôts⁹⁴⁰. Il dispose que les sociétés d'une manière générale, qu'elles aient ou non leur siège au Maroc, sont imposables à raison de l'ensemble des produits, bénéfices et revenus ; se rapportant aux biens qu'elles possèdent, à l'activité qu'elles exercent et aux opérations lucratives qu'elles réalisent au Maroc, même à titre occasionnel⁹⁴¹.

218. Installation fixe ou une entreprise exerce son activité totale ou partielle. Dans ce sens, la notion de « l'établissement stable » en matière fiscale désigne donc une installation par laquelle une entreprise exerce tout ou partie de son activité⁹⁴². Toujours dans le sens du CGI marocain, cet établissement peut être une succursale, le domicile d'une personne physique ou morale⁹⁴³. Le CGI se réfère dans sa définition à la convention de

⁹³⁴ V. CPC marocain, art. 28, al. 2.

⁹³⁵ V. CPC marocain, art. 520 dispose que : « La résidence est le lieu où la personne se trouve effectivement à un moment déterminé ».

⁹³⁶ CPC marocain, art. 519 dispose que : « le domicile de toute personne physique est au lieu où elle a son habitation habituelle et le centre de ses affaires et de ses intérêts ».

⁹³⁷ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, Al Madariss, *op.cit.*, spéc. p. 99.

⁹³⁸ V. art. 5, I du CGI marocain, relatif aux règles de territorialité en matière fiscale.

⁹³⁹ V. <https://www.leconomiste.com/article/des-difficultes-pour-imposer-un-etablissement-stable>

⁹⁴⁰ Le Code Générale des impôts marocain (CGI) 2020 institué par l'article 5 de la loi de finances n° 43-06 pour l'année budgétaire 2007, promulguée par le Dahir n° 1-06-232 du 31 Décembre 2006 (du 10 Hija 1427) tel que modifié et complété.

⁹⁴¹ CGI. marocain, art. 5, I, relatif à la territorialité en matière fiscale dispose que : « les sociétés, qu'elles aient ou non un siège au Maroc, sont imposables des produits, bénéfices et revenus : Se rapportant aux biens qu'elles possèdent, à l'activité qu'elles exercent et aux opérations lucratives qu'elles réalisent au Maroc, même occasionnel ; dont le droit d'imposition est attribué au Maroc en vertu des conventions tendant à éviter la double imposition en matière d'impôt sur le revenu ».

⁹⁴² CGI. marocain, art. 5, I, relatif à la territorialité en matière fiscale, *op.cit.*

⁹⁴³ CGI. marocain, art. 5, II de la convention fiscale concernant le revenu et la fortune de l'OCDE dispose que : « les sociétés n'ayant pas leur siège au Maroc, appelées « société non-résidentes » dans le présent Code sont en outre, imposables à raison des produits bruts énumérés à l'article 15 de ce même Code qu'elles perçoivent en contrepartie de travaux qu'elles exécutent ou de services qu'elles rendent, soit pour le compte de leurs succursales ou leurs établissements au Maroc, soit pour le compte de personne physique ou morales indépendantes, domiciliés ou exerçant une activité au Maroc ».

l'organisation de coopération et développement économique (OCDE)⁹⁴⁴, qui définit la notion de « l'établissement stable » comme étant une installation fixe d'affaires par l'intermédiaire de laquelle une entreprise exerce tout ou partie de son activité. Il peut être un siège de direction, une succursale, un bureau, une usine, une mine⁹⁴⁵... en conséquence, la notion est introduite en droit marocain par le biais de Code général des impôts et la convention de l'OCDE.

219. Il en résulte que, la définition de la notion « d'établissement » est indispensable pour la détermination de la juridiction du travail territorialement compétente en matière de contentieux individuels du travail. Ce principe spécifique à cette juridiction adoptée par le législateur français et le législateur marocain qui est une exception du principe général du droit commun est basé principalement sur le critère du lieu de l'établissement, d'où l'intérêt d'analyser ainsi la question de principe de l'affectation à un établissement en matière du droit du travail français et en droit du travail marocain.

2. L'affectation à un établissement

220. On examinera successivement le principe de l'affectation à un établissement en droit du travail français ainsi qu'en droit du travail marocain.

a. En droit du travail français.

221. Principe du lieu de l'établissement ou du lieu du travail. Le principe de la compétence *ratione loci* en matière du contentieux du travail est fixé par le Code du travail⁹⁴⁶, en effet, comme le législateur marocain, le législateur français a adopté le principe du lieu de travail, le salarié demandeur peut saisir le conseil de prud'hommes du lieu de l'établissement de l'employeur défendeur⁹⁴⁷. Cette option n'est pas bilatérale, l'employeur

⁹⁴⁴ Au sens de l'article 5, alinéa 1 de la convention, l'expression « établissement stable » désigne une installation fixe d'affaires par l'intermédiaire de laquelle une entreprise exerce tout ou partie de son activité ».

⁹⁴⁵ Art. 5, al. 2 de la convention fiscale concernant le revenu et la fortune de l'OCDE dispose que : « l'expression établissement stable comprend notamment : a) -un siège de direction, b) -une succursale, c) - un bureau, d) -une usine, e) -un atelier, f) -une mine, un puits de pétrole et de gaz, une carrière ou tout autre lieu d'extraction de ressources naturelles. L'alinéa 3 rajoute - qu'un chantier de construction ou de montage ne constitue un établissement stable que si sa durée dépasse douze moi.

⁹⁴⁶ V. C. trav, français, art. R. 1412-1.

⁹⁴⁷ CPC français, art. 42, al. 1, dispose que : « la juridiction territorialement compétente est, sauf disposition contraire, celle du lieu où demeure le défendeur » ; V. égal. C. trav. français, art. R. 1412-1

n'est guère concerné, seul le salarié demandeur peut l'exercer⁹⁴⁸. Cela a été introduit par une ancienne jurisprudence lorsqu'une règle de compétence prud'homale ne permettait pas de déterminer le conseil territorialement compétent⁹⁴⁹.

222. L'affectation à un établissement : le tribunal du lieu de l'établissement.

223. Toutefois, il faut distinguer selon que le salarié travaille ou non dans un établissement. Pour déterminer le tribunal territorialement compétent, il faut que le salarié soit bien affecté à un établissement tel qu'il est défini par le droit du travail⁹⁵⁰. La notion de lieu de l'établissement de l'employeur défendeur trouve sa définition grâce à la jurisprudence. L'idée est de donner une définition à cette notion et de déterminer le conseil de prud'hommes territorialement compétent⁹⁵¹. En effet, en dehors de toute définition de la notion « d'établissement où est accompli le travail » dans le Code du travail français⁹⁵², certains auteurs retiennent la définition admise pour l'établissement distinct au sens des représentants du personnel élu⁹⁵³. Une définition récente a été retenue, elle considère un établissement comme tel dès lors qu'il a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante se traduisant par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service⁹⁵⁴. En revanche, lorsque le salarié est bien affecté à un établissement déterminé où exerce son travail dans les mêmes lieux, le problème ne se pose pas. Aux termes des dispositions du Code du travail⁹⁵⁵, lorsque le travail est effectué dans un établissement, le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail⁹⁵⁶. Le législateur français donne donc la compétence au conseil de prud'hommes du lieu de l'établissement.

⁹⁴⁸ É. Bataille, M. Cormorant, La procédure prud'homale : pratiques judiciaires, Coll. Pratiques Judiciaires, 3e éd., op.cit. spéc. p. 158.

⁹⁴⁹ Ch. soc., du 2 mars 1972, B. civ., v. n° 178, p. 167 ; R.T. civ. 1972, 816, obs., in A. Supiot, Droit du travail ; les juridictions du travail, op.cit. spéc. p. 353

⁹⁵⁰ V. *supra.*, n° 208 et suiv.

⁹⁵¹ *Idem.*

⁹⁵² C. trav. français, art. R. 1412-1.

⁹⁵³ B. Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, Coll. Pratiques d'experts, 4^e éd. op.cit., spéc. p. 45.

⁹⁵⁴ V. *supra.*, n° 208 et suiv.

⁹⁵⁵ La compétence territoriale en matière sociale est régie par les articles R. 1412-1 à R. 1412-5 du Code du travail français, ce dernier article a été modifié le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 43, les articles R. 1412-1 à R. 1412-4 ont été modifiés par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008.

⁹⁵⁶ C. trav. français, art. R. 1412-1 dispose que : « l'employeur ou le salarié portent les différends et litiges devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent. Ce conseil est :

1° Soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail.

2° Soit lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié.

224. L'affectation en dehors de l'établissement ; le tribunal du lieu de domicile.

À l'instar de son homologue marocain, le législateur français adopte le même principe de la compétence du tribunal où se situe l'établissement, lorsque le salarié exerce le travail dans un établissement. Qu'en est-il alors lorsqu'il exerce son travail en dehors de tout établissement ? La réponse de législateur français est claire sur ce point, il précise que lorsque le salarié est affecté en dehors de tout établissement, ou à domicile⁹⁵⁷, le tribunal territorialement compétent est celui dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié. Le conseil de prud'hommes compétent dans ce cas est celui du domicile du salarié. Contrairement au législateur marocain qui ne laisse pas le choix au salarié, le législateur français donne largement le choix au salarié : entre le lieu de l'établissement lorsque le travail est effectué dans un établissement, ou le lieu de domicile lorsqu'il est affecté en dehors de tout établissement.

225. Le tribunal du lieu de l'engagement. Ensuite, le salarié peut également saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi⁹⁵⁸. Toutefois, le législateur français est parti encore plus loin en laissant ce choix aux salariés. Il semble que le principe de rapprochement de la justice est plus au moins respecté.

226. Caractère d'ordre public du principe de compétence territoriale. Par ailleurs, la compétence territoriale est d'ordre public en matière prud'homale. Or, ce caractère d'ordre public n'a pas les mêmes effets qu'en matière de compétence d'attribution, notamment quant aux pouvoirs reconnus au juge⁹⁵⁹. En effet, le législateur reprend ce caractère d'ordre public de la compétence territoriale contenue déjà dans les articles : 48 du Code de procédure civile et R. 1412-4 du Code du travail. Il précise que toute clause qui, directement ou indirectement, déroge aux règles de compétence territoriale est réputée non écrite à moins qu'elle ait été convenue entre des personnes ayant toutes contracté en qualité de commerçante et qu'elle n'ait été spécifiée de façon très apparente dans l'engagement de la partie à qui elle est opposée⁹⁶⁰. Il dispose notamment dans son Code du travail que toute clause d'un contrat qui déroge directement ou indirectement aux dispositions de l'article

Le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi ». Cet article a été modifié par le Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V)).

⁹⁵⁷ C. trav. français, art. R. 1412-1, *op.cit.*

⁹⁵⁸ C. trav. français, art. R. 1412-1, al. 3, *op.cit.*

⁹⁵⁹ A. Supiot, *Droit du travail : les juridictions du travail*, t. 9, Dalloz, *op.cit.*, spéc. p. 355.

⁹⁶⁰ CPC français, art. 48.

R. 1412-1, relatives aux règles de compétence territoriale de conseil de prud'hommes est réputée non écrite⁹⁶¹.

227. Il en ressort que les règles de compétence territoriale en matière prud'homale sont d'ordre public, mais le Conseil de prud'hommes ne peut pas relever d'office son incompetence en cas de violation d'une règle de compétence territoriale⁹⁶², contrairement à la compétence d'attribution où il peut relever d'office son incompetence⁹⁶³. De ce fait, le Code de procédure civile français précise que le juge ne peut relever d'office son incompetence territoriale en matière contentieuse⁹⁶⁴, que dans les litiges relatifs à l'état des personnes, dans les cas où la loi attribue la compétence exclusive à une autre juridiction ou si le défendeur ne comparaît pas⁹⁶⁵.

b. En droit du travail marocain.

228. Principe du lieu de l'établissement ou du lieu du travail. Le principe de la compétence *ratione loci* ou de la compétence territoriale en matière sociale est fixé par le Code de procédure civile, notamment par l'alinéa 3 de l'article 28. Conformément aux dispositions de cet article, la compétence territoriale en matière sociale est déterminée ainsi qu'il suit ; en matière de contrat de travail et d'apprentissage, le tribunal territorialement compétent est celui du tribunal de la situation de l'établissement lorsque le travail a lieu dans un établissement ou celui du lieu où l'engagement a été contracté ou exécuté pour le travail en dehors de l'établissement⁹⁶⁶.

229. Affectation ou non à un établissement. Le principe adopté par le législateur social est donc celui du lieu du travail ou du lieu de l'établissement ou celui de l'engagement. Le tribunal du lieu du travail est donc compétent pour tous les conflits liés au contrat de travail, ainsi qu'à ses suites. Ce principe appliqué en matière sociale comme il a été déjà expliqué est une exception du principe général du droit commun qui prend en considération le tribunal du lieu du domicile ou de la résidence du défendeur⁹⁶⁷.

⁹⁶¹ C. trav. français, art. R. 1412-5, cet article a été modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 43.

⁹⁶² A. Supiot, Droit du travail : les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, *op.cit.*, spéc. pp. 355-356.

⁹⁶³ CPC français, art. 76, al. 1 dispose : « sauf application de l'article 82-1, l'incompétence peut être prononcée d'office en cas de violation d'une règle de compétence d'attribution lorsque cette règle est d'ordre public ou lorsque le défendeur ne comparaît pas. Elle ne peut l'être qu'en ces cas », cet article a été modifié par décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 - art. 2.

⁹⁶⁴ CPC français, art. 77, cet article a été modifié par décret n° 2017-891 du 6 mai 2017 - art. 1.

⁹⁶⁵ *Idem.*

⁹⁶⁶ CPC marocain, art. 28, al. 2, 1°.

⁹⁶⁷ CPC, marocain, art. 27.

230. Faciliter l'accès à la juridiction du travail. Dans l'objectif de faciliter l'accès à la justice pour les justiciables, surtout pour la classe la plus faible dans la relation du travail, celle des travailleurs, le législateur marocain a adapté la règle générale du droit commun à la matière sociale⁹⁶⁸. Il a laissé le choix entre le lieu de travail, ou le lieu de l'engagement lorsque le travail a été effectué en dehors de tout établissement⁹⁶⁹. Or, il aurait pu laisser le choix comme en droit français entre le lieu de l'établissement ou celui de sa résidence habituelle, quel que soit le lieu de ce dernier. Par conséquent, le principe du rapprochement de la justice des justiciables qui était le but de la législation sociale aurait pu trouver un sens, en facilitant au travailleur l'accès à la justice, en lui permettant de saisir la juridiction la plus proche⁹⁷⁰. Cela aurait permis ainsi au travailleur de saisir la juridiction la plus proche de sa résidence principale et habituelle à la suite d'un litige de licenciement, lorsque sa résidence est bien éloignée au lieu du travail⁹⁷¹.

231. Principe qui défavorise les justiciables. En dépit des efforts du législateur marocain en matière sociale, afin de faciliter l'accès des justiciables à la justice, il semble que la loi du plus fort règne encore. De même, le principe de rapprochement de la justice du justiciable n'est pas réellement assuré, cela défavorise la classe la plus faible dans la relation du travail, à vrai dire cela n'assure pas une vraie protection à la classe des travailleurs. Cela étant déjà confirmé par la jurisprudence marocaine notamment par une décision de la Cour de cassation, où elle a décidé que le domicile d'une société commerciale est celui où se trouve son siège social lorsqu'aucune disposition légale n'en prévoit autrement, ce qui défavorise bien évidemment la partie la plus faible dans la relation du travail⁹⁷².

232. Après avoir analysé dans un premier temps le critère du lieu de l'établissement offert au salarié demandeur par le législateur social, on examinera dans un second temps le lieu où l'engagement a été contracté lorsque le travail a été effectué en dehors de tout établissement. C'est ce qu'on va mettre en lumière successivement en droit français et en droit marocain.

3. Le critère du lieu de l'engagement en droit du travail français et en droit du travail marocain.

⁹⁶⁸ V. Les dispositions de l'article 28 du Code de procédure civile marocain.

⁹⁶⁹ CPC, marocain, 28, *op.cit.*

⁹⁷⁰ Selon une décision de la Cour de Cassation marocaine : « Nulle, ce qui défavorise la partie la plus faible dans la relation du travail lorsque le principe de rapprochement de la justice des justiciables n'est pas réellement respecté ». V. Cass. soc., marocaine, A. n° 223, du 25 jan. 1997. Dos. soc. n° 276/4/1/95. JCS, n° 53-54, jull. 1999, p. 329.

⁹⁷¹ *Idem.*

⁹⁷² Cass. soc., marocaine, A. n° 223 du 25 fév. 1997. Dos. soc. n° 276/4/1/95. JCS, n° 53-54. Juill. 1999, *op.cit.*

233. On étudiera ici l'application du critère du lieu de l'engagement en droit du travail français et en droit du travail marocain comme principe pour l'identification de tribunal territorialement compétent en matière de contentieux individuels du travail.

a. En droit du travail français.

234. Le lieu de la conclusion du contrat. Indépendamment du fait de savoir si le salarié travaille dans un établissement ou non ou travaille à domicile⁹⁷³, le salarié demandeur peut également saisir le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté⁹⁷⁴. Plusieurs difficultés se posent à ce niveau, notamment les difficultés liées à l'exercice de cette option.

235. Les indications pour la détermination du lieu de la conclusion de contrat de travail. La question de la détermination du lieu de conclusion du contrat résulte des indications mentionnées sur le contrat de travail lui-même. La question ne se pose pas lorsque le contrat de travail est écrit et comporte bien le lieu de la signature⁹⁷⁵. Cependant, le problème se pose, a priori, lorsque le contrat ne comporte pas le lieu de la signature du contrat ou alors n'a été conclu que verbalement⁹⁷⁶.

236. Contrat conclu verbalement, par téléphone ou par correspondance. Dans un premier temps, le salarié peut opter pour le conseil du lieu de la conclusion du contrat, la difficulté tient aux conditions de l'exercice de cette option, notamment lorsque le contrat de travail est conclu verbalement, par téléphone ou par correspondance postale... la difficulté ici est classique en droit du travail français et a donné lieu à de nombreuses jurisprudences. La chambre sociale de la Cour de cassation a eu l'occasion de s'exprimer sur ce point. Elle précise qu'en cas de conclusion du contrat de travail par courrier, le lieu d'engagement est le lieu de l'expédition de la lettre d'acceptation de l'engagement⁹⁷⁷. Dans ce contexte, une autre jurisprudence prend en considération le lieu de l'envoi de la lettre établie par le salarié qui accepte les conditions de son engagement⁹⁷⁸. La jurisprudence prend donc en compte le lieu de l'expédition de l'acceptation du salarié⁹⁷⁹. Dans un deuxième temps, lorsque le

⁹⁷³ D. Boulmier, Conseil de prud'hommes : agir et réagir au procès prud'homal, Coll. Axe Droit, Lamy, 2011, 494 p, *spéc.* p. 96.

⁹⁷⁴ C. trav. français, art. R1412-1, al. 3.

⁹⁷⁵ B. Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, *op.cit.* *spéc.* p. 47.

⁹⁷⁶ *Ibid.*

⁹⁷⁷ Cass. soc., du 5 juin 1962, n° 61-40.313, Bull. civ. IV, n° 537 ; Cass. soc., 2 juillet 1969, n° 68-40. 564, Bull. civ. V, n° 457.

⁹⁷⁸ Cass. soc., du 2 juillet 1969, n° 68-405664, Bull. civ. V n° 457.

⁹⁷⁹ Cass. soc., du 5 juin 1962, Bull. civ., IV, n° 537.

contrat est conclu par correspondance téléphonique, dans ce cas la preuve d'un engagement téléphonique n'est pas facile à rapporter, mais il peut suffire que le défendeur n'oppose aucune dénégation⁹⁸⁰. La jurisprudence française détermine comme lieu de conclusion de l'engagement, le domicile du candidat qui avait accepté par téléphone l'offre d'emploi qui lui a été faite⁹⁸¹.

237. Contrat conclu dans un lieu déterminé. Par ailleurs, le problème ne se pose pas lorsque les parties sont tombées d'accord dans un lieu déterminé, avant que le salarié ne signe, éventuellement dans un autre lieu, un contrat écrit⁹⁸². Le lieu de conclusion du contrat est celui où s'est réalisé l'accord des volontés, peu importe la rédaction ultérieure⁹⁸³.

238. Les éléments de preuve sont soumis à l'appréciation du juge. Enfin, les éléments de preuve du lieu où l'engagement a été contracté sont soumis d'une manière générale à l'appréciation du juge⁹⁸⁴. Ainsi appréciant la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve soumis à leurs examens, le juge du fond a relevé que l'engagement avait été contracté par téléphone et que c'était au domicile du salarié, à Cherbourg, que celui-ci avait accepté l'offre d'emploi qui lui avait été faite. C'est à bon droit qu'ils ont accepté la compétence du conseil de prud'hommes de Cherbourg, lieu où l'engagement a été contracté⁹⁸⁵. Qu'en est-il du critère de lieu de l'engagement en droit du travail marocain ?

b. En droit du travail marocain.

239. Le lieu où l'engagement a été conclu lorsque le travail est effectué en dehors de l'établissement. À l'instar de son homologue français, le législateur marocain offre aussi le choix au salarié demandeur de saisir soit le tribunal du lieu du travail où l'employeur défendeur est établi lorsque le travail a eu lieu dans un établissement, soit du lieu où l'engagement a été contracté ou exécuté lorsque le travail a eu lieu en dehors de l'établissement⁹⁸⁶.

240. Les indications pour la détermination du tribunal compétent. Le législateur était clair concernant la détermination du tribunal territorialement compétent en cas de litige

⁹⁸⁰ D. Boulmier, Conseil de prud'hommes : agir et réagir au procès prud'homal, Coll. Axe Droit, Lamy, 2011, 494 p, *op.cit.*

⁹⁸¹ Cass. soc. 11 juillet 2002, n° 00-44197, Bull. civ. V n° 254.

⁹⁸² A. Supiot, Droit du travail : les juridictions du travail, Dalloz, Paris, 1987, *op.cit.*, *spéc.* p. 352.

⁹⁸³ Cass. soc. 20 mars 1974, B. civ., V, n° 198, *spéc.* p. 188.

⁹⁸⁴ D. Boulmier, Conseil de prud'hommes : agir et réagir au procès prud'homal, Coll. Axe Droit, Lamy, 2011, 494 p, *op.cit.*

⁹⁸⁵ Cass. soc., 11 juill. 2002, n° 00-44. 197, Bull. civ. V, n° 254.

⁹⁸⁶ CPC, marocain, art. 28 et 29.

concernant le contrat de travail et d'apprentissage. Il précise dans un premier temps, le lieu du travail ou le lieu de l'établissement. Contrairement au législateur français, le législateur marocain ne donne pas de définition à la notion de l'établissement en matière sociale. Il se limite seulement à définir le domicile, la résidence, mais il n'y a aucune définition de la notion d'établissement, sauf en droit fiscal. Cette notion a été introduite par le CGI⁹⁸⁷ et la convention de l'OCDE⁹⁸⁸.

241. La notion de l'établissement, de domicile. En revanche, dans son article 28 du Code de procédure civile, le législateur utilise tantôt le mot « établissement » dans le premier alinéa et tantôt le mot « domicile de défendeur » dans le deuxième alinéa de l'article précité. Il se contente de définir le mot « domicile » sans définir l'établissement. Selon l'article 519 du Code de procédure civile marocain, le domicile d'une personne physique est le lieu où cette personne à son habitation habituelle ou le centre de ses affaires et de ses intérêts. Pour les personnes morales, par exemple une société, le domicile est le lieu où se trouve son siège social⁹⁸⁹. Il faut souligner qu'une définition de la notion « d'établissement stable » a été retenue par la doctrine. Toutefois, en matière fiscale, l'expression « établissement stable » désigne une installation fixe d'affaires par l'intermédiaire de laquelle une entreprise réalise tout ou partie de son activité⁹⁹⁰.

242. La pluralité des défendeurs. En cas de pluralité des défendeurs employeurs, le salarié demandeur peut saisir comme en droit français, à son choix le tribunal du domicile ou de la résidence de l'un d'eux⁹⁹¹. Cette règle ne pose en principe aucun problème, puisque le demandeur est autorisé à saisir, à son choix, la juridiction de l'un des défendeurs comme il lui est loisible d'opter pour le domicile ou la résidence de ce défendeur⁹⁹².

243. En cas de contrat de travail écrit, le tribunal compétent est celui du lieu de l'engagement. En effet, comme en droit français, en droit marocain, le tribunal compétent est celui du lieu où l'engagement a été contracté, ceci ne pose pas de difficulté majeure, lorsque le contrat de travail est écrit, dans ce cas on retient bien le lieu de la signature du contrat par le salarié. L'hypothèse la plus délicate c'est lorsque le contrat ne comporte pas de signature ou lorsqu'il a été conclu par correspondance ou par le moyen d'un messenger ou intermédiaire.

⁹⁸⁷ V. Art. 5, I du Code Général des impôts marocain (CGI), 2020, *op.cit.*

⁹⁸⁸ V. Art. 5 de la Convention de coopération et de développement économiques ; V. *supra.*, n° 215 et suiv.

⁹⁸⁹ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, *op.cit. spéc.* p. 99.

⁹⁹⁰ V. Art. 5 de la Convention de l'OCDE, V. *supra.*, n° 215 et suiv.

⁹⁹¹ CPC marocain, art. 27, al. 4.

⁹⁹² A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd. Al Madariss, *op.cit. spéc.* p. 101.

244. Aucune forme précise pour le contrat de travail dans les dispositions de Code du travail. Le législateur n'exige aucune forme pour le contrat de travail, qui peut être verbal comme écrit, le Code du travail précise qu'en cas de conclusion par écrit, le contrat de travail doit être établi en deux exemplaires revêtus des signatures du salarié et de l'employeur légalisées par l'autorité compétente⁹⁹³.

245. La preuve de l'existence d'un contrat de travail peut être rapportée par tout moyen. L'alinéa 1 de l'article 18 du Code du travail marocain prévoit que la preuve de l'existence du contrat de travail peut être rapportée par tout moyen, et il revient sur le deuxième alinéa de même article en précisant que le contrat de travail établi par écrit est exonéré des droits d'enregistrement. Cela signifie que le premier alinéa concerne bien évidemment les contrats non écrits. Cette difficulté de prouver l'existence d'un contrat en droit du travail marocain a donné lieu à une jurisprudence abondante⁹⁹⁴. La preuve de l'existence d'un contrat de travail est libre, elle peut être rapportée par tous les moyens en matière de conflits du travail. La jurisprudence a eu l'occasion de se fixer sur ce point, et considère le reçu de paiement comme un début de la preuve qui peut être renforcé par des témoignages, notamment pour prouver l'existence d'un contrat et sa durée⁹⁹⁵.

246. En cas de contrat conclu verbalement, par téléphone ou par correspondance c'est le tribunal du lieu de l'acceptation qui est compétent. En revanche, si le salarié opte pour le lieu de la conclusion du contrat, la difficulté de la détermination du tribunal territorialement compétent tient au fait que ce contrat est conclu verbalement, par correspondance téléphonique ou par un intermédiaire. Le principe est posé par le Code des obligations et des contrats marocains (COC)⁹⁹⁶, qui précise que le contrat par correspondance est parfait au moment et dans le lieu où celui qui a reçu l'offre répond en l'acceptant⁹⁹⁷. De ce fait, on peut en déduire que le tribunal territorialement compétent en cas de conclusion d'un contrat par correspondance est celui de lieu de l'acceptation de l'offre. Le COC⁹⁹⁸ marocain précise également que le contrat par le moyen d'un messenger ou intermédiaire est parfait au moment et dans le lieu où celui qui a reçu l'offre répond à l'intermédiaire qu'il accepte⁹⁹⁹. Le même principe s'impose lorsque le contrat conclu via à un intermédiaire, c'est

⁹⁹³ C. trav. marocain, art. 15, relatif aux conditions de la formation du contrat de travail

⁹⁹⁴ « le fait qu'une personne intermédiaire collecte les recettes des clients d'un jeu en échange d'une commission précise au sein d'un café, ne prouve pas l'existence de la relation du travail avec l'exploitant de ce siège, en raison de l'absence d'un élément de dépendance », Décision Cass. soc. marocaine n° 1306 du 25 novembre 2009, n° de dossier social du 1 mai 1977.

⁹⁹⁵ Cass. soc. marocaine n° 595 du 6 Juin 2007, n° de dossier social : 5/1 13214.

⁹⁹⁶ Dahir du 9 ramadan 1313 formant Code des obligations et des contrats, publié au B.O le 12 septembre 1913.

⁹⁹⁷ V. C.O.C. marocain, art. 24, al. 1.

⁹⁹⁸ Dahir du 12 septembre 1913 (9 ramadan 1331) formant Code des obligations et des contrats marocain, *op.cit.*

⁹⁹⁹ V. C.O.C., marocain, art. 24, al. 2.

donc toujours le tribunal du lieu de l'acceptation du travail qui est compétent pour trancher, les éventuels litiges.

247. En définitive, il y a des difficultés liées à la détermination du critère du lieu de l'établissement ou du lieu où l'engagement a été contracté lorsque le travail a été effectué en dehors de tout établissement. Elles ont été plus au moins éclaircies par la jurisprudence et la loi, afin de pouvoir déterminer facilement le tribunal territorialement compétent. D'autres écueils réapparaîtront, surtout lorsqu'il s'agit d'un contentieux éclaté, qui nécessite l'intervention en plus de la juridiction du travail, d'autres juridictions. Nous allons donc détailler les obstacles d'applications de ces règles de la compétence territoriale face au problème de la dispersion du contentieux individuel du travail.

§2 : Les obstacles d'application des règles de compétence territoriale de la juridiction du travail.

248. Principe général en matière sociale. En droit français comme en droit marocain, les règles générales de la compétence territoriale permettant de déterminer la juridiction territorialement compétente pour statuer sur une affaire sont régies par les dispositions du Code de procédure civile¹⁰⁰⁰. En effet, selon ce principe, le tribunal territorialement compétent est celui du domicile du défendeur et c'est donc au demandeur de se déplacer¹⁰⁰¹. La règle devant la juridiction du travail française ou marocaine prévoit désormais, la compétence du tribunal du lieu de l'établissement où de l'exécution du contrat de travail¹⁰⁰².

249. La particularité du principe applicable devant la juridiction du travail. Cette règle spécifique aux contentieux individuels du travail qui est une dérogation au principe général du droit commun constitue donc la particularité de la juridiction du travail française et marocaine. Plusieurs raisons expliquent le particularisme de ces règles de la

¹⁰⁰⁰ CPC, français, art. 42 et suivant régissant la compétence territoriale en droit commun ; V. égal. CPC, marocain, art. 27 régissant les règles générales de la compétence territoriale en droit commun.

¹⁰⁰¹ En droit français, ce principe est posé par le Code de procédure civile français, notamment dans son article 42, alinéa 1 qui dispose que : « la juridiction territorialement compétente est, sauf disposition contraire, celle du lieu où demeure le défendeur ». En droit marocain, il est posé par l'art. 27, alinéa du Code de procédure civile marocain, selon cet article : « la compétence territoriale appartient au tribunal du domicile réel du défendeur ».

¹⁰⁰² C. trav. français, art. R. 1412-1 ; V. égal. CPC marocain, art. 28 qui déroge le principe général du commun posé par l'article 27 du même Code. Il précise qu'en matière du contrat de travail, le tribunal territorialement compétent est celui de la situation de l'établissement lorsque le travail a eu lieu dans un établissement ou celui de l'engagement a été contracté ou exécuté pour le travail en dehors de l'établissement.

compétence territoriale en matière sociale. D'une part, cela peut être justifié par le but du législateur de faciliter l'accès à la justice sociale pour les salariés, la partie la plus faible dans la relation du travail. D'autre part, l'application de la règle principale du droit commun obligerait le salarié qui est souvent demandeur de saisir le tribunal de lieu de l'employeur défendeur. Ce dernier pourrait donc agir devant le tribunal le plus proche, et selon sa convenance, ce qui semble plus avantageux pour l'employeur. D'autre part, cela pourrait rendre l'accès au juge plus difficile pour les salariés, ce qui va dans le sens inverse des idées réformistes du législateur du travail.

250. Ces règles qui expliquent le particularisme des règles de compétence territoriale applicables à la juridiction du travail se retrouvent affectées face aux problèmes de l'éclatement de certains contentieux individuels du travail **(A)**, d'autres obstacles impliquent également les règles internationales de la compétence territoriale **(B)** en France et au Maroc.

A. L'éclatement territorial du contentieux individuel du travail.

251. Le législateur français à l'instar de son homologue marocain offre l'option pour le salarié, lorsqu'il est demandeur, entre le tribunal du lieu de l'établissement de l'employeur ou celui du lieu où l'engagement a été contracté c'est-à-dire le lieu de l'exécution du contrat. Cependant, l'exercice de ces options dans la pratique n'est pas exempt de défauts. Elles rencontrent plusieurs difficultés, qui diffèrent en fonction du choix des salariés, qui peuvent en conséquence, opter pour l'option qui leur sont la plus favorable, à savoir la règle du lieu de l'établissement, ou de l'exécution du contrat, en saisissant plusieurs juridictions pour les mêmes questions identiques. Cela engendre un éclatement du contentieux entre plusieurs juridictions. Ce phénomène touche tant le traitement de contentieux prud'homal **(1)**, que le contentieux de conflit du travail marocain **(2)**.

1. L'inefficacité de traitement du contentieux prud'homal dit « sériels ».

252. Le problème se pose ici lorsque plusieurs juridictions prud'homales ont été saisies par plusieurs salariés sur des questions similaires en application des règles de compétence territoriale en matière sociale c'est ce qu'on appelle le contentieux

dit « sériels ». Plusieurs rapports ont révélé le dysfonctionnement du mécanisme de la jonction d'instance dans le traitement de ce contentieux **(a)**, cet éclatement provoque également un risque de contradiction des décisions **(b)**.

a. *Le mécanisme de la jonction d'instances ne permettant pas le traitement d'un litige dit « sériels ».*

253. Le mécanisme de la jonction d'instances. Lorsque plusieurs demandeurs saisissent le même tribunal, le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction ou la disjonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble¹⁰⁰³.

254. Le mécanisme de la jonction applicable en matière prud'homale. Cela concerne le conseil de prud'hommes lorsqu'une section est saisie par plusieurs demandeurs de procédures contestant le motif économique d'un licenciement collectif, le bureau de conciliation et d'orientation en ordonne la jonction¹⁰⁰⁴. Il en résulte que cette technique de la jonction s'applique lorsqu'il s'agit de plusieurs saisines devant la même juridiction¹⁰⁰⁵.

255. Le mécanisme de la jonction défaillant en matière de traitement de contentieux dit « sériels ». Cependant, en matière de contentieux dit « sériels » c'est-à-dire lorsqu'il s'agira de plusieurs saisines identiques devant plusieurs juridictions différentes, cette technique ne peut pas s'appliquer. Plusieurs exemples en matière de contentieux individuels illustrent la multiplication des saisines ou le cas de la dispersion territoriale de contentieux dû à la diversité des options de saisine offertes aux salariés¹⁰⁰⁶, à savoir le conseil de prud'hommes de lieu de l'établissement ou celui de leur domicile¹⁰⁰⁷. Comme en matière de contentieux du harcèlement, la violation d'un engagement de maintien de l'emploi pris par une entreprise à l'égard de l'ensemble des salariés de ses différents établissements peut être invoquée devant les juridictions établies au lieu de ces établissements, pour les mêmes motifs et les mêmes preuves. La question se pose de la même manière s'agissant du paiement

¹⁰⁰³ CPC, français, art. 367.

¹⁰⁰⁴ C. trav., français, art. R. 1456-5, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 27.

¹⁰⁰⁵ Les articles 367 et R. 1456-5 précités.

¹⁰⁰⁶ Car le plus souvent se sont les salariés qui sont à l'initiative de procédure judiciaire, des statistiques du ministère de la justice soulignent l'ampleur de ce contentieux individuels du travail. Plus de 95 % de saisines sont à la demande des salariés ont été recensés pour l'année de 2012. V. M. Guillonnet et E. Serverin, *L'activité de conseil de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changements*, ministère de la Justice, direction des affaires civiles et du Sceau, Pôle évaluations de la justice, 2013, 33 p, *spéc.* p. 5.

¹⁰⁰⁷ C. trav., français, R. 1412-1.

de certaines primes ou gratifications prévues par des accords d'entreprise à portée nationale qui peut être traitée dans des conditions différentes selon les choix de compétence effectué par les demandeurs. Les décisions prises simultanément par les différentes juridictions sur des demandes identiques risquent le problème de contrariété.

b. Le risque de contradiction des décisions traitées dans le cadre d'un contentieux éclaté territorialement.

256. Le contentieux dit « sériels ». Lorsque plusieurs personnes placées dans une situation similaire, ayant subi un dommage causé par une même personne, pour cause de manquement à ses obligations légales ou contractuelles saisissent plusieurs juridictions pour obtenir réparation des préjudices dont elles sont victimes se forme un contentieux dit « sériels ». Cette situation n'est pas anecdotique en matière prud'homale. Certaines thématiques engendrent, particulièrement, des faits semblables portant sur des questions de droit identique¹⁰⁰⁸. Il n'est pas rare que plusieurs salariés d'une même entreprise saisissent plusieurs conseils de prud'hommes simultanément pour des questions identiques contre un même employeur¹⁰⁰⁹. Comme en cas de ruptures des contrats de travail pour motif économique, pour des questions de primes ou de gratifications issues d'un accord collectif national, etc.

257. Des décisions contradictoires portant sur des questions identiques. Chaque juridiction peut prendre une décision tout à fait différente, voire contradictoire, des autres juridictions alors qu'elles portent toutes sur des faits matériellement identiques¹⁰¹⁰. Lorsqu'un juge prud'homal doit se prononcer sur un licenciement d'un salarié à la suite d'une infraction, un contentieux parallèle devant le juge pénal est en mouvement, ce juge doit établir la matérialité des faits reprochés au salarié. Chaque juridiction peut, en conséquence, peut prendre une décision tout à fait différente des autres juridictions, ce qui peut engendrer des contrariétés des décisions prises concernant notamment l'existence des faits incriminés reprochés au salarié¹⁰¹¹. En outre, cet éclatement de compétence ne facilite

¹⁰⁰⁸ J. Marotte, L'incompatibilité des décisions de justice en droit judiciaire privé interne, européen et international, Thèse de doctorat, Droit, Université de Paris X, (dactyl.), 629 p, *spéc.* p. 63

¹⁰⁰⁹ A. Supiot, Les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, Paris, 1987, 768 p, *spéc.* p. 481, n° 519.

¹⁰¹⁰ V. Wittman, Les imperfections entre instances civile et pénale parallèles – Contribution à l'étude de la cohérence en matière juridictionnelles, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bourgogne (dactyl.), 2011, 904 p, *spéc.* n° 66, p. 77 et s.

¹⁰¹¹ V. Dans ce sens : Cass. crim., 19 juin 2013, n° 12-83-031 : Bull. crim. 2013, n° 145 : JCP G 2013, 933 notes S. Détraz.

pas l'accès au juge et allonge considérablement les procédures¹⁰¹², et touche également le traitement du contentieux en matière de conflit du travail marocain.

2. Un traitement inefficace de contentieux dits « sériels » en matière de conflit du travail marocain.

258. Comme en matière prud'homale en matière de conflit du travail marocain, la question se pose lorsque plusieurs juridictions sont saisies par plusieurs salariés contre le même employeur en usant des options laissées par le législateur, à savoir de lieu du travail ou le lieu du contrat. La technique de la jonction peut-elle fonctionner sur les contentieux dits « sériels » ? Les études ont révélé l'insuffisance de cette technique dans le traitement des contentieux dits « sériels » **(a)**, ce qui implique des risques de contrariété des décisions et une lenteur inestimable des procédures **(b)**.

a. La technique de la jonction dans le traitement de contentieux dit « sériels ».

259. Il se peut que deux affaires distinctes, issues d'un même objet¹⁰¹³, entre les mêmes parties, saisissent simultanément le même tribunal, avec des instances pendantes pour en connaître. Mais parce qu'elles sont rattachées entre elles par un lien de connexité, les parties ou l'une d'elles peuvent en conséquence demander la jonction à raison de leur connexité, d'instances pendantes devant le même tribunal¹⁰¹⁴. Cette technique s'applique uniquement lorsque les affaires sont portées devant le même tribunal. Ces règles s'appliquent également dans le traitement des conflits individuels du travail.

260. En revanche, le principe retenu pour la compétence territoriale en matière sociale est celui du lieu du travail. Plusieurs salariés d'une même entreprise qui a plusieurs filiales dans plusieurs villes peuvent tous agir simultanément contre le même employeur en optant pour le principe du lieu du travail de chaque salarié ou le lieu de l'engagement. Ce contentieux dit « sériels » serait porté sur les mêmes faits et le même objet, mais devant

¹⁰¹² V. Rapport du ministère de la Justice, F. Agostini et N. Molfessis, Chantiers de la Justice, Amélioration de la procédure civile, Janvier 2018, 48 p (accessible sur le lien : <http://www.justice.gouv.fr/publication/>).

¹⁰¹³ CPC, marocain, art. 109.

¹⁰¹⁴ CPC, marocain, art. 49.

plusieurs juridictions du travail. Dans ce cas, la jonction ne s'appliquera pas, c'est à partir de ce moment que la technique trouvera sa limite dans le traitement de ce contentieux. De plus, on peut se retrouver devant le risque de contrariété des décisions.

b. *Le risque de la contradiction des décisions prononcées dans le traitement de contentieux dit « sériels ».*

261. Le contentieux dit « sériels » en droit du travail marocain. Le problème du contentieux dit « sériels » ou des contentieux éclatés se présente également devant la chambre sociale de tribunal de première instance. Certains cas engendrent des faits semblables portant sur des questions de droit identique. C'est le cas lorsque plusieurs salariés d'une même entreprise saisissent plusieurs juridictions pour des questions identiques contre un même employeur selon le principe de lieu du travail¹⁰¹⁵.

262. Des décisions contradictoires portant sur une affaire identique. Chaque juridiction peut prendre une décision différente de l'autre, ce qui risque de causer une contradiction des décisions portant sur des faits matériellement identiques¹⁰¹⁶. Lorsqu'un juge du travail doit se prononcer sur un licenciement d'un salarié à la suite d'une infraction, un contentieux parallèle devant le juge pénal est pendant. Ce juge doit établir la matérialité des faits reprochés au salarié. Chaque juridiction peut, en conséquence, prendre une décision tout à fait différente des autres, ce qui peut engendrer des contrariétés des décisions prises concernant l'existence des faits incriminés reprochée au salarié¹⁰¹⁷. En outre, lorsque le juge de première instance, qui est un juge ordinaire saisi d'une demande principale, connaît des moyens de défense qui, s'ils avaient pris la forme initiale, auraient pu relever de la compétence territoriale de l'autre tribunal de première instance en dehors de son ressort¹⁰¹⁸. Par ailleurs, cet éclatement de compétence territoriale ne facilite pas l'accès des justiciables à la juridiction du travail et prolonge comme en matière prud'homale les procédures de traitement de ce contentieux.

¹⁰¹⁵ A. Supiot, Les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, Paris, 1987, 768 p, *spéc.* p. 481, n° 519.

¹⁰¹⁶ V. Wittman, Les imperfections entre instances civile et pénale parallèles – Contribution à l'étude de la cohérence en matière juridictionnelles, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bourgogne (dactyl.), 2011, 904 p, *spéc.* n° 66, p. 77 et s.

¹⁰¹⁷ V. Dans ce sens : Cass. crim., 19 juin 2013, n° 12-83-031 : Bull. crim. 2013, n° 145 : JCP G 2013, 933 notes S. Détraz.

¹⁰¹⁸ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Coll. Connaissance Juridiques, Casablanca, 2005, 420 p., *spéc.*, p. 108

B. Les règles internationales de la compétence territoriale.

263. Le développement du commerce international donne une importance accrue au droit international du travail, qu'il s'agisse des conventions internationales ou des règles de conflits de lois et de juridictions. Cela implique un développement des relations internationales de travail et du contentieux y afférent. Par conséquent, la juridiction du travail est amenée de plus en plus fréquemment à se poser la question de sa compétence face à des litiges relatifs à ces relations internationales de travail. Or, le règlement de ce genre de litige rencontre certaines difficultés. Notre étude ne sera pas une analyse approfondie de ces problèmes de compétence, mais consistera pour l'essentiel à l'étude des règles de compétence principale en la matière. On examinera donc les règles principales du droit français dans un premier temps **(1)**, et celles du droit marocain dans un deuxième temps **(2)**.

1. Le droit du travail français : la compétence de juge français.

264. La compétence territoriale internationale est régie par les règles de compétence territoriale nationale, quelle que soit la loi applicable. Le juge du travail français est appelé à trancher le litige face à un contrat de travail international, il doit avant tout statuer sur sa propre compétence, avant de déterminer la loi applicable.

265. Les règles de compétence internationale du juge du travail français puisent leurs origines dans les règles de compétence territoriale nationales **(a)**, ces règles de compétence connaissent des dérogations qu'il faut analyser **(b)**.

a. Les règles ordinaires de compétence territoriale du juge français.

266. La transposition des règles de droit interne aux contrats internationaux. Le conseil de prud'hommes compétent en fonction du lieu de travail du salarié. Il s'agit soit de celui dans le ressort où est situé l'établissement où est accompli le travail¹⁰¹⁹, soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, de celui

¹⁰¹⁹ C. trav. français, art. R. 1412-1, cet article a été créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. V.

dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié¹⁰²⁰. Par conséquent, pour que le juge du travail français soit territorialement compétent, il suffit que le salarié travaille dans un établissement situé en France, où qu'il soit domicilié en France, s'il travaille en dehors de tout établissement. Le législateur français offre également une option au salarié demandeur, notamment dans son article R. 1412-1, alinéa 3 du Code du travail, conformément aux dispositions de cet article : le salarié a le choix de saisir soit le conseil de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi. Il suffit que l'un de ces lieux soit situé en France pour que le salarié puisse saisir le juge français. La transposition de ces dispositions aux contrats de travail internationaux ne pose pas en général de problèmes particuliers¹⁰²¹. À ces règles de base, il convient d'ajouter d'autres privilèges qui permettent aux justiciables français ou étranger de saisir le juge français, si aucun conseil de prud'hommes ne se trouve internationalement compétent, en vertu de l'un des critères connus (travail dans un établissement situé en France, domicile en France du salarié lorsqu'il ne travaille pas dans un établissement)¹⁰²².

267. Le principe favorable aux justiciables puise ses origines dans les dispositions des articles 14 et 15 de code civil français. En effet, les justiciables nationaux français bénéficient d'un privilège de juridiction leur permettant de saisir la juridiction de leurs pays. Ce privilège résulte des dispositions du Code civil français, notamment des articles 14 et 15. Il précise qu'un étranger, même non-résident en France, pourra être cité devant les tribunaux français, pour l'exécution des obligations qu'il a contractées en France avec un Français ; il pourra être traduit devant les tribunaux de France, pour les obligations qu'il a contractées en pays étranger envers des Français¹⁰²³. Par ailleurs, un Français pourra être traduit devant un tribunal de France, pour des obligations par lui contractées en pays étranger, même avec un étranger¹⁰²⁴.

268. La partie demanderesse ou défenderesse peut être assignée devant un juge français lorsque l'une d'elles est française. En application de ces dispositions, un demandeur français ou un demandeur étranger peut être cité devant un juge français pour l'exécution d'un contrat signé à l'étranger, avec un Français ou un étranger¹⁰²⁵. De ce fait, un employeur étranger peut citer en France son salarié français, ce dernier peut s'opposer à

¹⁰²⁰ *Idem.*

¹⁰²¹ V. *supra.*, n° 205 et suiv.

¹⁰²² J. Vidal, La procédure prud'homale, Coll. Actualité (Paris. 2001), LexisNexis, Paris, 2021, 169 p, spéc. p. 23.

¹⁰²³ V. C. civ. français, art. 14, cet article a été créé par la loi 1803-03-08 promulguée le 18 mars 1803, et modifié par la loi n° 94-653 du 29 juillet 1994 – art. 1 JORF 30 juillet 1994.

¹⁰²⁴ C. civ. français, art. 15, cet article a été créé par la loi 1803-03-08 promulguée le 18 mars 1803, et modifié par la loi n° 94-653 du 29 juillet 1994 – art. 1 JORF 30 juillet 1994.

¹⁰²⁵ B. Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes de la saisine au jugement, *op.cit.*, p. 50.

l'exécution du jugement étranger rendu contre lui en France¹⁰²⁶. De même, un salarié français peut citer son employeur étranger en France¹⁰²⁷. Ces règles de compétence de la juridiction du travail rencontrent certains obstacles, notamment lorsqu'elles sont exclues par une convention internationale applicable au litige ou lorsqu'elles sont écartées par la convention des parties.

b. *Les dérogations à la compétence territoriale du juge prud'homal.*

269. Avant d'aborder les difficultés de compétence territoriale que soulève une relation internationale de travail, il est donc indispensable de définir le contrat international de travail.

i. *Définition du contrat de travail international en droit français.*

270. La définition du contrat de travail trouve sa référence dans les dispositions du Code civil. La seule référence pour définir le contrat de travail est celle précisée par le Code civil, à propos du contrat de louage de services qui se définit comme un contrat qui permet à une personne d'accomplir une prestation au profit d'autrui¹⁰²⁸. D'une manière générale, il peut se définir comme un contrat par lequel une personne physique (le salarié) s'engage à exécuter un travail sous la subordination d'une personne physique ou morale (l'employeur), en échange d'une rémunération¹⁰²⁹. Il s'agit d'un contrat synallagmatique, car les parties s'obligent réciproquement, et indépendamment l'une envers l'autre¹⁰³⁰. Quant au contrat de travail international, sa définition reste d'une complexité certaine.

¹⁰²⁶ A. Supiot, *Droit du travail : les juridictions du travail*, t. 9, Dalloz, *op.cit. spéc.* p.359.

¹⁰²⁷ *Ibid.*

¹⁰²⁸ C. civ. français, art. 1780 dispose : « on ne peut engager ses services qu'à temps, ou pour une entreprise déterminée. Le louage de service, fait sans détermination de durée, peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes. Néanmoins, la résiliation du contrat par la volonté d'un seul des contractants peut donner lieu à des dommages-intérêts. Pour la fixation de l'indemnité à allouer, le cas échéant, il est tenu compte des usages, de la nature des services engagés, du temps écoulé, des retenues opérées et des versements effectués en vue d'une pension de retraite, et, en général, de toutes les circonstances qui peuvent justifier l'existence et déterminer l'étendue du préjudice causé. Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit éventuel de demander des dommages-intérêts en vertu des dispositions ci-dessus. Les contestations auxquelles pourra donner lieu à l'application des paragraphes précédents, lorsqu'elles seront portées devant les tribunaux civils et devant les cours d'appel, seront instruites comme affaires sommaires et jugées d'urgence ». ». Cet article a été créé par la loi 1804-03-07 promulguée le 17 mars 1804.

¹⁰²⁹ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Coll. Précis Dalloz, 36^e éd., Paris, 2022, 2058 p., *spéc.* p. 263.

¹⁰³⁰ C. civ. français, art. 1106 dispose que : « le contrat est synallagmatique lorsque les contractants s'obligent réciproquement les uns envers les autres. Il est unilatéral lorsqu'une ou plusieurs personnes s'obligent envers une ou plusieurs autres sans qu'il ait d'engagement réciproque de celle-ci ». De même, l'art. 1107 du même Code dispose que : « le contrat est titre onéreux lorsque chacune des parties reçoit de l'autre un avantage en contrepartie de celui qu'elle procure. Il est à titre gratuit lorsque l'une des parties procure à l'autre un avantage sans attendre ni recevoir de contrepartie ». Cet article a été modifié par ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 – art. 2.

271. Une définition complexe du contrat international du travail. Le contrat international de travail est un contrat qui englobe un élément quelconque d'extranéité, il est international lorsque les relations d'un salarié, et d'un employeur présentent des signes d'internationalisation tels que, par exemple ; un lieu d'exécution du contrat étranger à la nationalité des parties ; un lieu d'embauche, également étranger au lieu d'exécution du contrat de travail ; la nationalité étrangère d'une ou des deux parties¹⁰³¹. Cette définition semble très complexe à appliquer en droit du travail, plusieurs législations sont susceptibles d'être appliquées, d'où l'existence d'un conflit de lois.

ii. Les dérogations à la compétence du juge français

272. La clause attributive de compétence est par principe prohibée dans un contrat de travail. Toute clause qui, directement ou indirectement, déroge aux règles de compétence territoriale est réputée non écrite, à moins qu'elle en ait été convenue entre des personnes, ayant toutes contracté en qualité de commerçante, et qu'elle n'ait été spécifiée de façon très apparente dans l'engagement de la partie à qui elle est opposée¹⁰³². Les clauses attributives de juridiction sont donc prohibées pour tout contrat national, mais ce principe est-il applicable aux contrats de travail internationaux ?

273. La clause attributive de compétence dans un contrat de travail international. Plusieurs jurisprudences ont eu l'occasion de s'exprimer sur ce point. La chambre sociale de la Cour de cassation déclarait en effet qu'« une clause attributive de compétence incluse dans un contrat de travail international ne peut pas faire échec au principe selon lequel le conseil de prud'hommes compétent est celui dans le ressort duquel le salarié travaille »¹⁰³³. Cette clause ne sera pas valable, sauf lorsqu'elle est fondée sur le principe ordinaire de compétence territoriale du conseil de prud'hommes. Cela nous confirme le caractère d'ordre public des règles de compétence territoriale de la juridiction du travail française.

274. Cette jurisprudence était déjà affirmée par la Cour de cassation qui reconnaît assez souvent au salarié français la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes lorsque

¹⁰³¹ Y. La Villeguérin, N. Ribert..., S. Vincent, Dictionnaires pratiques social, Coll. Les Fiduciaire RF, Revue Fiduciaire, 40^e éd., Paris, 2021, 2034 p, *spéc.* p. 571.

¹⁰³² Principe générale posé par l'article 48 du Code de procédure civil français.

¹⁰³³ Cass. soc., du 29 septembre 2010, n° 09-40.688.

le contrat a été exécuté pour partie en France¹⁰³⁴. Cette jurisprudence fait usage des articles 14 et 15 du Code civil qui consacrent le privilège aux justiciables français de saisir la juridiction française ; or ces articles ne sont pas d'ordre public et ne peuvent être soulevés d'office par le juge¹⁰³⁵. En revanche, un contrat international peut contenir automatiquement une clause attributive de juridiction et de renonciation expresse au bénéfice des articles 14 et 15 du Code civil¹⁰³⁶.

275. La clause attributive de compétence à une juridiction étrangère est réputée non écrite lorsqu'elle est conclue en France ou lorsque l'une des parties est française. À l'inverse, les clauses attributives de compétence à une juridiction étrangère incluses dans un contrat de travail international sont réputées non écrites, dès le moment que le contrat est conclu en France entre deux Français. Le contrat est donc régi par la loi française, peu importe que le travail s'exécute par le salarié à l'étranger¹⁰³⁷. Ainsi, le fait qu'un salarié soit étranger ne donne pas forcément un caractère international à son contrat, lorsqu'il est conclu et exécuté en France avec un employeur français¹⁰³⁸.

276. La validité de la clause attributive est soumise à certaines conditions. Par ailleurs, la validité de la clause attributive est soumise à certaines conditions, il est donc indispensable de les examiner. Tout d'abord, la première condition est que le contrat objet du litige revête un caractère international¹⁰³⁹. Ensuite, il y a la condition de consentement des parties qui est une condition nécessaire, les parties peuvent donc désigner dans le contrat la loi qui sera applicable pour les éventuels litiges. Ce principe d'autonomie de la loi applicable a été admis par la Cour de cassation à condition que la loi désignée dans le contrat soit plus avantageuse pour le salarié que la loi locale¹⁰⁴⁰. Depuis la signature de la convention de Rome le 19 juin 1980, il suffit que les parties aient convenu de manière expresse de recourir à la loi d'autonomie pour que celle-ci s'applique¹⁰⁴¹. Ce principe donne également le droit de renoncer aux règles de compétence propres au droit français, la Cour de cassation a admis qu'un salarié pouvait renoncer au privilège de juridiction qu'il tient du Code civil¹⁰⁴² dans l'hypothèse où, bien qu'étant français, son contrat conclu avec une entreprise étrangère s'exécutait à l'étranger¹⁰⁴³.

¹⁰³⁴ Cass. soc., 23 janvier 1996, Gaz. Pal., 1997, 1, 10-11 janvier 1997, p. 5.

¹⁰³⁵ Cass. 1^{re} civ., du 26 mai 1999, JCP G, n° 29, 21 juillet 1999, n° 2323.

¹⁰³⁶ Cass. soc., du 21 janvier 2004, Bull. civ., V, n° 24.

¹⁰³⁷ Cass. soc., 7 juillet 2004, n° 02-41257.

¹⁰³⁸ A. Supiot, Droit du travail, les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, *op.cit. spéc.* p. 363.

¹⁰³⁹ V. *supra.*, n° 270 et suiv.

¹⁰⁴⁰ V. B. Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, *op.cit. spéc.* p. 51.

¹⁰⁴¹ Cass. soc., du 19 juin 2002, n° 00 – 45471 D.

¹⁰⁴² C. civ., français, art. 14 et 15.

¹⁰⁴³ B. Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes, *op.cit. spéc.* p. 52.

2. Le droit marocain : la compétence du juge marocain.

277. Les relations internationales du travail sont régies par des règles de compétence spécifiques, de ce fait à l'occasion de la naissance d'un litige relatif au contrat de travail international mettant en jeu les intérêts d'une partie contractante marocaine, le juge du travail marocain saisi est amené à examiner les règles de compétence internationales. Par exemple les conventions internationales auxquelles le Maroc a adhéré, les règles de compétence issue du droit interne... etc.

278. L'objet de la présente étude est d'analyser le rôle du juge marocain dans l'application des règles de compétence en matière de conflit face à une relation internationale du travail. Autrement dit, de traiter les difficultés de compétence territoriale que rencontre le juge du travail marocain face à ce genre de conflit. Il est donc indispensable de cerner la notion de contrat de travail international. D'une part, on va apporter une définition du contrat de travail international en droit du travail marocain **(a)**. D'autre part, il s'agit de soulever les difficultés que rencontre le juge du travail marocain dans l'application de ces règles de compétence territoriale face à un litige lié à une relation internationale du travail **(b)**.

a. La définition de la relation du travail international en droit marocain.

279. **La définition du contrat de travail est issue des dispositions du Code civil.** En droit du travail marocain comme en droit du travail français, la relation de travail emprunte la forme du contrat de louage reposant sur une égalité présumée des contractants. Le Dahir formant le code des obligations et des contrats¹⁰⁴⁴ définit le contrat de travail, sous la dénomination de louage de services ou de travail, comme étant un contrat synallagmatique de droit privé, conclu *intuitu personae*, à titre onéreux et exécution successive¹⁰⁴⁵. C'est un contrat par lequel une personne s'engage à exécuter un service ou ouvrage déterminé à une

¹⁰⁴⁴ Dahir du 12 septembre 1913 (du 9 ramadans 1331) formant Code des obligations et des contrats marocain.

¹⁰⁴⁵ C.O.C., marocain, art. 723 dispose que : « le louage de service ou de travail est un contrat par lequel l'une des parties s'engage, moyennant un prix que l'autre partie s'oblige à lui payer, à fournir à cette dernière ses services personnels pour un certain temps ou à accomplir un fait déterminé. Le louage d'ouvrage est celui par lequel une personne s'engage à exécuter un ouvrage déterminé, moyennant un prix que l'autre partie s'engage à lui payer. Le contrat est, dans les deux cas, parfait par le consentement des parties ».

autre personne moyennant une rémunération¹⁰⁴⁶. Un salarié s'engage donc à accomplir un travail pour une durée déterminée ou indéterminée moyennant une rémunération que son employeur doit lui verser¹⁰⁴⁷.

280. Pas de définition précise de contrat de travail international en droit marocain. Concernant le contrat de travail international, c'est une notion qui reste complexe à cerner en droit du travail marocain, il n'y a pas de définition précise, le contrat de travail étranger (C.T.E) semble être le seul contrat considéré en droit du travail marocain comme l'équivalence d'un contrat de travail international quand il s'agit d'un salarié étranger¹⁰⁴⁸. En effet, la conclusion d'un contrat de travail avec un salarié de nationalité étrangère est régie par le Code du travail marocain¹⁰⁴⁹. Conformément aux dispositions de ce Code : « tout employeur désireux de recruter un salarié étranger doit obtenir une autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail. Cette autorisation est accordée sous forme de visa apposé sur le contrat de travail »¹⁰⁵⁰. Le Code du travail ajoute ainsi que la date du visa est la date à laquelle le contrat de travail prend effet¹⁰⁵¹. Il précise également que le contrat de travail réservé aux étrangers ou le CTE doit être conforme au modèle fixé par l'autorité gouvernementale chargée du travail¹⁰⁵².

281. Des difficultés d'identification d'un contrat international du travail. Cependant, la qualification de ce contrat pose certaines contradictions devant les juges du travail marocain qui considèrent ce contrat comme étant un contrat à durée déterminée,¹⁰⁵³ et ce en dépit de la volonté des parties qui auraient conclu un contrat à durée indéterminée conformément à la législation marocaine¹⁰⁵⁴. L'employeur marocain s'attache dans la plupart des cas à la durée limitée du contrat de travail conclu avec un étranger, en se basant sur ces dispositions et en réfutant, tout abus à l'occasion de la rupture du contrat le liant à un salarié étranger¹⁰⁵⁵. Ce contrat de travail étranger ne garantit malheureusement aucune protection au salarié étranger en cas de démission ou de licenciement. Une autre question se

¹⁰⁴⁶ *Ibid.*

¹⁰⁴⁷ C. trav. marocain, art. 13 jusqu'au 25 du livre premier relatif aux conventions du travail. En ce sens : V. M. El Fekkak, *Législation du travail : relations de travail*, t. 1, Casablanca, 2005, 446 p, *spéc.* p. 69.

¹⁰⁴⁸ V. Dahir n° 1-03-196 du 16 ramadan 1424 (11 novembre 2003) portant promulgation de la loi n° 02-03 relative à l'entrée et le séjour des étrangers au Royaume du Maroc,

¹⁰⁴⁹ Le Droit social marocain est régi par les dispositions du Code du travail institué par la loi n° 65-88 promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 14 rejev (11 septembre 2003).

¹⁰⁵⁰ V. C. trav., marocain, art. 516.

¹⁰⁵¹ *Ibid.*

¹⁰⁵² V. C. trav., marocain, art. 517.

¹⁰⁵³ Les juges se basent sur les dispositions de l'article 516 du Code du travail marocain, *op.cit.*

¹⁰⁵⁴ CPC, marocain, art. 516, *op.cit.*

¹⁰⁵⁵ V. dans ce sens : Lina Fassi Fihri, Avocat Partener, Cabinet LPA-CGR avocat, *Détachement et expatriation, les difficultés liées au droit du travail et à la réglementation des changes*, Lettre d'artemis / 2^e trimestre, 2017.

V. Ph. De Richouftz, E. Givélet, *salariés étrangers au Maroc : l'exemple du salarié français*, Revue droit et stratégie des affaires au Maroc, N° 2, Mars-Avril, 2017, 4^e année, ISSN 2494-1913.

pose : quel est donc le tribunal territorialement compétent face à un litige né à l'occasion d'un contrat de travail international ?

b. Les dérogations au principe de la compétence de juge marocain.

282. Les relations contractuelles sont régies généralement par les dispositions du C.O.C. Les relations contractuelles sont régies d'une manière générale par le Code des obligations et des contrats. En effet, ce code précise que les parties contractantes ayant conclu une relation contractuelle, ce qui implique des obligations réciproques, peuvent déterminer la loi pour les conflits à venir¹⁰⁵⁶, c'est ce qu'on appelle le principe de l'autonomie de la volonté.

283. Le principe de l'autonomie de la volonté. Ce principe permet aux parties contractantes de choisir la loi applicable en cas de conflit, le contrat s'impose au juge qui doit respecter la volonté des parties, y compris les clauses incluses dans le contrat, sauf si elles sont contraires à l'ordre public ou aux bonnes mœurs¹⁰⁵⁷. Il peut donc être dérogé aux règles de compétence par une clause visant à écarter l'application de tels usages. Cette expression de l'application du principe de l'autonomie de la volonté poussera le juge à appliquer la loi au litige.

284. Principe applicable en cas de contrat de travail. En droit du travail marocain, le tribunal territorialement compétent est celui du lieu de l'établissement ou le lieu où l'engagement a été contracté¹⁰⁵⁸. Le choix ne concerne que le salarié. Ces règles de compétence territoriale ne sont pas d'ordre public contrairement aux règles de compétence d'attribution. Par conséquent, il n'y a aucun texte dans la législation marocaine, qui interdit la clause attributive de juridiction, les parties contractantes peuvent choisir une autre juridiction que celle de lieu de l'établissement ou de lieu de l'exécution du contrat de travail¹⁰⁵⁹.

285. Les règles applicables en cas de contrat international. Le problème se pose lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail international, le cas par exemple d'un Marocain qui

¹⁰⁵⁶ C.O.C., marocain, art. 230 dispose que : « les obligations contractuelles valablement formées tiennent lieu de la loi à ceux qui les ont faites, et ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou dans les cas prévus par la loi ».

¹⁰⁵⁷ C.O.C., marocain, art. 476 dispose que : « celui qui invoque l'usage doit en justifier l'existence, l'usage ne peut être invoqué que s'il est général ou dominant et s'il n'a rien de contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs ».

¹⁰⁵⁸ CPC marocain, art. 28.

¹⁰⁵⁹ CPC marocain, art. 16, al.1 dispose que : « toute exception d'incompétence, en raison de la matière ou du lieu, doit être soulevée par les parties avant toute exception ou moyen de défense au fond ».

travaillent à l'étranger où un étranger qui travaillent au Maroc. Plusieurs décisions illustrent le problème de la clause d'attribution face à un litige qui revêt un caractère international. Tel est le cas d'une décision rendue par la Cour de cassation française, le 29 septembre 2010 (Arrêt, Royaume du Maroc)¹⁰⁶⁰.

286. En l'espèce, une salariée a été embauchée le 23 juillet 1997 comme secrétaire d'ambassade du Royaume du Maroc à Paris par un contrat écrit prévoyant que tous les litiges nés de l'exécution du contrat sont du ressort exclusif des juridictions marocaines. Elle a été licenciée par une lettre du 1^{er} septembre 2004¹⁰⁶¹. Elle saisit donc les juridictions françaises. Une décision a été rendue le 11 décembre 2008 par la cour d'appel de Paris, déclarant les juridictions françaises incompétentes. Elle forme alors un pourvoi en cassation, en sa qualité de demanderesse, elle invoque la compétence de la juridiction française et l'inapplicabilité de la clause attributive incluse dans son contrat. Le Royaume du Maroc en sa qualité de défendeur invoque l'incompétence de la juridiction française et demande la confirmation de la décision de la cour d'appel. La Cour de cassation casse et annule la décision de la cour d'appel, et vient affirmer que la juridiction française est bien compétente¹⁰⁶². La cour d'appel a déclaré son incompétence en raison de la validité de la clause attributive de juridiction prévue au contrat. D'une part, elle énonce par exception aux principes posés par les articles : 14 du Code civil, 48 du Code de procédure civile et L. 1221-5 du Code du travail que les clauses prorogant la compétence internationale sont licites et doivent être respectées dès lors qu'elles ne concernent pas l'état des personnes¹⁰⁶³. D'autre part, elles ne font pas échec à la compétence territoriale impérative d'une juridiction française. La Cour de cassation déclare donc qu'une clause attributive de juridiction ne peut faire échec aux dispositions de l'article R. 1412-1 du Code du travail français¹⁰⁶⁴.

287. La question du contrat de travail d'étranger (CTE). Dans un deuxième temps, il convient de se pencher sur la question du contrat de travail d'étranger (CTE), c'est-à-dire le cas d'un salarié étranger travaillant au Maroc. Comme nous l'avons déjà expliqué, ce CTE rencontre plusieurs problèmes, notamment liés à sa qualification devant les juges qui considèrent ce contrat comme étant un contrat à durée déterminée¹⁰⁶⁵. Ils considèrent ainsi que le visa est une condition indispensable à l'existence de la relation du travail entre un employeur marocain et un salarié étranger, et l'absence de ce visa a pour effet

¹⁰⁶⁰ Arrêt n° 1803 DU 29 septembre 2010 (09-40.688) – Cour de cassation – Chambre sociale.

¹⁰⁶¹ V. https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/

¹⁰⁶² V. https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/

¹⁰⁶³ *Ibid.*

¹⁰⁶⁴ https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/, *op.cit.*

¹⁰⁶⁵ Les juges se basent sur les dispositions de l'article 516 du Code du travail marocain, *op.cit.*

l'inexistence de la relation du travail¹⁰⁶⁶. Ce problème fait l'objet d'une jurisprudence abondante de la plus haute juridiction marocaine, qui considère le contrat de travail d'étranger (CTE) comme étant un contrat de travail à durée déterminée, même si les parties ont conclu un contrat à durée indéterminée et effectuent un renouvellement successif du contrat tous les ans pour obtenir un titre de séjour, avec un modèle qui prévoit la mention d'une durée indéterminée¹⁰⁶⁷. La question qui se pose est de savoir quelle est la juridiction compétente en cas de conflit issu de ce type de contrat ? Un salarié étranger a-t-il le droit de saisir la juridiction marocaine en cas de litige avec son employeur marocain ?

288. Le tribunal compétent en cas de conflit lié à un CTE. D'abord, ce contrat de travail d'étranger est soumis à la législation sociale marocaine régissant les relations du travail, en l'occurrence, la loi n° 65-99 relative au Code du travail¹⁰⁶⁸. En outre, le Maroc a ratifié plusieurs conventions¹⁰⁶⁹ qui reconnaissent aux travailleurs étrangers les mêmes droits qu'aux travailleurs marocains¹⁰⁷⁰, notamment la convention sur la protection de tous les travailleurs migrants et des membres de leurs familles¹⁰⁷¹. Elle prévoit l'égalité de traitement des travailleurs migrants avec les nationaux de l'État dans l'exercice de leur activité¹⁰⁷². De même, le Code du travail prend en considération, le cas échéant, les dispositions des conventions internationales multilatérales ou bilatérales publiées conformément à la loi, et relatives à l'emploi des salariés marocains à l'étranger ou les salariés étrangers au Maroc¹⁰⁷³.

289. Un salarié étranger qui exerce son travail au Maroc a le choix entre le lieu de l'établissement ou le lieu de l'exécution du contrat. Un salarié étranger résidant au Maroc, qui a signé un contrat d'étranger avec un employeur marocain, exerçant son travail

¹⁰⁶⁶ « Le contrat de travail d'un salarié étranger est soumis à l'autorisation de l'autorité gouvernementale chargée du travail, l'absence de cette autorisation a pour effet l'inexistence de la relation du travail entre l'employeur marocain et le salarié étranger ». Cour de cassation, Dossier n° 1043 du 08 septembre 2011.

¹⁰⁶⁷ V. Cour de Cassation Arrêt de 21 Octobre 2003, n° 1070.

¹⁰⁶⁸ Le droit social marocain est régi par les dispositions du Code du travail institué par la loi n° 65-99 promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 14 Rajeb (11 septembre 2003) et les textes pris par son application outre les conventions internationales auxquelles est partie le Royaume.

¹⁰⁶⁹ Parmi ces conventions ratifiées par le Maroc, il y a la convention 143, art. 10 qui dispose que : « tout membre par laquelle la convention est en vigueur s'engage à formuler et à appliquer une politique nationale visant à promouvoir et à garantir, (...), l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et de profession (...) pour les personnes qui, en tant que travailleurs migrants (...), se trouvent légalement sur son territoire ».

Ainsi, l'accord euro-méditerranéen entre le Royaume du Maroc et les communautés européennes et leurs États membres, publié par le Dahir n° 1-96-79 du 3 Hija 1420 (10 mars 2000), prévoit dans l'article 64 la réciprocité du traitement des travailleurs ressortissants des États membres avec les citoyens marocains.

¹⁰⁷⁰ V. Service de recherche du parlement européen, unité de bibliothèque de droit comparé, la ratification des traités internationaux, une perspective de droit comparé, Maroc, 2018.

V. M. Benyahya, A. Boussouf, La condition juridique des marocains résidant à l'étranger, droit interne, droit international, t. 1, Rabat, 2017.

V. Ainsi Organisation Internationale du travail, Application des normes internationales du travail, Conférence internationale du travail 108^e session, Rapport III, Partie A, 2019.

¹⁰⁷¹ Dahir n° 1-93-317 du 1^{er} ramadan 1432 (2 août 2011) portant publication de la convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, adoptée par l'assemblée générale de l'organisation internationale des nations unies le 18 décembre 1990.

¹⁰⁷² V. A. Benyahya, A. Boussouf, La condition juridique des marocains résidant à l'étranger, *op.cit.*, p. 451.

¹⁰⁷³ V. CPC marocain, art. 520 dispose que : « sont prises en considération, le cas échéant, les dispositions des conventions internationales, multilatérales ou bilatérales publiées conformément à la loi, relatives à l'emploi des salariés marocains à l'étranger ou les salariés étrangers au Maroc ».

au Maroc, peut saisir soit le tribunal de lieu de l'établissement ou celui du lieu de l'exécution du contrat¹⁰⁷⁴, sauf s'il y a une clause incluse dans le contrat qui prévoit une autre juridiction que la juridiction marocaine.

290. Un salarié étranger peut-il saisir le tribunal de son pays d'origine ? Par ailleurs, on se pose la question de savoir si le travailleur étranger peut saisir la juridiction de son pays d'origine. Prenons l'exemple d'un salarié français, travaillant au Maroc. Conformément aux dispositions de l'article 14 et 15 du Code civil français et comme nous l'avons déjà expliqué, le salarié français peut citer son employeur étranger devant le conseil de prud'hommes, à condition qu'il n'y ait pas déjà une clause conclue entre le salarié français et son employeur étranger attribuant les éventuels litiges à une juridiction étrangère, et que ce privilège n'ait pas été déjà écarté par une convention internationale¹⁰⁷⁵.

291. La primauté des conventions internationales sur le droit interne marocain. La constitution marocaine¹⁰⁷⁶ et le législateur du travail¹⁰⁷⁷ accordent une primauté aux conventions internationales sur le droit interne. En outre, la convention d'aide mutuelle judiciaire d'exequatur des jugements et d'extraditions entre la France et le Maroc du 5 octobre 1957 n'écarte pas le droit de l'exercice du privilège des articles 14 et 15 du Code civil français¹⁰⁷⁸. La saisine de la juridiction française est donc possible. En effet, si le contrat de travail d'étranger est exécuté au Maroc et qu'il fait référence au droit marocain, le juge français ne peut l'écarter sauf s'il porte atteinte aux droits du salarié français¹⁰⁷⁹. Ce dernier doit donc prouver que les décisions rendues par le juge marocain à son encontre sont intolérables et ainsi appliquer les règles de compétence françaises¹⁰⁸⁰.

292. La difficulté de l'exequatur d'une décision d'une juridiction française sur le territoire marocain. La convention prévoit également que l'exequatur des décisions contentieuses et gracieuses rendues en France ou au Maroc a de plein droit l'autorité de la chose jugée sur le territoire de l'autre pays¹⁰⁸¹, mais un tel exequatur reste quand même

¹⁰⁷⁴ V. CPC marocain, art. 28.

¹⁰⁷⁵ V. Ph. De Richoufftz, E. Givelet, Salariés étrangers au Maroc : l'exemple du salarié français, *in* revue droit et stratégie des affaires au Maroc, n° 2, Mars-Avril, 2017, 4^e année, *op.cit.*, *spéc.* p. 29

¹⁰⁷⁶ La constitution marocaine énonce dans son préambule l'engagement du Royaume du Maroc à « accorder aux conventions internationales ratifiées par le Royaume du Maroc, la primauté sur le droit interne du pays, et harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation », voir ainsi dans ce sens les articles 16, 19, 42, 55, 95 de la constitution marocaine.

¹⁰⁷⁷ C. trav. marocain, art. 520, *op.cit.*

¹⁰⁷⁸ V. Le titre II relatif à l'exequatur en matière civile et commerciale, de la convention d'aide mutuelle judiciaire d'exequatur des jugements et d'extradition entre la France et le Maroc du 5 octobre 1957.

¹⁰⁷⁹ Ph. Richoufftz, E. Givelet, Salarié étranger au Maroc : l'exemple du salarié français, *in* revue droit et stratégie des affaires au Maroc, n° 2, *op.cit.*

¹⁰⁸⁰ *Ibid.*

¹⁰⁸¹ « Si elles réunissent les conditions suivantes :

- La décision émane d'une juridiction compétente selon les règles de droit international privé admises dans le pays où la décision est exécutée, sauf renonciation certaine de l'intéressé ;
- Les parties ont été légalement citées, représentée ou déclarée défaillantes.
- La décision est, d'après la loi du pays où elle a été rendue, passé en force de chose jugée et susceptible d'exécution.

difficile à appliquer¹⁰⁸². En effet, le juge marocain peut à son tour recourir aux dispositions de l'article 28 précité, en précisant que le tribunal compétent est celui du lieu de la situation de l'établissement ou de l'exécution de l'engagement.

293. Le risque de la contrariété des décisions entre le juge français et le juge marocain. Par conséquent, cela pourrait mettre le juge de travail marocain en contradiction avec son homologue français sur ce genre de litige mettant en jeu l'interprétation des conventions qui sont considérées comme sources indispensables au droit de travail international. Par ailleurs, en droit du travail marocain comme en droit français, les règles de compétence territoriale peuvent être atténuées par une clause attributive stipulée par les parties contractantes visant à écarter l'application d'un tel droit. Cependant, le juge appliquera donc la loi désignée par les parties au litige qui lui est soumis¹⁰⁸³.

-La décision ne contient rien de contraire à l'ordre public du pays où elle est invoquée ou aux principes de droit public applicables dans ce pays. Elle ne doit pas non plus être contraire à une décision judiciaire prononcée dans ce pays et possédant à son égard l'autorité de la chose jugée », Voir, l'article 16 de la convention d'aide mutuelle judiciaire entre le Maroc et la France du 5 octobre 1957.

¹⁰⁸² V. Ph. De Richoufftz, E. Givélet, Salariés étrangers au Maroc : l'exemple du salarié français, *op.cit.*

¹⁰⁸³ V. art. 13 du Dahir du 9 ramadan 1913 sur la condition civile des français et des étrangers dans le protectorat français du Maroc (B.O du 12 septembre 1931), cet article dispose que : « les conditions de fond et les effets des contrats sont déterminés par la loi à laquelle les parties ont eu l'intention expresse ou tacite de se référer ».

CONCLUSION DU SECOND CHAPITRE

294. Ayant pour finalité d'équilibrer les inégalités qui surgissent au sein de la relation du travail, le conseil de prud'hommes et la chambre sociale de tribunal de première instance visent principalement à assurer l'effectivité du droit du travail. Ce droit spécifique à cette relation fait l'objet d'un contentieux important devant cette juridiction du travail, et les autres juridictions de l'ordre judiciaire.

295. Un malaise des règles de compétence d'attribution et de compétence territoriales applicable devant la juridiction du travail en France et au Maroc. L'étude du fonctionnement de ces juridictions témoigne aujourd'hui d'un malaise au niveau des règles de compétence d'attribution et de compétence territoriale. Cela nécessite des améliorations. L'étude comparative avec le système marocain a révélé que cela ne concerne pas uniquement le conseil de prud'hommes, mais impacte également la chambre sociale du tribunal de première instance.

296. Les difficultés liées à la compétence d'attribution de la juridiction du travail en France et au Maroc. Au niveau de la compétence d'attribution, on est parti du postulat selon lequel de la relation du travail surgissent un contentieux collectif et un contentieux individuel. L'articulation de ces deux contentieux met en question le champ de compétence d'attribution en France et au Maroc, du juge du travail spécialisé dans le contentieux individuel du travail et les autres juges. De plus, le taux de ressort fixé à 5000 mille euros en matière prud'homale et 20 000 DH semble être un filtre des affaires et limite l'accès à l'appel, ce qui est contraire à l'objectif principal de la législation du travail. L'éclatement des contentieux individuels du travail entre la juridiction du travail (conseil de prud'hommes et la chambre sociale de tribunal de première instance) et les autres juridictions de l'ordre judiciaire, administratif ou pénal pose des problèmes en droit du travail français et en droit du travail marocain, notamment le ralentissement des procédures.

297. Les difficultés liées à la compétence territoriale de la juridiction du travail au Maroc et en France. Au niveau de la compétence territoriale, le principe applicable en matière prud'homale comme en matière de du droit du travail marocain est une exception de la règle de droit commun. Il repose sur le lieu de travail ou le lieu de l'établissement d'où l'intérêt de définir la notion d'établissement pour déterminer la juridiction territorialement compétente. En droit français, la définition récemment retenue est celle de « l'établissement

distinct » considéré comme tel dès lors qu'il a une implantation géographique distincte, un caractère de stabilité et qu'il présente une autonomie administrative et économique suffisante se traduisant par l'existence d'une structure de direction dotée de pouvoirs en matière de gestion du personnel et d'organisation du service. En droit du travail marocain, cette notion n'existe pas, sauf en droit fiscal et l'on se réfère à l'OCDE pour définir la notion de « l'établissement stable » comme une installation par laquelle une entreprise exerce tout ou partie de son activité¹⁰⁸⁴. L'établissement stable peut être une succursale, le domicile d'une personne physique ou morale¹⁰⁸⁵. Par ailleurs, le problème soulevé de l'éclatement territorial des contentieux individuels du travail a montré l'inefficacité du mécanisme de jonction dans le traitement de contentieux dits « sériels » en droit du travail français et en droit du travail marocain. Cela entraîne des risques de contrariété des décisions portant sur des questions similaires.

¹⁰⁸⁴ V. art. 13 du Dahir du 9 ramadan 1913 sur la condition civile des français et des étrangers dans le protectorat français du Maroc (B.O du 12 septembre 1931), *op.cit.*

¹⁰⁸⁵ CGI marocain, art. 5, II de la convention fiscal concernant le revenu et la fortune de l'OCDE dispose que : « les sociétés n'ayant pas leur siège au Maroc, appelées « société non-résidentes » dans le présent Code sont en outre, imposables à raison des produits bruts énumérés à l'article 15 de ce même Code qu'elles perçoivent en contrepartie de travaux qu'elles exécutent ou de services qu'elles rendent, soit pour le compte de leurs succursales ou leurs établissements au Maroc, soit pour le compte de personne physique ou morales indépendantes, domiciliés ou exerçant une activité au Maroc ».

CONCLUSION DU PREMIER TITRE

298. L'étude organisationnelle de la juridiction du travail en France et au Maroc statuant dans le contentieux individuel du travail a soulevé de nombreux problèmes presque similaires tant au sein de leur composition que des règles de compétence qui leur sont applicables.

299. Des dysfonctionnements liés à la composition de ces juridictions du travail. La composition du conseil de prud'hommes par des juges « paritaires », anciennement « élu », est depuis longtemps critiquée pour son caractère peu démocratique parce qu'elle donne à une minorité d'employeurs un poids égal à la majorité des salariés. Ensuite, l'absence de juges professionnels provoque un éloignement de droit et sa potentielle partialité en raison du caractère paritaire de la juridiction. Depuis la loi Macron, ces caractéristiques identitaires ont été changées. Le caractère « électif » a été définitivement supprimé, et remplacé par une « désignation », et le « paritarisme » se voit profondément altéré. En effet, il est désormais autorisé de recourir à un juge départiteur professionnel, sans qu'il y ait besoin d'un départage, sur demande des parties ou des conseillers prud'homaux. Ces changements accroissent le risque d'un retour à « l'échevinage » et de la banalisation d'un tribunal à « juge unique » comme c'est le cas devant la juridiction du travail marocaine. Celle-ci, qui est une juridiction « échevinale », composée d'un juge professionnel assisté de deux assesseurs sociaux, salariés et employeurs, a été également critiquée à cause de l'absence régulière des assesseurs sociaux impliquant de facto la composition d'un tribunal à « juge unique ». Est également mise en relief l'insuffisance de compétence des juges en matière de droit du travail. Les juges non professionnels (conseillers prud'homaux/assesseurs sociaux) qui assistent le juge, et parfois jugent comme c'est le cas en matière prud'homale, rencontrent également de nombreuses difficultés à cause notamment du faible taux de rémunération, de la fragilité de leur statut, etc. Les greffes sont débordées par une charge de travail trop intense, subissent la fragilité de leur statut et de leur rémunération insuffisante par rapport à cette charge du travail.

300. Des dysfonctionnements liés aux règles de compétence. Le problème de l'éclatement du contentieux social entre le conseil de prud'hommes et les autres juridictions, comme les juridictions civile, pénale, commerciale et administrative mettent en cause le champ de compétence du juge prud'homal et des autres juges. Les décisions peuvent se

contredire et les procédures peuvent se prolonger encore davantage. Comme en matière prud'homale, ce problème se pose devant la chambre sociale du tribunal de première instance face à l'insuffisance des techniques de la jonction et de la connexité dans le traitement de contentieux. Il se produit ainsi des problèmes similaires en l'occurrence, la contradiction des décisions et la lenteur des procédures.

301. En conclusion, tout n'est pas si noir dans ce constat, ces juridictions du travail en France comme au Maroc sont encore fonctionnelles malgré les critiques et participent amplement à l'effectivité du droit du travail. L'amélioration de l'état de fonctionnement de ces juridictions semble une nécessité. Il faut penser ici à l'amélioration des conditions de travail de tous les acteurs de ces juridictions (les juges, les assesseurs sociaux, les greffiers), par la formation et l'injection de moyens humains et matériels indispensables à leur bon fonctionnement. Il est alors opportun d'avoir recours au bloc de compétence introduit par la réforme dite « Macron » pour remédier au problème de l'éclatement de contentieux, mais aussi à l'action de groupe, à la procédure de la demande d'avis, ou encore à la question préjudicielle. Outre ces problématiques, la procédure devant le conseil de prud'hommes a profondément changé, ces changements ont rendu cette procédure plus complexe, voire illusoire, ce que corroborent l'échec de la conciliation et la lenteur de la procédure de jugement. Par ailleurs, la procédure devant la chambre sociale du tribunal de première instance semble rencontrer les mêmes problématiques, à savoir l'échec de la conciliation et la lenteur de la procédure, cela est en raison de plusieurs facteurs qui doivent être examinés au second titre.

TITRE II : L'ILLUSION DE L'EFFICACITÉ PROCÉDURALE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

« Si manifestement les délais excessifs résultent du manque de moyens de la juridiction prud'homale, il n'est pas discutable qu'il revienne à l'État de mettre en œuvre les moyens propres à assurer le service de la justice dans des délais raisonnables, faute de quoi il prive le justiciable de la protection juridictionnelle qui lui est due »¹⁰⁸⁶.

302. Telles sont les critiques dont le conseil de prud'hommes fait l'objet¹⁰⁸⁷. Depuis ces dernières années, des réformes de grandes ampleurs sont intervenues afin d'améliorer la qualité et l'efficacité de la justice prud'homale, ciblant notamment les règles fondamentales de la procédure prud'homale¹⁰⁸⁸. Le propos ici est de démontrer comment cette efficacité présumée reste illusoire et entre en contradiction avec l'objectif principal du législateur social, voire avec les caractéristiques mêmes de la juridiction prud'homale¹⁰⁸⁹.

303. La procédure en matière prud'homale. La procédure devant le conseil de prud'hommes obéit pour l'essentiel au droit commun, aujourd'hui par application du Code de procédure civile français, notamment par les dispositions de son livre premier¹⁰⁹⁰. Lorsqu'une juridiction judiciaire est appelée à statuer en matière prud'homale, les demandes sont formées, instruites et jugées conformément aux dispositions de ce livre¹⁰⁹¹. Le conseil de prud'hommes doit appliquer ces règles spéciales de procédure fixées par le Code du travail, en cas d'absence de règles précises dans les dispositions du présent Code, il est tenu d'appliquer les règles particulières de Code de procédure civile¹⁰⁹².

304. Des règles spécifiques à la procédure prud'homale. Ces règles propres à la procédure prud'homale ont été inaugurées par une loi du 27 mars 1907 avant d'être modifiées par la loi Boulin du 18 janvier 1979, la loi n° 82-372 du 6 mai 1982 et par la loi

¹⁰⁸⁶ V. TGI 4 avr. 2012, n° 11/02512, 11/02538, 11/02526, 11/02537.

¹⁰⁸⁷ E. Serverin, « Le procès des délais de procédure prud'homale », RDT 2012, p. 471.

¹⁰⁸⁸ V. Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JORF 0181 du 7 août 2015 ; Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF 0120 du 25 mars 2016.

¹⁰⁸⁹ P. Henriot, « Ne rien changer ou presque pour tout change - Que reste-t-il de la prud'homie ? », RDT 2017, p. 2014.

¹⁰⁹⁰ C. trav., français, art. R. 1451-1, cet article a été créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V).

¹⁰⁹¹ C. trav., français, art. R. 1451-1, al. 3, cet article a été modifié par décret n° 2019-966 du 18 septembre 2019 - art. 8.

¹⁰⁹² Cass. soc., du 19 fév. 1992, n° 88-43.409.

du 17 janvier 2002¹⁰⁹³. En 2008, une réforme est intervenue en supprimant soixante-deux conseils de prud'hommes¹⁰⁹⁴. Les règles de procédures ont encore été récemment modifiées par la loi Macron du 6 août 2015¹⁰⁹⁵ et le décret du 20 mai 2016¹⁰⁹⁶. Ces deux derniers textes ont bouleversé les règles de la procédure prud'homale¹⁰⁹⁷. Les règles de procédure ont donc connu plusieurs changements et modifications, dans le but de les adapter à un environnement socio-économique en perpétuel changement¹⁰⁹⁸.

305. Des règles adaptées à la matière sociale. Cette adaptation s'explique par la volonté du législateur français de prendre en considération la situation assez particulière des parties à la relation du travail et la nature spécifique de ces règles procédurales applicables en la matière¹⁰⁹⁹. Les difficultés que rencontre souvent le salarié pour accéder à la juridiction du travail, prouver ce qu'il allègue ou obtenir rapidement sont dû, ont ainsi été prises en compte pour définir par exemple les règles procédurales de la saisine (comparution, de représentation et d'assistance) jusqu'à la phase de jugement (exécution de jugements et l'exercice des voies de recours). La situation de la chambre sociale du tribunal de première instance ne semble pas différente à celle du conseil de prud'hommes. Les règles procédurales qui s'y appliquent semblent à leur tour complexes et mal adaptées à la matière sociale.

306. La procédure en droit du travail marocain est régie par les dispositions du Code de procédure civile. En matière de conflit du travail marocain, la procédure est régie par les dispositions du Code de procédure civile¹¹⁰⁰, notamment par les articles 269 à 294 relatifs à la procédure en matière sociale¹¹⁰¹. De la lecture de ces dispositions, il ressort en conséquence que la procédure commence à la saisine et s'étend jusqu'à l'exécution de jugement¹¹⁰².

307. Des règles propres à la matière sociale en perpétuel changement. Les règles de la procédure en matière de contentieux du travail marocain ont connu des rebondissements comme en droit français. Elles ont été instaurées par le dahir du 12 août

¹⁰⁹³ La loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 dite de modernisation sociale, JO du 18 janvier 2002.

¹⁰⁹⁴ V. Décret du décret n° 2008-514 du 29 mai 2008 modifiant le siège et le ressort des conseils de prud'hommes, JORF n° 0127 du 1 juin 2008 ; E. Serverin, « Le projet de refonte de la carte des prud'hommes, au mépris de son histoire », RDT 2008, p. 49 ; E. Serverin et T. Grumbach, « La réforme de la carte des prud'hommes devant le Conseil d'État ou le triomphe d'une approche managériale de la justice du travail », RDT 2009, p. 532.

¹⁰⁹⁵ La loi dite « Macron » n° 2015-990 du 6 août 2015, *op.cit.*

¹⁰⁹⁶ Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, *op.cit.*

¹⁰⁹⁷ D. Boulmier, « La procédure prud'homale après le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 », Dr. ouv., n° 816, juill. 2016, pp. 454-470, *spéc. chron.*, p. 454, V. dans ce sens : P. Lannoy, « La nouvelle procédure prud'homale issue de la loi Macron et du décret du 20 mai 2016 », *cah. soc. Barreau*, n° 288, août/sept. 2016, dossier, p. 451.

¹⁰⁹⁸ P. Lokiec, *Droit du travail*, 1^e éd. PUF, Thémis droit, Paris, 2019, 846 p, *spéc.* p. 41

¹⁰⁹⁹ *Idem.*

¹¹⁰⁰ Dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 (11 ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile marocain, publié au B.O du 30 septembre 1974.

¹¹⁰¹ M. El Fekkak, *Législation du travail : relation de travail*, t. 2, Casablanca, 2005, 456 p, *spéc.* pp. 157-159.

¹¹⁰² *Idem.*

1913 portant Code de procédure civile¹¹⁰³. Quelques années plus tard, le dahir du 16 décembre 1929 instituant les « conseils de prud'hommes » leur rendait applicable la procédure prévue par le dahir du 12 août 1913 relatif à la procédure civile pour les affaires portées devant les tribunaux de paix, appelées par la suite « tribunaux de Sadad », sous réserve des dispositions des articles 33 à 46 du dahir de 1957¹¹⁰⁴. Ces juridictions de premier degré ont été ensuite remplacées par des « tribunaux sociaux », avant que, deux années plus tard, le législateur supprime ces tribunaux spécialisés pour confier l'ensemble du contentieux social aux tribunaux de première instance¹¹⁰⁵. Enfin, les dernières modifications intervenues en 2004 résultent de la loi n° 65-99, relative au Code du travail¹¹⁰⁶. Ce texte n'a fait que reprendre la plupart des dispositions du Code de procédure civile relatives aux règles de procédure en matière sociale¹¹⁰⁷. Quant au régime des voies de recours, il est identique à celui en vigueur devant les juridictions de droit commun¹¹⁰⁸.

308. Les difficultés procédurales en matière prud'homale, et en matière de conflit du travail marocain. Cette procédure qui commence de l'introduction de l'instance et s'étend jusqu'à la phase d'exécution de jugement et à l'exercice de voies de recours ne manque pas de difficultés liées notamment aux règles procédurales applicables devant la juridiction du travail. En matière prud'homale, ces règles ont connu des changements radicaux ciblant les délais de prescription qui ont été réduits¹¹⁰⁹, la saisine qui a été formalisée, la comparution obligatoire qui a été supprimée¹¹¹⁰ et les règles d'assistance et de représentation qu'ont été modifiées¹¹¹¹. Ces règles ont bouleversé la procédure devant le conseil de prud'hommes¹¹¹² et ont rendu l'accès à la justice sociale plus complexe¹¹¹³. Cela a été confirmé par chiffres du contentieux prud'homal qui ont chuté¹¹¹⁴. La procédure de conciliation, mission principale des conseils de prud'hommes, a été impactée et subit un échec¹¹¹⁵, tandis que la procédure de jugement est devenue plus complexe¹¹¹⁶. En droit du

¹¹⁰³ Dahir organique du 12 août 1913 sur l'organisation judiciaire au Maroc, publié au B.O, n° 46 du 12 août 1913.

¹¹⁰⁴ M. Morère, Les tribunaux du travail au Maroc, Fidutec, Casablanca, 1958, *spéc.* pp. 40 à 47.

¹¹⁰⁵ A. Boudahrain, Le droit du travail au Maroc, t. 2, 2^e éd. Al Madariss, coll. Connaissances juridiques, Casablanca, 2010, 661 p, *spéc.* p. 247.

¹¹⁰⁶ Dahir 1-03-194 du 11 sept. 2003 (14 rejev 1424) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, publié au B.O. du 6 mai 2004.

¹¹⁰⁷ M. El Fekkak, Législation du travail : relations de travail, t. 1, Casablanca, 2005, 446 p, *spéc.* p. 69.

¹¹⁰⁸ *Idem.*

¹¹⁰⁹ B. Gauriau, «La diminution des délais de prescription», Dr. Soc. 2013, p. 833 ; V. égal. A. Viottolo, « Prescription en droit du travail : nouvel état des lieux », Les Cahiers du DRH, n° 200 du 01/07/13, p. 3

¹¹¹⁰ Ch. Longin et D. Métin, « Les nouvelles règles de comparution des parties : que reste-t-il de la conciliation ? Dr. ouvr. nov. 2018, n° 844.

¹¹¹¹ *Idem.*

¹¹¹² V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun », Gaz. Pal. 30 août 2016, n° 272.

¹¹¹³ D. Baugard, « Prescriptions et pouvoirs du juge judiciaire », Dr. soc. 2018, p. 59.

¹¹¹⁴ E. Serverin, Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018, Baisse des demandes, concentration des litiges, juridictionnalisation de leur traitement, juill. 2019, 65 p.

¹¹¹⁵ D. Baugrad, « La nouvelles » conciliation », Dr. soc. 2017, p. 599.

¹¹¹⁶ Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, présenté par R. Ferrand, JOAN 22 mars 2016, n° 3596, p. 151.

travail marocain, la situation ne diffère pas beaucoup de la situation actuelle des prud'hommes. Les règles procédurales applicables devant la chambre sociale du tribunal de première instance sont les mêmes que celles retenues en droit commun¹¹¹⁷. Le législateur marocain a essayé de les adapter à la matière sociale, mais cela ne semble pas faciliter l'accès à la juridiction du travail. La procédure présente les mêmes symptômes qu'en matière prud'homale, l'échec de la conciliation et une procédure de jugement complexe, coûteuse et longue¹¹¹⁸. Quant aux recours aux voies de recours en matière prud'homale comme en droit du travail marocain, elles deviennent de plus en plus moins accessibles à cause de la complexification de la procédure en appel au stade de la cassation.

309. Une étude des incidents des règles procédurales applicables devant les juridictions du travail spécialisées dans le contentieux individuel du travail est nécessaire (**chapitre 1**). Elle précédera celle de l'élaboration du jugement et de l'exercice éventuel des voies de recours (**chapitre 2**).

¹¹¹⁷ Voir : les articles 269 à 294 du dahir du 28 septembre 1974 du Code de procédure civile marocain.

¹¹¹⁸ Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, Commission internationale des juristes, Genève, oct. 2013, 142 p, *spéc.* p. 68.

CHAPITRE I : LES INCIDENTS DES RÈGLES PROCÉDURALES APPLICABLES DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

310. La procédure en matière de traitement des contentieux individuels du travail en France comme au Maroc ne se limite pas à la formalisation des prétentions des parties, mais s'étend à l'ensemble des règles applicables au procès¹¹¹⁹. Elle implique, la question des règles introductives de l'instance qui marque le début de cette procédure, en commençant par les délais de saisine ou de prescription qui doivent être respectés, à défaut de quoi la demande est frappée d'irrecevabilité ou de forclusion. Si les délais sont respectés, certaines formalités doivent être respectées. Il y a également les règles de comparution et d'assistance des parties au conflit spécifiques à la procédure devant la juridiction du travail. Cependant, depuis la loi dite « Macron » de 2015 et le décret de 2016, ces règles ont radicalement changé et la procédure est devenue de plus en plus complexe pour les justiciables. C'est le cas également en droit du travail marocain, les règles de saisine, de comparution et d'assistance sont soumises aux mêmes règles de droit commun, ce qui les rendent complexes pour une partie de la population des travailleurs qui ignorent les règles de procédure contentieuse en matière sociale (**section 1**). La complexité de ces règles affecte les procédures de conciliation et de jugement en matière prud'homale et en matière de conflit du travail marocain (**section 2**).

¹¹¹⁹ En matière prud'homale, il faut voir les articles R. 1454-1 et suivant du Code du travail français ; en matière de travail marocain ; il faut voir les articles 269 jusqu'à 294 du Code de procédure civile marocain.

SECTION I : LA COMPLEXIFICATION DES RÈGLES INTRODUCTIVES D'INSTANCE.

311. En matière prud'homale comme en matière de conflit du travail marocain, la procédure contentieuse est soumise à des règles spécifiques. Ces règles sont à rechercher aussi bien dans le Code de procédure civile que dans le Code du travail, ce qui rend la procédure assez complexe pour les parties liées par l'instance. Ces derniers se retrouvent contraints de prêter attention à de nombreuses modalités avant et lors du procès dont le non-respect peut entraîner la forclusion et l'irrecevabilité de leur demande.

312. Les modalités de saisine, les acteurs du procès c'est-à-dire les parties au conflit dominent cette spécificité de la procédure devant la juridiction du travail française et marocaine. Cependant, la France a été condamnée à plusieurs reprises pour la lenteur de la procédure en matière prud'homale à cause de certains dysfonctionnements des conseils de prud'hommes. C'est dans ce contexte que le législateur français est intervenu dans le but d'améliorer la célérité de cette procédure. Cet objectif ne semble pas être atteint à cause des changements apportés aux règles introductives d'instance, en l'occurrence, la réduction des délais de prescription et la complexification des formalités de saisine. L'étude des difficultés posées par les mesures relatives à ces règles relatives à la saisine (§ 1) précédera celles liées aux règles de comparution et d'assistance (§ 2) en droit du travail français et en droit marocain.

§ 1 : Les mesures de la saisine de la juridiction du travail complexifiées.

« Les règles de droit n'ont de valeur que par leur concrétisation, qui rend les personnes effectivement titulaires de prérogatives juridiques. Cela peut s'opérer d'une façon tranquille, par un accès au droit, ou d'une façon plus belliqueuse, par l'accès à la justice »¹¹²⁰.

313. L'effectivité du droit dépend de l'accès à la justice¹¹²¹, autrement dit, de l'effectivité du droit d'accès au juge¹¹²². Ce droit se trouve limité en matière prud'homale,

¹¹²⁰ M.-A. Frison-Roche, « Le droit d'accès à la justice et au droit », in R. Cabrillac, M.-A. Frison-Roche, T. Revêt, Libertés et droits fondamentaux, 17^e éd. Dalloz, 2011, 952 p, *spéc.* pp. 522-539.

¹¹²¹ Y. Desdevises, « Accès au droit, accès à la justice », in L. Cadet (*dir.*), Dictionnaire de la justice, PUF 2004, *spéc.* pp. 1-6.

¹¹²² S. Tournaux, « Le droit d'ester en justice du salarié – essai de mise en ordre », *op.cit.*

ce qui se traduit par la réduction drastique des délais de prescriptions¹¹²³ et par les profonds changements concernant les nouvelles formalités apportées à la saisine devant le conseil de prud'hommes¹¹²⁴. S'agissant des délais de prescriptions en droit du travail marocain, ils sont également très réduits par rapport au droit français¹¹²⁵, tandis que la saisine est soumise à des formalités très strictes¹¹²⁶.

314. Les premières mesures qui préoccupent le salarié se concentrent sur la question du temps nécessaire pour agir en justice ou contester une décision. Ensuite, sur les formalités à respecter pour saisir le tribunal du travail. À partir de ce constat, il est important d'étudier les délais de saisine ou de prescription **(A)** avant d'envisager les modalités de saisine de la juridiction du travail en France et au Maroc **(B)**.

A. Les délais réduits de saisine ou de prescription de la juridiction du travail.

315. Il convient de distinguer ici, la prescription acquisitive permettant d'acquérir un droit ou un bien par le moyen de la possession¹¹²⁷ et la prescription extinctive qui est un mode d'extinction d'un droit résultant de l'inaction de son titulaire pendant un certain laps de temps¹¹²⁸. C'est cette prescription extinctive qui retiendra notre attention. Depuis les réformes de 2008 et de 2013, ces délais ont subi des réductions majeures en matière prud'homale. Cela pose des difficultés auxquelles le salarié peut être confronté lorsqu'il veut saisir le tribunal du travail. Si le délai très court est écoulé, sa demande est irrecevable et son droit d'accès limité **(1)**. En matière de conflit du travail marocain, les délais de prescription sont courts, mais moins diversifiés qu'en matière prud'homale. Ces délais peuvent, comme en matière prud'homale, constituer un obstacle au droit d'accès à la juridiction du travail **(2)**.

1. Les délais de saisine en matière prud'homale drastiquement réduits.

¹¹²³ M. Poirier, « Éviter le couperet de la prescription, après la loi de 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi », Dr. ouvr. 2014, p. 182.

¹¹²⁴ D. Boulmier, « Le volet prud'homal du projet de loi Macron : en « coup de force », mais sans « coup de jeune », Dr. soc. 2015, p. 430

¹¹²⁵ V. les dispositions des articles 395, 65 et 75 du Code du travail marocain.

¹¹²⁶ V. les articles 30 et 31 du Code de procédure civile marocain.

¹¹²⁷ J.-Ph. Tricoit, « La prescription en droit du travail », in Droit du travail, Coll. Tout-en-un. Droit, Ellipses, Paris, 2020, 512 p, *spéc.* pp. 417-427.

¹¹²⁸ C. civ., français, art. 2219, modifié par la loi n° 2018-561 du 17 juin 2008 – art. 1, et en vigueur depuis le 19 juin 2008.

316. Les délais de prescriptions en droit du travail ont été soumis à plusieurs changements depuis la réforme de 2008¹¹²⁹. En effet, avant cette réforme, le délai de droit commun pour une contestation en justice dépendait de la nature des demandes¹¹³⁰. En matière prud'homale, il existait deux délais pour agir : un délai de cinq ans pour toutes demandes de nature salariale¹¹³¹ et un délai de trente ans pour les demandes indemnitaires¹¹³². À l'issue de cette réforme¹¹³³, ce délai était de cinq ans, quelle que soit la nature de la demande¹¹³⁴. Ensuite, ce délai de cinq ans a été encore réduit par la réforme de 2013¹¹³⁵, qui a instauré une prescription biennale¹¹³⁶. Ce nouveau délai s'appliquait sur toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail¹¹³⁷, à l'exception de certaines actions qui relèvent d'un délai spécifique¹¹³⁸, notamment les actions en réparation d'un préjudice corporel, les actions en paiement du salaire qui est passé de cinq ans à trois ans ou les actions relatives à un harcèlement ou à une discrimination¹¹³⁹.

317. Par ailleurs, la réforme de 2017¹¹⁴⁰ poursuit le mouvement réformiste de réduction des délais de prescription les plus longs et n'apporte aucune modification aux délais particuliers, plus courts¹¹⁴¹. Un nouveau délai de prescription est introduit par cette réforme en tenant compte de la spécificité de chaque demande¹¹⁴². Désormais, pour toute action portant sur l'exécution du contrat de travail, le délai est de deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son

¹¹²⁹ La loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile est le premier texte s'inscrivant dans une lignée réformiste réduisant sensiblement les délais de prescription en matière sociale.

¹¹³⁰ A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, LGDJ, Lextenso, 2018, 190 p, *spéc.* p. 29.

¹¹³¹ Selon l'ancienne version de l'article 2227 du Code civil français, le délai de prescription était de cinq ans pour les rappels de salaire, primes, heures supplémentaires...

¹¹³² Notamment, les demandes pour dommages-intérêts pour licenciement abusif...prévu par l'ancienne version de l'article 2226 du Code civil français.

¹¹³³ La réforme du 17 Juin 2008 portant réforme de la prescription, *op.cit.*

¹¹³⁴ A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, LGDJ, Lextenso, *op.cit.*, *spéc.* p. 30.

¹¹³⁵ La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JORF n° 0138 du 16 juin 2013.

¹¹³⁶ A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, LGDJ, Lextenso, *op.cit.*

¹¹³⁷ A. Kebour-Rejasse, S. Guérinot, *Aller aux prud'hommes*, 5^e éd., Dalloz, Coll. Delmas expresse, Paris, 2020, 312 p, *spéc.* pp. 126-127.

¹¹³⁸ *Idem.*

¹¹³⁹ *Idem.*

¹¹⁴⁰ L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, dite « ordonnance Macron », publiée au Journal officiel le 23 septembre 2017 et entrée en vigueur le 24 septembre 2017.

¹¹⁴¹ A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, LGDJ, Lextenso, *op.cit.*, *spéc.* p. 31.

¹¹⁴² C. trav. français., art. L. 1471-1, al. 3 (modifié par ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 – art.1) dispose que : « les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent Code et notamment ceux prévus aux articles L.1233-67, L. 1234-20, L. 1237-14 et L. 1237-19-10, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5 ». En effet, ce délai fixé par cet article ne concerne pas ; les actions en réparation du dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail (dix ans) ; les actions en paiement ou en réparation du salaire (trois ans) ; les actions en matière de discrimination et de harcèlement, moral ou sexuel (cinq an) ; la contestation portant sur la rupture du contrat d'un contrat résultant de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle (12 mois) ; la dénonciation du reçu pour solde de tout compte (6 mois) ; l'action des salariés licenciés pour motif économique portant sur la régularité ou la validité du licenciement en raison de l'absence d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; l'action en contestation d'une rupture conventionnelle homologuée (12 mois).

droit¹¹⁴³. Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture¹¹⁴⁴, comme la contestation du licenciement pour motif économique¹¹⁴⁵, de la rupture conventionnelle¹¹⁴⁶, du contrat de sécurisation professionnelle¹¹⁴⁷ ou de la dénonciation du reçu pour solde de tout compte¹¹⁴⁸.

318. Il en ressort que l'ensemble des réformes depuis 2008 jusqu'à celle de 2017 visent clairement à réduire les délais de prescription¹¹⁴⁹. Ces délais fixés sont désormais très courts, ce qui peut réduire le temps pour agir devant le conseil de prud'hommes¹¹⁵⁰. Par conséquent, cela ne fait que compliquer la tâche pour des travailleurs qui ignorent trop souvent les délais de l'ensemble de ces procédures¹¹⁵¹. Par ailleurs, les délais de prescription en droit du travail marocain sont très courts par rapport au droit du travail français, ce qui représente un obstacle pour l'accès au juge du travail.

2. Le délai de saisine ou de prescription en droit du travail marocain.

319. À titre de comparaison, la loi marocaine ne diffère pas beaucoup de son homologue française. En effet, le délai pour agir devant le tribunal du travail marocain est aussi défavorable aux travailleurs et ne leur laisse que peu de temps pour agir. Ce délai de prescription est régi par le Code des obligations et des contrats marocains¹¹⁵², qui le fixe à deux ans d'une manière générale¹¹⁵³. En matière de relations individuelles de travail, tous les droits, quelle que soit leur nature, découlant de l'exécution ou de la cessation des contrats individuels de travail, des contrats de formation ou d'insertion, des contrats d'apprentissage et des litiges individuels en relation avec ces contrats, se prescrivent par deux années¹¹⁵⁴.

320. En matière de licenciement pour faute grave, le travailleur doit saisir le tribunal du travail dans un délai de 90 jours à compter de la date de la réception de la décision de

¹¹⁴³ C. trav., français, art. L 1471-1, al. 1, modifié par ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 – art.1.

¹¹⁴⁴ C. trav., français, art. L 1471-1, al. 2.

¹¹⁴⁵ C. trav., art. L. 1235-7 dispose que : « le délai de contestation en matière de licenciement économique, est de douze mois, soit à compter de la dernière réunion du comité social et économique, soit à compter de la notification individuelle de rupture au salarié ».

¹¹⁴⁶ C. trav., français, art. L. 1237-14 dispose que : « la contestation en matière de rupture conventionnelle est de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention ».

¹¹⁴⁷ « La contestation de la rupture d'un contrat de travail ou de son motif résultant de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle se prescrit par douze mois à compter de l'adhésion à ce contrat ». V. C. trav., art. L. 1233-67.

¹¹⁴⁸ « L'action en dénonciation du reçu pour solde de tout compte se prescrit par six mois à compter de sa signature ». V. C. trav., français, art. L. 1234-20.

¹¹⁴⁹ J. Icard, « La prescription en droit du travail. Étude d'actualité des relations individuelles de travail », RJS 5/2019, p. 331.

¹¹⁵⁰ D. Baugard, « Prescriptions et pouvoirs du juge judiciaire », Dr. soc 2018, p. 59.

¹¹⁵¹ *Idem.*

¹¹⁵² C.O.C., marocain, art. 317 à 392 relatives aux délais de prescription en droit commun.

¹¹⁵³ *Ibid.*

¹¹⁵⁴ V. C. trav., marocain, art. 395.

licenciement sous peine de déchéance¹¹⁵⁵. Concernant le reçu solde tout compte, il peut être dénoncé dans le délai de 60 jours suivant la date de sa signature. La dénonciation doit être effectuée, soit par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à l'employeur, soit par assignation devant le tribunal. Elle n'est valable qu'à condition de préciser les divers droits dont le salaire entend se prévaloir¹¹⁵⁶.

321. Le législateur marocain fixe un délai de prescription très court pour les actions en matière de conflits individuels du travail, pire encore, il ne laisse que 3 mois pour au salarié pour agir en cas de licenciement et 2 mois pour dénoncer le solde tout compte. Ces délais posent des difficultés et rendent la justice inaccessible pour une partie de la population ignorante des textes en la matière.

322. En définitive, les délais de prescription fixés par les législateurs français et marocain en matière de litiges nés de la relation du travail semblent insuffisants pour assurer la garantie des droits des travailleurs, alors qu'ils devraient être mieux protégés. Les deux législateurs devraient donc se pencher sur une réforme des délais de saisine pour les simplifier¹¹⁵⁷.

B. Les modalités de saisine de la juridiction du travail.

323. Il est évident que l'oralité de la procédure devant la juridiction du travail s'estompe en pratique, par le recours à l'écrit¹¹⁵⁸. Pourtant, cette procédure écrite devient de plus en plus complexe¹¹⁵⁹. Cela entrave le droit d'accès des citoyens en général et des travailleurs en particulier à la justice, alors que le droit d'accès au juge est un droit fondamental et caractérise l'une des qualités qui marquent le progrès social et juridique en matière de conflits individuels du travail¹¹⁶⁰. La procédure de saisine souffre de plusieurs handicaps qu'il convient d'analyser en matière prud'homale **(1)** aussi bien qu'en matière de conflit du travail marocain **(2)**.

1. Les modalités de la saisine en matière prud'homale sous l'ombre de l'écrit.

¹¹⁵⁵ V. C. trav., marocain, art. 65.

¹¹⁵⁶ V. C. trav., marocain, art. 75.

¹¹⁵⁷ I. Icard, « Controverse : faut-il simplifier la prescription en droit du travail ? RDT 2021, p. 556.

¹¹⁵⁸ A. Bugada, « État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualité », JCP S 2016, p. 1283.

¹¹⁵⁹ P. Henriot, « Ne rien changer (ou presque) pour tout changer, Que reste-il de la prud'homie ? (suite) », RDT 2017, p. 214.

¹¹⁶⁰ S. Tournaux, « Le droit d'ester en justice du salarié – essai de mise en ordre », RJS 6/20.

324. Le principe est toujours l'oralité de la procédure prud'homale. Le principe de l'oralité de la procédure prud'homale était posé par le Code du travail français¹¹⁶¹. Ce principe a connu un bouleversement¹¹⁶² depuis l'entrée en vigueur de la loi du 6 août 2015 dite « Macron »¹¹⁶³, du décret du 20 mai 2016¹¹⁶⁴, à compter du 1^{er} août 2016¹¹⁶⁵ et du décret du 10 mai 2017¹¹⁶⁶. Désormais, la saisine du conseil de prud'hommes est formée soit par requête¹¹⁶⁷, soit par présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation¹¹⁶⁸.

325. L'écrit s'imisce dans l'oralité¹¹⁶⁹. La nouveauté introduite s'est concrétisée dans la formalisation de l'écrit dès l'instance sous forme de la requête écrite¹¹⁷⁰ avec certaines exigences¹¹⁷¹. L'écrit s'impose à travers cette requête « écrite », alors que la saisine orale se faisait par une simple déclaration verbale auprès du greffe¹¹⁷².

326. Une requête avec des mentions spécifique, à peine de nullité. Le législateur l'a soumise aux mentions prescrites à l'article 58 du Code de procédure civile, à peine de nullité. Elle doit contenir un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionner chacun des chefs de celle-ci¹¹⁷³, être accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions, énumérées par la suite sur un bordereau qui lui est annexé. La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction¹¹⁷⁴. Lorsqu'elle est formée par une seule partie, la requête doit indiquer les noms, prénoms et domicile de la personne contre laquelle la demande est formée ou s'il s'agit d'une personne morale, sa dénomination et son siège social. Elle doit également faire état des pièces sur lesquelles la demande est fondée¹¹⁷⁵, de l'objet de la demande et doit être datée et signée¹¹⁷⁶.

¹¹⁶¹ C'est ce qui précise l'ancien article R. 1453-3 du Code du travail français qui dispose que : « la procédure prud'homale est orale ».

¹¹⁶² F. Guiomard, « Sécurisation et simplification des procédures, vraiment ? Nouvelles règles de saisine », RDT 2017, p. 558.

¹¹⁶³ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JORF n° 0181 du 7 août 2015 page 13537.

¹¹⁶⁴ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, publié au JORF n° 0120 du 25 mai 2016.

¹¹⁶⁵ *Idem*.

¹¹⁶⁶ Décret n° 2017-660 du 20 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail, JORF n° 0110 du 11 mai 2017.

¹¹⁶⁷ C. trav., français, art. R. 1452-1 dispose que : « la demande en justice est formée par requête. La saisine du conseil de prud'hommes, même incompétent, interrompt la prescription », cet article a été modifié par décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 – art. 36.

¹¹⁶⁸ Cette procédure de saisine par présentation volontaire des parties n'est pas encadrée par le Code du travail français. V. A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, LGDJ, Lextenso, 2018, *op.cit.*, spéc. p. 42.

¹¹⁶⁹ T. Grumbach, « L'oral et l'écrit dans la procédure prud'homale », RDT 2007, p. 468

¹¹⁷⁰ C. trav., français, R. 1452.

¹¹⁷¹ La requête doit à peine de nullité comporter les mentions prescrites par l'article 58 de Code de procédure civile.

¹¹⁷² T. Grumbach, « L'oral et l'écrit dans la procédure prud'homale », RDT 2007, *op.cit.*

¹¹⁷³ *Ibid.*

¹¹⁷⁴ C. trav., français, art. R. 1452-2, *op.cit.*

¹¹⁷⁵ CPC, français, art. 57 (modifié par Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 – art. 1).

¹¹⁷⁶ *Ibid.*

327. La règle de la nullité de la requête atténuée. La nouveauté introduite par le décret du 20 mai 2016, qui consiste à imposer au demandeur de développer sommairement les motifs de la demande¹¹⁷⁷, permet au défendeur de connaître les motifs de l'action dès le stade de la saisine¹¹⁷⁸, et de ne pas attendre la première audience pour les découvrir¹¹⁷⁹. Néanmoins, cette règle est atténuée par le Code de procédure civile, qui dispose que la nullité ne peut être prononcée qu'à charge pour l'adversaire qui l'invoque de prouver le grief que lui cause l'irrégularité¹¹⁸⁰, même lorsqu'il s'agit d'une formalité substantielle ou d'ordre public¹¹⁸¹.

328. Les parties peuvent se référer aux prétentions et moyens par écrit. Les formalités s'alourdissent encore lorsque les parties peuvent recourir aux prétentions et aux moyens qu'elles ont formulés par écrit¹¹⁸², surtout lorsque toutes les parties comparantes sont assistées ou représentées par un avocat et qu'elles ont formulé leurs prétentions par écrit. Dans ce cas, les conclusions sont bien encadrées¹¹⁸³. L'objectif était d'éclairer les parties à l'avance et de préparer une éventuelle conciliation. Toutefois, la complication des formalités pourrait avoir l'effet inverse pour la partie la plus faible dans la relation du travail, ce que l'on constate en observant la diminution du nombre de saisines devant le conseil de prud'hommes ces dernières années.

329. La convocation du demandeur. Par ailleurs, le greffe est soumis à de nouvelles obligations introduites par le décret du 20 mai 2016. Il avise par tous les moyens le demandeur des lieux, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas¹¹⁸⁴. Cet avis délivré par tous les moyens invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant la séance ou l'audience précitée et indique qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie¹¹⁸⁵. D'un autre côté, il faut souligner que la demande étant d'une manière générale individuelle, il est très rare que plusieurs salariés se joignent dans une demande unique. La jurisprudence française est intervenue sur ce point, en précisant que la réunion des demandes de plusieurs salariés dans une seule citation n'entraîne pas la nullité de l'acte introductif

¹¹⁷⁷ J. Vidal, *La procédure prud'homale*, 2^e éd., LexisNexis, Coll. Actualité (Paris, 2001), Paris, 2021, 169 p, *spéc.* p. 32.

¹¹⁷⁸ *Ibid.*

¹¹⁷⁹ *Ibid.*

¹¹⁸⁰ CPC, français, art. 114.

¹¹⁸¹ *Ibid.*

¹¹⁸² C. trav., français, art. R. 1453-4.

¹¹⁸³ C. trav., français, R. 1453-5.

¹¹⁸⁴ C. trav., français, art. R. 1452-3 (modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 - art. 8).

¹¹⁸⁵ *Idem.*

d'instance¹¹⁸⁶, comme c'est le cas de l'action de groupe en matière de discrimination¹¹⁸⁷ permettant à plusieurs salariés dans des situations similaires d'agir ensemble avec l'octroi de réparations de façon individuelle¹¹⁸⁸.

330. Convocation de défendeur. La convocation du défendeur est soumise à son tour à des formalités. Elle doit contenir le nom, la profession, le domicile du demandeur, le lieu, le jour et l'heure¹¹⁸⁹. Elle doit être envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception¹¹⁹⁰ et, là encore, la communication est faite par écrit¹¹⁹¹.

331. En définitive, les nouvelles modalités de saisine du conseil de prud'hommes remettent en cause un des principes fondamentaux de la procédure prud'homale : celui de l'oralité des débats¹¹⁹². Le décret maintient expressément l'oralité des débats, mais les indices montrent qu'il impose le recours à l'écrit dans l'oralité¹¹⁹³. Cette oralité permet l'accès à la justice au travailleur plus facilement que par le biais des conclusions qui formalisent le débat et qui n'aident pas forcément le juge prud'homal à s'imprégner de la réalité de la vie de l'entreprise¹¹⁹⁴. Cela s'illustre notamment dans la procédure de mise en l'état avec la possibilité d'écarter des débats les pièces produites après l'ordonnance de clôture¹¹⁹⁵. La procédure de saisine des juridictions en matière de conflit de travail marocain se heurte également à des problématiques qui rendent difficile l'accès à la juridiction du travail.

2. Les modalités de saisine mitigées en matière de conflit du travail marocain.

332. Les modalités de saisine soumises aux règles de droit commun. La procédure de saisine en droit du travail marocain est soumise d'une manière générale aux mêmes règles

¹¹⁸⁶ Cass., soc., du 25 juin 2002, Bull. civ., V, n° 2016.

¹¹⁸⁷ V. F. Guiomard, I. Meftah, « Les discriminations syndicales au prisme des contentieux », à paraître, Travail et emploi, 2016 ; V. égal. dans ce sens : L. Pécaut-Rivolier, D. Pons, Les discriminations collectives en entreprise - Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif, Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ministère de la justice, ministère des Droits des femmes, Déc. 2013, 165 p, *spéc.* p. 8.

¹¹⁸⁸ Projet de loi n° 661 portant application des mesures relatives à la justice du XXIe siècle, déposé au Sénat le 31 juill. 2015, 447 p ; V. égal. S. Amrani-Mekki, « L'action de groupe du XXIe siècle. - Un modèle réduit et réducteur ? », JCP, éd. G, 2015, 1196.

¹¹⁸⁹ V. Dans ce sens : R. 1452-4, R. 1453-1R, R. 1453-2, R. 1454-10 et R. 1454-12 à R. 1454-18 du Code du travail français.

¹¹⁹⁰ C. trav. français, art. R. 1452-4, *op.cit.*

¹¹⁹¹ *Idem.*

¹¹⁹² É. Bataille, M. Comorant, La procédure prud'homale : Pratiques judiciaires, 4^e éd., Coll. Pratique judiciaires, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p, *op.cit.*, *spéc.* p. 227.

¹¹⁹³ *Ibid.*

¹¹⁹⁴ F. Ekollo, « Le rôle des écritures dans les procédures orales. Quelle alternative à la méprise jurisprudentielle ? », Gaz. Pal., 21-22 jan. 2000. Une autre estime que l'oralité empoisonne l'oralité judiciaire devant le conseil de prud'hommes ; V. dans ce sens : F.-J. Pansier, « L'oralité des débats vaut caractère contradictoire des demandes et des pièces », Cah., soc. Barreau, n° 127, p. 57.

¹¹⁹⁵ C. trav., français, art. 1454-19.

que celles applicables aux autres branches de droit¹¹⁹⁶. Dit autrement, il n'existe pas, en droit marocain, de procédure spécifique aux relations individuelles du travail dont les litiges sont soumis aux règles générales posées par le Code de procédure civile¹¹⁹⁷. Le tribunal de première instance est saisi, soit par requête, soit par la déclaration du demandeur comparant en personne dont le procès-verbal est adressé par l'un des agents assermentés du greffe¹¹⁹⁸. Cette déclaration est signée par le demandeur ou la mention est faite qu'il ne peut pas signer¹¹⁹⁹.

333. Procédure écrite en principe, mais orale en matière sociale. Il faut également préciser que sont applicables, devant les tribunaux de première instance et les chambres d'appel, les règles de la procédure écrite applicables devant la cour d'appel conformément aux articles 329, 331, 332, 334, 335, 336, 342 et 344 du Code de procédure civile¹²⁰⁰. Les attributions dévolues par ces articles à la cour d'appel, à son premier président ou au conseiller rapporteur, sont exercées respectivement par le tribunal de première instance, son président ou le juge rapporteur¹²⁰¹. Cependant, la procédure reste orale dans certaines affaires sociales et civiles... etc.¹²⁰²

334. Il en ressort que la procédure écrite n'est pas obligatoire en matière sociale et que c'est au demandeur de choisir entre la procédure orale et écrite. Cependant, dans la pratique en matière de conflit individuel du travail, la procédure orale est rarissime. Souvent l'écrit domine devant la chambre sociale de tribunal de première instance.

335. Requête écrite avec des mentions obligatoires sous peine de nullité. Par ailleurs, comme en droit français, la requête doit contenir les noms, prénoms, qualités ou professions, domicile ou résidence de la résidence du défendeur et du demandeur, ainsi s'il y a lieu, les noms, qualité et domicile du mandataire du demandeur. Si l'une des parties est une société, la requête doit contenir la dénomination sociale, la nature et le siège de la société¹²⁰³. En outre, la requête doit énoncer sommairement l'objet de la demande, les faits et moyens invoqués. Les pièces dont le demandeur entend éventuellement se servir doivent être annexées à la demande contre récépissé délivré par le greffe au demandeur mentionnant

¹¹⁹⁶ La procédure en matière sociale est régie par les articles 269 à 294 du dahir du 28 septembre 1974 formant Code de procédure civile marocain.

¹¹⁹⁷ V. M. El Fekkak, *Législation du travail ; relations de travail*, t. 1, Imprimerie Najah El Jadida, Casablanca, 2005, *op.cit.*, *spéc.* pp. 157-159.

¹¹⁹⁸ V. CPC, marocain, art. 31.

¹¹⁹⁹ *Ibid.*

¹²⁰⁰ CPC, marocain, art. 45.

¹²⁰¹ CPC, marocain, art. 45.

¹²⁰² *Ibid.*

¹²⁰³ V. CPC, marocain, art. 32.

le nombre et la nature des pièces qui sont jointes¹²⁰⁴. Cela permet au défendeur de connaître les motifs de l'action dès le stade de la saisine. Certes, cela pourrait éviter l'allongement de la procédure en permettant aux parties de se préparer à une éventuelle conciliation. Cependant, cela entraîne une disparition de l'oralité qui caractérise pourtant la procédure en matière sociale.

336. En cas d'omission d'énonciation, la requête risque le rejet. Si la demande est formulée par requête écrite contre plusieurs défendeurs, le demandeur devra déposer autant d'exemplaires qu'il y a de défendeurs en cause¹²⁰⁵. Le juge chargé de l'affaire fait préciser, le cas échéant, les énonciations omises ou incomplètes, et demande la fourniture d'un nombre suffisant de copies de la requête, et ce dans le délai qu'il fixe, sous peine du rejet de la demande¹²⁰⁶. Ainsi, en cas d'omission de certaines formes non substantielles telles que les mentions relatives à la dénomination sociale, la nature ou le siège social, le tribunal peut demander au travailleur de régulariser la procédure en apportant les rectifications qui s'imposent¹²⁰⁷. En conséquence, la saisine s'est alourdie par ces restrictions, les travailleurs qui ne connaissent pas souvent ces procédures peuvent voir leur demande rejetée, ainsi que leur droit d'accès au juge limité dès la phase de saisine.

337. Possibilité d'action groupée lorsqu'il y a un intérêt commun. Il arrive que plusieurs demandeurs travailleurs se mettent d'accord pour présenter leurs demandes par voie de requête conjointe¹²⁰⁸. La jurisprudence marocaine s'est déjà penchée sur cette question et précise que pour ce faire, il faut justifier d'un intérêt commun, sous peine d'irrecevabilité de la demande¹²⁰⁹. L'effectivité du droit du travail imprime déjà sa marque bien avant d'entamer cette procédure devant la juridiction du travail de premier degré. La question du délai de saisine, ainsi que les modalités relatives à l'exercice de celle-ci reflètent l'image de cette effectivité. Ce sont donc des facteurs parmi d'autres qui participent à la mise en œuvre de ce droit. Cependant, les délais de saisine du conseil de prud'hommes ont connu plusieurs changements qui visent à réduire le temps pour agir à disposition des justiciables. De la même manière, le basculement de la procédure de l'oralité dans l'écrit implique plusieurs exigences qui compliquent de plus en plus la procédure. En droit du travail marocain, la situation est presque identique malgré la différence des deux institutions

¹²⁰⁴ CPC, marocain, art. 32.

¹²⁰⁵ *Idem.*

¹²⁰⁶ *Idem.*

¹²⁰⁷ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, éd. Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit.*, *spéc.*, pp. 272-273.

¹²⁰⁸ *Idem.*

¹²⁰⁹ Cass., soc. marocaine A. n° 1619, du 22 déc. 1998. Dos., soc. n° 174/97. Bulletin d'information de la Cour de cassation actuelle.

spécialisées dans le contentieux individuel du travail, les délais de saisine sont très courts et la procédure est complexe pour les justiciables. En plus de l'étude des modalités de saisine, d'autres règles méritent d'être analysées, notamment les règles de comparution et d'assistance des parties au conflit.

§ 2 : La complexification des règles de comparution et d'assistance des parties au conflit.

338. La procédure devant la juridiction du travail est une procédure orale¹²¹⁰, ce qui implique en principe une comparution personnelle dès la première audience des parties au conflit¹²¹¹. Cependant, les justiciables peuvent également, parfois pour des raisons légitimes¹²¹², être assistés ou représentés par d'autres personnes¹²¹³. Depuis la loi dite « Macron » de 2015¹²¹⁴, et le décret de 2016¹²¹⁵, ces règles ont été complètement changées. Dans un but que l'on prétend de rationalisation de l'oralité, la comparution personnelle qui constitue l'une des caractéristiques de la procédure prud'homale a été supprimée¹²¹⁶. Les parties ont désormais la faculté de se faire assister ou représenter sans justifier d'aucun motif légitime¹²¹⁷. Cette nouveauté ne laisse pas d'étonner tant qu'elle s'inscrit à rebours du principe fondamental de l'oralité. En droit marocain, la procédure est en principe écrite, mais en matière sociale elle est orale, ce qui justifie l'exigence de la comparution en personne, surtout à la première audience¹²¹⁸. Contrairement à la matière prud'homale, les parties doivent justifier d'un motif légitime pour qu'elles puissent être assistées ou représentées¹²¹⁹. Ces règles de comparution et d'assistance rencontrent des difficultés devant les deux juridictions du travail. On se saurait donc parler des problématiques liées aux règles de la comparution **(A)** sans évoquer celles de l'assistance voire de la représentation des parties pendant cette procédure **(B)**.

¹²¹⁰ C. trav., français, art. R. 1453-3, crée par Décret 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V), en vigueur depuis le 01 2008.

¹²¹¹ C. trav., français, art. R. 1453-1 dans sa version en vigueur du 1er mai 2008 au 26 mai 2016.

¹²¹² Cass. soc. 20 nov. 2001, n° 00-46.847, Dr. ouvr. 2002, p. 445, n. D. Boulmier.

¹²¹³ *Idem*.

¹²¹⁴ D. Boulmier, « Le volet prud'homal du projet de loi Macron : en « coup de force », mais sans « coup » de jeune », Dr. soc. 2015, p. 430.

¹²¹⁵ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF 0120 du 25 mai 2016.

¹²¹⁶ C. trav., français, art. 1453-1 dans sa version actuelle.

¹²¹⁷ C. trav., français, art. R. 1453-1, al. 2.

¹²¹⁸ CPC, marocain, art. 275.

¹²¹⁹ CPC, marocain, art. 276.

A. *La comparution des parties dans la procédure en matière sociale.*

339. En un sens général, la comparution est le fait d'organiser sa défense en justice conformément aux modalités propres à la juridiction devant laquelle on plaide¹²²⁰. Soit, en comparaisant en personne¹²²¹, c'est-à-dire en se présentant devant une juridiction pour plaider, faire une déclaration ou apporter un témoignage¹²²², soit, par la constitution d'un avocat lorsqu'elle est obligatoire,¹²²³ ou encore en se faisant représenter par une autre personne lorsque la loi l'autorise¹²²⁴.

340. En matière prud'homale, la comparution n'est plus obligatoire¹²²⁵ et l'assistance ou la représentation est devenue un choix¹²²⁶, contrairement à la comparution en droit du travail marocain qui est obligatoire à la première audience¹²²⁷, avec la possibilité d'être représenté ou assisté en cas de motif légitime¹²²⁸. Les règles de comparution et d'assistance en droit du travail français et en droit du travail marocain diffèrent. Cette divergence se retrouve dans la mise en œuvre du principe général de comparution des parties devant la juridiction du travail **(1)**, mais également dans le traitement des incidents de comparution, de l'assistance et de la représentation des parties **(2)**.

1. La disparition du principe général de comparution personnelle des parties en matière sociale.

341. La suppression du principe de comparution en matière prud'homale. Avant la réforme de la loi dite « Macron » de 2015 et du décret du 20 mai 2016¹²²⁹, le principe était que les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime¹²³⁰. Elles pouvaient néanmoins se faire assister¹²³¹. Cette exigence de comparution

¹²²⁰ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghazi (éd. *scientifiques*), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022, p. 1105, *spéc.* pp. 184-185.

¹²²¹ M. Poirier, Dictionnaire du procès prud'homal, 2^e éd., Ellipses, Coll. Dictionnaires de droit, Paris, 2014, 348 p, *spéc.* p. 71.

¹²²² G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghazi (éd. *scientifiques*), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022, *op.cit.*

¹²²³ *Idem.*

¹²²⁴ *Idem.*

¹²²⁵ C. trav., art. R. 1453-1, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 - art. 9.

¹²²⁶ *Idem.*

¹²²⁷ CPC, marocain, art. 275

¹²²⁸ CPC, marocain, art. 276.

¹²²⁹ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF n° 0120 du 25 mai 2016.

¹²³⁰ V. C. trav., français, art. R. 1453-1 avant les modifications introduites par décret n° 2006-660 du 20 mai 2016 précité.

¹²³¹ D. Boulmier, Conseil de prud'hommes : agir et réagir au procès prud'homal, Lamy, Coll. Axe Droit, Rueil-Malmaison, 2011, 494 p, *spéc.* p. 143.

en personne s'expliquait par la spécificité prud'homale et notamment par le particularisme de la procédure de conciliation préalable et de l'oralité des débats¹²³². La comparution en personne est justifiée par l'oralité de la procédure et par la préparation des parties au conflit pour une éventuelle conciliation. Cependant, dans la pratique prud'homale, la comparution personnelle était difficile à obtenir à cause de l'absence régulière de l'employeur et du laxisme de la justice prud'homale dans le contrôle de l'existence de motif légitime¹²³³. Cela a poussé le législateur français à supprimer cette règle.

342. L'atténuation de la suppression du principe de la comparution personnelle.

La modification introduite par le décret de 2016 à l'article R. 1453-1 du Code du travail a mis fin à l'obligation de comparution personnelle qui constituait l'une des spécificités de la justice prud'homale¹²³⁴. Il est prévu que les parties se défendent elles-mêmes¹²³⁵. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter¹²³⁶. Elles peuvent donc comparaître à leur choix en personne ou par représentation et n'ont plus en pareil cas à justifier d'un motif légitime¹²³⁷, ce qui constitue un alignement sur le droit commun applicable en procédure orale¹²³⁸. Pour atténuer la suppression de la comparution personnelle, le législateur donne le pouvoir au bureau de conciliation et d'orientation d'entendre les parties « en personne »¹²³⁹ ; ce pouvoir est également octroyé au bureau de jugement¹²⁴⁰. Mais le problème qui se pose ici est qu'on assiste à une disparition de l'oralité malgré le pouvoir donné au bureau de conciliation d'entendre les parties en personne, ce que démontre la situation concernant les règles de comparution devant la chambre sociale de tribunal de première instance marocaine. Certes, les règles de comparution y sont un peu différentes des règles de comparution en matière prud'homale, mais nous allons voir que cette procédure mitigée entre écrit et oral a participé à la disparition de l'oralité.

343. Principe de comparution en droit du travail marocain. Le principe général de comparution des parties devant la chambre sociale de tribunal de première instance est régi par le Code de procédure civile¹²⁴¹. Il est prévu que les parties comparaissent en principe

¹²³² M. Henry, « Oralité, contradiction et preuve », semaine soc. Lamy, suppl. n° 410, D. 79, 1988.

¹²³³ « en acceptant que la société soit représentée par un avocat, la cour d'appel a implicitement, admis l'existence d'un motif légitime justifiant la non-comparution du mandataire social », V. Cass. soc. 22 jan. 1998, n° 95-42.719.

¹²³⁴ É. Bataille, M. Comorant, La procédure prud'homale ; Pratiques judiciaires, 4^e éd., Coll. Pratiques judiciaires, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p., *op.cit.*, *spéc.* p. 234.

¹²³⁵ C. trav., français, R. 1453-1, modifié par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016.

¹²³⁶ *Ibid.*

¹²³⁷ É. Bataille, La procédure prud'homale ; Pratiques judiciaires, 4^e éd. Coll. Pratiques judiciaires, *op.cit.*

¹²³⁸ *Ibid.*

¹²³⁹ C. trav., français, R. 1454-1, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 13.

¹²⁴⁰ CPC, français, art. 184 et suivants.

¹²⁴¹ La procédure en matière sociale est régie par les articles 269 à 294 du Dahir du 28 septembre 1974. V. M. El Fekkak, Législation du travail : relations de travail, t. 1, *op.cit.*, p. 157-159.

en « personne » à la première audience¹²⁴². Elles peuvent éventuellement se faire assister ou représenter, mais avec une autorisation de juge¹²⁴³.

344. L'exigence de la comparution personnelle des parties. Le législateur du travail marocain exige une comparution « en personne » à la première audience, cela marque le caractère fondamental de l'oralité de la procédure en matière sociale, et s'explique, généralement, par la volonté du législateur de réussir la phase préliminaire de conciliation judiciaire devant le juge de la chambre sociale du tribunal de première instance.

345. La comparution fait défaut à cause de l'absence des parties. Cependant, cette comparution personnelle fait régulièrement défaut par l'absence régulière de l'une des parties, souvent l'employeur qui ne prend pas la peine de se présenter à la première audience et qui préfère se faire représenter. Ce dernier doit justifier de l'existence d'un empêchement légitime et obtenir l'autorisation du juge. Cette règle rencontre la même problématique que l'ancienne règle de comparution en matière prud'homale. Faut-il donc supprimer définitivement cette règle à l'instar du législateur français ? Cela va-t-il apporter de vraies solutions permettant l'amélioration du traitement du contentieux individuel du travail ? Le législateur a réagi vis-à-vis des absences qui affectent la conciliation, ce qu'il convient d'analyser dans un second point.

2. Le défaut de comparution des parties sanctionné.

346. Nul ne peut être jugé sans avoir entendu. En principe, nulle partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée¹²⁴⁴. D'une manière générale et sauf motif légitime, si une partie ne comparaît pas, personnellement ou par représentation, le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) peut juger l'affaire, en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a contradictoirement communiqués¹²⁴⁵. Dans ce cas, le bureau de conciliation et d'orientation statue en tant que bureau de jugement dans sa composition restreinte¹²⁴⁶. Les articles R. 1454-12 et R. 1454-13 du Code du travail envisagent tour à tour le cas du défaut de comparution du demandeur, puis du défendeur. L'affaire est alors renvoyée le cas échéant à une audience ultérieure du bureau de jugement dans sa composition

¹²⁴² CPC, marocain., art. 275.

¹²⁴³ CPC, marocain., art. 276.

¹²⁴⁴ CPC, français, art. 14.

¹²⁴⁵ J. Vidal, La procédure prud'homale, 3^e éd. LexisNexis, Coll. Actualité (Paris. 2001), Paris, 2021, 169 p, *spéc.* p. 40.

¹²⁴⁶ C. trav., français, art. L. 1454-1, al. 3, modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 (V).

restreinte. Le greffier avise pour tous moyens la partie qui ne l'aura pas été verbalement de la date d'audience¹²⁴⁷.

347. En droit du travail marocain, le déroulement du procès obéit comme en droit français à certaines exigences qui constituent des garanties pour les parties au procès. À cet effet, des règles relatives à cette procédure doivent être respectées, en particulier le principe du contradictoire¹²⁴⁸. Dans ce sens, aucune partie ne peut être jugée sans avoir été entendue ou appelée. Ce principe consacre donc la liberté de la défense qui s'impose aux parties et au juge¹²⁴⁹. Si, sans aucune excuse valable, l'une des parties ne comparait pas, l'affaire est radiée si c'est le demandeur qui n'a pas comparu, il sera statué par défaut si c'est le défendeur qui ne s'est pas présenté¹²⁵⁰.

348. Il semble que le défaut de comparution a des effets différents devant les juridictions du travail française et marocaine, selon qu'ils s'agissent d'une non-comparution du demandeur **(a)** ou de défendeur **(b)**.

a. La non-comparution du demandeur en matière prud'homale et en matière de droit du travail marocain

349. Nous allons étudier dans un premier temps, la réaction de législateur du travail en cas de non-comparution du demandeur en matière prud'homale, puis en matière de droit du travail marocain.

i. La non-comparution en matière prud'homale.

350. En cas d'absence de demandeur sans motif légitime, l'affaire est jugée sur le fond ou renvoyée à une audience ultérieure. Le principe général de comparution est posé par le Code de procédure civile français qui précise qu'en cas de non-comparution du

¹²⁴⁷ J. Vidal, La procédure prud'homale, 3^e éd. LexisNexis, Coll. Actualité (Paris. 2001), *op.cit.*

¹²⁴⁸ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Imprimerie Najah El Jadida, Casablanca, 2010, *op.cit.*, *spéc.* p. 256.

¹²⁴⁹ *Ibid.*

¹²⁵⁰ M. El Fekkak, Législation du travail : relation du travail, t. 2, Casablanca, 2005, *op.cit.*, *spéc.* p. 158.

demandeur, sans motif légitime, le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire, sauf la faculté du juge de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure¹²⁵¹.

351. La requête est déclarée caduque, si le défendeur ne sollicite pas un jugement sur le fond¹²⁵². Lorsque le demandeur ne comparaît pas, la citation est caduque¹²⁵³, si le défendeur ne sollicite pas un jugement sur le fond, sauf s'il rapporte la preuve de l'existence d'un motif légitime dans un délai de quinze jours, qu'il n'aurait pas été en mesure de communiquer en temps utile, et dans ce cas, l'affaire est reportée à une audience ultérieure¹²⁵⁴. Le demandeur est prévenu par tous moyens de la date de l'audience de conciliation, à laquelle le défendeur est convoqué par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception¹²⁵⁵.

352. Le principe de non-comparution du demandeur est celui du droit commun. Il en ressort que le législateur du travail reprend le principe du droit commun pour régler le problème de l'absence de comparution du demandeur en matière sociale. Il prévoit deux cas de figure en cas d'absence de la partie demanderesse¹²⁵⁶. D'abord, lorsqu'au jour de la tentative de conciliation le demandeur ne se présente pas sans un motif légitime, l'affaire est jugée en l'état des pièces et des moyens communiqués contradictoirement par l'autre partie¹²⁵⁷, sauf si le juge décide de renvoyer l'affaire à une audience ultérieure¹²⁵⁸. Ensuite, le juge peut également déclarer la citation caduque¹²⁵⁹, même d'office, sauf en cas de motif légitime¹²⁶⁰. Il faut souligner que la caducité prive de tout effet l'acte introductif d'instance et la citation qui s'en suivait¹²⁶¹. La jurisprudence considère ainsi que « la non-comparution du demandeur à la première audience au fond n'est pas une cause de caducité s'il était déjà présent à la première audience de conciliation et à la première audience du bureau de jugement »¹²⁶².

353. En cas d'échec de la conciliation, l'affaire est jugée contradictoirement ou renvoyée à une audience ultérieure. En cas d'échec de la conciliation, l'affaire est

¹²⁵¹ CPC, français, art. 468 (modifié par décret 86-585 1986-03-14 art. 1 JORF 19 mars 1986).

¹²⁵² C. trav., français, R. 1454-12, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 14.

¹²⁵³ CPC, français, art. 468.

¹²⁵⁴ *Ibid.*

¹²⁵⁵ C. trav., français, art. R 1454-12, *op.cit.*

¹²⁵⁶ CPC, français, art. 467 à 470 relatifs au jugement contradictoire.

¹²⁵⁷ C. trav., français, art. R. 1452-3, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 –art. 8, dispose que : « le greffe avise par tous moyens le demandeur des lieux, jour et heure de la séance du bureau de conciliation et d'orientation ou de l'audience lorsque le préalable de conciliation ne s'applique pas. Cet avis par tous moyens invite le demandeur à adresser ses pièces au défendeur avant la séance ou l'audience qu'en cas de non-comparution sans motif légitime il pourra être statué en l'état des pièces et moyens contradictoirement communiqués par l'autre partie » (modifié par le Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, article 45, *op.cit.*).

¹²⁵⁸ C. trav., français, art. R. 1454-12, *op.cit.*

¹²⁵⁹ CPC, français, art. 468, al. 2.

¹²⁶⁰ *Idem.*

¹²⁶¹ X. Haubry, Procédure prud'homale, (dirigée par C. Tahiri), Coll. Lexifac. Droit, Bréal, Paris, 2014, 303 p, *spéc.* p. 210.

¹²⁶² Cass., soc., n° 96-45301 du 13 janvier 1999.

renvoyée devant le bureau de jugement, les parties au conflit sont averties par tous les moyens de la date exacte de l'audience si elles ne l'ont pas été verbalement¹²⁶³. En revanche, en cas de non-comparution du demandeur devant le bureau de jugement, le législateur social prévoit des conséquences similaires à celles de la non-comparution devant le bureau d'orientation et de conciliation, soit, un jugement qui sera contradictoire, après que le juge se soit assuré que les prétentions ont été bien notifiées au demandeur, soit, le bureau de jugement peut prononcer, même d'office, la caducité de la requête, sauf en cas de motif légitime dans un délai de quinze jours. En droit du travail marocain, la sanction de la non-comparution du demandeur semble excessive, le législateur précise qu'en cas d'absence du demandeur, sans motif légitime, l'affaire est radiée définitivement.

ii. La non-comparution en droit du travail marocain.

354. La non-comparution du demandeur, sans motif valable, entraîne la radiation de l'affaire. Le législateur exige une comparution des parties « en personne » à la première audience¹²⁶⁴. Cependant, la non-comparution de demandeur ou de son représentant sans aucune excuse valable entraîne la radiation pure et simple de l'affaire¹²⁶⁵.

355. En cas d'échec de la conciliation à la suite de l'absence de l'une des parties, le juge statue immédiatement. En effet, conformément aux dispositions du Code de procédure civile : « si en matière de conflit du travail ou de différend entre employeur et salarié, la conciliation n'a pu avoir lieu en raison du désaccord des parties ou de l'absence de l'une d'elles ou de son représentant, le tribunal peut statuer immédiatement »¹²⁶⁶.

356. Utilisation déplacée du terme « radiation immédiate ». Il en ressort que le législateur marocain a employé le terme « immédiatement », et qu'il ne laisse donc aucune chance aux parties pour se rattraper en cas de non-comparution¹²⁶⁷, contrairement à son homologue français qui octroie du temps pour voir si l'affaire est bien en l'état d'être jugée

¹²⁶³ C. trav., français., art. R. 1454-19 (modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 15).

¹²⁶⁴ CPC, marocain., art. 275, *op.cit.*

¹²⁶⁵ CPC, marocain., art. 279, al. 3 (révisé par le dahir du 10-9-1993 modifiant et complétant le CPC) dispose que : « Si c'est le demandeur qui ne s'est pas présenté, et qu'il n'a formulé aucune excuse valable, l'affaire est purement et simplement radiée ».

¹²⁶⁶ CPC, marocain., art. 279, al. 2. Cet article a été modifié et complété en vertu de l'article 2 du dahir portant loi n° 1-93-206, et de l'article unique de la loi n° 15-00.

¹²⁶⁷ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, *op.cit.*, spéc. p. 273.

avant de trancher¹²⁶⁸, d'où l'explication de l'échec de la conciliation en matière de conflit du travail marocain.

357. Le terme se représente comme étant discriminatoire vis-à-vis la classe des travailleurs. Par conséquent, cela nous pousse à poser la question de savoir si le législateur marocain ne limite pas l'accès à la justice en utilisant cet adverbe, ce qui est problématique puisque les travailleurs salariés représentent la majorité de la population active¹²⁶⁹. Le Code de procédure civile ne mentionne pas la présence du salarié à l'audience lors de la prise de la décision de radiation de l'affaire en l'état¹²⁷⁰, ce qui peut être considéré comme constituant une mesure discriminatoire vis-à-vis du salarié, à contresens de l'objectif principal du législateur social.

358. En cas de non-comparution du demandeur ou de son mandataire, malgré sa convocation régulière, l'affaire est radiée. Par ailleurs, en cas de non-comparution du demandeur ou de son mandataire, régulièrement convoqué, à la date de l'audience, et en cas de manque d'éléments permettant de statuer, le juge procède à la radiation de l'affaire au rôle de l'audience¹²⁷¹. Et par la suite, le juge prononce la radiation de l'instance en l'état, deux mois après cette décision de radiation lorsque le demandeur ne demande pas la poursuite de l'affaire¹²⁷².

359. Le juge peut également rendre un jugement dit contradictoire en cas d'absence du demandeur. Entre-temps, lorsque le juge détient des éléments nécessaires pour statuer, il peut donc les prendre en considération et prononcer un jugement réputé contradictoire à l'encontre du demandeur ou de son mandataire non-comparu¹²⁷³.

360. Les dispositions de l'alinéa 3 de l'article 47 plus claires que celles de l'article 279. Les dispositions de l'alinéa 3 de l'article 47 donnent plus de précisions que les dispositions de l'article 279 du Code de procédure civile et prévoient deux cas de figure. D'une part, en cas de non-comparution du demandeur et de manque d'éléments pour statuer sur l'affaire, le tribunal procède à la radiation au rôle. D'autre part, il est procédé à la radiation en l'état de l'affaire, deux mois après la radiation de l'affaire au rôle de l'audience.

¹²⁶⁸ L. Cadiet, E. Jeuland, Droit judiciaire privé, 11^e éd., Lexis Nexis, Coll. Manuels (Paris. 2001), Paris, 2020, 1085 p, *spéc.* p. 802.

¹²⁶⁹ A. Boudahrain, Le droit du travail au Maroc, *op.cit.*, *spéc.* p. 274.

¹²⁷⁰ CPC, marocain, art. 279, al. 2 précise : « qu'en cas d'échec de la conciliation pour les mêmes raisons déjà citées, le tribunal statue immédiatement ».

¹²⁷¹ V. art. 47, al. 1 modifié en vertu de l'article unique du dahir n°1-80-348 du 6 mai 1982 (11 regeb 1402) portant promulgation de la loi n° 24-80 modifiant l'alinéa 1 de l'article 47 du Code de procédure civile, publié au Bulletin officiel n° 336 du 7 juill. 1982 (du 15 ramadan 1402), p. 350.

¹²⁷² CPC, marocain, art. 47, al. 2.

¹²⁷³ CPC, marocain, art. 47, al. 3.

On se demande à nouveau pourquoi le législateur du travail marocain n'a pas inclus cet article qui donne plus de détails et plus de chances aux salariés demandeurs dans la législation régissant la procédure en matière sociale. Il n'y a rien dans les articles qui régissent cette procédure qui indique que le tribunal procède d'abord, à une radiation au rôle de l'audience puisque l'article 279 dispose qu'en cas d'absence de l'une des parties, le juge peut statuer « immédiatement ». Le défaut de comparution ne concerne pas seulement le demandeur, mais également le défendeur.

b. La non-comparution du défendeur en matière de droit du travail français et de conflit du travail marocain

361. La non-comparution du défendeur a des effets sur le traitement de l'affaire en matière prud'homale comme en matière de conflit du travail marocain.

i. La non-comparution de défendeur en matière prud'homale.

362. Si le défendeur ne reçoit pas la citation en personne, il pourra à nouveau être invité à comparaître. Le principe concernant cette hypothèse d'absence de comparution du défendeur est traitée par le Code de procédure civile français, qui prévoit que, le défendeur qui ne comparaît pas peut, à l'initiative du demandeur ou sur décision prise d'office par le juge, être à nouveau invité à comparaître si la citation n'a pas été délivrée à personne¹²⁷⁴. La citation est, sauf application des règles particulières à certaines juridictions, réitérée selon les formes de la première citation¹²⁷⁵.

363. Citation soit par acte d'huissier de justice ou par LRAR. Cependant, le juge peut ordonner qu'elle soit faite par acte d'huissier de justice lorsque la première citation avait été faite par le greffier de la juridiction¹²⁷⁶. La nouvelle citation doit faire mention, selon le cas, des dispositions des articles 472 et 473 ou de celles de l'article 474 (alinéa 2). Le juge peut aussi informer l'intéressé, par lettre simple, des conséquences de son abstention¹²⁷⁷.

¹²⁷⁴ CPC, français, art. 471, modifié par décret n° 2017-892 du 6 mai 2017 – art. 68, portant diverses mesures de modernisation et de simplification de la procédure civile, publié au JORF n° 0109 du 10 mai 2017.

¹²⁷⁵ CPC, français, art. 471, *op.cit.*

¹²⁷⁶ *Ibid.*

¹²⁷⁷ *Ibid.*

364. Le juge statue en l'état en cas de non-comparution non justifiée du défendeur ou renvoie l'affaire exceptionnellement à une audience ultérieure. En cas de non-comparution du défendeur, au jour fixé pour la tentative de conciliation, le bureau de conciliation peut statuer en l'état¹²⁷⁸, sauf s'il est justifié d'un motif légitime. Pour s'assurer de la communication des pièces et moyens au défendeur, le juge peut exceptionnellement renvoyer l'affaire à une audience ultérieure¹²⁷⁹. Il faut souligner ici que le bureau de jugement se forme dans sa composition restreinte¹²⁸⁰. Par ailleurs, c'est donc au greffier par la suite de prévenir les parties par tous les moyens de la date exacte d'audience¹²⁸¹.

365. Le juge du bureau de conciliation et d'orientation peut statuer immédiatement en cas d'absence de motif légitime. En cas de non-comparution du défendeur, sans justification de l'existence d'un motif légitime, le juge du bureau de conciliation et d'orientation statue immédiatement et sur le champ dans sa composition restreinte en tant que bureau de jugement¹²⁸², lorsqu'il s'est assuré de la communication des pièces et des moyens du demandeur. Par ailleurs, lorsque le défendeur ne comparait pas le jour du jugement, il est statué sur l'affaire au fond¹²⁸³, sauf en cas de motif légitime¹²⁸⁴. Nous allons voir qu'en droit du travail marocain, la non-comparution du défendeur est également sanctionnée comme en matière prud'homale.

ii. La non-comparution en matière de conflit du travail marocain.

366. En cas de non-comparution du défendeur, le juge statue par défaut ou par jugement réputé contradictoire. Les règles concernant la non-comparution du défendeur en matière sociale sont régies par le Code de procédure civile marocain¹²⁸⁵, qui prévoit qu'en cas de non-comparution du défendeur, le juge peut statuer par défaut ou par un jugement réputé contradictoire selon le cas¹²⁸⁶.

367. En cas de convocation, et si le défendeur ne comparait pas, le juge statue par défaut. Par ailleurs, en cas de non-comparution du défendeur ou de son mandataire au

¹²⁷⁸ C. trav., français, art. 1454-1-3.

¹²⁷⁹ C. trav., français, art. R. 1454-13, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 14, *op.cit.*

¹²⁸⁰ C. trav., français, art. R. 1454-17.

¹²⁸¹ *Idem.*

¹²⁸² *Idem.*

¹²⁸³ C. trav., français, art. R. 1454-20, modifié par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 17, *op.cit.*

¹²⁸⁴ CPH Paris, sect. Com., jug. Con. Départ., 14 avr. 2016, n° F 15/14.632.

¹²⁸⁵ Dahir portant loi n° 1-74-447 du 20 septembre 1974 (11 Ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile marocain.

¹²⁸⁶ CPC, marocain, art. 279.

jour fixé, malgré la convocation régulière, le juge statue donc par défaut¹²⁸⁷, à moins qu'il n'ait touché à personne et que le jugement soit susceptible d'appel, auquel cas il est réputé contradictoire à l'égard des parties défaillantes¹²⁸⁸.

368. Le renvoi de l'affaire à une autre audience en cas d'absence justifiée du défendeur. Néanmoins, si le juge est avisé par une lettre de l'une des parties ou par l'avis verbal qui lui est donné à l'audience par les parents, voisins ou amis de cette partie, que celle-ci n'a pas été touchée par la convocation adressée à son domicile ou qu'elle se trouve empêchée de comparaître en raison d'absence, de maladie grave ou de l'accomplissement d'un service public, il peut renvoyer l'affaire à une autre audience¹²⁸⁹.

369. Conclusion. La radiation de l'affaire est définitive en cas d'absence non justifiée du demandeur et le juge statue par défaut en cas d'absence du défendeur. Il en ressort en conséquence que la sanction de radiation de l'affaire en l'état est définitive, en cas d'absence du demandeur sans motif valable¹²⁹⁰. De même, en cas de défaillance du défendeur, la tentative de conciliation ne se justifie pas et le juge statue par défaut¹²⁹¹. En plus des règles de comparution des parties, l'originalité de la procédure devant la juridiction du travail se manifeste dans les règles relatives à l'assistance et à la représentation qui leur sont ouvertes. Cependant, ces règles rencontrent des complications qu'il convient d'examiner.

B. Les obstacles de l'assistance et la représentation en matière de conflit du travail.

370. Le Code du travail français disposait que « les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister »¹²⁹². Le décret de 2016 a modifié ces dispositions, désormais « les parties se défendent elles-mêmes, elles ont la faculté de se faire assister ou représenter »¹²⁹³. Quant au législateur marocain, il précise que « les parties peuvent se faire assister ou représenter, mais seulement en cas d'empêchement et avec la permission du juge »¹²⁹⁴.

¹²⁸⁷ CPC

¹²⁸⁸ V. BO n° 3636 du 7 juillet 1982 (15 ramadans 1402), p. 350.

¹²⁸⁹ CPC, marocain, art. 47, al. 5.

¹²⁹⁰ CPC, marocain, art. 279, al. 2.

¹²⁹¹ *Idem*.

¹²⁹² C. trav., français, R. 1453-1 dans sa version en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 26 mai 2016.

¹²⁹³ C. trav., français, R. 1453-1, en vigueur depuis le 26 mai 2016.

¹²⁹⁴ CPC, marocain, art. 276.

371. Cependant, il est tenu compte en pratique de l'omission de certaines formalités par les parties au cours de la procédure, le juge peut demander aux parties de rectifier et parfois peut juger en l'état si l'affaire est bien dans l'état d'être jugée. Cela peut causer des retards inestimables dans la procédure, d'où l'intérêt d'être représenté ou assisté par un avocat pour éviter tout ralentissement dans la procédure. L'assistance et la représentation rencontrent des obstacles tant en droit du travail français qu'en droit du travail marocain. Il est donc important de définir les notions d'assistance et représentation **(1)**, avant de préciser les contraintes de l'assistance et de la représentation dans les deux législations **(2)**.

1. Définition de la notion d'assistance et représentation.

372. Définition générale de la notion d'assistance. Au sens général du terme, l'assistance est l'aide d'ordre matériel, moral ou physique (soutien, appui, soins) apportée à une personne en difficulté, parfois secours à une personne en danger¹²⁹⁵. Il est donc possible de définir comme étant une mission de conseil et de contrôle auprès d'une personne qui n'a pas le pouvoir d'agir seule, en vue de son habilitation¹²⁹⁶.

373. Définition juridique de la notion d'assistance. Au sens juridique, c'est une mission confiée en général par le plaideur lui-même à un avocat (ou devant certaines juridictions, à d'autres personnes ayant habilité par la loi) qui emporte pour celui qui en est chargé ¹²⁹⁷le pouvoir et le devoir de conseiller la partie (d'où le nom de conseil des parties) et de présenter sa défense sans l'obliger (d'où le nom de défenseur)¹²⁹⁸. La personne qui entend assister ou représenter une partie doit justifier en avoir reçu le mandat ou la mission¹²⁹⁹, qui contient le pouvoir spécial d'accepter ou de donner des offres¹³⁰⁰. Cependant, l'avocat est dispensé d'en justifier, ainsi que l'huissier de justice lorsqu'il est habilité¹³⁰¹.

374. La mission d'assistance en droit du travail français. Le législateur français précise d'une manière générale que « la mission d'assistance en justice emporte pouvoir et

¹²⁹⁵ G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, M. Cornu, A. Ghazi, M. Goré (éd. scientifiques), Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd. coll. *Quadrige*, PUF, Paris, 2022, p. 1105, *spéc.* 80.

¹²⁹⁶ *Idem.*

¹²⁹⁷ *Idem.*

¹²⁹⁸ CPC, français, art. 412.

¹²⁹⁹ CPC, français, art. 416 et 417.

¹³⁰⁰ C. Cass. avis du 8 septembre 2014, n° 14-70.005 Bull. 2014, Avis n° 5.

¹³⁰¹ *Idem.*

devoir de conseiller la partie et de présenter sa défense sans l'obliger »¹³⁰². En matière prud'homale, il est prévu que « les parties se défendent elles-mêmes, elles ont la faculté de se faire assister ou représenter »¹³⁰³. L'assistance est donc une faculté¹³⁰⁴ et non pas une obligation, comme auparavant¹³⁰⁵.

375. L'assistance en droit du travail marocain. Quant au législateur marocain, il prévoit que « les parties peuvent se faire assister ou représenter, mais seulement en cas d'empêchement et avec la permission du juge »¹³⁰⁶. Il en résulte que, le recours à l'assistance et à la représentation en droit du travail marocain est moins facilement admissible qu'en droit du travail français. Cela semble logique, car on ne peut agir en justice à la place d'une autre personne, selon l'ancien principe de droit romain « nul ne plaide par procureur ». La représentation et l'assistance sont en conséquence, des exceptions, ce qui justifie leurs restrictions par le législateur marocain, car le principe est la comparution personnelle à la première audience de conciliation, ce qui semble en adéquation avec la procédure orale, et le principe de la conciliation qui caractérise la juridiction du travail marocaine.

376. La définition générale et juridique de la notion de représentation. Concernant la notion de représentation au sens général, c'est le fait de montrer, présenter, faire paraître ou mettre en évidence¹³⁰⁷. Juridiquement, c'est une fonction d'origine variable (légale, judiciaire, conventionnelle, statutaire), consistant pour une personne à agir en justice au nom d'une autre, comme demandeur ou défendeur, les effets juridiques de l'instance se produisant au profit ou à la charge de cette dernière¹³⁰⁸.

377. La représentation en droit du travail français. S'agissant de la représentation, le législateur français, précise que « le mandat de représentation en justice emporte pouvoir et devoir d'accomplir au nom du mandant les actes de la procédure »¹³⁰⁹. Il s'agit donc d'une mission de représentation qui consiste à agir en lieu et place du mandant pour tous les actes ou décisions nécessaires devant la juridiction. Cependant, en matière prud'homale, comme nous l'avons déjà expliqué, la représentation d'une partie devant la juridiction prud'homale n'est plus réservée au cas de motif légitime¹³¹⁰.

¹³⁰² CPC, français, art. 412, *op.cit.*

¹³⁰³ C. trav., français, art. R. 1453-1 dans sa version actuelle.

¹³⁰⁴ *Ibid.*

¹³⁰⁵ C. trav., français, art. R. 1453-1 dans sa version en vigueur du 1er mai 2008 au 26 mai 2016.

¹³⁰⁶ CPC, marocain, art. 276.

¹³⁰⁷ G. Cornu, Association Henri Capitant, Vocabulaire juridique, 7^e éd., puf, Paris, 2005, p. 795-796.

¹³⁰⁸ *Ibid.*

¹³⁰⁹ CPC, français, art. 411.

¹³¹⁰ J. Vidal, La procédure prud'homale, 2^e éd. LexisNexis, *op.cit.*, spéc. p. 42.

378. La représentation en droit du travail marocain. Quant au législateur marocain, il précise que « les parties peuvent également être représentées, mais seulement en cas d'empêchement et avec la permission de juge »¹³¹¹. En des termes différents, le droit du travail marocain exige lui aussi un motif légitime¹³¹². La représentation est donc en principe interdite, sauf en cas de motif légitime et avec une autorisation du juge uniquement¹³¹³.

379. En conclusion, la représentation était interdite en matière prud'homale, sauf motif légitime, jusqu'à 2016. Cependant, elle n'est plus désormais interdite par principe devant le conseil de prud'hommes, contrairement au droit marocain qui en conserve une approche très restrictive, ce qui apparaît logique. Quant à l'assistance, elle a été toujours permise depuis la création des conseils de prud'hommes. Cependant, les règles régissant cette assistance et la représentation semblent rencontrer des difficultés. Ces notions étant rappelées, il est nécessaire d'étudier les obstacles qui surgissent en la matière après plusieurs modifications des règles d'assistance et de représentation en matière prud'homale, ainsi qu'en droit du travail marocain.

2. Les défauts d'assistance et de représentation en matière prud'homale et en droit du travail marocain.

380. On étudiera ici les obstacles des règles d'assistance et de représentation en matière prud'homale et en matière de conflit du travail marocain.

a. En matière prud'homale.

381. Bouversement des règles de représentation et d'assistance en matière prud'homale. L'assistance ou la représentation des parties devant le conseil de prud'hommes a connu un changement depuis le décret de 2016¹³¹⁴. En effet, avant ce décret,

¹³¹¹ CPC, français, art. 276.

¹³¹² CPC, français, art. 276.

¹³¹³ *Idem.*

¹³¹⁴ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, publié au JORF n° 0120 du 25 mai 2016.

le principe était que les parties comparaissent « en personne »¹³¹⁵, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime¹³¹⁶. Elles pouvaient également se faire assister¹³¹⁷. Désormais, le principe est celui que les parties se défendent elles-mêmes, mais le législateur leur laisse la faculté de se faire assister ou représenter¹³¹⁸. En supprimant les restrictions de l'obligation de représentation au cas de motif légitime, le législateur voulait faciliter la représentation des justiciables¹³¹⁹ dans le l'objectif de faciliter l'accès à la juridiction du travail. Cependant, cela produit un effet inverse et porte gravement atteinte au principe de l'oralité qui est un pilier fondamental de la procédure devant le conseil de prud'hommes et qui exige, par conséquent, la comparution personnelle des parties.

382. L'oralité entre en contradiction avec la facilitation des règles de la représentation et l'assistance. En principe, la procédure prud'homale en première instance comme il est indiqué dans le Code du travail est orale¹³²⁰, ce qui explique que le législateur social ait laissé la faculté aux parties de se faire assister ou représenter¹³²¹. Cependant, l'oralité exige en principe l'obligation de comparution personnelle, afin d'aboutir à une éventuelle conciliation. La représentation et l'assistance devraient rester une exception au principe de comparution en matière de procédure orale.

383. L'exigence de la constitution d'un avocat en matière de procédure écrite. L'assistance ou la représentation par un avocat ou autres ne sont pas obligatoires, sauf lorsque la procédure est écrite, notamment en cause d'appel¹³²². Toutefois, quiconque entend représenter ou assister une partie doit justifier qu'il en a reçu le mandat ou la mission sauf l'avocat, qui est dispensé d'en justifier¹³²³. Il faut signaler aussi qu'un avocat peut plaider devant tous les conseils de prud'hommes de France, quel que soit son barreau d'inscription¹³²⁴. Il peut également plaider devant toutes les cours d'appel, mais il devra désigner un avocat postulant auprès des cours d'appel extérieures à son barreau

¹³¹⁵ Avant la modification de décret du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, l'article R. 1453-1 du Code du travail français disposait que : « les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister ».

¹³¹⁶ *Ibid.*

¹³¹⁷ *Ibid.*

¹³¹⁸ C. trav., français, art. R. 1453-1 (modifié par décret n° 2016 - 660 du 20 mai 2016 - art. 9).

¹³¹⁹ J. Vidal, La procédure prud'homale, 2^e éd. LexisNexis, Paris, 2021, *op.cit.*, spéc. p. 42.

¹³²⁰ C. trav., français, art. R. 1453-3 (créé par décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)).

¹³²¹ C. tra., français, art. R. 1453-1 (modifiée par décret n°2016-660 du 20 mai 2016 - art. 9).

¹³²² A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratique, Issy-les-Moulineaux, 2018, 190 p, *spéc.* p. 44.

¹³²³ CPC, français, art. 416 (modifié par décret n° 2012-634 du 3 mai 2012 - art. 21).

¹³²⁴ V. L. n° 71-1130, 31 déc. 1971, portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, art. 5, cet article a été modifié par loi n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 51 (V).

d'inscription¹³²⁵. Cela peut constituer un obstacle pour une personne qui n'a pas eu gain de cause et compte poursuivre l'affaire en appel, mais avec le même avocat.

384. Les personnes habilitées pour assister ou pour représenter. Par ailleurs, le législateur français détermine une liste limitative de personnes habilitées à assister ou représenter les parties qui sont : les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les défenseurs syndicaux ; le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin¹³²⁶. L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet¹³²⁷. Cela facilite la représentation pour l'employeur qui peut désormais se faire représenter ou assister par une personne ayant une habilitation.

385. Exclusion des conseillers prud'hommes afin d'éviter le risque de partialité. Les conseillers prud'hommes sont exclus de cette liste, ces derniers ne peuvent pas exercer une mission d'assistance ou un mandat de représentation devant le conseil de prud'hommes auquel ils appartiennent¹³²⁸ afin d'éviter le risque de partialité¹³²⁹. Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant et à prendre part aux mesures d'orientation¹³³⁰.

386. La création d'un statut de défenseur syndical pour une égalité des justiciables devant la justice. Un statut de défenseur syndical a été introduit par la loi du 6 août 2015¹³³¹ et le décret 2016¹³³² et, résulte désormais des dispositions des articles L. 1453-4 et suivants du Code du travail français. Ce défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale¹³³³. Cela est justifié par la suppression de l'obligation de la comparution personnelle¹³³⁴ et l'insertion de l'écrit dans le cadre d'une oralité rationalisée¹³³⁵. C'est pour cela que le législateur français a modifié les règles régissant la

¹³²⁵ *Ibid.*

¹³²⁶ C. trav., français, art. R. 1453-1, modifié par décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017 - art. 1.

¹³²⁷ *Ibid.*

¹³²⁸ C. trav., français, art. L. 1453-2, modifié par loi n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258.

¹³²⁹ L'exigence d'impartialité est garantie par l'article 6.1 de la CEDH qui précise dans ce sens que : « Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue (...) par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera (...) du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. (...) ».

¹³³⁰ C. tra., français, art. R. 1453-1.

¹³³¹ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 relatif aux modalités de listes, à l'exercice et à la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale, JORF n° 0167 du 20 juillet 2016, texte n° 32.

¹³³² Décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 relatif aux modalités d'établissement de listes, à l'exercice et à la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale, JORF n° 0167 du 20 juillet 2016, texte n° 32.

¹³³³ C. trav., français, art. L. 1453-4, (modifié par Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 – art. 1).

¹³³⁴ V. dans ce sens l'article R. 1453-1 qui dispose que : « les parties peuvent se défendre elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter », modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 9.

¹³³⁵ La règle principale est toujours la même c'est l'oralité de la procédure (C. trav., français, art. R. 1453-3), mais depuis la de 2015 et le décret de 2016, l'écrit s'emmêle davantage dans la procédure prud'homale. Cela se calque d'abord, dans la

représentation et l'assistance devant le conseil des prud'hommes, en créant ce statut¹³³⁶. Toutefois, l'exercice de cette mission ne peut être en aucun cas une cause de sanction disciplinaire ou de rupture de son contrat de travail¹³³⁷ et son licenciement est soumis à la procédure d'autorisation administrative prévue par le statut de salarié protégé¹³³⁸.

387. En définitive, le législateur français limite bien la représentation à certaines personnes qui y sont habilitées, cette représentation n'est obligatoire qu'au stade de l'appel¹³³⁹. En première instance, les parties peuvent se défendre elles-mêmes¹³⁴⁰. Le législateur a assoupli ce principe en leur laissant la faculté de se faire assister ou représenter par une liste des personnes déterminée par la loi¹³⁴¹. Malgré ces efforts, le principe de l'égalité devant la justice ne sera pas bien respecté parce que les personnes assistées ou représentées par représentant syndical ne se seront pas sur pied d'égalité avec les personnes représentées par un avocat bien formé, contrairement à un défenseur syndical beaucoup moins formé. Par ailleurs, la comparution obligatoire en personne qui justifie le caractère oral de la procédure prud'homale, à une grande importance pour la réussite de la conciliation. Or, la représentation par un avocat ou un défenseur syndical ne semble pas avantageuse pour une telle étape dans le sens où une conciliation nécessite la présence de deux parties concernées à l'audience de conciliation. À cela, s'ajoute le coût de l'avocat face à la défaillance du système de l'aide juridictionnelle. Ces mesures ne semblent pas favorables à la réussite de la procédure en matière sociale.

b. En matière de conflit du travail marocain

388. Les règles de l'assistance et de la représentation en droit du travail marocain. Le législateur marocain prévoit qu'en matière de conflit individuel de travail, les parties peuvent se faire assister par un mandataire désigné dans les conditions prévu en matière de représentation des parties¹³⁴². Elles peuvent également être représentées, mais,

formalisation de la requête introductive d'instance, à peine de nullité (C. trav., français, art. R. 1452-2). Comme auparavant, les parties peuvent se référer à leurs écrits (C. trav., français, art. R. 1453-4). Ensuite, l'obligation d'une conclusion bien structurée et consolidée, lorsque toutes les parties sont assistées ou représentées par un avocat et que leurs prétentions ont été formulées par écrit (C. trav., français, art. R. 1453-5).

¹³³⁶ *Idem*.

¹³³⁷ C. trav., français, art. L. 1453-9 (créé par loi n° 2015-990 du 6 août 2015 - art. 258 (V)).

¹³³⁸ *Ibid*.

¹³³⁹ CPC, français, art. 899 dispose que : « les parties sont tenues, sauf disposition contraires, de constituer avocat. La constitution de l'avocat emporte élection de domicile » (modifié par décret n° 2016-634 du 3 mai 2012 – art. 19).

¹³⁴⁰ C. trav., français, art. R 1453-1.

¹³⁴¹ C.pr. civ., français, art. R 1453-2 (modifié par Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2917 – art. 1).

¹³⁴² CPC, marocain, art. 276.

seulement en cas d'empêchement et avec la permission du juge¹³⁴³. Certes, le législateur a autorisé la représentation, mais sous certaines restrictions, elle ne peut être exercée qu'avec l'autorisation de juge. Cela peut être expliqué par la volonté du législateur du travail marocain de réussir la procédure en matière sociale, surtout en phase de conciliation.

389. Les personnes habilitées à assister ou représenter les parties au conflit. En principe, toutes les personnes ayant une habilitation peuvent assister ou représenter les parties, sauf les mandataires qui ne jouissent pas, par profession, du droit de représentation en justice, comme le conjoint, un parent ou allié en ligne directe ou en ligne collatérale jusqu'au troisième degré inclusivement¹³⁴⁴. Cependant, tout mandataire autre que celui qui par profession, jouit du droit de représentation en justice c'est-à-dire les mandataires autres qu'un avocat doit justifier de son mandat, soit par acte authentique, soit par acte sous seing privé dûment légalisé, soit par la déclaration verbale de la partie comparaissant avec lui devant le juge¹³⁴⁵. Les administrations publiques sont valablement représentées en justice par un de leurs fonctionnaires ayant reçu délégation à cet effet¹³⁴⁶.

390. Sont exclus les mandataires frappés d'une condamnation judiciaire. Néanmoins, ne peuvent être admises comme mandataires les parties ; l'individu privé du droit de témoigner en justice ; celui qui a été condamné irrévocablement soit pour crime, soit pour délit de faux, vol, abus de confiance, escroquerie, banqueroute simple ou frauduleuse, extorsion de fonds, ou tentative d'extorsion de fonds ; le mandataire professionnel qui, par mesure disciplinaire, est privé de droit de représentation en justice ; les adouls ou notaires destitués¹³⁴⁷. Toutefois, les mineurs qui ne peuvent pas être assistés de leur père ou de leur tuteur peuvent être autorisés par le juge à demander à se concilier ou à défendre devant lui¹³⁴⁸.

391. La procédure est en principe écrite. La procédure en matière sociale est soumise aux règles générales de la procédure civile¹³⁴⁹. En application de l'article 31 du Code de procédure civile, le tribunal de première instance est saisi, soit par requête écrite et signée du demandeur ou de son mandataire, soit par déclaration du demandeur comparant

¹³⁴³ *Ibid.*

¹³⁴⁴ CPC, marocain, art. 33, al. 3.

¹³⁴⁵ CPC, marocain, art. 34.

¹³⁴⁶ CPC, marocain, art. 34, *op.cit.*

¹³⁴⁷ CPC, marocain, art. 35.

¹³⁴⁸ CPC, marocain, art. 276, al. 2.

¹³⁴⁹ CPC, marocain, art. 272 dispose que : « sont applicables, dans la mesure où elles ne sont pas contraires aux dispositions du même Code, les règles applicables devant le tribunal de première instance ».

« en personne » dont le procès-verbal est dressé par l'un des agents assermentés du greffe. Cette déclaration est signée par le demandeur ou la mention est faite qu'il ne peut pas signer.

392. En matière sociale, la procédure est orale, ce qui n'implique pas la constitution d'un avocat. L'article 45 du Code précité précise que sont applicables devant les tribunaux de première instance et leurs chambres des appels, les règles de la procédure écrite applicables devant la cour d'appel conformément aux articles 329, 331, 332, 334, 335, 336, 342 et 344 du même Code. Les attributions dévolues par ces articles à la cour d'appel, à son premier président ou au conseiller rapporteur sont exercées respectivement par le tribunal de première instance, son président ou le juge rapporteur. Cependant, la procédure est orale dans plusieurs affaires, notamment les affaires sociales ou civiles.

393. Il en ressort que la procédure en matière sociale n'est pas obligatoirement écrite, le législateur marocain laisse le choix aux parties de procéder soit à l'écrit ou à l'oral. Ainsi, le fait que le législateur exclue les affaires sociales de la procédure écrite n'exige pas l'obligation du ministre de l'avocat, contrairement à ce qui est précisé par les dispositions de la procédure civile marocaine¹³⁵⁰.

394. La matière sociale n'est pas exclue de la constitution d'un avocat. Par ailleurs, la loi régissant la profession d'avocat va également au sens inverse de la règle générale d'interdiction de la représentation d'un avocat dans les affaires sociales, posée par le législateur du travail marocain¹³⁵¹. Elle prévoit dans son article 31 de la loi relative à la profession que : « les avocats inscrits au tableau des barreaux du Royaume sont seuls habilités, dans le cadre de la représentation et de l'assistance des parties, à présenter les requêtes, conclusions et mémoires de défense dans toutes les affaires à l'exception des affaires pénales, de pension alimentaire devant les tribunaux de première instance et les cours d'appels, qui sont de la compétence des tribunaux de première instance en dernier ressort »¹³⁵².

395. La désignation obligatoire d'un avocat en matière sociale. Certes, le législateur marocain n'a pas soumis la procédure en matière sociale aux formalités des articles 31 et 32 du Code de procédure civile, mais le ministère d'avocat reste tout de même obligatoire. En outre, la loi régissant les fonctions d'avocat aurait pu signaler que les affaires

¹³⁵⁰ CPC, marocain, art. 273 dispose que : « le bénéficiaire de l'assistance judiciaire est accordé, de plein droit, au travailleur, demandeur ou défendeur ou à ses ayants droit, pour toute procédure jusque et y compris l'appel. Il s'étend de plein droit à tous les actes d'exécution des décisions judiciaires ».

¹³⁵¹ *Ibid.*

¹³⁵² Art. 31 du dahir n° 1-08-101 du 20 octobre 2008 (20 Shawal 1429) portant promulgation de la loi n° 28-08-08 organisant la profession d'avocat, publié au B.O du 6 nov. 2008.

sociales sont parmi les affaires susceptibles de donner lieu à représentation ou assistance par un avocat, sans l'obligation d'en désigner. Dans ce contexte, une décision de la Cour de cassation marocaine estime que la demande de rectification de la procédure en appel en désignant un avocat est recevable, même s'il n'en a pas été déjà désigné dès le début devant le tribunal de premier degré¹³⁵³.

396. Des règles formelles d'assistance et de représentation en raison de défaillance du système de l'aide juridictionnelle. Il semble que les modalités d'assistance et de représentation en droit marocain sont souples, malgré certaines restrictions. Cette souplesse est parfois très poussée lorsque le législateur marocain accorde l'assistance judiciaire de plein droit au travailleur, demandeur ou défendeur, pour toute procédure jusqu'à l'appel¹³⁵⁴ et sous aucune condition. Cela permet à certains travailleurs dont la rémunération dépasse le salaire minimum exigé par la loi d'échapper aux frais de justice. Cette assistance automatique reste quand même formelle en raison de la déficience du régime de l'assistance judiciaire¹³⁵⁵, alors que l'employeur, eu égard aux moyens, dont il dispose, peut se faire représenter par un avocat expérimenté, contrairement au travailleur qui n'en bénéficie que très rarement¹³⁵⁶.

397. En conclusion. La procédure devant le conseil de prud'hommes est une procédure originale. Elle est qualifiée comme étant une procédure orale, mais les récentes réformes la rapprochent de plus en plus d'une procédure écrite¹³⁵⁷. Ainsi l'assistance et la représentation ouverte aux parties ne sont plus interdites et sont même parfois encouragées. En droit du travail marocain, la procédure devant le tribunal de première instance (chambre sociale) est une procédure orale, mais en général l'écrit prévaut sur l'oralité dans la pratique, ce qui explique la nécessité d'être assisté ou représenté par un avocat. D'autres difficultés doivent être envisagées, relatives au déroulement du procès devant cette juridiction du travail tant au stade de la conciliation qu'à celui du jugement.

¹³⁵³ Cass., soc., marocaine, n° 1319 du 15 avr. 2009, n° 1901/1/5/2007.

¹³⁵⁴ CPC, marocain, art. 273, *op.cit.*

¹³⁵⁵ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, *op.cit.*, spéc. p. 275.

¹³⁵⁶ *Idem.*

¹³⁵⁷ A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, *op.cit.*, spéc., p. 12.

SECTION II : L'INEFFICACITÉ DE DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL

398. Face à l'inefficacité de la procédure prud'homale traduite par l'échec de la conciliation et à la lenteur de la procédure de jugement, le législateur français est intervenu par des réformes de la loi « Macron » de 2015 et du décret de 2016 dans l'objectif d'améliorer le fonctionnement procédural et organisationnel de la juridiction prud'homale. Cet objectif ne semble pas atteint, car les changements introduits vont à rebours aux principes de la conciliation, de l'accessibilité au juge, et de la rapidité. Par ailleurs, la procédure sociale marocaine ne semble pas avoir échappé à la lenteur des procédures, à l'échec de la conciliation, malgré sa différence avec la procédure prud'homale.

399. Plusieurs facteurs participent à ce dysfonctionnement dû notamment à l'intrusion de la procédure écrite dans le but de rationaliser l'oralité, qui l'amènera certainement à sa disparition, et à l'échec de la conciliation, ainsi que la transformation de l'institution prud'homale en une juridiction comme les autres. C'est ce qui a été confirmé par la situation actuelle de la procédure devant la chambre sociale du tribunal de première instance marocaine, l'oralité est définitivement supprimée dans la pratique, malgré sa légitimité puisée dans les textes. De même que la conciliation qui est devenue illusoire et un signe de perte de temps. En outre, la procédure de jugement est lente et complexe.

400. À partir de ces constats, nous allons étudier en détail les causes qui ont rendu cette procédure inefficace devant les juridictions du travail française et marocaine, tant du point de vue de la conciliation (§1) que du jugement (§2).

§ 1 : L'illusion de l'efficacité de la procédure de conciliation.

401. En droit du travail français, le BCO a toujours conservé son rôle principal, celui de la conciliation des parties au conflit, mais il se voit aussi attribuer d'autres missions depuis la loi dite « Macron » du 6 août 2015¹³⁵⁸ et le décret du 20 mai 2016¹³⁵⁹, notamment

¹³⁵⁸ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, publié au JORF n° 0181 du 7 août 2015, page 13537, texte n° 1.

¹³⁵⁹ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, publié au JORF n° 0120 du 25 mai 2016, texte n° 30.

l'orientation et la mise en état de l'affaire. Il a été critiqué pour sa lenteur et le taux très faible de la conciliation, même après les importantes modifications apportées par ces textes.

402. En droit du travail marocain, il faut souligner que les litiges individuels du travail sont soumis avant tout à une conciliation préalable devant l'inspecteur du travail. Toutefois, en cas d'échec où en cas de saisine directe du tribunal du travail, le juge doit soumettre le litige à la conciliation avant de juger l'affaire, sous peine de nullité. Cette procédure de conciliation à l'amiable a subi elle aussi d'importantes critiques liées à son efficacité qui était mise en cause.

403. Il est donc important, d'examiner le processus de déroulement de cette procédure dans son aspect de conciliation **(A)**, pour pouvoir analyser son dysfonctionnement **(B)** en droit du travail français et en droit du travail marocain.

A. Définition de la notion de conciliation en droit du travail français et en droit du travail marocain.

404. La conciliation au sens général. La conciliation judiciaire a été introduite à la procédure soit en tant que phase préliminaire obligatoire à la procédure soit en tant que procédure à part entière¹³⁶⁰. En effet, la notion même de conciliation puise ses origines dans le principe posé par les dispositions du Code de procédure civile français, qui précise que « les parties peuvent se concilier, d'elles-mêmes ou à l'initiative du juge, tout au long de l'instance »¹³⁶¹. En conséquence, le rôle du juge consiste ici à aider uniquement les parties à la recherche d'une solution, à se mettre d'accord afin de mettre fin à leur litige¹³⁶². Cependant, elles peuvent elles-mêmes trouver un accord qui s'imposera au juge¹³⁶³. Par ailleurs, la définition de cette notion de conciliation en matière prud'homale **(a)** ne diffère pas de celle envisagée par le droit du travail marocain **(b)**.

1. La notion de conciliation en matière prud'homale

¹³⁶⁰ S. Amrani Mekki, Y. Strickler, Procédure civile, 1^{er} éd., Puf, Coll. Thémis. Droit, Paris, 2014, 907 p, *spéc.* p. 293.

¹³⁶¹ CPC, français, art. 128, modifié par décret n° 2015-282 du 11 mars 2015 – art. 20, entrée en vigueur depuis le 15 mars 2015.

¹³⁶² N. Cayrol, Procédure civile, 4^e éd., Dalloz, Coll. Cours Dalloz. Série Droit privé, Paris, 2022, 584 p, *spéc.* p. 324.

¹³⁶³ *Ibid.*

405. La conciliation en matière prud'homale. Le législateur du travail est depuis Napoléon attaché à la notion de « conciliation prud'homale »¹³⁶⁴, malgré les critiques de son efficacité¹³⁶⁵. La devise du conseil de prud'hommes reste *Servat et Conciliat*¹³⁶⁶. La conciliation est bien d'une procédure préalable indispensable pour le traitement des conflits individuels du travail relevant de la compétence des prud'hommes¹³⁶⁷. C'est une règle très ancienne, le nom même de la juridiction y fait référence : prud'hommes signifie hommes preux, en d'autres termes sages¹³⁶⁸.

406. La conciliation prud'homale vise à régler tous les différends liés à un contrat de travail. Il s'agit de régler par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient¹³⁶⁹. Cette procédure de conciliation est en général soumise au bureau de conciliation, désormais appelé le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)¹³⁷⁰, qui entend les explications des parties et s'efforce de les concilier¹³⁷¹. Un procès-verbal est établi en cas de conciliation, il mentionne l'exécution immédiate, totale ou partielle de l'accord intervenu et il vaut titre exécutoire¹³⁷². À défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président¹³⁷³. Les séances de ce bureau ont lieu au moins une fois par semaine, sauf si aucune affaire n'est inscrite au rôle. Elles ne sont pas publiques¹³⁷⁴.

407. La conciliation prud'homale revêt un caractère obligatoire. La tentative de conciliation, que l'on nomme parfois le préliminaire de conciliation, revêt un caractère obligatoire et constitue une formalité substantielle¹³⁷⁵. Le non-respect de cette étape est sanctionné par une nullité d'ordre public¹³⁷⁶. Cette nullité doit être invoquée avant toute

¹³⁶⁴ É. Bataille, La procédure prud'homale : Pratiques judiciaires, *op.cit.*, *spéc.* p. 296.

¹³⁶⁵ A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, Rapporteurs ; Ph. Flores, D. Pons, juill. 2014 ; V. égal. E. Serverin, Connaître la justice prud'homale pour améliorer son fonctionnement, 21 avril 2014 ; Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, 19 Avril 2017.

¹³⁶⁶ P. Cam, Les prud'hommes juges ou arbitres ? Les fonctions sociales de la justice du travail, PFNSP, 1981, 209 p, *spéc.* pp. 59-80.

¹³⁶⁷ L. Fin-langer, Fiches de droit du travail, 7^e éd., Ellipses, Coll. Fiches, Paris, 2019, 741 p., *spéc.* p. 689.

¹³⁶⁸ *Ibid.*

¹³⁶⁹ C. trav., français, art. L. 1411-1, al. 1.

¹³⁷⁰ Le changement de la nomination de bureau de conciliation en bureau de conciliation et d'orientation (BCO) est intervenu par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques dite « loi Macron » et le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

¹³⁷¹ C. trav., français, art. R. 1454-10, al. 1, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 43.

¹³⁷² C. trav., français, art. R. 1454-11, créée par n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V), dispose : « qu'en cas de conciliation, un extrait du procès-verbal, qui mentionne s'il y a lieu l'exécution immédiate totale ou partielle de l'accord intervenu, peut être délivré. Il vaut titre exécutoire ».

¹³⁷³ C. trav., français, art. R. 1454-10, al. 3.

¹³⁷⁴ C. trav., français, art. R. 1454-8, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 43.

¹³⁷⁵ B. Fornairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, 5^e éd., Coll. Pratiques d'experts, Paris, 2020, 431 p, *spéc.* p. 98.

¹³⁷⁶ Cass., soc, du 21 juin 1995, n° 92-40813, B.C V n° 209.

défense au fond ou fin de non-recevoir¹³⁷⁷. Mais l'omission peut être réparée par la réunion du bureau de jugement en formation restreinte de conciliation pour procéder à la conciliation et renvoyer immédiatement le jour même avec l'accord des parties au bureau de jugement¹³⁷⁸. Cette procédure, qui est un passage obligatoire pour les parties au conflit individuel du travail¹³⁷⁹, ne s'applique pas néanmoins lorsque les demandes nouvelles dérivent du même contrat de travail¹³⁸⁰, lorsque les demandes portent sur une requalification d'un CDD, d'un contrat d'intérim ou d'une convention de stage en CDI¹³⁸¹, ou lors d'une demande de requalification de la prise d'acte de rupture par le salarié en licenciement sans cause réelle et sérieuse¹³⁸², ou en cas de contestation relative à l'établissement des créances salariales dans le cadre d'une procédure collective¹³⁸³.

408. Le législateur encourage le recours aux modes alternatifs de règlement des conflits autres que la conciliation prud'homale. Le législateur français semble avoir dorénavant la volonté de favoriser la résolution à l'amiable des conflits individuels du travail aux dépens de la conciliation prud'homale depuis les réformes de 2015 et de 2016¹³⁸⁴. Il donne au BCO la possibilité de désigner un médiateur pour les parties¹³⁸⁵, après l'accord de ces derniers¹³⁸⁶ où les enjoindre de le rencontrer, afin de trouver une solution au différend qui les oppose¹³⁸⁷. La convention de procédure participative et la médiation judiciaire sont également envisageables¹³⁸⁸. Qu'en-t-il donc de la notion de conciliation en matière de droit du travail marocain ?

2. La notion de conciliation en droit du travail marocain.

¹³⁷⁷ *Ibid.*

¹³⁷⁸ B. Fornairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, 5^e éd., Coll. Pratiques d'experts, *op.cit.*

¹³⁷⁹ F. Nassiri, A. Renaud, P. Francoual, Le Mémo social, Coll. Liaisons sociales, Paris, 2022, 1519 p, *spéc.* p. 248.

¹³⁸⁰ C. trav., français, art. R. 1452-7.

¹³⁸¹ V. les dispositions des articles L. 1245-2, L. 1251-41, et L. 1454-5 du Code du travail français.

¹³⁸² F. Nassiri, A. Renaud, P. Francoual, Le Mémo social, Coll. Liaisons sociales, Paris, 2022, *op.cit.*, *spéc.* pp. 363-364 ; V. égal. C. trav., français, art. L. 1451-1.

¹³⁸³ V. Dans ce sens : Ch. soc., C. Cass., du 5 Déc. 2012, n° 05-45.697 ; V. égal. les dispositions de l'article L. 625-1 du Code de commerce français.

¹³⁸⁴ Après le changement de la dénomination du bureau de conciliation en bureau de conciliation et d'orientation par la loi du 6 août 2015 et son décret du 20 mai 2016 précité.

¹³⁸⁵ Ph. Clément, A. Jeammaud, E. Serverin et F. Vennin, « Les règlements non-juridictionnels des litiges prud'hommaux », Dr. soc., janv. 987, pp. 55-69

¹³⁸⁶ C. trav., français, art. R.1471-2, al. 1, dispose que : « Le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement peut, quel que soit le stade de la procédure, après avoir accueilli l'accord des parties, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue pour permettre de trouver une solution au litige qui les oppose », (modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 31).

¹³⁸⁷ C. trav., français, art. R. 1471-2, al. 2 dispose que : « Le bureau de conciliation et d'orientation où le bureau de jugement peut, quel que soit le stade de la procédure, enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur qui les informe sur l'objet et le déroulement de la mesure. L'accord est homologué, selon le cas, par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement » (modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016- art. 31)

¹³⁸⁸ C. trav., français, art. R. 1471-1 et R. 1471-2 ; CPC, français, art. 1529 et 1558.

409. La définition de la notion de conciliation par le COC. La notion de conciliation résulte des dispositions du Code des obligations et des contrats (C.O.C) sous forme d'une transaction, qui le définit comme étant un contrat par lequel les parties terminent ou préviennent une contestation moyennant la renonciation de chacune d'elles à une partie de ses prétentions réciproques, ou la cession qu'elle fait d'une valeur ou d'un droit à l'autre partie¹³⁸⁹. Elle peut également, prendre la forme d'un accord entre le salarié et son employeur, comme le « solde tout compte », défini par le Code du travail comme étant le reçu délivré par le salarié à l'employeur à la cessation du contrat, pour quelque cause que ce soit, pour s'acquitter de tout paiement envers lui¹³⁹⁰. Le texte énonce qu'est nul tout quitus ou conciliation conformément à l'article 1098 du Code des obligations et des contrats portant renonciation à tout paiement dû au salarié en raison de l'exécution ou à la cessation du contrat¹³⁹¹.

410. La conciliation en matière sociale est un accord à l'amiable entre le salarié et l'employeur. En effet, il s'agit d'une manière générale d'un accord à l'amiable entre le salarié et son employeur ou ses représentants, afin de mettre un terme à leurs litiges. Pour cela, le législateur marocain prévoit deux types de conciliation qui sont envisageables. D'une part, une conciliation devant l'inspecteur du travail que l'on peut considérer comme étant une conciliation extrajudiciaire¹³⁹² et une conciliation judiciaire devant le juge du travail¹³⁹³.

411. La conciliation extrajudiciaire devant l'inspection du travail. Le législateur du travail marocain a confié la conciliation extrajudiciaire préalable aux agents de l'inspection du travail, ces derniers sont entre autres chargés de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail¹³⁹⁴. Ce mode de règlement à l'amiable des conflits individuels du travail prévu au Code du travail marocain¹³⁹⁵ peut épargner aux parties concernées les frais et les charges d'un procès parfois long et coûteux¹³⁹⁶. Toutefois, un salarié licencié pour un motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire devant l'inspecteur du travail¹³⁹⁷ afin de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages et intérêts¹³⁹⁸. Les parties en conflit ont la

¹³⁸⁹ C. O.C, marocain, art. 1098.

¹³⁹⁰ C. trav., marocain, art. 73.

¹³⁹¹ C. trav., marocain, art. 73, *op.cit.*

¹³⁹² C. trav., marocain, art. 41.

¹³⁹³ CPC, marocain, art. 277.

¹³⁹⁴ CPC, marocain, art. 532, al. 4 dispose que : « les agents de l'inspection du travail sont chargé de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflits individuels du travail ».

¹³⁹⁵ Dahir n° 1-03-194 du 28 septembre 1974 (14 Rejeb 1424) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, publié au B.O du 6 mai 2004.

¹³⁹⁶ D. Fouzi, Règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : mode de résolution plus expéditif et efficace, par l'économiste, éd., n° 3633, le 10/10/2011.

¹³⁹⁷ C. trav., marocain, art. 532.

¹³⁹⁸ C. trav., marocain, art. 41, al. 3

possibilité de porter gratuitement et sans formalités leur demande de règlement amiable devant l'inspecteur du travail du lieu du travail¹³⁹⁹. Ce dernier est soumis aux obligations d'impartialité et de discrétion et est doté d'expériences vécues. Il a vocation à régler à l'amiable les conflits qui peuvent naître entre l'employeur et le salarié¹⁴⁰⁰.

412. Une procédure de conciliation administrative qui reste facultative. Cependant, aucune disposition du Code du travail ou du Code de procédure civile n'indique que la conciliation administrative en matière sociale soit obligatoire, il s'agit, par conséquent, d'une procédure facultative¹⁴⁰¹. L'une des parties peut donc passer directement à la conciliation devant le juge du travail sans recours à cette phase administrative préalable.

413. Le procès-verbal a une force obligatoire limitée. Ces tentatives de conciliation sont à cet égard consignées dans un procès-verbal signé par les parties au conflit et contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail¹⁴⁰². L'accord obtenu dans le cadre de la conciliation préliminaire est réputé définitif et non susceptible d'aucun recours devant les tribunaux¹⁴⁰³. Toutefois, en cas d'échec de la conciliation, ce procès-verbal à force obligatoire dans la limite des montants qui y sont indiqués¹⁴⁰⁴. Le législateur encourage le recours à cette procédure extrajudiciaire, même si elle ne revêt pas un caractère obligatoire, en donnant au procès-verbal établi par l'inspecteur du travail une valeur juridique. De ce fait, il reconnaît implicitement cette phase extrajudiciaire de conciliation préalable, mais seulement dans la limite du montant indiqué. Il semble que le législateur veut reconnaître un rôle décisionnel à l'inspecteur du travail et alléger la surcharge à la fois de la justice étatique et des instances non juridictionnelles de conciliation et d'arbitrage¹⁴⁰⁵. Il est regrettable que la loi ait réservé au procès-verbal de conciliation une force probante limitée, ce qui dévalorise l'effort accompli par l'inspecteur du travail¹⁴⁰⁶. Le législateur aurait pu rendre cette phase de pré-conciliation obligatoire pour que les parties, notamment l'employeur, soient tenues de négocier de bonne foi¹⁴⁰⁷. Dans la pratique, l'employeur connaissant la lenteur de l'appareil judiciaire, ne réponds souvent pas à la convocation de l'inspecteur du travail ou refuse de négocier de bonne foi. Dans ce cas l'inspecteur du travail ne peut que

¹³⁹⁹ D. Fouzi, Règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : mode de résolution plus expéditif et efficace, *op.cit.*

¹⁴⁰⁰ *Ibid.*

¹⁴⁰¹ C. trav., marocain, art. 532.

¹⁴⁰² CPC, marocain, art. 532, al. 5 dispose que : « les tentatives de conciliation sont consignées dans un procès-verbal signé par les parties au conflit et contresigné par l'agent chargé de l'inspection du travail. Ce procès-verbal tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées ».

¹⁴⁰³ C. trav., marocain, art. 41.

¹⁴⁰⁴ C. trav., marocain, art. 532, al. 4 dispose que le procès-verbal : « tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées ».

¹⁴⁰⁵ A. Boudahrain, Le droit du travail au Maroc, t.1, Embauche et conditions du travail, éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *spéc.* p. 127.

¹⁴⁰⁶ S. Coulibaly, « Défis de l'inspection du travail au Maroc », *op.cit.*

¹⁴⁰⁷ *Ibid.*

consigner les dires du salarié puis l'orienter vers le tribunal¹⁴⁰⁸. Par ailleurs, en cas d'échec de la conciliation devant l'inspecteur du travail, une nouvelle étape de conciliation judiciaire qui sera l'objet de notre analyse commence devant le juge de la chambre sociale de tribunal de première instance.

B. L'inefficacité de la conciliation, mission principale de juge du travail.

414. La conciliation devant le juge du travail constitue le critère fondamental de la justice sociale. Toutefois, cette étape préliminaire de la phase de jugement rencontre plusieurs difficultés qui rendent la conciliation inefficace en matière prud'homale **(1)** aussi bien qu'en matière de conflit du travail marocain **(2)**.

1. L'inefficacité de la conciliation, mission principale du conseil de prud'hommes.

415. La conciliation est la mission principale du conseil de prud'hommes. Il entre dans la mission de chaque juge de concilier les parties¹⁴⁰⁹, et, selon le professeur Alain Supiot, cette mission connaît une « accentuation en matière sociale »¹⁴¹⁰. La conciliation constitue l'essence même du conseil de prud'hommes, ce principe est énoncé par le Code du travail français qui dispose que « le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent Code entre les employeurs ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti »¹⁴¹¹.

416. Le dysfonctionnement du bureau de conciliation. Cependant, le fonctionnement du conseil de prud'hommes tant dans son rôle de conciliation, que dans sa mission de jugement a fait l'objet de plusieurs rapports qui visent particulièrement sa qualité et son efficacité¹⁴¹². Il est critiqué de manière récurrente pour la lenteur de sa procédure¹⁴¹³

¹⁴⁰⁸ *Ibid.*

¹⁴⁰⁹ CPC, français, art. 21.

¹⁴¹⁰ A. Supiot, Droit du travail, Les juridictions du travail dans traité du droit du travail, t. 9, G.H. Camerlynck (*dir.*), Dalloz, Paris, 1987, 768 p.

¹⁴¹¹ C. trav., français, art. L. 1411-1.

¹⁴¹² V. Dans ce sens : A. Lacabarat, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI siècle, juill. 2014, *op.cit* ; E. Serverin, Connaître la justice prud'homale pour améliorer son fonctionnement, note à l'intention de Mr A. Lacabarat, 21 avril 2014, *op.cit*.

¹⁴¹³ D. Métin et S. Doudet, « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné », SSL 2012, n° 1529., 3 p (8,9,10), *spéc.* p. 8 ; E. Serverin, « Le procès des délais de procédure prud'homale », RDT 2012, p. 471.

et le taux très faible de conciliation¹⁴¹⁴. Un récent rapport sur la justice du 21^e siècle, dans son volet sur les conseils des prud'hommes, soulève plusieurs causes de cette baisse constante du nombre de conciliations¹⁴¹⁵.

417. La procédure de traitement du contentieux individuel du travail devient de plus en plus complexe. Pour faire face à ces dysfonctionnements, et rendre la procédure de conciliation plus efficace, le législateur du travail français est intervenu par les réformes de la loi dite « Macron » 2015¹⁴¹⁶ et le décret 2016¹⁴¹⁷ qui ont basculé la procédure prud'homale vers l'écrit¹⁴¹⁸. Cette transformation produit l'effet inverse, la procédure devient plus complexe¹⁴¹⁹, ce qui ne reste pas sans effet sur la conciliation¹⁴²⁰.

418. Le juge prud'homal entend les parties séparément, et s'efforce de les concilier. Le BCO entend les explications des parties et s'efforce désormais de les concilier¹⁴²¹. Il peut même entendre chacune des parties séparément et dans la confidentialité¹⁴²², ce qui devrait rester exceptionnel, car le juge conciliateur peut être influencé par les propos d'une partie entendue, sans même que l'autre partie n'ait pu faire valoir ses observations en réponse¹⁴²³.

419. La suppression de l'obligation de comparution. Lors de la première audience de conciliation, la présence personnelle des parties était obligatoire¹⁴²⁴. Cette règle a été modifiée par la loi dite « Macron » de 2015¹⁴²⁵, désormais les parties peuvent être représentées sans aucun motif légitime¹⁴²⁶. Or, la conciliation suppose la présence des parties, d'entendre leurs explications, d'échanger, de discuter, et de rapprocher les points de vue, etc.¹⁴²⁷ En conséquence, il est primordial d'encourager la comparution personnelle des

¹⁴¹⁴ M. Zavaro, « La conciliation dans le contentieux prud'homale », in Mélanges en l'honneur de P. Julien : la justice civile au vingt et unième siècle, N. Fricero, G. Taormina, M. Zavaro (*préf.*), Edilaix, 2004, 432 p ; A. Supiot, « Déclin de la conciliation prud'homale », Dr. soc. 1985, p. 225.

¹⁴¹⁵ A. Lacabarat, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal du XXI^e siècle*, *op.cit.*

¹⁴¹⁶ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JORF n° 0181 du 7 août 2015 page 13537, texte n° 1.

¹⁴¹⁷ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF n° 0120 du 25 mai 2016, texte n° 30.

¹⁴¹⁸ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », *Gaz. Pal.* 2016, n° 29, p. 47.

¹⁴¹⁹ M. Henry, « La justice prud'homale entre normalisation et perte d'identité », in « Vers la normalisation de la justice prud'homale », RDT 2016, p. 457

¹⁴²⁰ P. Henriot, « Ne rien changer (ou presque) pour tout change. Que reste-il de la prud'homie ? (suite) », RDT 2017, p. 214.

¹⁴²¹ C. trav., français, art. R. 1454-10 (modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 43)).

¹⁴²² C. trav., français, art. L. 1454-1 (modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 – art. 258 (v)).

¹⁴²³ D. Boulmier, « La procédure prud'homale après le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 », *Dr. ouvr. juill.* 2016, n° 816, pp. 454-470, *spéc.* 464.

¹⁴²⁴ C. trav., français, art. R. 1453-1 dans sa version en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 26 mai 2016.

¹⁴²⁵ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi « Macron », publié au JORF n° 0181 du 7 août 2015.

¹⁴²⁶ Cass. soc. 20 nov. 2001, n° 00-46.847, *Dr. ouvr.* 2002, p. 445, n. D. Boulmier.

¹⁴²⁷ Ch. Longin et D. Métin, « Les nouvelles règles de comparution des parties : qui reste-t-il de la conciliation ? », *Dr. ouvr.* nov. 2018, n° 844, pp. 684-687, *spéc.* pp. 685-686.

deux parties concernées au lieu de la supprimer, afin d'aboutir à une éventuelle conciliation¹⁴²⁸.

420. La conciliation remise en cause par le défaut d'absence de l'une des parties.

En cas de non-comparution personnelle ou représentée d'une partie au conflit, le BCO peut juger dans sa composition restreinte¹⁴²⁹ l'affaire en l'état des pièces et moyens que la partie comparante a communiqués contradictoirement¹⁴³⁰, sauf en cas d'existence d'un motif légitime¹⁴³¹. Il peut également renvoyer l'affaire à une audience ultérieure du bureau de jugement¹⁴³². En conséquence, cela pourrait remettre en cause ce caractère principal de la conciliation, puisque les parties peuvent ne pas se présenter et que l'affaire sera jugée. Lorsqu'elles sont représentées, la conciliation est illusoire, car les parties ne sont pas présentes en personne.

421. La citation est caduque lorsque le défendeur ne demande pas un jugement sur le fond. Le BCO peut aussi déclarer la requête et la citation caduques si le défendeur ne sollicite pas un jugement sur le fond¹⁴³³. La déclaration de caducité peut être rapportée dans les conditions de l'article 468 du Code de procédure civile¹⁴³⁴. Dans ce cas, le demandeur est avisé par tous moyens de la date de la séance du bureau de conciliation et d'orientation, à laquelle le défendeur est convoqué par LRAR¹⁴³⁵.

422. En cas de réussite de la conciliation, le juge propose de clôturer le conflit par accord. En cas de conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation propose aux parties de mettre fin à leur conflit par accord¹⁴³⁶. C'est donc à ce moment-là que se concrétise le véritable rôle du conseil de prud'hommes, qui se traduit notamment par un procès-verbal pourvu de la force exécutoire¹⁴³⁷. Cela implique une obligation pour les conseillers de vérifier que les parties ont été bien informées de leurs droits, sous peine de nullité du procès-verbal¹⁴³⁸. Lorsqu'il s'agit d'un licenciement, cet accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail, prévues au chapitre intitulé « Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement » du Code du

¹⁴²⁸ Ch. Longin et D. Métin, « Les nouvelles règles de comparution des parties : qui reste-t-il de la conciliation ? », Dr. ouvr. nov. 2018, n° 844, *op.cit.*

¹⁴²⁹ C. trav., français, art. L. 1423-13.

¹⁴³⁰ C. trav., français, art. L. 1454-1-3.

¹⁴³¹ Cass. soc. du 20 nov. 2001, n° 00-46.847, *op.cit.*

¹⁴³² C. trav., français, art. R. 1454-12, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 14.

¹⁴³³ *Idem.*

¹⁴³⁴ *Idem.*

¹⁴³⁵ C. trav., français, art. R. 1454-12, *op.cit.*

¹⁴³⁶ C. trav., français, art. L. 1411-1.

¹⁴³⁷ C. trav., français, art. R. 1454-1 1.

¹⁴³⁸ Cass. soc. 24 mai 2016, n° 04-45.877, Bull. civ. V, n° 189 ; V. égal. Cass. soc. 28 févr. 2007, n° 06-42.005.

travail¹⁴³⁹, sans bien évidemment porter atteinte aux indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles¹⁴⁴⁰.

423. De nouvelles missions pour le BCO rendent l'exercice de la procédure de conciliation plus difficile. Par ailleurs, le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) se voit attribuer de nouvelles missions et davantage de pouvoirs sont octroyés aux conseillers. Cela cause l'encombrement des conseils de prud'hommes¹⁴⁴¹ et affecte l'efficacité de la procédure de conciliation¹⁴⁴². En conséquence du peu de temps consacré à l'examen de chaque affaire¹⁴⁴³, la conciliation ne pourra réussir tant qu'il n'y aura pas suffisamment de temps pour mener cette phase¹⁴⁴⁴, de conseillers, de greffiers et de salles d'audience¹⁴⁴⁵.

424. La mise en l'état assurée par le bureau de conciliation en cas d'échec de la conciliation. En cas d'échec de la conciliation, le BCO assure la mise en état de l'affaire jusqu'à la date qu'il fixe pour l'audience de jugement¹⁴⁴⁶. Il assure le suivi de la mise en l'état tant que l'affaire n'est pas encore devant le bureau de jugement. Il s'agit d'une charge de travail supplémentaire. Cependant, il n'est pas certain que les conseillers du bureau soient en mesure d'y procéder en raison du manque de moyens et de greffiers¹⁴⁴⁷.

425. En conclusion, le mécanisme de la mise en l'état est censé permettre aux conseillers de disposer dès le début de l'instance d'un dossier plus étoffé qui favorise la conciliation¹⁴⁴⁸. Mais, en dépit de ces réformes, la conciliation n'aboutit en moyenne que dans 5,3 % des dossiers¹⁴⁴⁹, à cause de la suppression de la comparution personnelle des parties¹⁴⁵⁰, de la complexification de la procédure après le basculement vers le l'écrit, et surtout pour du manque important de moyens matériels et humains pour le bon fonctionnement de conseil de prud'hommes¹⁴⁵¹.

¹⁴³⁹ J. Vidal, La procédure prud'homale, 2^e éd., LexisNexis, Coll. Actualité (Paris. 2001), Paris, 2021, 169 p, *op.cit.*, spéc. p. 55.

¹⁴⁴⁰ D. Boulmier, « Faciliter la conciliation prud'homale...mais pour qui ? », Dr. soc. 2003, p. 837.

¹⁴⁴¹ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme prud'homale, du 19 avril 2017.

¹⁴⁴² F. Guiomard, « La justice prud'homale sous tous ses rapports », RDT 2013, p. 500

¹⁴⁴³ V. Dans ce sens : l'arrêt Durafruid, Soc. 28 mars 2000, n° 97-42.419, D. 2000. 537, note J. Savatier.

¹⁴⁴⁴ l'arrêt Durafruid, Soc. 28 mars 2000, n° 97-42.419, D. 2000. 537, note J. Savatier, *op.cit.*

¹⁴⁴⁵ A. Lacabarats, « Donner aux conseils de prud'hommes les moyens de fonctionner dans des conditions d'efficacité conformes aux attentes des justiciables », Sem. soc. Lamy 20 oct. 2014, n° 1648.

¹⁴⁴⁶ C. trav., français, art. R. 1454-1.

¹⁴⁴⁷ « À l'évidence, le bureau de conciliation a sous-estimé la situation de l'affaire, qui n'était pas en état d'être jugée ; sauf à ce que, dans ce Conseil de prud'hommes, il y ait des pratiques restreignant le juge conciliateur dans l'exercice de ses missions » ; V. D. Boulmier, CPH de Grasse, ordonnance du président et du vice-président, du 5 juin 2013, Dr. ouvr. 2013, p. 748.

¹⁴⁴⁸ V. Suivi de la réforme de la justice prud'homale, Rapport Ch. Rostand, *op.cit.*, la semaine juridique social, date 11 mai 2017, spéc. pp. 5-7.

¹⁴⁴⁹ Th. Lahalle, Réforme prud'homale : premier bilan à propos du Rapport du 28/04/2017, la semaine juridique -édition générale - n° 23-5 Juin 2017, p. 1082.

¹⁴⁵⁰ V. Suivi de la réforme de la justice prud'homale, Rapport Ch. Rostand, *op.cit.*,

¹⁴⁵¹ Th. Lahelle, Réforme prud'homale : premier bilan à propos du rapport du 28 avril 2017, *op.cit.*

426. La procédure préalable de conciliation en droit du travail marocain, qu'il s'agisse de la conciliation devant l'inspecteur du travail ou de la conciliation devant le juge, subit de nombreuses critiques. La saisine directe du juge reflète l'échec de cette procédure préliminaire. L'étude de cette procédure nous a permis d'identifier les failles qui ciblent essentiellement l'efficacité de ce genre de conciliation à l'amiable.

2. Une conciliation judiciaire illusoire en matière de conflit du travail marocain.

427. La procédure de conciliation devant le juge du travail marocain ressemble à celle en matière prud'homale et revêt plus au moins un caractère obligatoire. La procédure de conciliation devant le juge du tribunal de première instance (chambre sociale) commence après l'échec de la conciliation préliminaire devant l'inspecteur du travail ou en cas de passage direct au tribunal¹⁴⁵². Cette procédure ressemble beaucoup à celle employée devant le conseil de prud'hommes et revêt plus au moins un caractère obligatoire et substantiel¹⁴⁵³. Cela a été confirmé par le législateur du travail, notamment dans les dispositions de la partie consacrée à la procédure en matière sociale, dans le Code de procédure civile marocain¹⁴⁵⁴. Il est prévu que « le juge, au début de l'audience, tente de concilier les parties »¹⁴⁵⁵. Deux cas de figure doivent être envisagés, selon que la conciliation réussit ou échoue.

428. En cas de conciliation, le juge constate les conditions de l'accord par une ordonnance ou par un procès-verbal. D'une part, en cas de conciliation en matière de conflit du travail entre l'employeur et le salarié, ou en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles, le juge constate les conditions de l'accord par une ordonnance¹⁴⁵⁶. En outre, en matière de sécurité sociale, l'accord est constaté suivant le cas, par procès-verbal¹⁴⁵⁷. Cependant, le constat de l'accord, soit par procès-verbal, soit par ordonnance, met fin au litige. Il a la force exécutoire et n'est susceptible d'aucun recours¹⁴⁵⁸. La réussite de la conciliation marque la fin du litige par un commun accord des deux parties, ce moment

¹⁴⁵² CPC, marocain, art. 532

¹⁴⁵³ V. les dispositions de l'article 278 du Code de procédure civile marocain.

¹⁴⁵⁴ V. Les articles consacrés à la procédure en matière sociale du Dahir portant loi n° 1-74 - 447 du 28 septembre 1974 (11 Ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile, tel qu'il a été modifié et complété. Version consolidée en date de 6 juin 2013.

¹⁴⁵⁵ C. pr., civ., marocain, art. 277.

¹⁴⁵⁶ CPC, marocain, art. 278, al. 1.

¹⁴⁵⁷ CPC, marocain, art. 278, al. 1.

¹⁴⁵⁸ *Idem*.

est considéré comme une étape cruciale pour la valorisation de la mission conciliatoire de juge du travail d'une part, et la confirmation de son caractère obligatoire d'autre part. C'est la raison pour laquelle, le législateur du travail donne force obligatoire au procès-verbal conclu, afin de confirmer ces critères de la procédure de conciliation judiciaire. Toutefois, dans la pratique, la capacité de conciliation semble illusoire.

429. La conciliation judiciaire mise en cause par le défaut de l'absence de l'une des parties. En cas d'échec de la conciliation, soit en raison du désaccord des parties, soit en raison de l'absence de l'une d'elles ou de son représentant, le juge du travail peut statuer immédiatement¹⁴⁵⁹. Il semble que le terme « tente » de concilier les parties utilisées est inapproprié, car il n'a pas pour effet d'inciter le juge à consacrer plus de temps à cette phase de conciliation. Il ne reflète pas le caractère obligatoire de cette phase, le législateur aurait pu disposer que « le juge doit procéder à la conciliation des parties » au lieu de « tente de concilier les parties ». Cette procédure critiquée pour son inefficacité¹⁴⁶⁰. Elle est conditionnée, d'une part, par la volonté du juge, qui procède souvent à la tentative de conciliation avec précipitation à cause de l'encombrement de tribunaux de travail¹⁴⁶¹, ce qui justifie le nombre d'échecs de conciliation. Elle dépend, d'autre part, des parties en conflit régulièrement absentes lors de la conciliation¹⁴⁶². La Cour de cassation précise dans ce sens que « l'absence de l'une des parties à l'audience préliminaire de conciliation caractérise un manque de volonté des parties, ce qui peut être considéré comme un refus implicite de la partie absente de cette conciliation »¹⁴⁶³. La comparution personnelle obligatoire doit être maintenue avec force et aucune partie ne doit être entendue seule par le juge qui est tenu de respecter le principe du contradictoire¹⁴⁶⁴.

430. La conciliation est illusoire à cause de l'absence de l'une des parties à la procédure d'audience. Il est à noter qu'en cas de non-comparution du demandeur, sans aucune excuse valable, l'affaire est purement et simplement radiée¹⁴⁶⁵. Par ailleurs, en cas d'absence du défendeur, le juge peut statuer par défaut ou par jugement réputé contradictoire selon le cas¹⁴⁶⁶. Dans ce cas, la conciliation semble illusoire, car l'affaire est sanctionnée par

¹⁴⁵⁹ CPC, marocain, art. 279, al. 1.

¹⁴⁶⁰ D. Fouzi, Règlement à l'amiable des conflits individuels du travail ; Mode de résolution plus expéditif et efficace, Par l'Economiste/ Éd., N° 3633, Le 10/10/2011, *op.cit* ; V. égal. M. Oulkhour, « Les récents statistiques du ministère de l'Emploi soulignant l'ampleur du contentieux social », *op.cit*.

¹⁴⁶¹ R. Filali Meknassi, « La réforme de la justice, quelques repères pour un débat », in « Le temps de la réforme », Université Mohamed V-Suissi et l'Institut universitaire de la recherche scientifique, Rabat 1999, pp. 84-101.

¹⁴⁶² D. Fouzi, Règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : mode de résolution plus expéditif et efficace, *op.cit*.

¹⁴⁶³ Cass. soc., marocaine A n° 230 du 20/04/1987, Doss. n° 8520, Bulletin d'information du Conseil Supérieur de la Magistrature n°45, *spéc.* p. 113 et s.

¹⁴⁶⁴ D. Fouzi, Règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : mode de résolution plus expéditif et efficace, *op.cit*.

¹⁴⁶⁵ CPC, marocain, art. 279.

¹⁴⁶⁶ D. Fouzi, Règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : mode de résolution plus expéditif et efficace, *op.cit*.

la radiation en cas d'absence du demandeur, ou par jugement contradictoire en cas d'absence de défendeur¹⁴⁶⁷. Or, le principe dans la conciliation est la présence obligatoire et personnelle des deux parties pour rapprocher les points de vue, discuter, échanger, et trouver un accord convenable pour elles¹⁴⁶⁸.

431. Les sanctions visant les parties absentes expriment la volonté du législateur de réussir la conciliation. Le législateur du travail marocain a voulu garder les règles encadrant l'absence des parties à l'audience, en sanctionnant par la radiation l'absence du demandeur, ou en jugeant par défaut ou contradictoirement en cas d'absence du défendeur. Mais, il n'a pas donné plus de détails tels que ceux précisés par l'article 47 du code de procédure civile. Cet article envisage deux cas de figure en cas d'absence du demandeur. D'abord, lorsque le tribunal ne dispose pas d'éléments lui permettant de statuer sur la demande, il peut décider de radier l'affaire, mais seulement du rôle de l'audience. La radiation de l'affaire de l'instance en l'état est ordonnée par le tribunal deux mois après la décision de radiation du rôle, si le demandeur ne sollicite pas la poursuite de l'examen de l'affaire¹⁴⁶⁹. Ensuite, lorsque le tribunal dispose des éléments nécessaires pour statuer sur les prétentions du demandeur, il se prononce compte tenu desdits éléments, par jugement réputé contradictoire à l'égard du demandeur ou de son mandataire absent¹⁴⁷⁰.

432. Il en ressort qu'aucune disposition du Code de procédure civile marocain n'est consacrée à la procédure en matière sociale qui explique l'obligation de conciliation, à l'exception du caractère de la force jugée revêtu par le procès-verbal de conciliation, et de l'exigence de mentionner dans le jugement qui il a été procédé à la tentative de conciliation¹⁴⁷¹. La jurisprudence marocaine intervient en considérant la procédure de conciliation préalable devant le juge comme une procédure indispensable et obligatoire, qui doit se dérouler en première instance et non pas en appel¹⁴⁷², et dont l'omission entraîne la nullité¹⁴⁷³.

¹⁴⁶⁷ « En cas de défaut de comparution de l'une des parties, la tentative de conciliation est réputée avoir lieu », V. Décision du 24 avr. 1987 n° 230. Dos., soc., 8520/86. Bulletin de l'information de la Cour suprême marocaine, la Cour de cassation actuelle, n° 45, p. 113 et s.

¹⁴⁶⁸ V. Dans ce sens : D. Baugard, « La nouvelle conciliation », Dr. soc. 2017, p. 599 ; P. Henriot, « Ne rien changer (ou presque tout changer), Que reste-il de la prud'homie ? (suite) », RDT 2017, p. 214.

¹⁴⁶⁹ CPC, marocain, art. 74, al. 1 et 2.

¹⁴⁷⁰ CPC, marocain, art. 47, al. 3.

¹⁴⁷¹ CPC marocain, art. 283, al. 1 dispose que : « le jugement contient, outre les mentions prévues par l'article 50, l'indication qui il a été procédé à la conciliation, en cas d'enquête, le nom de témoins ainsi qu'à l'accomplissement de la formalité de serment, s'il y a lieu, les incidents et les diverses mesures d'instruction qui ont été prescrites, enfin, les points à juger ».

¹⁴⁷² Cass. soc., marocaine du 05 juill. 2008, A n° 238, Doss. soc., n° 564/5/1/07, rev., n° 3, p. 198 (traduit de l'arabe par nous-même).

¹⁴⁷³ « L'omission d'indication de la procédure de conciliation préalable, rend le jugement nulle », V. Cass. soc., n° 2061 du 16 déc. 1991, Doss. n° 89/9384, Al Mohami, n° 23/24/1993, p. 171 (traduit de l'arabe par nous-même).

433. Il semble par conséquent que cette procédure de conciliation est obligatoire alors que le législateur utilise uniquement l'expression « le juge tente de concilier les parties », qu'il autorise que l'affaire soit jugée immédiatement en cas d'absence de l'une des parties, voire radiée en cas d'absence sans motif légitime. La réussite de la conciliation ne pourra pas aboutir sans la présence des deux parties, avec le temps nécessaire pour son déroulement. Or, la présence de l'employeur devant le tribunal est presque impossible. D'une part, la présence personnelle de l'employeur est difficile, car ce dernier en fonction de son emploi du temps n'aura jamais le temps pour comparaître personnellement. D'autre part, en cas de représentation de l'employeur devant le tribunal, le représentant ne pourra prendre position sans se référer à l'employeur, ce qui peut retarder la procédure sans aboutir à aucun résultat.

434. Conclusion. Depuis un certain temps, la conciliation devant le conseil de prud'hommes est devenue un signe de lenteur et d'échec. Depuis les dernières modifications introduites par la loi dite « Macron », et le décret de 2016, le taux de conciliation qui était jadis de 90 % est de 10 % aujourd'hui. Cela est dû à de nombreux facteurs, notamment la suppression de la comparution personnelle et la facilitation de la possibilité de représentation et d'assistance sans motif légitime. À cela, s'ajoute, la possibilité pour le bureau de conciliation de statuer immédiatement en cas de non-présentation du défendeur. Quant au droit marocain, l'échec de la conciliation est dû à l'encombrement de la juridiction du travail et à l'ambiguïté des dispositions du Code du travail quant au caractère obligatoire de cette procédure. D'après le Code du travail, le juge tente uniquement de concilier les parties contrairement aux termes utilisés par le législateur français qui précise que le juge prud'homal s'efforce de concilier les parties. En outre, en cas d'absence de l'une des parties, le juge statue immédiatement et s'il n'y a pas de motif légitime, l'affaire peut être radiée. Le législateur doit se pencher sur ce point afin de renforcer l'image de la conciliation. Outre, les problématiques que rencontre la phase de conciliation, l'étape de jugement ne manque pas de présenter de nombreuses difficultés en matière prud'homale et en matière de droit du travail marocain.

§ 2 : Les difficultés de la procédure de jugement en matière prud'homale et en droit du travail marocain.

435. Le législateur français précise qu'en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation renvoie les parties devant le bureau de jugement qui doit statuer sur l'affaire, si elle est mise en l'état¹⁴⁷⁴, sinon celui-ci peut assurer sa mise en l'état¹⁴⁷⁵. Quant au législateur marocain, il dispose qu'en cas d'échec de la conciliation devant le tribunal du travail à cause du désaccord ou en cas d'absence de l'une des parties, le juge peut statuer immédiatement sur l'affaire¹⁴⁷⁶.

436. Il en ressort que tout litige porté devant la juridiction du travail est soumis à un préliminaire de conciliation avant d'être jugé. En cas d'échec de cette procédure, une autre phase commence, l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement. Cela ne signifie pas que l'affaire va être immédiatement tranchée par le bureau de jugement. Si l'affaire est en état d'être jugée, elle est renvoyée devant le bureau de jugement, sinon elle fera l'objet d'une instruction devant un conseiller rapporteur. Pour mieux appréhender la situation de cette procédure d'une manière générale, considéré comme étant une procédure décisive, ainsi que l'étendue du rôle de ce bureau de jugement en particulier, il convient donc d'examiner les difficultés liées à sa composition **(A)** avant d'examiner les dysfonctionnements de la procédure de jugement **(B)** en matière prud'homale et en matière de conflit du travail marocain.

A. Les dysfonctionnements liés à la composition du bureau de jugement.

437. Pour appréhender les dysfonctionnements de la procédure de jugement en matière prud'homale comme en matière de conflit du travail marocain, il est souhaitable d'analyser les difficultés liées à la composition du bureau de jugement en matière prud'homale **(1)**, ainsi que celle de la chambre sociale du tribunal de première instance marocain **(2)**.

1. De la composition du bureau de jugement prud'homal.

¹⁴⁷⁴ C. trav., français, art. L. 1454-1-1, créé par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 – art. 258 (V).

¹⁴⁷⁵ C. trav., français, art. L. 1454-1-1-2, créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 68.

¹⁴⁷⁶ CPC, marocain, art. 279.

438. Section encadrement, industrie, commerce, agriculture, activités diverses.

Le conseil de prud'hommes est divisé en cinq sections selon le secteur d'activité : la section encadrement, la section industrie, la section commerce, la section agriculture et la section d'activités diverses, qui a une compétence résiduelle. Cette dernière est notamment compétente pour le personnel non-cadre. Chaque section est divisée en chambre, chaque chambre comprend au moins : un bureau de conciliation et d'orientation et un bureau de jugement¹⁴⁷⁷. Ce dernier comprend selon le cas : la composition de droit commun, la composition restreinte et la composition de départage¹⁴⁷⁸.

439. La composition paritaire du bureau de jugement. D'abord, dans sa composition de droit commun, en vertu du principe du paritarisme qui caractérise le conseil de prud'hommes, le bureau de jugement se compose de deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers prud'hommes salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement¹⁴⁷⁹.

440. La composition restreinte. S'agissant de la composition « restreinte », elle est composée d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié¹⁴⁸⁰. Il est prévu ainsi qu'en cas d'échec de la conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation peut, par simple mesure d'administration judiciaire, si le litige porte sur un licenciement ou une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, renvoyer les parties, avec leur accord, devant le bureau de jugement dans sa composition restreinte. La formation restreinte doit statuer dans un délai de trois mois¹⁴⁸¹.

441. La composition de départage. Quant à la composition de « départage », on part du principe général du code de procédure civile selon lequel la décision de justice est rendue à la majorité des voix¹⁴⁸². Mais, il peut arriver que les conseillers prud'hommes soient en partage de voix. Dans ce cas, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal judiciaire dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois¹⁴⁸³. Ces dispositions semblent donc claires et non complexes, mais le manque d'effectif rend leur composition difficile dans la pratique.

¹⁴⁷⁷ C. trav., français, art. R. 1423-34, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 43.

¹⁴⁷⁸ C. trav., français, art. R. 1423-35, modifié par décret n° 2017-1698 du 15 déc. 2017 – art. 1.

¹⁴⁷⁹ C. trav., français, art. L. 1423-12, modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 – art. 258.

¹⁴⁸⁰ C. trav., français, art. L. 1423-13.

¹⁴⁸¹ C. trav., français, art. L. 1454-1-1, 1°, créée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 – art. 258 (V).

¹⁴⁸² CPC, français, art. 449.

¹⁴⁸³ C. trav., français, art. L. 1454-2, modifié par l'ordonnance n° 2019-964 du 18 septembre 2019 – art. 35 (VD).

442. Difficultés de mise en place de la composition restreinte, composition présidée par un juge professionnel, faute de moyen budgétaire et de manque de personnel. Le problème se pose dans la difficulté de mettre en place les renvois en formation restreinte dans les délais imposés à cause du manque d'effectif de greffier et de manque de moyens budgétaires alloués. La composition restreinte reste peu utilisée dans la pratique¹⁴⁸⁴. La même difficulté se pose pour les renvois devant la formation présidée par un magistrat professionnel à cause du manque de juges départiteurs¹⁴⁸⁵.

443. En droit du travail marocain, la composition de la chambre sociale du tribunal de première instance est différente de la composition de conseil de prud'hommes puisqu'elle est présidée par un juge professionnel assisté d'assesseurs sociaux. Pour autant, la juridiction marocaine rencontre elle aussi quelques difficultés.

2. De la composition de la chambre sociale du tribunal de première instance.

444. Section des affaires de la famille, justice de proximité, chambres civiles, commerciales, immobilière, pénale, et sociale. Les tribunaux de première instance dont fait partie la chambre sociale spécialisée dans les conflits individuels du travail comprennent : un président et des juges suppléants ; un ministère public composé d'un procureur du roi et d'un ou plusieurs substituts ; un greffe ; un secrétaire¹⁴⁸⁶. Ces tribunaux peuvent être divisés selon la nature des affaires qu'ils connaissent en « sections des affaires de la famille », en « section de justice de proximité », et chambres civile, commerciale, immobilière, sociale et pénale¹⁴⁸⁷. Toute chambre peut instruire et juger les affaires soumises au tribunal, quelle qu'en soit leur nature, à l'exception des affaires relevant des sections de la famille et des sections de la justice de proximité¹⁴⁸⁸. Un ou plusieurs magistrats siégeant au sein de ces tribunaux peuvent également être appelés à exercer, à titre permanent, dans des centres situés à l'intérieur du ressort, déterminés par arrêté du ministre de la Justice¹⁴⁸⁹. Les tribunaux de première instance peuvent être classés, selon la nature des affaires qu'ils connaissent, en tribunaux civils de première instance, tribunaux sociaux, pénaux de première instance¹⁴⁹⁰.

¹⁴⁸⁴ Ch. Vigneau, « Les formations de jugement du Conseil de prud'hommes », Dr. ouvr. oct. 2018, n° 843, pp. 640-643.

¹⁴⁸⁵ *Idem*.

¹⁴⁸⁶ Le Code de l'Organisation judiciaire marocain (C.O.J.M.), art. 2, al. 1.

¹⁴⁸⁷ C. O. J. M., art. 2, al. 2.

¹⁴⁸⁸ C. O. J. M., art. 2, al. 5.

¹⁴⁸⁹ C. O. J. M., art. 2, al. 6.

¹⁴⁹⁰ C. O. J. M., art. 2, al. 7.

445. Section des affaires de la famille, chambre des accidents de travail, maladies professionnelles et des conflits du travail. En effet, les tribunaux sociaux de première instance sont divisés en « sections des affaires de la famille », en chambres : accidents de travail et maladies professionnelles, conflits du travail¹⁴⁹¹. Ils statuent en collégialité, néanmoins, ils peuvent également statuer à juge unique¹⁴⁹².

446. Composition collégiale de la chambre sociale, un juge professionnel assisté de deux assesseurs salariés et employeurs. Le législateur marocain distingue deux cas de figure possibles. D'une part, le tribunal (chambre sociale) peut statuer d'une manière générale dans sa composition collégiale, quand il s'agit des conflits du travail. D'autre part, il peut statuer à juge unique en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles. Cela est prévu par les dispositions du Code de procédure civile¹⁴⁹³ qui dispose que¹⁴⁹⁴ « lorsqu'il statue en matière de conflit du travail ou de différend entre employeur et salarié ou en matière de sécurité sociale, le juge est assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employés ou ouvriers¹⁴⁹⁵. De plus, il statue également seul, sans l'assistance d'assesseurs en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles »¹⁴⁹⁶.

447. La composition collégiale est très rare dans la pratique. Le législateur exige la présence des assesseurs sociaux dans la composition de la chambre sociale, ce qui fait la particularité de cette juridiction du travail par rapport aux autres juridictions. Cependant, la pratique judiciaire montre qu'ils siègent rarement à côté des magistrats en cas de conflits du travail et le juge siège souvent à juge unique¹⁴⁹⁷.

448. Atténuation de la règle de collégialité. Par ailleurs, l'article 270 du Code de procédure civile exige dans son premier alinéa la présence des assesseurs, mais il atténue cette règle dans le dernier alinéa du même article, en précisant, que le tribunal peut siéger comme juge unique, lorsque le nombre des assesseurs présent est insuffisant. Cela constitue

¹⁴⁹¹ C. O. J. M., art. 2. al. 9.

¹⁴⁹² CPC, marocain, art. 270.

¹⁴⁹³ Dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 (11 Ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile marocain.

¹⁴⁹⁴ Le Code de procédure civile marocain n'a fait que reprendre les dispositions de l'article 2 du Code des obligations et des contrats.

¹⁴⁹⁵ CPC, marocain, art. 270, al. 1.

¹⁴⁹⁶ CPC, marocain, art. 270, al. 2.

¹⁴⁹⁷ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, 2^e éd., *op.cit.*, *spéc.* p. 252.

une régression du principe général qui fait pourtant le particularisme de cette juridiction du travail¹⁴⁹⁸.

449. Présence facultative du ministère public. La présence du ministère public est facultative, sauf dans les cas prévus par le Code de procédure civile, notamment lorsque le ministère public est partie principale et dans toutes autres hypothèses prévues par un texte spécial¹⁴⁹⁹. Autrement dit, sa présence est facultative en matière civile y compris en matière sociale¹⁵⁰⁰.

450. Conclusion, le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire différente du tribunal du travail marocain qui est une juridiction échevinale. En définitive, le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire, c'est-à-dire qui est composée d'un nombre égal de salariés et d'employeurs, contrairement à la chambre sociale du tribunal de première instance qui est une juridiction échevinale, composée d'un juge professionnel assisté de deux assesseurs salariés et deux assesseurs employeurs¹⁵⁰¹. Ces deux juridictions tout à fait différentes rencontrent des dysfonctionnements procéduraux en phase de conciliation comme en phase de jugement.

B. Les dysfonctionnements de la procédure de jugement en matière prud'homale et en matière de conflit du travail marocain.

451. Des débats sur l'inefficacité de la procédure de jugement prud'homale. La procédure de jugement qui vient d'être examinée fait l'objet de nombreux débats qui pointent les difficultés, liées principalement à la durée excessive des contentieux individuels du travail, ce qui peut entraîner un dysfonctionnement de la juridiction du travail. En effet, le législateur français est intervenu à plusieurs reprises afin de trouver des solutions à ces anomalies, par le biais de plusieurs lois réformistes, notamment par une loi du 6 août 2015¹⁵⁰² et un décret de 20 mai 2016¹⁵⁰³. Malgré ses efforts, ces réformes semblent

¹⁴⁹⁸ En effet, plusieurs décisions jurisprudentielles ont été intervenu en la matière et qui confirme la régression de principe. Il faut voir dans sens : Cass. soc. n° 6492 du 22 oct. 1997, Majalat Al Mouhami, Barreau de Marrakech, n° 34/1993, p. 267. V. égal. Cass. soc. n° 7 du 12 Janv. 1987, Majalat Al Mouhami, n° 11/1988, p. 92 et s.

¹⁴⁹⁹ C. O. J. M., art. 4, al. 6.

¹⁵⁰⁰ CPC, marocain, art. 10.

¹⁵⁰¹ V. *supra.*, n° 35 et s. ; n° 36 et s.

¹⁵⁰² Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, publié au JORF n° 0181 du 7 août 2015, page 13537 texte n° 1.

¹⁵⁰³ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, publié au JORF n° 0120 du 25 mai 2016, texte n° 30.

inefficaces et la procédure présente encore des lacunes aussi bien pour la phase de conciliation que pour la phase de jugement.

452. Des difficultés de la procédure de jugement en matière de conflit individuel du travail marocain. Cette phase rencontre plusieurs difficultés, ces handicaps sont liés d'une manière générale à la lenteur considérable de la procédure devant le tribunal¹⁵⁰⁴ et son efficacité qui était mise en cause.

453. En cas d'échec de la conciliation devant le bureau de conciliation, ce dernier peut désigner un ou deux conseillers rapporteurs si l'affaire n'est pas en l'état d'être jugée **(1)**, sinon elle est renvoyée directement devant le bureau de jugement **(2)**.

1. Les difficultés de la procédure de jugement en matière prud'homale.

454. En cas d'échec de la conciliation, le BCO désigne un ou deux juges rapporteurs qui s'occupent de la procédure de mise en l'état, avant d'envoyer l'affaire devant le bureau de jugement. Cette procédure de jugement est régulièrement critiquée par sa lenteur et son inefficacité à cause du manque de moyens budgétaires alloués et du manque de personnel.

b. Le recours préalable au conseiller rapporteur en matière prud'homale.

455. Le conseiller rapporteur dispose des pouvoirs de mise en l'état. Le bureau de conciliation et d'orientation peut, par une décision non susceptible de recours, désigner un ou deux conseillers rapporteurs¹⁵⁰⁵ pour procéder à la mise en l'état de l'affaire. Cette décision fixe un délai pour l'exécution de leur mission¹⁵⁰⁶. Lorsqu'ils sont désignés dans la même affaire, l'un est employeur, l'autre est salarié, ils procèdent ensemble à leurs missions¹⁵⁰⁷. En effet, le conseiller rapporteur dispose des pouvoirs de mise en l'état conférés au BCO, il peut auditionner toute personne et faire procéder ou ordonner toutes mesures d'instruction nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux¹⁵⁰⁸. En cas de

¹⁵⁰⁴ V. Dans ce sens : L'ouverture de l'année judiciaire 2022, Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (CSPJ), Rabat, le : jeudi 27 janvier 2022. V. <https://www.maroc.ma/fr/actualites/ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022>

¹⁵⁰⁵ Le conseiller rapporteur est un conseiller prud'hommes, qui peut faire partie de la formation de jugement.

¹⁵⁰⁶ C. trav., français, art. R. 1454-3, modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 13.

¹⁵⁰⁷ C. trav., français, art. R. 1454-4, modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 13.

¹⁵⁰⁸ C. trav., français, art. R. 1454-4, *op.cit.*

conciliation des parties, totalement ou partiellement, ce conseiller constate l'accord dans un procès-verbal¹⁵⁰⁹. Par ailleurs, les décisions prises dans ce cadre sont provisoires et n'ont pas l'autorité de la chose jugée au principal¹⁵¹⁰. Elles sont exécutoires et ne peuvent faire l'objet d'un recours qu'avec le jugement sur le fond, sous réserve des règles particulières à l'expertise¹⁵¹¹.

456. La procédure de la mise en l'état allonge la procédure à cause du manque de moyens. Cette procédure de mise en l'état introduite par le décret du 20 mai 2016, permet certes d'avoir un dossier complet qui peut être examiné bien à l'avance et avant l'audience de bureau de jugement. Cependant, les conseillers plaident pour une procédure stricte en matière de renvois lesquels semblent parfois concertés entre les avocats des parties¹⁵¹², car cela cause un allongement de la durée de l'instance, ce qui va à l'encontre de l'objectif principal du législateur du travail¹⁵¹³. D'autre part, les conseillers délibèrent souvent plusieurs semaines, voire 2 à 3 mois après l'audience¹⁵¹⁴, ce qui retarde la rédaction des décisions¹⁵¹⁵. Cela est dû au manque important d'effectif de conseillers rédacteurs¹⁵¹⁶ et à leur formation insuffisante en la matière¹⁵¹⁷.

457. Lorsque l'affaire est mise en l'état, elle est renvoyée devant le juge de bureau de jugement pour être jugée. Enfin, lorsque l'affaire est mise en état, le conseiller établit un rapport et l'affaire est renvoyée devant le bureau de jugement. Il remet une ordonnance de clôture, selon laquelle aucune conclusion ne peut être déposée ni aucune pièce produite aux débats, à peine d'irrecevabilité prononcée d'office¹⁵¹⁸. Cependant, sont recevables les demandes en intervention volontaire, les conclusions relatives aux rémunérations échues postérieurement à l'ordonnance de clôture, si leur décompte ne peut faire l'objet d'aucune contestation sérieuse, ainsi que les demandes de révocation de l'ordonnance de clôture¹⁵¹⁹. Sont également recevables les conclusions qui tendent à la reprise de l'instance en l'état où celle-ci se trouvait au moment de son interruption¹⁵²⁰.

¹⁵⁰⁹ C. trav., français, art. R. 1454-5, créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V).

¹⁵¹⁰ C. trav., français, art. R. 1454-6, Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V).

¹⁵¹¹ C. trav., français, art. R. 1454-6, *op.cit.*

¹⁵¹² Th. Lahalle, Réforme prud'homale : premier bilan, à propos du rapport Rostand du 28 avril 2017, La semaine juridique – éd., générale – n° 23-5 Juin 2017, pp. 1068-1083.

¹⁵¹³ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport du 19 avril 2017, *spéc.* pp. 10-11.

¹⁵¹⁴ Th. Lahalle, Réforme prud'homale : premier bilan, à propos du rapport Rostand du 28 Avril 2017, *op.cit.*

¹⁵¹⁵ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport du 19 avril 2017, *op.cit.*

¹⁵¹⁶ Suivi de la réforme de la justice prud'homale, Rapport du 19 avr. 2017, la semaine juridique du 11 mai 2017, *spéc.* pp. 5-7.

¹⁵¹⁷ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport du 19 avril 2017, *op.cit.*

¹⁵¹⁸ C. trav., français, art. R. 1454-19-3, créé par Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 – art. 3.

¹⁵¹⁹ *Idem.*

¹⁵²⁰ C. trav., français, art. R. 1454-19-3, *op.cit.*

c. *Le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement.*

458. Lorsque l'affaire est prête, le juge statue immédiatement. Le législateur français, précise que le bureau de jugement peut être saisi indirectement dans les conditions qui viennent d'être examinées, ou directement lorsque l'affaire est mise en l'état d'être jugée. Dans ce cas de figure, lorsque l'affaire est en l'état d'être jugée et si l'organisation des audiences le permet, l'audience de jugement peut avoir lieu sur-le-champ¹⁵²¹.

459. Lorsque l'affaire n'est pas encore prête, le juge de bureau de jugement peut prendre toutes mesures nécessaires pour la mettre en l'état d'être jugée. Dans les cas où l'affaire est directement portée devant lui ou lorsqu'il s'avère que l'affaire transmise par le bureau de conciliation et d'orientation n'est pas prête à être jugée, le bureau de jugement peut prendre toutes mesures nécessaires à sa mise en état¹⁵²². À défaut pour les parties de respecter les modalités de communication fixées, le bureau de jugement peut rappeler l'affaire à l'audience, en vue de la juger ou de la radier¹⁵²³. Toutefois, sont écartées des débats les prétentions, moyens et pièces communiquées sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense¹⁵²⁴. Là encore, la procédure de la mise en l'état peut prendre beaucoup de temps, ce qui peut allonger la procédure.

460. En cas de partage des voix, les débats sont repris. Les décisions du bureau de jugement sont prises à la majorité absolue des voix. Si cette majorité ne peut se former, il est procédé comme en cas de partage des voix et les débats sont repris¹⁵²⁵. À l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, le président indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé, le cas échéant, par sa mise à disposition au greffe de la juridiction¹⁵²⁶. S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tous les moyens, avec les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue¹⁵²⁷.

¹⁵²¹ C. trav., français, art. R. 1454-18, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 14.

¹⁵²² C. trav., français, R. 1454-1

¹⁵²³ C. trav., français, art. R. 1454-19, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 15.

¹⁵²⁴ C. trav., français, art. R. 1454-19, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 15, *op.cit.*

¹⁵²⁵ C. trav., français, art. R. 1454-23, créée par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V).

¹⁵²⁶ C. trav., français, art. R. 1454-25, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016- art. 19.

¹⁵²⁷ C. trav., français, art. R. 1454-25, *op.cit.*

461. La lenteur de la procédure de jugement en cas de départage à cause du manque de juges départiteurs. Le délai de traitement des affaires devient de plus en plus long, il est arrivé à 29 mois en 2016¹⁵²⁸. Or, aux termes des dispositions de l'article R. 1454-29 du Code du travail issu du décret de 20 mai 2016, en cas de partage des voix, l'affaire présidée par le juge départiteur doit être tenue dans le mois du renvoi devant la formation de départage. Ce délai est rarement respecté, cela s'explique à la fois par le nombre insuffisant d'effectifs et le manque de disponibilité des juges départiteurs¹⁵²⁹.

462. Le juge départiteur submergé par une charge de travail importante. Le juge départiteur désigné parmi les magistrats du tribunal judiciaire exerce en effet souvent d'autres fonctions au sein de la juridiction à laquelle il est affecté alors que le volume d'activité du service de départage justifierait qu'il se consacre exclusivement au contentieux prud'homal¹⁵³⁰.

463. Manque d'effectif en nombre de juges départiteurs, de conseillers, de greffes. Enfin, d'autres problèmes sont relatifs au manque d'effectif au sein de la juridiction du travail. En premier lieu, on déplore le manque de personnels, notamment, l'effectif de conseillers et de greffiers qui sont insuffisants¹⁵³¹. Dans un deuxième temps, la réforme entraîne des activités nouvelles, telle que la mise en état, que les vacations indemnisées ne prennent pas toujours en compte¹⁵³². D'autres activités sont sous-évaluées en termes de temps de travail¹⁵³³. Ainsi, les requêtes étant notoirement plus denses, la préparation des dossiers avant le bureau de conciliation et d'orientation doit être indemnisée¹⁵³⁴. De même, le taux horaire fixé de l'indemnisation de la préparation de l'audience et de la rédaction des jugements ne reflète pas la réalité du travail accompli¹⁵³⁵. Enfin, comme en matière prud'homale, la procédure en matière de conflit de travail marocain rencontre des difficultés qui causent son dysfonctionnement, comme le manque d'effectif, l'encombrement des juridictions, etc.

¹⁵²⁸ Il faut signaler que « le délai des affaires traité au fond avec jugement de départage était de 16 mois pour les affaires jugées en formation paritaire ». V. Dans ce sens : Rapport : Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, *op.cit.*, *spéc.* p. 12.

¹⁵²⁹ Th. Lahalle, Réforme prud'homale : premier bilan, à propos du rapport Rostand, du 28 avril 2017, *op.cit.*

¹⁵³⁰ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, *op.cit.*

¹⁵³¹ A. Bugada, « État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualités », JCP S 2017, n° 34, p. 1283.

¹⁵³² M. Grévy, F. Guiomard, « Réforme » de la juridiction prud'homale : du rapport Lacabarats au projet de loi Macron, RDT, 2015, p. 58.

¹⁵³³ *Idem.*

¹⁵³⁴ Th. Lahalle, Réforme prud'homale : premier bilan, à propos du rapport Rostand, du 28 avril 2017, *op.cit.*

¹⁵³⁵ *Idem.*

2. Les difficultés de la procédure de jugement en matière de conflit du travail marocain.

464. La procédure en matière de conflit de travail marocain est presque similaire à celle applicable en matière prud'homale. En effet, en cas d'échec de la conciliation, l'affaire est renvoyée devant le juge rapporteur ou le juge de la mise en l'état. Une fois prête, elle est ensuite envoyée pour être jugée. La procédure semble claire, mais la pratique montre une réalité tout autre, cette procédure est critiquée pour sa lenteur¹⁵³⁶ à cause de manques de personnel¹⁵³⁷, de l'encombrement des juridictions¹⁵³⁸ et du manque de moyens budgétaires alloués à la justice d'une manière générale¹⁵³⁹ et au tribunal de première instance en particulier¹⁵⁴⁰.

a. *Le juge rapporteur en droit du travail marocain est assimilé au juge de la mise en l'état.*

465. **Le juge rapporteur ou juge de la mise en l'état.** Le rôle du juge rapporteur consiste principalement à superviser et à contrôler toutes les étapes de la procédure, afin de faire respecter les règles relatives aux actes et délais de procédures¹⁵⁴¹. En outre, il veille à garantir les droits de la défense des justiciables et des autres intervenants au procès. Plus particulièrement lors de la mise en l'état, il peut ordonner, soit d'office, soit sur demande des parties ou de l'une d'elles¹⁵⁴², toutes les mesures d'instruction et accéder à la demande relative à tel ou tel incident de procédure¹⁵⁴³. Cette procédure de mise en l'état conduite par un juge professionnel prend beaucoup de temps à cause du manque d'effectif des juges et de la charge du travail induite par l'encombrement des juridictions¹⁵⁴⁴.

¹⁵³⁶ Commission internationale de Juristes (CIJ), *Accès à la justice ; Les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Genève, octobre 2013, p. 40.

¹⁵³⁷ L'ouverture de l'année judiciaire 2022, Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (CSPJ), Rabat, le : jeudi 27 janvier 2022. V. <https://www.maroc.ma/fr/actualites/ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022>

¹⁵³⁸ *Idem.*

¹⁵³⁹ R. Filali Meknassi, « La réforme de la justice, quelques repères pour un débat », in « Le temps de la réforme », Université Mohamed V-Suissi et l'Institut universitaire de la recherche scientifique, Rabat 1999, pp. 84-101.

¹⁵⁴⁰ *Idem.*

¹⁵⁴¹ A. Boudahrain, *Droit judiciaire privé au Maroc*, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *spéc.* p. 270.

¹⁵⁴² CPC, marocain, art. 55.

¹⁵⁴³ CPC, marocain, art. 55 à 102 relatives aux mesures d'instructions applicables devant les juridictions du droit commun, en l'occurrence le tribunal de première instance et la cour d'appel. La Cour suprême ne connaît, que des points de droit en matière civile, elle ne réexamine pas le procès seulement en fait.

¹⁵⁴⁴ L'ouverture de l'année judiciaire 2022, Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (CSPJ), Rabat, le : jeudi 27 janvier 2022. V. <https://www.maroc.ma/fr/actualites/ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022>

466. Il peut recourir à toutes les mesures nécessaires à l'éclaircissement de l'affaire, ces mesures prennent beaucoup de temps et allongent la procédure. Par ailleurs, le juge rapporteur chargé de l'affaire peut convoquer la partie soit verbalement ou par avis du greffe, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception, notamment celle qui a demandé l'une des mesures d'instruction, en l'occurrence, une expertise, une visite des lieux, une enquête ou encore une vérification d'écriture ou toute autre mesure nécessaire à l'instruction de l'affaire¹⁵⁴⁵. Il joue donc un rôle primordial, car c'est ce juge lui-même qui dirige les débats de l'audience et confronte les parties. Ensuite, il les interroge et fait comparaître tous les témoins. Il peut procéder également à des expertises et à toute autre mesure d'instruction nécessaire pour éclaircir les dossiers. Ces mesures jouent un rôle important pour éclairer le juge du travail, mais son utilisation prend un temps plus long que la procédure d'instruction ordinaire¹⁵⁴⁶. Cela est dû au nombre des affaires qui sont réparties entre les juges uniques ou les membres d'une formation de jugement et à l'entrain avec lequel ces magistrats et, éventuellement, les assesseurs sociaux accomplissent leurs fonctions¹⁵⁴⁷. Enfin, lorsque l'affaire est prête, elle est renvoyée devant le juge pour être jugée.

b. La procédure de jugement en matière de conflit du travail marocain.

467. Le juge rapporteur dresse un rapport au juge de la Cour d'appel contenant tous les incidents de la procédure. Le juge rapporteur comme son homologue près la Cour d'appel dresse, lorsque l'affaire est en état d'être jugée, « un rapport écrit relatant les incidents de procédure et l'accomplissement des formalités légales, analysant les faits et les moyens des parties et reproduisant ou résumant, s'il y a lieu, les conclusions desdites parties, il énonce en outre les points à trancher dans donner son avis »¹⁵⁴⁸. Toutes ces démarches prennent un délai très long. De plus, le prononcé du jugement est soumis à certaines formalités qui rallongent encore davantage la procédure.

468. Procédure d'enregistrement après la mise en l'état est longue. Après la mise en état de l'affaire, le juge ne peut prononcer sa décision que si celle-ci est rédigée, enregistrée et soumise à un contrôle des pièces du dossier par un service chargé de

¹⁵⁴⁵ CPC, marocain, art. 56.

¹⁵⁴⁶ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit.*, spéc. p. 278.

¹⁵⁴⁷ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit.*, spéc. p. 278.

¹⁵⁴⁸ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., *op.cit.*

l'enregistrement et du timbre pour l'expédition et qu'il soit certifié que la « grosse » a bien été délivrée au bénéficiaire¹⁵⁴⁹. D'autre part, elle doit être notifiée par le greffier de la juridiction émettrice ou par un huissier de justice, à la demande du plaideur¹⁵⁵⁰. Cela peut prendre plusieurs semaines, voire plusieurs mois, ce qui ne fait qu'accentuer la lenteur et peut porter préjudice aux droits du travailleur lorsqu'il a obtenu gain de cause¹⁵⁵¹.

469. L'exigence de l'indication de la tentative de conciliation dans le jugement a peine de nullité. Le jugement doit contenir l'indication qu'il a été procédé à la tentative de conciliation sous peine de nullité et, en cas d'enquête, le nom des témoins ainsi que l'accomplissement de la formalité du serment, s'il y a lieu, les incidents et les diverses mesures d'instruction qui ont été prescrites, enfin, les points à juger¹⁵⁵². En outre, en matière d'accidents du travail et de maladie professionnelle, la date de l'accident, le point de départ de l'indemnité, ou de la rente et tous les éléments qui ont servi au calcul de l'indemnité ou de la rente dans les conditions prévues par la législation en vigueur doivent être mentionnés¹⁵⁵³. En matière de sécurité sociale, lorsque le litige porte sur les indemnités ou pensions, tous les éléments qui ont servi au calcul des dites indemnités ou pensions dans les conditions prévues par la législation relative à la sécurité sociale doivent également être indiqués¹⁵⁵⁴. Enfin, la minute de la décision est signée par le juge et le greffier¹⁵⁵⁵.

470. La procédure juridictionnelle semble donc être une étape difficile pour les justiciables, car les délais sont longs¹⁵⁵⁶. Cela est dû en grande partie au manque important de moyens humains et budgétaires alloués à la justice. À cela s'ajoutent, la complexification des procédures pour les justiciables, des échanges, etc. Il en résulte que malgré la différence des deux systèmes, la procédure devant le conseil de prud'hommes en droit du travail français ressemble fortement à celle du droit du travail marocain. L'une comme l'autre rencontre des difficultés. C'est la raison pour laquelle les législateurs du travail français et

¹⁵⁴⁹ CPC, marocain, art. 441 dispose que : « en matière de notification d'un jugement ou d'un arrêt, les délais d'appel ou de pourvoi ne courent contre la partie à laquelle la décision a été notifiée à curateur, qu'après affichage de ladite décision sur le tableau, destiné à cet effet, de la juridiction qui l'a rendue, pendant une durée de trente jours et publication aux frais avancés de la partie bénéficiaire du jugement ou de l'arrêt, par tout moyen de publicité en rapport avec l'importance de l'affaire. L'accomplissement de ces formalités par le greffier et attesté par lui, confère à la décision le caractère définitif en permettant l'exécution ».

¹⁵⁵⁰ CPC, marocain, art. 440, al. 1 dispose que : « l'agent chargé de l'exécution notifie à la partie condamnée la décision qu'il est chargé d'exécuter. Il la met en demeure de se libérer sur-le-champ ou de faire connaître ses intentions dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de la présentation de la demande d'exécution ». Ancien article 429, alinéa 1 complété, et remplacé en vertu de l'article 2 de la loi n° 72-03. Toutefois, la signification des jugements et ordonnances de référé n'est valable que s'elle a lieu en conformité avec les articles 56 et 57 CPC Elle n'est donc pas valable lorsque le jugement ou l'ordonnance a été seulement déposé au domicile du destinataire de cette décision. V. dans sens ; Cass. civ. marocaine, A n° 519, 15-9-1976, Dos. civ. 53.825 J.C.S. n° 29, Avril 1982, p. 21.

¹⁵⁵¹ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, 2^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit.*, spéc. 42.

¹⁵⁵² CPC marocain, art. 283, al. 1.

¹⁵⁵³ CPC marocain, art. 283, al. 2.

¹⁵⁵⁴ CPC marocain, art. 283, al. 3.

¹⁵⁵⁵ CPC marocain, art. 284.

¹⁵⁵⁶ Commission Internationale de Juristes (CIJ), *Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Genève, oct. 2013, *spéc.* p. 40.

marocain doivent se pencher sur ces problématiques, notamment en accordant les moyens nécessaires pour le bon fonctionnement des juridictions et en simplifiant les procédures.

CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE

471. La procédure prud'homale est une procédure orale¹⁵⁵⁷, ce qui implique la comparution obligatoire des parties¹⁵⁵⁸ pour faciliter une éventuelle conciliation qui constitue l'originalité du conseil de prud'hommes¹⁵⁵⁹ et la raison pour laquelle il a été créé¹⁵⁶⁰. De ce constat, l'oralité, la comparution obligatoire des parties et la conciliation sont, en conséquence, des caractéristiques fondamentales de la procédure prud'homale. Cependant, l'échec de la conciliation¹⁵⁶¹, l'absence régulière des parties à la première audience de conciliation, la lenteur de la procédure¹⁵⁶² sont des facteurs parmi d'autres qui ont participé à l'introduction de changements radicaux qui ont bouleversé la procédure prud'homale¹⁵⁶³. Elle devient de plus en plus complexe¹⁵⁶⁴, après son basculement dans le droit commun¹⁵⁶⁵ qui marquera la fin de l'oralité de la procédure¹⁵⁶⁶.

472. L'étude comparative confirme cette hypothèse de disparition de l'oralité. En matière sociale marocaine, la procédure est en principe oral¹⁵⁶⁷ justifié par la comparution des parties à la première audience¹⁵⁶⁸ et la possibilité d'être assisté ou représenté, mais uniquement en cas d'autorisation du juge et d'existence d'un motif légitime¹⁵⁶⁹. L'objectif du législateur du travail marocain est le même que son homologue français, de simplifier la procédure et de faciliter l'accès des justiciables¹⁵⁷⁰. Ces dispositions semblent pertinentes et vont dans le sens des exigences du législateur du travail marocain¹⁵⁷¹. Cependant, la réalité pratique est toute autre, la procédure est complètement écrite, en commençant par la requête qui est soumise aux règles de droit commun¹⁵⁷². En outre, la constitution d'un avocat est

¹⁵⁵⁷ P. Moussy, « Oralité et représentation des parties », Dr. ouvr. 2004, p. 106.

¹⁵⁵⁸ C. trav., français, art. R. 1453-1 dans sa version en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 26 mai 2016.

¹⁵⁵⁹ C. trav., français, art. 1411-1 ; Baugard, « La nouvelle conciliation », Dr. soc. 2017, p. 599.

¹⁵⁶⁰ P. Cam, Les prud'hommes juges ou arbitres ? Les fonctions sociales de la justice du travail, PFNSP, 1981, 209 p, *spéc.* pp. 59-80.

¹⁵⁶¹ A. Supiot, « Déclin de la conciliation prud'homale », Dr. soc. 1985, p. 225 ; M. Zavaró, « La conciliation dans le contentieux prud'homale », in Mélanges en l'honneur de P. Julien : la justice civile au vingt et unième siècle, N. Fricero, G. Taormina, M. Zavaró (*préf.*), Edilait, 2004, 432 p.

¹⁵⁶² D. Métin et S. Doudet, « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné », SSL 2012, n° 1529, 3 p (8,9,10), *spéc.* p. 8 ; E. Serverin, « Le procès des délais de procédure prud'homale », RDT 2012, p. 471.

¹⁵⁶³ A. Bugada, « État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualités », JP S 2016, p. 1283

¹⁵⁶⁴ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », Gaz. Pal. 2016, n° 29, p. 47.

¹⁵⁶⁵ *Idem.*

¹⁵⁶⁶ Ch. Longin et D. Métin, « Les nouvelles règles de comparution des parties : qui reste-t-il de la conciliation ? », Dr. ouvr. nov. 2018, n° 844, pp. 684-687.

¹⁵⁶⁷ C. pr. civ. marocain, art. 45 précise que la procédure est en principe écrite devant les chambres de tribunal de premières instances et les cours d'appel, sauf en matière des affaires sociales la procédure est orale.

¹⁵⁶⁸ CPC, marocain, art. 275.

¹⁵⁶⁹ CPC, marocain, art. 276.

¹⁵⁷⁰ La simplicité, l'accessibilité, l'efficacité et la gratuité se sont les critères de la procédure en matière sociale d'une manière générale en droit du travail français, et en droit du travail marocain.

¹⁵⁷¹ *Idem.*

¹⁵⁷² Aux dispositions des articles 31 et 32 du Code de procédure civile marocain.

automatique puisqu'elle est exigée dans la pratique¹⁵⁷³. La procédure est mitigée entre les textes qui disposent qu'il s'agit bien d'une procédure orale, qui suppose la comparution des parties, mais avec la constitution d'un avocat et la pratique procédurale, qui opte systématiquement pour l'écrit. L'oralité reste limitée dans les textes et l'écrit prime dans la pratique.

473. Cette disparition de l'oralité qui caractérise la procédure sociale en droit du travail marocain affecte l'oralité de la procédure prud'homale qui disparaîtra par la pratique également. Depuis les réformes de la loi « Macron » de 2015¹⁵⁷⁴ et le décret de 2016,¹⁵⁷⁵ nous avons assisté à des changements spectaculaires des règles de la procédure prud'homale¹⁵⁷⁶, notamment la suppression de la comparution des parties anciennement obligatoire¹⁵⁷⁷. Désormais les parties se défendent elles-mêmes¹⁵⁷⁸, pire encore l'assistance et la représentation qui étaient l'exception sont aujourd'hui permises¹⁵⁷⁹ sans aucun motif légitime contrairement aux règles de comparution appliquées en droit du travail marocain¹⁵⁸⁰. Ensuite, l'oralité est strictement encadrée par l'écrit¹⁵⁸¹ et la requête est actuellement soumise à des formalités strictes, à peine de nullité¹⁵⁸². Les délais de prescriptions ont été réduits¹⁵⁸³. La conciliation, principe historique du conseil de prud'hommes, est également impactée et subit des échecs à cause de ces changements¹⁵⁸⁴.

¹⁵⁷³ Art. 31 du dahir n° 1-08-101 du 20 octobre 2008 (20 Shawal 1429) portant promulgation de la loi n° 28-08-08 organisant la profession d'avocat, publié au B.O du 6 nov. 2008.

¹⁵⁷⁴ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO n° 0181, 7 août 2015.

¹⁵⁷⁵ Le décret n° 2016-1395 du 11 octobre 2016 relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, JO n° 0239, 13 oct. 2016.

¹⁵⁷⁶ D. Boulmier, « Le volet prud'homal du projet de loi Macron : en « coup de force », mais sans « coup de jeune », Dr. soc. 2015, p. 430.

¹⁵⁷⁷ C. trav., français, art. R. 1453-1 dans sa version en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 26 mai 2016.

¹⁵⁷⁸ C. trav., français, R. 1453-1, al. 1.

¹⁵⁷⁹ C. trav., français, R. 1453-1, al. 2.

¹⁵⁸⁰ V. les articles 275 et 426 du Code de procédure civile marocain.

¹⁵⁸¹ V. dans ce sens les dispositions des articles R. 1453-3, R. 1453-4 et R. 1453-5.

¹⁵⁸² V. les dispositions des articles R. 1452-1 et R. 1452-2 du Code du travail français.

¹⁵⁸³ F. Batard, « La prescription en matière prud'homale », Dr. ouvr. 2019, n° 853, pp. 521-529.

¹⁵⁸⁴ D. Baugard, « la nouvelle conciliation », Dr. soc. 2017, p. 599.

CHAPITRE II : LES INCIDENTS DE JUGEMENT ET L'EXERCICE DES VOIES DE RECOURS.

« Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue (...) dans un délai raisonnable par un tribunal (...) »¹⁵⁸⁵.

474. Les dispositions de l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme exigent un délai raisonnable pour rendre une décision¹⁵⁸⁶. Cependant, l'État français a été condamné pour déni de justice à cause de délais déraisonnables en matière prud'homale¹⁵⁸⁷. Ce fléau affecte toute la phase de jugement qui s'étend de la convocation à l'audience jusqu'au prononcé du jugement¹⁵⁸⁸. Cette suite logique qui marque la fin de la procédure devant la juridiction du travail est régie par un ensemble de règles relatives à l'élaboration du jugement (enregistrement, expédition certifiée, notification, renvoi en matière d'exécution provisoire)¹⁵⁸⁹. Cependant, ces jugements rendus par la juridiction du travail peuvent être contestés par le biais des « voies de recours »¹⁵⁹⁰. En effet, juridiquement, ces voies de recours sont des moyens juridictionnels tendant à la réformation, la rétractation ou la cassation d'une décision de justice¹⁵⁹¹. On désigne ainsi l'institution du recours : voie de recours ordinaire (appel, opposition) et extraordinaire (tierce opposition, recours en révision, pourvoi en cassation) ou la procédure empruntée lorsque le recours est exercé¹⁵⁹².

475. La phase d'élaboration du jugement qui est une phase cruciale du procès au cours duquel on passe de l'audience à l'exécution de jugement joue un rôle primordial dans la détermination des voies de recours, notamment à partir de la notification du jugement qui ouvre la voie à l'exécution de la décision¹⁵⁹³. Cette phase rencontre quelques difficultés qui causent la lenteur de la procédure de jugement et de son exécution qu'il faut analyser dans ce chapitre¹⁵⁹⁴. Concernant les voies de recours, on va se limiter seulement à l'étude de l'appel et de pourvoi en cassation, car les autres voies de recours sont peu utilisées en

¹⁵⁸⁵ J.-P. Marguénaud, J. Mouly, *Le respect d'un délai raisonnable : une exigence renforcée par la Cour européenne des droits de l'homme dans les litiges du travail*, RD. 2001, p. 2787.

¹⁵⁸⁶ *Idem.*

¹⁵⁸⁷ B. Lehnish, J.-Ph. Mariani, *Les délais de jugement anormalement longs en droit du travail*, Rev. trav. 2021, p. 728.

¹⁵⁸⁸ *Idem.*

¹⁵⁸⁹ *Droit et pratique de la procédure civile : droit interne et européen*, S. Guinchard (*dir.*), 10e éd., Coll. Dalloz action, 2021, Paris, 2580 p.

¹⁵⁹⁰ *Idem.*

¹⁵⁹¹ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. scientifiques), *Vocabulaire juridique*, Ph. Malinvaud (préf.), 14e éd., PUF, 2022, p. 1105.

¹⁵⁹² *Idem.*

¹⁵⁹³ G. Valdelièvre, *La notification des décisions en matière prud'homale*, RD. 2017, p. 2158.

¹⁵⁹⁴ B. Lehnish, J.-Ph. Mariani, « Les délais de jugement anormalement longs en droit du travail », Rev. trav. 2021, op.cit.

pratique¹⁵⁹⁵. L'encadrement de l'appel et de la cassation est devenu très strict en matière prud'homale depuis les réformes de la loi Macron de 2015¹⁵⁹⁶ et du décret de 2016¹⁵⁹⁷ qui limitent le droit d'accès à la cour d'appel¹⁵⁹⁸ et la Cour de cassation¹⁵⁹⁹. Il faut souligner que ces difficultés liées à la procédure de jugement et d'exécution, ainsi qu'aux voies de recours, concernent également le droit du travail marocain¹⁶⁰⁰. Les procédures sont d'une manière générale trop lentes, ce qui affecte la phase de jugement et par la suite son exécution¹⁶⁰¹. En outre, l'accès à la cour d'appel et la Cour de cassation est restreint dans le but d'éviter l'encombrement de ces juridictions¹⁶⁰².

476. Il s'agit d'analyser ici dans un premier temps, les incidents de la procédure de jugement en matière prud'homale et en matière de procédure sociale marocaine, liés à la lenteur de cette procédure et les difficultés de leur exécution dans les deux législations (**Section 1**). Ensuite, malgré les différences des deux systèmes, ces procédures de jugements ainsi que celles liées aux moyens de recours se ressemblent et rencontrent toutes les deux des difficultés qui limitent l'accès à l'appel et à la cassation (**Section 2**).

¹⁵⁹⁵ J. Vidal, La procédure prud'homale, Coll. Actualité (Paris. 2001), LexisNexis, Paris, 2021, 169 p, *spéc.* 95 p.

¹⁵⁹⁶ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JORF n°0181 du 7 Août 2015.

¹⁵⁹⁷ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF 0120 du 25 mai 2016.

¹⁵⁹⁸ D. Iweins, « Appel devant les chambres sociales : ni postulation, ni RPVA étude », *Gaz. Pal*, Mardi 16 mai 2017, n°19, p.5-6.

¹⁵⁹⁹ V. dans ce sens : L'accès au juge de cassation, Actes du colloque du 15 juin 2015 de la Société de législation comparée, sous la direction de G. Drago, B. Fauvarque-Cosson et M. Goré, Société de législation comparée, Paris, 2015 ; V. égal. Cours suprêmes : comment le filtrage des recours révèle le pouvoir des juges, *Droit Global Law*, Ed. Panthéon-Assas, ss. dir. de L. Vogel, 2003/2-2004/1-2004/2.

¹⁶⁰⁰ A. Ghazali, « Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi », dans 50 ans de développement humain et perspectives 2025, Rabat, 2006.

¹⁶⁰¹ R. Filali Meknassi, B. Bouabid, « Réforme de la justice », *Les Cahiers bleus*, n° 15, 2010, 54 p.

¹⁶⁰² *Idem.*

SECTION 1 : LES INCIDENTS DE LA PROCÉDURE DE JUGEMENT ET SON EXÉCUTION.

477. Les règles générales d'élaboration du jugement en droit du travail français sont similaires aux règles du droit du travail marocain¹⁶⁰³. L'élaboration et l'exécution du jugement rencontrent des difficultés liées à la lenteur de la procédure de jugement en matière prud'homale¹⁶⁰⁴ et en matière de conflit du travail marocain¹⁶⁰⁵. Cela est dû à plusieurs problèmes, comme le manque important de moyens budgétaires et humains alloués à la justice d'une manière générale, et à ces juridictions en particulier¹⁶⁰⁶, ainsi qu'à la complexification des procédures de jugement en matière sociale¹⁶⁰⁷. Cela ne reste pas sans incidence sur l'exécution de jugement, cette étape définitive et cruciale pour les justiciables, qui rencontre des problèmes d'application liés à la nature des décisions prud'homale et à l'ambiguïté des textes en droit du travail marocain¹⁶⁰⁸.

478. Il s'agit ici de mettre en lumière les difficultés de la procédure de jugement, de sa notification jusqu'à son exécution¹⁶⁰⁹. Mais il apparaît nécessaire de comprendre au préalable ce qu'est un jugement, sa définition, son contenu critiqué (§ 1), avant d'analyser la lenteur de son prononcé et de son exécution (§ 2).

§1 : La mise en cause des jugements rendus par la juridiction du travail.

479. Le travail de rédaction du jugement en matière prud'homale intervient postérieurement au délibéré et incombe au président d'audience, au juge rapporteur et au greffier. Au Maroc le juge chargé de l'affaire et le greffier procèdent à la rédaction¹⁶¹⁰.

¹⁶⁰³ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5e éd., Al Madariss, Coll. Connaissance Juridiques, Casablanca, 2010, spéc. p. 420 p. 385-399 ; V. égal. L. Cadiet et E. Jeuland, Droit judiciaire privé, 11^e éd., LexisNexis, Coll. Manuels (Paris. 2001), Paris, 2020, 1085 p.

¹⁶⁰⁴ B. Lehnish, J.-Ph. Mariani, "Les délais de jugement anormalement longs en droit du travail, Rev. trav. 2021, *op.cit.*

¹⁶⁰⁵ R. Filali Meknassi, B. Bouabid, « Réforme de la justice », Les Cahiers bleus, n° 15, 2010.

¹⁶⁰⁶ A. Ghazali, « Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi », dans 50 ans de développement humain et perspectives 2025, Rabat, 2006 ; V. égal. A. Lacabarat, « Pour une réforme de la justice du travail », Cahier de la justice. 2015, p. 219.

¹⁶⁰⁷ La procédure sociale en droit du travail marocain, est une procédure issue du Code de procédure civile lente et complexe à cause des problèmes qu'on vient de signaler due au manque énorme de moyens. En matière prud'homale, la procédure est de plus en plus complexe depuis les réformes de la loi dit « Marcon » de 2015 et de 2016.

¹⁶⁰⁸ V. *infra*, n° 494 et suiv.

¹⁶⁰⁹ *Idem.*

¹⁶¹⁰ CPC, marocain, art. 50, al. 10.

480. En droit du travail français, comme en droit du travail marocain, il n'y a pas de règles spécifiques à la rédaction de ce jugement, mais cela n'empêche pas que ce jugement soit soumis à un certain nombre de formalités imposées par le Code du travail et le code de procédure civile des deux pays. Il convient notamment de transcrire la rédaction des faits, le résumé de la procédure, l'exposé des moyens des parties, les motifs et l'énoncé du dispositif, etc.¹⁶¹¹ Il est donc indispensable de définir tout d'abord, la notion de jugement **(A)**, avant d'en examiner son contenu critiqué **(B)**.

A. Définition de la notion de jugement en droit du travail français et en droit du travail marocain.

481. Selon le dictionnaire juridique, le terme jugement correspond à l'action de juger une affaire, après son instruction, en vue de rendre une décision définitive¹⁶¹².

482. La notion du jugement en droit du travail français. En droit du travail français, le terme est employé par le Code de procédure civile dans un sens très large englobant toutes les décisions prises par le juge relativement au litige. Mais le régime dépend de la qualification eu égard à la comparution des parties, à l'objet de la décision rendue et aux taux du ressort¹⁶¹³. Il en résulte que les jugements sont les actes des juges qui expriment la décision qui est la leur dans l'exercice de la mission qui leur a été confiée. Dans son sens large, ce sont toutes les décisions rendues par le juge¹⁶¹⁴.

483. La notion du jugement en droit du travail marocain. Le mot « jugement » est défini dans son sens large en droit marocain par le Code de procédure civile¹⁶¹⁵. Il désigne toute décision émanant d'une juridiction, à l'exception des mesures d'administration judiciaire qui ne sont pas des actes juridictionnels, mais des actes relatifs au fonctionnement du tribunal¹⁶¹⁶, lesquelles ne sont pas susceptibles de recours¹⁶¹⁷. Dans son sens étroit, le mot

¹⁶¹¹ CPC, marocain, art. 50 à 54 ; En droit français, il faut les articles 447, 451, 454, 455, 456 et 458 du Code de procédure du Code de procédure civile français.

¹⁶¹² G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghazi (éd. *scientifiques*), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022, p. 1105, *op.cit.*, spéc. p. 515.

¹⁶¹³ A. Supiot, Droit du travail : Les juridictions du travail, sous la direction de G.H. Camerlynck, Dalloz, Paris, 1987, 768 p, spéc. p. 671.

¹⁶¹⁴ S. Amrani Mekki, Y. Strickler, Procédure civile, 1^{er} éd., Puf, Coll. Thémis. Droit, Paris, 2014, 907 p, spéc. p. 715.

¹⁶¹⁵ Dahir portant loi n° 1-47-447 du 28 septembre 1974 (11 ramdan1394) approuvant texte du Code de procédure civile. V. les articles 50 à 54 relatifs aux règles générales de l'élaboration du jugement, ainsi que les articles 428 à 451 du chapitre III Relatifs aux règles de l'exécution forcée des jugements.

¹⁶¹⁶ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd. Al Madariss, coll. Connaissances Juridiques, Casablanca, 2010, 661 p, spéc. p. 307.

¹⁶¹⁷ *Ibid.*

« jugement » est employé pour désigner les décisions prises par les tribunaux de droit commun ou spécialisés¹⁶¹⁸.

484. Il en ressort que la définition de la notion de « jugement » en droit français est similaire à celle du droit marocain. Le jugement est soumis généralement à un ensemble de formalités qu'il faut respecter lors de sa rédaction. Ce contenu est critiqué en droit travail français et marocain et mérite d'être analysé.

B. Contenu des jugements de la juridiction du travail critiqué.

485. D'une manière générale, une décision du tribunal est rédigée sous forme d'un jugement, en matière prud'homale comme en matière du droit du travail marocain. Sa rédaction est le plus souvent l'œuvre du greffier. Il doit contenir un certain nombre de mentions obligatoires et sa lecture doit permettre de reconstituer un syllogisme juridique qui fonde la décision prononcée par la juridiction¹⁶¹⁹. Ces jugements rendus par le conseil de prud'hommes **(1)** et par la juridiction du travail marocaine **(2)** sont mis en cause pour leur qualité qui ne reflète pas l'image d'une justice sociale efficace.

1. Les jugements en matière prud'homale critiqués.

486. Les jugements en matière prud'homale sont soumis à des formalités de droit commun. En matière prud'homale, il n'y a pas de règle spécifique pour la rédaction des jugements¹⁶²⁰. Ils sont généralement soumis aux dispositions de droit commun. Ils doivent comporter un certain nombre de formalités prévues par le Code de procédure civile. Ils doivent comporter un en-tête, l'exposé des faits, le résumé de la procédure, les moyens des parties¹⁶²¹, les motifs et le dispositif¹⁶²². Le jugement prud'homal doit être soigneusement

¹⁶¹⁸ *Ibid.*

¹⁶¹⁹ A. Supiot, *Droit du travail : Les juridictions du travail*, sous la direction de G. H. Camerlynck, Dalloz, Paris, 1987, *op.cit.*, *spéc.*, pp. 677-678.

¹⁶²⁰ A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratique, Issy-les-Moulineaux, 2018, 190 p, *spéc.* p. 93.

¹⁶²¹ « Ce qui est prescrit par les articles 447, 451, 454, en ce qui concerne la mention du nom des juges, et l'article 455, alinéa 1 et 456 doit être observé à peine de nullité », CPC, français, art. 458, al.1.

¹⁶²² A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratique, 2018, *op.cit.* ; V. égal. CPC, français, art. 454, modifié par décret n° 2017-892 du 6 mai 2017 - art. 68.

motivé¹⁶²³ et doit être prononcé en application de la règle de droit¹⁶²⁴. Sur le plan juridique, ces règles et formalités ne présentent pas de particularité, mais il en va bien différemment sur le plan pratique. Les jugements sont largement critiqués et souvent censurés en appel¹⁶²⁵.

487. Les jugements prud'homaux critiqués pour leur manque de motivation¹⁶²⁶.

La motivation d'un jugement implique généralement un raisonnement, un syllogisme juridique¹⁶²⁷. Or, les conseillers prud'hommes n'étant pas des juges professionnels manquent de ce raisonnement et il leur est souvent reproché l'insuffisance de motivation de leur jugement¹⁶²⁸. Cela a été confirmé par plusieurs rapports, qui montrent le taux élevé d'appel en matière prud'homale par rapport aux autres juridictions¹⁶²⁹. C'est dans ce contexte que le législateur français est intervenu pour résoudre ce phénomène, notamment par la loi dite « Macron » de 2015¹⁶³⁰, et le décret de 2016¹⁶³¹ pour renforcer les connaissances juridiques et techniques des conseillers prud'hommes en matière de rédaction des jugements, de déontologie et en droit du travail, en introduisant une formation obligatoire avant et au cours de la prise de leur fonction¹⁶³².

488. Plusieurs efforts ont été donc faits par législateur en dépit desquels la censure fréquente des décisions prud'homales persiste¹⁶³³. Cela est dû à la durée de formation qui semble très courte et plus généralement au manque de moyens octroyés aux conseillers¹⁶³⁴. Le législateur doit en conséquence poursuivre dans cette voie en laissant plus de temps à la formation. Qu'en est-il des jugements prononcés par le juge du travail marocain ?

¹⁶²³ CPC, français, art. 455, modifié par décret n°98-1231 du 28 décembre 1998 - art. 11 JORF 30 décembre 1998 rectificatif JORF 13 février 1999 en vigueur le 1^{er} mars 1999 ; A. Alvarez-Pujana, « La motivation des jugements prud'homaux », RPDS, 1989, p. 115.

¹⁶²⁴ CPC, français, art. 12

¹⁶²⁵ E. Serverin, Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018, Baisse des demandes, concentration des litiges, juridictionnalisation de leur traitement, juill. 2019, 65 p ; H. Michel, L. Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique, Actualité d'une institution bicentenaire, Rapport final, juin. 2007, 165 p.

¹⁶²⁶ D. Marshall, H. Michel, « Vers une normalisation prud'homale ? », RDT. 2016, p. 457.

¹⁶²⁷ A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratiques, *op.cit.*, spéc. p. 94.

¹⁶²⁸ A. Supiot, Droit du travail : Les juridictions du travail, sous la direction de G. H. Camerlynck, Dalloz, Paris, 1987, *op.cit.*, spéc., p. 679.

¹⁶²⁹ Rapport d'information n° 653 (2018-2019), A. Canayer, N. Delattre, P. Cruny, fait au nom de la commission des affaires sociales et de la commission des lois, du 10. juill. 2019, 116 p ; E. Serverin, Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018, Baisse des demandes, concentration des litiges, juridictionnalisation de leur traitement, juill. 2019, *op.cit.* ; H. Michel, L. Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique, Actualité d'une institution bicentenaire, Rapport final, juin. 2007, *op.cit.*

¹⁶³⁰ Ch. Willmann, « Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques...et l'emploi ? », Dr. soc. 2015, p.767.

¹⁶³¹ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

¹⁶³² Ch. Rostand, Mission d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport du 19 avril 2019, 17 p ; V. égal. F. Guiomard, M. Grévy, « Réforme de la juridiction prud'homale : du rapport Lacabarats au projet de loi Macron », RDT. 2015, p. 58.

¹⁶³³ Th. Lahalle, « Réforme prud'homale : premier bilan. À propos du rapport Rostand, du 28 avril 2017, in La semaine juridique, éd. générale, n° 23, 5 juin 2017, pp. 1082-1083.

¹⁶³⁴ Idem.

2. Les jugements de la chambre sociale de tribunal de première instance censurés en appel.

489. Les jugements sont soumis à des formalités strictes. La rédaction du jugement est soumise aux mêmes formalités que celles imposées en droit français. Il n'y a pas de règle légale spécifique en matière de droit du travail, la rédaction du jugement est soumise aux règles de droit commun, régies par le code de procédure civile¹⁶³⁵. En effet, le jugement doit être prononcé au nom de sa majesté le Roi et en vertu de la loi. Il doit contenir, outre l'indication de la date, la juridiction dont il émane, le nom du ou des juges qui a rendu la décision, le nom du représentant du ministère public et, le cas échéant, le nom du secrétaire-greffier, ainsi qu'en matière sociale, éventuellement les noms des assesseurs¹⁶³⁶. Le jugement mentionne les noms, prénoms, qualité ou profession, domicile ou résidence des parties, ainsi que s'il y a lieu, les noms, qualité et domicile des mandataires ou du nom des avocats¹⁶³⁷.

490. Le défaut de motivation entraîne la nullité. En matière sociale, le jugement contient, outre les mentions prévues par l'article 50, l'indication qu'il a été procédé à la tentative de conciliation, en cas d'enquête, le nom des témoins ainsi que l'accomplissement de la formalité du serment, s'il y a lieu, les incidents et les diverses mesures d'instruction qui ont été prescrites, enfin, les points à juger¹⁶³⁸. Comme en matière prud'homale, le jugement doit toujours être bien motivé¹⁶³⁹ sous peine d'encourir la nullité¹⁶⁴⁰. C'est sur cette obligation de motivation des jugements de la chambre sociale du tribunal de première qu'il convient d'approfondir le propos.

491. Les décisions de juge du travail censurée en appel. Les juges du travail marocains sont des juges professionnels contrairement aux juges prud'homaux¹⁶⁴¹. À première vue, cela implique qu'ils sont censés être mieux formés que les juges français, puisqu'ils sont des juges de carrière qui ont déjà eu une formation à l'institut supérieur de la

¹⁶³⁵ M. El Fekkak, *Législation du travail ; relations de travail*, t. 1, imprimerie Najah El Jadida, Casablanca, 2005, 446 p, spéc. pp. 157-159.

¹⁶³⁶ CPC, marocain, art. 50, al. 1.

¹⁶³⁷ CPC, marocain, art. 50, al. 2.

¹⁶³⁸ CPC, marocain, art. 283, al. 1.

¹⁶³⁹ V. dans ce sens : Cass. civ. A. n° 150, du 14 fév. 1979, dos. civ. 63.020, *in* revue Mouhamat, n° 16, du juill. août sept. 1979, p. 163. V. égal. pr. civ., marocain, art. 50, al. 7.

¹⁶⁴⁰ Comme l'omission de l'obligation de motivation de jugement, v. dans ce sens : Cass. soc. À n° 281, du 3 juill. 1978, dos. 66.447, dos. 66. 447. R.J.L. n° 129, juill. 129, juill. 1979, p. 36 et p. 108.

¹⁶⁴¹ Article 9 du Dahir 1-16-41 du 24 mars 2016 (joudama II 1437) portant promulgation de la loi organique n° 106-13 régissant le statut des magistrats.

magistrature¹⁶⁴². Cependant, la pratique révèle que les jugements prononcés par la chambre sociale du tribunal de première instance marocain sont souvent censurés en appel¹⁶⁴³.

492. L'encombrement des juridictions et le manque de moyens à un effet direct sur la qualité des décisions. Le premier facteur est dû à l'encombrement du système judiciaire au Maroc, les juges d'une manière générale, y compris les juges de la juridiction du travail, sont souvent chargés de centaines des dossiers, ce qui les pousse à traiter en précipitation les affaires et à risquer la censure en appel¹⁶⁴⁴. En outre, le manque de moyens budgétaires, humains et matériels alloués à la justice au Maroc et aux juridictions en particulier dans le contentieux individuel du travail a un effet également sur la qualité des décisions prononcées par ces juridictions¹⁶⁴⁵. Par ailleurs, nous avons vu qu'il y a un manque de qualité de la formation des juges en matière sociale, du fait du dysfonctionnement de l'ISM à cause de manque de formateurs, de ressources de bibliothécaires. Les conditions du programme de formation ne permettent pas un apprentissage de qualité pour les futurs juges¹⁶⁴⁶.

493. En définitive, les jugements prononcés en matière prud'homale et en matière de conflits du travail marocains se ressemblent sur le plan juridique, ils sont soumis tous les deux aux règles et aux formalités de droit commun¹⁶⁴⁷. Dans la pratique, ils subissent le même phénomène de censure en appel, car les juges prud'homaux ne sont pas des juges professionnels et manquent de formation en la matière, ce malgré les récentes réformes¹⁶⁴⁸. Alors que les juges du travail marocains sont des juges professionnels, leurs décisions prises en première instance sont également censurées en appel. Cela s'explique par l'encombrement des juridictions au Maroc et au manque de moyens¹⁶⁴⁹. Par ailleurs, il fait signaler également que les juges ne sont pas des juges spécialistes en droit du travail, et subissent des mutations permanentes¹⁶⁵⁰. Cela a un impact direct sur la qualité des décisions rendues en la matière. Ces jugements rencontrent ainsi le problème de la lenteur de la procédure de notification, ce qui retarde leur exécution.

¹⁶⁴² *Idem*.

¹⁶⁴³ A. Boudahrain, *Le Droit du travail au Maroc*, t. 2, éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, 661 p.

¹⁶⁴⁴ A. Ghazali, « Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi », dans *50 ans de développement humain et perspectives 2025*, Rabat, 2006.

¹⁶⁴⁵ *Idem*.

¹⁶⁴⁶ Rapport sur la justice au Maroc, établi avec le soutien du PNUD et du Centre arabe de développement de l'État de droit et de l'intégrité, supervision Felali Meknassi Rachid, Rabat, juill. 2006, p. 19 ; A. Nouaydi, *L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire au Maroc*, Rapport REMDH, Copenhague, 2008, 46 p.

¹⁶⁴⁷ CPC, marocain, art. 50 à 54 ; En droit français, il faut les articles 447, 451, 454, 455, 456 et 458 du Code de procédure Du Code de procédure civile français.

¹⁶⁴⁸ Th. Lahalle, « Réforme prud'homale : premier bilan. À propos du rapport Rostand, du 28 avril 2017, in *La semaine juridique*, éd. générale, n° 23, 5 juin 2017, *op.cit.*

¹⁶⁴⁹ A. Nouaydi, *L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire au Maroc*, Rapport REMDH, 2008, *op.cit.*

¹⁶⁵⁰ A. Boudahrain, *Droit judiciaire privé au Maroc*, 5e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, 420 p, *spéc.* p. 42.

§ 2 : Les suites lentes de la procédure de notification et d'exécution des jugements prises par la juridiction du travail.

494. Une fois prononcé, le jugement doit être notifié aux parties par le greffe du tribunal, c'est cette notification qui va ouvrir la voie à l'exécution de la décision¹⁶⁵¹. Les parties peuvent dans certains cas remettre ce jugement en cause ou en poursuivre l'exécution¹⁶⁵². Cette étape essentielle marque la phase de la notification puis celle de l'exécution de jugement. Elle rencontre le problème de la lenteur de la procédure de notification du jugement **(A)**, qui affecte par la suite son exécution. Cela peut mettre en danger les droits des travailleurs **(B)**.

A. La lenteur de la procédure de notification du jugement.

495. La crédibilité de la juridiction du travail se mesure par la qualité des décisions rendues dans un délai raisonnable¹⁶⁵³. Cependant, la qualité de ces jugements rendus par le conseil de prud'hommes et par la chambre sociale de tribunal de première instance est mise en cause par le manque de motivation¹⁶⁵⁴ et par la lenteur de la procédure de jugement¹⁶⁵⁵. Envisageons d'abord la notification en matière prud'homale **(1)** avant de l'étudier dans en matière de conflits du travail marocains **(2)**.

1. Une procédure de notification lente et complexe en matière prud'homale.

496. L'évolution des règles relatives à la notification en matière prud'homale. La procédure de notification en matière prud'homale n'a pas échappé du mouvement

¹⁶⁵¹ « C'est cet acte de notification de jugement prud'homal rendu en premier ressort qui fait courir le délai de recours », V. soc. 29 sept. 2021, FS-B, n° 20-16.518, n° É. Clément, Notification du jugement prud'homal : mention du périmètre territorial d'intervention des défenseurs Syndicaux, D. 26 oct. 2021.

¹⁶⁵² V. *Infra.*, n° 504 et s.

¹⁶⁵³ J.-P. Marguénaud, J. Mouly, Le respect d'un délai raisonnable : une exigence renforcée par la Cour européenne des droits de l'homme dans les litiges du travail, RD. 2001, *op.cit.*

¹⁶⁵⁴ V. *supra.*, n° 486 et suiv.

¹⁶⁵⁵ B. Lehnish, J.-Ph. Mariani, Les délais de jugement anormalement longs en droit du travail, Rev. trav. 2021, *op.cit.* Concernant le droit marocain, le Rapport du Conseil de l'Europe, L'amélioration de la justice au Maroc sur la base des outils développés par la CEPEJ-phase II, nov. 2020-avril 2023 (<https://www.coe.int/fr/web/cepej/improving>).

réformiste. L'article R. 516-42 disposait que « les décisions rendues en matière prud'homale sont notifiées aux parties en cause par le secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ou de la cour d'appel au lieu où elles demeurent réellement, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception (...) »¹⁶⁵⁶. Cet article mettait en exergue l'exception selon laquelle « les jugements sont notifiés par voie de signification à moins que la loi n'en dispose autrement »¹⁶⁵⁷. Cela signifie que le jugement prud'homal, y compris en appel, n'est pas notifié par voie de notification, mais uniquement par lettre recommandée avec avis de réception¹⁶⁵⁸.

497. Cependant, ce principe a été modifié depuis la loi « Macron » de 2015¹⁶⁵⁹ et le décret de 2017¹⁶⁶⁰. Désormais, la notification se fait soit par le greffe avec une lettre recommandée avec avis de réception, soit avec un acte d'huissier de justice¹⁶⁶¹. De ce fait, la réception de la notification relance le délai d'appel pour la partie destinataire et permettra à l'autre partie de demander l'exécution du jugement¹⁶⁶². Ces règles semblent claires, mais cachent certaines complexités.

498. La procédure requiert un temps important dans la pratique prud'homale. Dans la pratique prud'homale, la procédure de notification requiert beaucoup de temps à cause du manque d'effectif des greffes¹⁶⁶³ et la multiplicité des tâches qui lui ont été attribuées¹⁶⁶⁴. La notification nécessite généralement plusieurs semaines, voire plusieurs mois après la prononciation de la décision¹⁶⁶⁵. Lorsque le jugement est rendu par défaut ou réputé contradictoire, il doit être en principe notifié dans un délai de six mois¹⁶⁶⁶. Ces délais ne sont pas généralement respectés, car la procédure entre le prononcé et la notification prend du temps¹⁶⁶⁷.

499. La difficulté consiste aussi à considérer la remise en personne en main propre de jugement comme étant une réception conforme¹⁶⁶⁸. À défaut de réception, il est nécessaire

¹⁶⁵⁶ L'article 512-42 dans son ancienne version du 21 décembre 1982 du 01 mai 2008. Il a été modifié le décret 82-1073 1982-12-21 ART. 25 JORF 21 décembre 1982. Ensuite, abrogé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. 9 (V).

¹⁶⁵⁷ CPC, français, art. 675, al. 1, modifié par Décret n° 2017-892 du 6 mai 2017 - art. 68, version en vigueur depuis le 11 mai 2017.

¹⁶⁵⁸ *Idem*.

¹⁶⁵⁹ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité économique, JORF n° 0181 du 7 août 2015.

¹⁶⁶⁰ Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail, JORF N° 0110 du 11 mai 2017.

¹⁶⁶¹ C. trav., français, art. R. 1454-26, al. 1 et 2 ; Cass. soc., 21 juin 1979 : Bull. civ. V, n° 570.

¹⁶⁶² A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratique, Issy-les-Moulineaux, 2018, *op.cit.*, spéc. p. 95.

¹⁶⁶³ V. Rapport Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, 19 avr. 2017, *op.cit.*

¹⁶⁶⁴ V. *supra.*, n° 105 et suiv.

¹⁶⁶⁵ X. Haubry, Procédure prud'homale, (dirigée par C. Tahiri), Coll. Lexifac. Droit, Bréal, Paris, 2014, 303 p, spéc. p. 260.

¹⁶⁶⁶ CPC, français, art. 478.

¹⁶⁶⁷ É. Bataille, M. Cormorant, La procédure prud'homale : Pratiques judiciaires, 3^e éd., Berger-Levrault, Coll. Pratiques Judiciaires, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p, spéc. p. 452.

¹⁶⁶⁸ X. Haubry, Procédure prud'homale, C. Tahiri (*dir.*), Coll. Lexifac. Droit, Bréal, Paris, 2014, 303 p, *op.cit.*

de procéder à une signification¹⁶⁶⁹, c'est-à-dire que le jugement doit être notifié par voie d'huissier de justice¹⁶⁷⁰. Cette notification doit énoncer les recours qui peuvent être exercés¹⁶⁷¹ à peine de nullité¹⁶⁷². En cas d'omission, les délais d'exercice des voies de recours ne peuvent commencer à courir¹⁶⁷³. Ce procédé de signification est plus rapide que la notification par LRAR¹⁶⁷⁴, il est souvent effectué le lendemain du jour où le jugement est confié à l'huissier de justice¹⁶⁷⁵. Mais, cela a un coût, soit 80 euros environ¹⁶⁷⁶. En droit du travail marocain, cette procédure de notification rencontre à son tour des problèmes de lenteur, à cause de plusieurs facteurs qu'il convient d'analyser.

2. Une procédure de notification lente en matière de conflits du travail marocains.

500. Les règles de notification en droit du travail marocain. Comme en matière prud'homale, la notification d'un jugement est remise soit par le greffe, par lettre recommandée avec accusé de réception, soit par un huissier de justice¹⁶⁷⁷. À cela s'ajoute, la transmission par curateur lorsqu'il s'agit d'une notification à curateur¹⁶⁷⁸. Les règles semblent simples, mais dans la pratique procédurale impliquent des délais importants¹⁶⁷⁹.

501. La lenteur de la procédure de notification. D'une manière générale, lorsqu'une décision est prise par un tribunal y compris le tribunal de première instance (chambre sociale), les délais de notification prennent beaucoup de temps à cause de la lenteur de la procédure qui suit le prononcé de jugement. D'abord, il faut passer par l'étape de la rédaction, ensuite, l'enregistrement du jugement et le contrôle des pièces, avant qu'une expédition certifiée « grosse » soit délivrée¹⁶⁸⁰. Toutes ces étapes prennent plusieurs semaines, voire quelques mois, ce qui entraîne un allongement considérable de la procédure

¹⁶⁶⁹ V. B-Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, 5^e éd., Coll. Pratiques d'experts, Paris, 2020, 431 p, *spéc.* p. 177.

¹⁶⁷⁰ CPC, français, art. 670-1 dispose : « qu'en cas de retour au greffe de la juridiction d'une lettre de notification dont l'avis de réception n'a pas été signé dans les conditions prévues à l'article 670, le greffe invite la partie à procéder par voie de signification ».

¹⁶⁷¹ A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso, LGDJ, *op.cit.*, *spéc.* p. 96 ; V. égal. CPC, français, art. 680, modifié par décret n° 2013-1280 du 29 décembre 2013 - art. 2.

¹⁶⁷² CPC, français, art. 693, modifié par décret n° 2012-366 du 15 mars 2012 - art. 23.

¹⁶⁷³ Cass. soc., 6 oct. 1977: Bull. civ. V, n° 519; V. égal. V. soc. 29 sept. 2021, FS-B, n° 20-16.518, n° É. Clément, Notification du jugement prud'homal : mention et périmètre territorial d'intervention des défenseurs Syndicaux, D. 26 oct. 2021 ;

¹⁶⁷⁴ X. Haubry, Procédure prud'homale, Lexifac Droit, C. Tahiri (*dir*), Bréal, 2014, *op.cit.*, *spéc.* p. 261.

¹⁶⁷⁵ D. Boulmier, Conseil de prud'hommes : agir et réagir au procès prud'homal, Lamy, Coll. Axe Droit, 2011, 494 p, *spéc.* p. 188.

¹⁶⁷⁶ *Idem.*

¹⁶⁷⁷ CPC, marocain, art. 54.

¹⁶⁷⁸ CPC, marocain, art. 54, *op.cit.*

¹⁶⁷⁹ La Haute instance du Dialogue National sur la réforme du système judiciaire, La charte de la réforme du système judiciaire Juill. 2013, 224 p.

¹⁶⁸⁰ CPC, marocain, art. 284.

de notification¹⁶⁸¹. Au-delà, de cette complexité, la rapidité et la simplification de la procédure en matière sociale se trouvent menacées¹⁶⁸².

502. Le manque de personnel et l'augmentation de la charge du travail de greffe.

On peut aussi lier cette lenteur des procédures au manque important de greffiers et à la multiplicité des tâches qu'ils accomplissent, c'est ce qui a été confirmé par une décision de la Cour constitutionnelle aux termes de laquelle « (...) la réception des plaintes, des rapports, des mémoires de défense, l'établissement des convocations, la présence aux interrogatoires, la perception des taxes judiciaires, l'accomplissement des fonctions de notification et la participation aux délibérés, l'établissement des rapports d'audience et la fonction d'exécution, sont des actes propres aux domaines de l'accès à la justice et des procédures contentieuses, et qui donnent aux fonctionnaires du secrétariat-greffe un statut d'auxiliaires de justice constituant la Ressource humaine de l'administration judiciaire (...)»¹⁶⁸³. Cela résulte également du manque de juges et de moyens matériels pour le fonctionnement de ces juridictions¹⁶⁸⁴.

503. Il en ressort que la procédure de notification en matière prud'homale comme en matière de conflits du travail marocain se ressemble et ont en commun les mêmes problématiques, malgré les différences entre les deux juridictions, comme la lenteur de la procédure, le manque de moyens humains et budgétaires. À cela, s'ajoutent les difficultés de mise en exécution de ces jugements.

B. L'exécution des jugements en matière sociale mise à mal.

504. La procédure d'exécution des jugements, qui marque la fin de la procédure en matière sociale, représente une étape cruciale tant pour les justiciables que pour la juridiction du travail. La crédibilité de celle-ci se rattache à la qualité des décisions rendues qui doivent être bien motivées et au respect des délais raisonnables. Toutefois, elle est mise en cause par la lenteur des délais des procédures des jugements et par les difficultés de leur mise en application. Ces difficultés concernent tant l'exécution provisoire des jugements prud'homaux (1) que celle des décisions prononcées par la juridiction du travail marocaine

¹⁶⁸¹ *Ibid.*

¹⁶⁸² *Ibid.*

¹⁶⁸³ Décision de la Cour constitutionnelle marocaine n° 89/19, du 08 février 2019 sur la conformité du projet de loi n° 38-15 Relatif à l'organisation judiciaire marocaine.

¹⁶⁸⁴ La Haute instance du Dialogue National sur la réforme du système judiciaire, La charte de la réforme du système judiciaire juill. 2013, 224 p.

à cause des différentes interprétations des dispositions qui les régissent en matière sociale (2).

1. Les difficultés de la mise en exécution des jugements prud'homaux.

505. Des difficultés d'exécution du jugement prud'homal. La mise en exécution des décisions prud'homales connaît de manière exclusive des difficultés d'application relatives aux titres exécutoires, notamment les jugements qui s'élèvent à l'occasion de l'exécution provisoire, laquelle permet à la partie bénéficiaire de le faire exécuter immédiatement. L'exécution provisoire est selon le cas de plein droit¹⁶⁸⁵ ou ordonnée par le conseil de prud'hommes¹⁶⁸⁶.

506. L'exécution provisoire d'un jugement est suspendue par l'exercice d'une voie de recours, sauf en matière prud'homale. En principe, une voie de recours ordinaire suspend l'exécution d'un jugement¹⁶⁸⁷, mais en matière prud'homale la loi leur confère une exécution provisoire de droit¹⁶⁸⁸, soit par une demande d'arrêt de l'exécution de droit, soit par une demande ordonnée¹⁶⁸⁹. En effet, ils sont exécutoires de plein droit à titre provisoire : « 1° le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ; 2° le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ; 3° le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14 du Code du travail, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculer sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement »¹⁶⁹⁰.

507. Toutefois, cette disposition a fait couler beaucoup d'encre. La référence à la moyenne mensuelle du salaire faisant souvent défaut, les employeurs n'exécutaient pas la décision¹⁶⁹¹. Certaines juridictions, saisies de difficultés d'exécution, en ont déduit que la

¹⁶⁸⁵ C. trav., français, art. R. 1454-28.

¹⁶⁸⁶ CPC, français, art. 515, modifié par décret n° 2019-1333 du 11 déc. 2019 - art. 3.

¹⁶⁸⁷ CPC, français, art. 539.

¹⁶⁸⁸ C. trav., français, art. R. 1454-28, modifié par décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 - art. 36, Modifié par décret n°2019-1419 du 20 décembre 2019 - art. 22.

¹⁶⁸⁹ M. Malet, *L'exécution des décisions de justice prud'homales*, J.-F. Cesaro (préf.), 2^e éd. LexisNexis, Coll. Droit et professionnels, Paris, 2020, 240 p, spéc. p. 63.

¹⁶⁹⁰ C. trav., français, art. R. 1454-28.

¹⁶⁹¹ É. Bataille, *La procédure prud'homale : pratiques judiciaires*, 4^e éd., Berger Levrault, Coll. Pratiques Judiciaires, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p, spéc. p. 552.

décision ne pouvait être exécutée par provision¹⁶⁹². D'autres ont considéré que cette référence à la moyenne mensuelle n'est qu'une formalité destinée au calcul de la part de la condamnation exécutoire de droit, l'omission de celle-ci n'étant pas sanctionnée par un texte¹⁶⁹³. Dans ce contexte, la Cour de cassation a précisé que « l'absence de la mention de la moyenne des trois derniers mois de salaire, en application de l'article R. 1454-28 du Code du travail dans le jugement, ne peut priver la décision prud'homale de son caractère exécutoire de droit. Il ne s'agit ici que d'une difficulté d'exécution »¹⁶⁹⁴.

508. Quelques indemnités sont exécutoires de plein droit. En revanche, le Code du travail précise que sont exécutoires de plein droit les indemnités suivantes¹⁶⁹⁵ : les provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions, les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement (le Code vise uniquement l'indemnité légale ou conventionnelle, et non pas les indemnités de licenciement supra-légale, autrement dit, les dommages et intérêts pour licenciement abusif, sans cause réelle et sérieuse ou encore nulle)¹⁶⁹⁶ ; les indemnités de fin de contrat ; les indemnités compensatrices et les indemnités spéciales de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle¹⁶⁹⁷.

509. L'exécution provisoire de plein droit est ordonnée d'office ou à la demande d'une partie¹⁶⁹⁸. En matière prud'homale, une exécution provisoire de plein droit, peut être ordonnée d'office, mais dans la pratique ce cas est rarissime¹⁶⁹⁹. Elle peut également être ordonnée à la demande d'une partie (souvent c'est l'employeur) qui peut demander en référé au premier président de la cour d'appel la suspension de l'exécution provisoire¹⁷⁰⁰, sous certaines conditions, notamment lorsqu'il y a une violation manifeste du principe du contradictoire ou de l'article 12 du code de procédure civile, ou lorsque la décision exécutoire entraîne des conséquences manifestement excessives¹⁷⁰¹ ou l'impossibilité d'exécuter la décision¹⁷⁰².

¹⁶⁹² TGI Carcassonne, du 12 sept. 1986, Cahiers prud'homaux, 1986, p. 163.

¹⁶⁹³ TGI Chambéry, JEX, du 24 janv. 1984, BICC, 15 mai 1995, p. 40 ; Rev. Huissiers, 1995, somm., p. 757.

¹⁶⁹⁴ Cass. 2^e civ., 13 janv. 2000, Bull. civ., II, n° 5 ; D., 2000, IR, p. 36 – Cass. soc., 7 janv. 1998, n° 17, Bull. civ., V, n° 3 ; semaine soc. Lamy, n° 870, 1998, p. 11.

¹⁶⁹⁵ C. trav., français, art. R. 1454-14, al. 2, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 - art. 14.

¹⁶⁹⁶ A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratique, Issy-les-Moulineaux, 2018, 190 p, *spéc.* p. 100.

¹⁶⁹⁷ A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratique, Issy-les-Moulineaux, 2018, *op.cit.*

¹⁶⁹⁸ CPC, art. 515, modifié par décret n°2019-1333 du 11 décembre 2019-art. 3.

¹⁶⁹⁹ A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratiques, *op.cit.*, *spéc.* p. 102.

¹⁷⁰⁰ CPC, français, art. 524, modifié par décret n°2019-1333 du 11 décembre 2019 - art. 3.

¹⁷⁰¹ V. B-Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes ; de la saisine au jugement, 5^e éd., Coll. Pratiques d'experts, Paris, 2020, 431 p, *spéc.* p. 177.

¹⁷⁰² CPC, français, art. 524, al. 1, modifié par décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 – art. 3.

510. La difficulté dans l'appréciation du caractère excessif. La difficulté consiste dans l'appréciation de ce caractère manifestement excessif qui relève du pouvoir du juge du fond¹⁷⁰³ comme : le risque d'insolvabilité d'un créancier qui peut être qualifié comme susceptible d'entraîner des conséquences manifestement excessives, la difficulté qui se pose ici est de démontrer cette insolvabilité¹⁷⁰⁴. Par ailleurs, la preuve incombe au demandeur à l'action¹⁷⁰⁵, notamment par des capacités de paiement et de remboursement du créancier¹⁷⁰⁶.

511. L'exécution provisoire d'un jugement présente quelques risques. Lorsqu'un créancier (salarié) obtient une exécution provisoire d'un jugement¹⁷⁰⁷, l'employeur peut se retourner contre lui pour demander une réparation du dommage causé par cette exécution ou de restituer les sommes perçues, en cas de réformation du jugement en appel¹⁷⁰⁸.

512. En cas de violation manifeste du principe de contradictoire ou de l'article 12 CPC. L'exécution provisoire de droit peut être ordonnée lorsqu'il y a une violation manifeste du principe du contradictoire ou des dispositions de l'article 12 du code de procédure civile, qui précise qu'en principe, le juge doit trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Cela veut dire que la violation manifeste s'incarne à une violation de règles de droit par le juge, en l'occurrence, le premier président de la cour d'appel¹⁷⁰⁹. En conséquence, c'est l'excès de pouvoir qui est visé ici¹⁷¹⁰, ou lorsque l'exécution risque d'entraîner des conséquences manifestement excessives¹⁷¹¹. Depuis la réforme de la loi du 20 août 2004¹⁷¹², la Cour de cassation est intervenue pour éclaircir la question de violation manifeste¹⁷¹³. Elle estime que : « l'erreur commise par un juge dans l'application ou l'interprétation d'une règle de droit ne constitue pas une violation manifeste de l'article 12 du Code de procédure civile, au sens de l'article 524 du même Code »¹⁷¹⁴, et exige une motivation sur le caractère manifestement excessif des conséquences de l'exécution de droit¹⁷¹⁵.

¹⁷⁰³ M. Malet, *L'exécution des décisions de justice prud'homales*, J.-F. Cesaro (préf.), *op.cit.*, spéc. pp. 63-64.

¹⁷⁰⁴ *Idem.*

¹⁷⁰⁵ CA Paris, Prem. Prés., 11 juill. 2008 : Dr. et proc. 2009, 33, note L. Lauvergnot.

¹⁷⁰⁶ Cass. ass. plén., du 2 nov. 1990, n° 90-12.698.

¹⁷⁰⁷ A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratique, Issy-les-Moulineaux, 2018, 190 p, spéc. p. 99.

¹⁷⁰⁸ *Idem.*

¹⁷⁰⁹ M. Malet, *L'exécution des décisions de justice prud'homales*, J.-F. Cesaro (préf.), *op.cit.* spéc. p. 65.

¹⁷¹⁰ H. Croze, Conditions de l'arrêt de l'exécution provisoire : la vraie nature de l'article 12 du Code de procédure civile : JCP G 2008, II, n° 10030.

¹⁷¹¹ J. Vidal, *La procédure prud'homale*, LexisNexis, Coll. Actualité (Paris. 2001), LexisNexis, Paris, 2021, 169 p, spéc. p. 75.

¹⁷¹² Décret n° 2004-836 du 20 août 2004 portant modification de la procédure civile française.

¹⁷¹³ P. Hoonaker, « Retour sur l'arrêt de l'exécution provisoire de droit : un espoir déçu », in *Mélange en l'honneur de S. Guinchard, Justice et droit du procès : du légalisme procédural à l'humanisme processuel*, Dalloz, Paris, 2010, 1105 p, spéc. p. 713.

¹⁷¹⁴ Cass. soc., 18 déc. 2007, n° 06-44.548 : Bull. civ. V, n° 213 ; JurisData n° 2007-042008 ; JCP G 2008, II, 10030, H. Croze.

¹⁷¹⁵ Cass. soc., 13 sept. 2012, n° 11-20.348 : *JurisData* n° 2012-020041 ; Procédures 2012, comm. 329, A. Bugada ; JCP S 2012, 192, note Brissy.

513. En définitive, les jugements prud’homaux ne revêtent pas le caractère exécutoire forcé¹⁷¹⁶, cela soulève quelques difficultés qui rendent parfois leur exécution difficile. L’exercice des voies de recours suspend l’exécution des jugements pris en premier ressort¹⁷¹⁷, comme en appel qui interdit toutes mesures d’exécution forcée¹⁷¹⁸, sauf lorsqu’il s’agit d’un jugement non susceptible d’appel, ou la remise d’un certificat du travail, etc.¹⁷¹⁹ Concernant les jugements en matière de conflits du travail marocains, ils rencontrent aussi des difficultés d’application dues à certaines interprétations controversées des règles de droit qui régissent la matière.

2. L’exécution des jugements en matière de conflits du travail marocains contrariée par des interprétations limitées.

514. En matière de contrat de travail, l’exécution provisoire est de droit. En droit du travail marocain, l’exécution immédiate ou provisoire du jugement en droit du travail rencontre des difficultés d’application, c’est la raison pour laquelle le législateur marocain précise qu’en matière d’accident du travail et de maladies professionnelles comme en matière de sécurité sociale, de contrat de travail et d’apprentissage, l’exécution provisoire est de droit, nonobstant opposition ou appel¹⁷²⁰. L’exécution immédiate de plein droit n’est susceptible d’aucune demande de défense à exécution provisoire¹⁷²¹.

515. Exécution provisoire de plein droit en matière d’accident du travail. Les affaires liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, qui sont de la compétence de la chambre sociale du tribunal de première instance, ne posent pas en général

¹⁷¹⁶ C. trav., art. R. 1454-27.

¹⁷¹⁷ CPC, français, art. 539.

¹⁷¹⁸ Ministère de la justice, Bilan de la réforme de la procédure d’appel en matière civile, commerciale et sociale et perspectives, t.1, n° 049/2019, juill. 2019, 239 p, *spéc.* p. 186.

¹⁷¹⁹ C. trav., français, R. 1454-28.

¹⁷²⁰ CPC, marocain, art. 285.

¹⁷²¹ CPC, art. 147 dispose que : « l’exécution provisoire nonobstant opposition ou appel, doit être ordonnée sans cautionnement s’il y a titre authentique, promesse reconnue ou condamnation précédente dont il n’y a point eu appel. L’exécution provisoire peut toujours être ordonnée, avec ou sans cautionnement, suivant les circonstances de la cause, lesquelles devront être précisées. Toutefois, les défenses à exécution provisoire peuvent être formées par requête distincte de l’action principale, devant la juridiction saisie, soit de l’opposition, soit de l’appel. Dès qu’elle est saisie de cette requête qui ne doit pas être jointe au fond, la juridiction convoque les parties pour débats et jugement devant la chambre du conseil, devant laquelle elles peuvent présenter leurs observations orales ou écrites. La juridiction doit statuer dans le délai de trente jours. Les juges peuvent soit rejeter la demande, soit défense d’exécuter jusqu’à la décision sur le fond, soit ordonner qu’il soit sursis à l’exécution pendant un temps qu’ils fixent ou que l’exécution provisoire ne sera poursuivie pour la totalité ou pour partie seulement de la condamnation qu’à charge par le demandeur à l’exécution de fournir un cautionnement. Ils peuvent également autoriser la partie condamnée à consigner au greffe qu’ils désignent ou entre les mains d’un tiers commis à cet effet, d’accord parties, les espèces suffisantes pour garantir le montant des condamnations prononcées en principal. Le dépôt de ladite consignation effectuée emporte affectation spéciale au profit de la partie poursuivante. La consignation est libérée dès la décision définitive sur le fond. Lorsque l’exécution a lieu de plein droit, les dispositions des alinéas 3, 4, 5, 6 et 7 (c’est-à-dire la demande de défense à exécution provisoire) du présent article ne sont pas applicable ».

de problèmes d'application, ce que confirment plusieurs décisions de la Cour de cassation, qui jugent que les décisions concernant ces litiges¹⁷²² ou rendues dans le cadre du dahir 06/02/1963¹⁷²³ bénéficient de plein droit de l'exécution immédiate¹⁷²⁴. Cependant, l'application des dispositions de l'article 285 du Code de procédure civile semble ineffective¹⁷²⁵. Son interprétation par les juges pose des problèmes en matière de licenciement injustifié, notamment l'exécution des jugements relatifs à ceux-ci, qui ont fait l'objet de plusieurs décisions controversées¹⁷²⁶.

516. En cas de licenciement injustifié. Les indemnités dues pour le licenciement injustifié d'un salarié sont dans certains cas considérées par la jurisprudence comme étant liées directement au contrat de travail, et par conséquent, soumises aux dispositions de l'article 285¹⁷²⁷ c'est-à-dire qu'elles bénéficient de plein droit de l'exécution immédiate¹⁷²⁸. Dans d'autres cas, elles sont considérées comme des indemnités qui ne sont pas liées directement au contrat de travail et ne bénéficient pas de plein droit de l'exécution immédiate.

517. La jurisprudence estime que les indemnités liées à un licenciement abusif ne bénéficient pas de l'exécution provisoire de plein droit. Dans ce contexte, la Cour de cassation estime que les indemnités dues en cas de licenciement abusif ou injustifié ne bénéficient pas de l'exécution provisoire de plein droit¹⁷²⁹. D'une façon plus claire, les indemnités dues en cas de licenciement abusif ne sont pas liées au contrat de travail, elles ne constituent, dans cette optique, que des dommages-intérêts réparateurs d'un préjudice subi par l'employeur et ne bénéficient pas de l'exécution immédiate de plein droit, contrairement aux indemnités liées directement au contrat de travail comme les salaires, les allocations familiales...¹⁷³⁰

518. Les salaires, les heures supplémentaires, les congés payés bénéficient de l'exécution immédiate de plein droit. La Cour de cassation dissocie les indemnités non

¹⁷²² Ch. soc., n° 98/732 du 14/09/2000. Dos. soc., 310/12/2000 ; V. égal. Ch. soc., n° 97/767 du 19/11/1998.

¹⁷²³ Dahir n° 1-60-223 du 6 février 1963 portant modification en la forme du dahir n° 1345 du 25 juin 1927 relatif à la réparation des accidents du travail.

¹⁷²⁴ Ch. soc., n° 906 du 28/10/199. Dos. soc., 405/99.

¹⁷²⁵ Cet article dispose que : « en matière d'accident du travail et de maladies professionnelles, comme en matière de sécurité sociale, de contrats de travail et d'apprentissage, l'exécution provisoire est de droit, nonobstant opposition ou appel ».

¹⁷²⁶ Cass. soc., marocaine n° 547 du 17 déc. 1979. Dos. soc., n° 75306, Bulletin d'information de la Cour suprême, Cour de cassation actuelle, n° 28, p. 126 - Cass. soc., marocaine n° 66 du 24 mai 1977. Dos. soc., n° 59939 (traduit de l'arabe par nous-même).

¹⁷²⁷ Selon cet article : « En matière de sécurité d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme en matière de sécurité sociale, de contrats de travail et de maladie professionnelles comme en matière de sécurité sociale, de contrats du travail et d'apprentissage, l'exécution provisoire est de droit, nonobstant opposition et appel ».

¹⁷²⁸ *Idem*.

¹⁷²⁹ Cass. soc., marocaine n° 547 du 17 déc. 1979. Dos. soc., n° 75306, Bulletin d'information de la Cour suprême, Cour de cassation actuelle, n° 28, p. 126 - Cass. soc., marocaine n° 66 du 24 mai 1977. Dos. soc., n° 59939 (traduit de l'arabe par nous-même).

¹⁷³⁰ Cass. soc. marocaine, n° 356 du 11 avril 1995. Dos. soc., n° 8275/92.

contractuelles comme les indemnités liées à la résiliation abusive de la relation du travail, des indemnités contractuelles liées directement au contrat de travail, en l'occurrence, les salaires, les heures supplémentaires, les congés payés, qui bénéficient de l'exécution immédiate de plein droit contrairement aux indemnités non contractuelles¹⁷³¹. Cela a été confirmé par la chambre sociale de tribunal de première instance de Marrakech, qui a précisé que les décisions prononcées en matière sociale bénéficient d'une manière générale de l'exécution immédiate de plein droit, contrairement aux indemnités réparatrices d'un préjudice subi par l'employeur¹⁷³².

519. Possibilité de demander des défenses à exécution provisoire. Dans un deuxième temps, les parties au conflit peuvent demander des défenses à exécution provisoire formées par requête distincte de l'action principale, devant la direction saisie, soit de l'opposition, soit de l'appel¹⁷³³. » Les juges peuvent, soit rejeter la demande, soit faire défense d'exécuter jusqu'à la décision sur le fond, soit ordonner qu'il sera sursis à l'exécution pendant un temps qu'ils fixent, ou que l'exécution provisoire ne sera poursuivie pour la totalité ou pour partie seulement de la condamnation qu'à la charge par le demandeur à l'exécution de fournir un cautionnement"¹⁷³⁴. La demande de défense à exécution provisoire doit être bien fondée et justifiée, en outre elle ne peut être ordonnée lorsque l'exécution immédiate est accordée de plein droit par la loi¹⁷³⁵. Dans ce contexte, la Cour de cassation a refusé une demande de défense à exécution provisoire relative aux indemnités d'ancienneté, des fêtes, congés payés, salaire, car ces indemnités sont à exécution immédiate de plein droit par la loi, et que cette exécution ne peut être suspendue¹⁷³⁶. La demande a donc été mal fondée¹⁷³⁷. De ce fait, seules les indemnités liées au contrat de travail bénéficient de l'exécution immédiate de plein droit, par conséquent, aucune demande de défense à exécution ne peut être ordonnée¹⁷³⁸. En conséquence, le principe posé par les dispositions de l'article 147 du Code de procédure civile n'a pas été respecté par le juge¹⁷³⁹.

520. Possibilité d'ordonner une contestation d'une mesure exécutoire lorsqu'il y a des difficultés d'exécution. Par ailleurs, une défense à exécution provisoire ou une contestation d'une mesure d'exécution par l'employeur ou par le salarié peut être ordonnée

¹⁷³¹ Cass. soc, marocaine n° 1105 du 29 avril 1991. Dos. soc., n° 9080/90.

¹⁷³² Cass. soc., marocaine n° 1236 du 30 octobre 2000. Dos. soc., n° 818/11/2000.

¹⁷³³ CPC, marocain, art. 147, al. 3.

¹⁷³⁴ CPC, marocain, art. 147, al. 5.

¹⁷³⁵ CPC, marocain, art. 147, al. 7.

¹⁷³⁶ C. A. ch. soc., marocaine n° 367 du 20/02/2002. Dos. soc., n° 79/2009.

¹⁷³⁷ *Idem.*

¹⁷³⁸ Ce principe est posé par l'article 147 précité du Code de procédure civile. V. égal. Cass. soc., marocaine n° 54 du 9 mars 1976. Dos. soc., n° 54 073.

¹⁷³⁹ *Idem.*

lorsque l'un des deux rencontre des difficultés pour faire exécuter sa décision. Deux cas de figure sont donc envisageables ici. En cas d'acceptation de la demande, l'exécution du jugement peut être suspendue. Dans ce sens, la haute juridiction estime que les juges du fond sont tenus de préciser les motifs qui justifient l'ordonnance de défense à exécution, mais seulement pour les droits du salarié résultant de textes législatifs et partant, qui découlent directement du contrat de travail¹⁷⁴⁰. En conséquence, l'indemnité liée à un licenciement abusif n'est pas concernée, car elle est soumise au pouvoir d'appréciation des juges du fond¹⁷⁴¹. Elle a considéré ensuite qu'il y a violation des articles 285 et 147 CPC par la cour d'appel qui a ordonné une défense à exécution provisoire « partielle » d'un jugement rendu dans le seul domaine du contrat de travail¹⁷⁴².

521. Les divergentes interprétations des juridictions marocaines sont dues à l'ambiguïté des dispositions du Code de procédure civile qui ne donne pas de détails contrairement au droit français qui détermine les jugements qui sont exécutoires de plein droit et ceux qui ne le sont pas, ce qui rend les choses plus claires pour la jurisprudence. Le législateur marocain devrait donc se pencher sur cette question et éclaircir ses dispositions en la matière.

522. En conclusion, les jugements prononcés par les juridictions du travail françaises et marocaines souffrent des mêmes difficultés : de la lenteur de la procédure de la notification, qui peut prendre plusieurs semaines, voire plusieurs mois, des obstacles d'application de l'exécution du jugement dans la pratique. Ces jugements peuvent faire l'objet de recours, par le biais des voies de recours, notamment l'appel, le pourvoi en cassation l'objet de notre deuxième section.

SECTION 2 : LES DIFFICULTÉS D'EXERCICE DES VOIES DE RECOURS CONTRE LES DÉCISIONS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL EN FRANCE ET AU MAROC.

523. Une fois le jugement rendu par la juridiction du travail du premier degré, les parties au conflit du travail peuvent faire des recours et demander que leur affaire soit à

¹⁷⁴⁰ V. les dispositions de l'article 147 du Code de procédure civile marocain.

¹⁷⁴¹ Cass. soc., marocaine n° 547 du 17 déc. 1979. Dos. soc, n° 75306.

¹⁷⁴² Cass. soc., marocaine n° 501 du 28 mai 1980. Dos. soc, n° 76813.

nouveau tranchée¹⁷⁴³. Ces voies de recours se répartissent en deux grandes catégories, ordinaires et extraordinaires¹⁷⁴⁴. Elles ne présentent aucune espèce de singularité avec les autres matières de droit. Il n'en va pas de même en matière de contentieux individuels du travail, où elles font l'objet de difficultés et restent peu protectrices des salariés - partie faible de la relation du travail — . La tierce opposition et le recours en révision sont des voies de recours, rarement utilisées en pratique. C'est pour cela que l'on se focalisera sur l'appel et le pourvoi en cassation.

524. En matière prud'homale, ces voies de recours ont connu des changements depuis la réforme Macron de 2015 et le décret de 2016 qui ont participé à limiter le contentieux devant ces juridictions. En matière de conflit du travail marocain, les règles d'appel et de recours en cassation sont les mêmes qu'en droit commun. Le législateur marocain à l'instar de son homologue français a pour but de restreindre le recours à ces juridictions pour éviter leur encombrement. Ces mesures prises par les deux législateurs entrent en contradiction avec l'objectif principal du législateur du travail et nuisent au droit fondamental d'accès au juge. Il est important, de soulever les difficultés de l'exercice du droit d'appel (§1) dans un premier temps avant d'analyser celles de l'exercice du recours en cassation (§ 2).

§ 1 : Les difficultés de l'exercice du droit d'appel en matière sociale

525. Une affaire déjà jugée par une juridiction du premier degré peut faire l'objet d'un appel devant la cour d'appel pour être réexaminée par d'autres juges¹⁷⁴⁵. Il s'agit, d'une voie de recours dite ordinaire. En matière prud'homale, l'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel, ce qui permet de refaire juger l'intégralité du litige devant une juridiction supérieure hiérarchiquement, composée de magistrats professionnels¹⁷⁴⁶. Depuis le décret du 20 mai 2016¹⁷⁴⁷, la représentation est désormais obligatoire en appel, la procédure n'est plus orale et bascule vers le droit commun¹⁷⁴⁸. En droit marocain, l'appel est formé uniquement au moyen d'une requête écrite¹⁷⁴⁹, mais en matière sociale, il est formé

¹⁷⁴³ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. scientifiques), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022.

¹⁷⁴⁴ *Idem.*

¹⁷⁴⁵ *Idem.*

¹⁷⁴⁶ L.-Fin-langer, Fiches de droit du travail, 7^e éd., Ellipses, Coll. Fiches, Paris, 2019, 741 p, spéc. p. 702.

¹⁷⁴⁷ Décret 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF n°0120 du 25 mai 2016, texte n° 30.

¹⁷⁴⁸ C. trav., français, R. 1461-2, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, *op.cit.*, art. 29.

¹⁷⁴⁹ CPC, marocain, art. 328.

soit par déclaration au greffe du tribunal, soit par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à ce greffe¹⁷⁵⁰. La procédure est en principe orale, avec représentation obligatoire, mais dans la pratique c'est l'écrit qui domine.

526. Cette voie de recours ordinaire rencontre des obstacles. À titre préliminaire, on rappellera, en premier lieu, que le taux de contentieux du travail en appel est en croissance continue (**A**), pour apprécier ensuite les difficultés procédurales de l'appel (**B**) en droit du travail français et en droit du travail marocain.

A. Un contentieux individuel en croissance continue en appel.

527. Il convient d'étudier, l'augmentation du taux d'appel en matière prud'homale (**1**) et en matière de conflit du travail marocain (**2**).

1. Un taux élevé d'appel en matière prud'homale.

528. En matière prud'homale, le taux d'appel ne cesse pas d'augmenter, la plupart des chambres sociales doivent faire face à un taux d'appel pouvant aller jusqu'à 60 %. Le contentieux du travail et celui de la protection sociale représentent 30 % de l'activité civile des cours d'appel alors que les effectifs de greffe et de magistrats affectés à ces contentieux sont souvent loin de correspondre à ce volume d'activité¹⁷⁵¹. Au-delà de ce taux excessif d'appel et des effectifs insuffisants s'ajoute le transfert du contentieux des tribunaux des affaires de sécurité sociale depuis le 1^{er} janvier 2020 vers les pôles sociaux des tribunaux judiciaires qui a entraîné une augmentation importante du nombre d'appels qui s'ajoutent au stock des dossiers déjà existant¹⁷⁵².

529. Dans l'objectif d'éviter la multiplicité des procédures et l'encombrement des juridictions du travail¹⁷⁵³, le principe de l'unicité de l'instance permettait de regrouper toutes les demandes liées au même contrat, entre les mêmes parties en une seule instance y compris

¹⁷⁵⁰ CPC, marocain, art. 287, al. 2.

¹⁷⁵¹ Th. Lahalle, Réforme prud'homale : premier bilan à propos du Rapport Rostand du 28 avril 2017, la semaine juridique, éd. Générale - n° 23-5 juin 2017, spéc. pp. 1082-1083.

¹⁷⁵² Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, 19 avril 2017, 17 p, spéc. p. 14.

¹⁷⁵³ J. Vidal, La procédure prud'homale, LexisNexis, Actualité, Paris, 2018, 149 p, spéc. p. 35.

en appel¹⁷⁵⁴. Cependant, depuis le décret 2016, ce principe a été supprimé. Désormais, les demandes reconventionnelles ou additionnelles sont recevables lorsqu'elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant¹⁷⁵⁵. Ce nouveau principe serait susceptible d'encombrer les juridictions¹⁷⁵⁶. De plus, la complexification de la procédure pourrait ainsi générer une multiplication du contentieux, alors que les magistrats sont déjà dépassés par la charge du travail¹⁷⁵⁷. Plusieurs autres facteurs peuvent participer à l'augmentation de taux d'appel, notamment dû à la mauvaise qualité des décisions et à l'insuffisance de leur motivation¹⁷⁵⁸. Enfin, le problème des délais de traitement du contentieux prud'homal en appel ne sera pas résolu tant que le taux d'appel restera aussi élevé¹⁷⁵⁹. La situation est presque similaire en droit du travail marocain, le contentieux individuel du travail est en pleine croissance. Cela est dû à plusieurs facteurs qu'il convient d'expliquer.

2. La croissance du taux d'appel en matière de conflit du travail marocain.

530. Les raisons historiques de la croissance des contentieux individuels du travail. En droit du travail marocain, la croissance du contentieux du travail en appel, et même devant les juridictions de premier degré, est due avant tout au contexte historique de ces juridictions qui ont connu plusieurs changements au fil des années pour aboutir à un nouveau système judiciaire encombré. En effet, dès l'indépendance du Maroc furent créés en 1957 des tribunaux de travail¹⁷⁶⁰ en remplacement des conseils de prud'hommes¹⁷⁶¹ qui avaient été créés en 1929 et étaient spécialisés dans tous les conflits du travail (commerce, industrie, professions libérales, agriculture et divers) à la seule exclusion des salariés de l'État, des collectivités publiques et des actions découlant des accidents du travail. Les conseils de prud'hommes ont été remplacés par les juridictions sociales en 1972¹⁷⁶². Ces tribunaux spécialisés ont été supprimés deux ans plus tard pour confier l'ensemble du

¹⁷⁵⁴ Ancien article R. 1452-6 du Code du travail français disposait que : « toutes les demandes liées entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou de défendeur, l'objet d'une seule demande ». Cet article a été abrogé par le décret du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, publié au JORF n° 0120 du 25 mai 2016.

¹⁷⁵⁵ CPC, français, art. 70.

¹⁷⁵⁶ M. Beckers, La réforme de la procédure prud'homale : L'illusion de l'efficacité, RDT. 2017, p. 279.

¹⁷⁵⁷ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, *op.cit.*

¹⁷⁵⁸ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, Rapport d'information n° 653, 10 juill. 2019, 116 p, *spéc.* p. 40-42.

¹⁷⁵⁹ La semaine juridique social, Suivi de la réforme de la justice prud'homale, rapport du 19 avril 2017, du 11 mai 2017, *op.cit.*, *spéc.* p. 5-7.

¹⁷⁶⁰ Créé par dahir n°1-57-127 du 29-04-1957 (28 Ramadan 1376) instituant les tribunaux du travail, BO, n° 3127 du 4-10-1972, p. 1297.

¹⁷⁶¹ Dahir du 16 Décembre 1929 (14 Rajeb 1348) instituant les conseils de prud'hommes.

¹⁷⁶² Créé par un dahir n° 01-72-110 du 27 juill. 1972 (15 Joumada II 1392), instituant les tribunaux sociaux, BO n° 3120 du 16 août 1972, p. 1125 et rectificatif dans BO, n°3127 du 04-10-1972, p. 1297.

contentieux du travail au tribunal de première instance¹⁷⁶³. Désormais, c'est le tribunal de première instance qui se charge des conflits en matière de contrats de travail, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'accidents de la sécurité sociale¹⁷⁶⁴. En appel, c'est la chambre sociale de la cour d'appel qui est compétente¹⁷⁶⁵.

531. Un système de contentieux regroupé en une seule juridiction est parmi les causes de l'accroissement du contentieux en appel. Le législateur marocain recourt à un système que la France a adopté récemment, il regroupe l'ensemble du contentieux du travail et de la sécurité sociale au sein de cette même juridiction spécialisée dans ce contentieux (en appel c'est la chambre sociale de la cour d'appel). Ce système semble malheureusement inefficace et engendre un encombrement de ces juridictions et une grande lenteur des délais de traitement des dossiers.

532. Les chiffres indiquent que le taux est en augmentation. La croissance de ce contentieux devant ces juridictions a été confirmée par des statistiques du ministère de l'Emploi qui souligne l'ampleur du phénomène. Plus de 34 000 litiges individuels du travail ont ainsi été recensés en 2012 et ces chiffres sont malheureusement en constante augmentation¹⁷⁶⁶. La très grande majorité des différends porte sur les ruptures de contrats et les conséquences financières de ces ruptures souvent abusives en raison du non-respect des procédures¹⁷⁶⁷.

533. Le manque d'effectif de greffiers et de juges, le manque de spécialisation des juges. Cependant, comme en France, les effectifs des greffes et de magistrats au sein des juridictions de première instance et des juridictions d'appel ne correspondent pas au volume d'activité¹⁷⁶⁸. La chambre sociale est partagée entre le contentieux du travail et le contentieux de la sécurité sociale et des accidents du travail, ce qui génère la surcharge de ces juridictions.

534. Un taux important des affaires dites « mineures ». Par ailleurs, plusieurs affaires portées devant les juridictions du travail sont des affaires qui pourraient être qualifiées de mineures. Devant les tribunaux de première instance en 2006, on en comptait 2 058 265 au total, dont 931 380 affaires qui pourraient être qualifiées de mineures, comme

¹⁷⁶³ Dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juill. 1974 fixant l'organisation judiciaire marocaine et le décret n° 2-74-498 du 16-7-1974 pris en application de texte législatif, BO n°3220 du 17 juill. 1974.

¹⁷⁶⁴ M. El Fekkak, *Législation du travail : relations de travail*, t. 1, imprimerie Najah El Jadida, Casablanca, 2005, 446 p, *spéc.* pp. 157-159.

¹⁷⁶⁵ *Idem.*

¹⁷⁶⁶ M. Oulkouir, « Les récentes statistiques du ministère de l'emploi soulignent l'ampleur du contentieux social », *Le matin emploi*, le 9 décembre 2013.

¹⁷⁶⁷ *Ibid.*

¹⁷⁶⁸ H. El Alaoui, *La réforme holistique de la justice : choix référentiels et approche de mise en place – Bilan et perspective*, Rabat, 2010, 383 p, *op.cit.*, *spéc.* pp. 98-107 (traduit de l'arabe par nous-même).

les contraventions et quelques affaires civiles, etc. Ces affaires dites mineures représentant 47 % du total des affaires enregistrées au niveau national, ce qui constitue presque la moitié des affaires devant le tribunal de premier degré. Ce système est totalement bloqué¹⁷⁶⁹.

535. La carte judiciaire ne prend pas en considération le volume des dossiers dans chaque région. La carte judiciaire au Maroc fait aussi défaut, ou plus exactement ne prend pas en compte le volume des dossiers traités, ainsi que les données démographiques et géographiques de chaque région¹⁷⁷⁰. Au niveau des juridictions d'appel, il y a un nombre de dossiers de 251 588 pour seulement 21 cours d'appel dans tout le Maroc, dont 47,85 % se concentrent essentiellement sur cinq cours situées dans de grandes villes comme, Casablanca, Rabat... et 52,15 % de ces affaires sont éparpillées sur le reste des juridictions. Il en ressort qu'il y a bien une anomalie au niveau de la carte judiciaire¹⁷⁷¹.

536. En conclusion, le conseil de prud'hommes comme le tribunal de première instance subissent, malgré leurs différences, des critiques similaires, d'où la censure en appel des décisions prises en première instance. Cela est confirmé par l'augmentation du taux d'appel en matière prud'homale comme en matière du conflit du travail marocain. Outre ce problème, il y a aussi des difficultés procédurales relatives à l'exercice de l'appel en droit du travail français comme en droit du travail marocain.

B. Quelques difficultés procédurales de l'exercice de la voie d'appel en matière sociale

537. En droit du travail français comme en droit du travail marocain, l'exercice du droit d'appel est régi par le droit commun, les dispositions du Code du travail des deux législations ne disposant pas de textes spécifiques relatifs à cette voie de recours ordinaire. Toutefois, l'exercice de ce droit ne connaît pas de particularités lorsqu'il est exercé en matière civile. Il en va différemment, en matière sociale où les voies de recours font l'objet de difficultés procédurales, ce qui explique qu'il soit nécessaire d'analyser cette procédure d'appel. Il ne s'agit pas ici de décrire de manière exhaustive la procédure d'appel applicable en matière de contentieux individuels du travail, mais de faire un bilan des difficultés tant

¹⁷⁶⁹ H. El Alaoui, La réforme holistique de la justice : choix référentiels et approche de mise en place – Bilan et perspective, Rabat, 2010, 383 p, *spéc.* pp. 98-107, et p. 64-66. (traduit de l'arabe par nous-même).

¹⁷⁷⁰ *Idem.*, *spéc.* p. 63 et p. 107.

¹⁷⁷¹ *Idem.*, *spéc.* p. 68.

dans la pratique procédurale que dans les rapports entre l'avocat et son client en droit du travail français et en droit du travail marocain.

1. Une représentation obligatoire en contradiction avec l'oralité.

538. Depuis la réforme Macron en 2015 et le décret de 2016, la procédure prud'homale a profondément changé, y compris en appel. L'écrit a été introduit dans l'oralité, ce qui implique la représentation obligatoire par un avocat. En droit du travail marocain, la procédure d'appel en matière sociale est une procédure orale avec représentation obligatoire. L'exigence de la représentation obligatoire semble contraire à l'objectif principal des législateurs du travail français et marocain qui ont pour objet de faciliter l'accès à ces juridictions du travail.

a. La représentation en matière prud'homale a profondément changé.

539. La représentation est désormais obligatoire en matière d'appel prud'homal. Jusqu'à récemment, le ministère d'avocat n'était pas obligatoire dans le domaine prud'homal¹⁷⁷². L'appel se formait par une déclaration faite en personne ou par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat-greffe de la cour d'appel¹⁷⁷³. Depuis, l'entrée en vigueur du décret du 20 mai 2016¹⁷⁷⁴ la procédure d'appel devant les chambres sociales a profondément changé¹⁷⁷⁵, la représentation est désormais obligatoire en cause d'appel, ce qui justifie de recourir à un avocat ou à un défenseur syndical pour se faire représenter¹⁷⁷⁶. La procédure prud'homale est désormais une procédure dite « avec représentation obligatoire » devant la cour d'appel¹⁷⁷⁷. Le but principal pour le législateur du travail français est d'éviter les voies de recours inutiles, d'assister les parties dans leurs démarches, car la procédure devient de plus en plus complexe¹⁷⁷⁸. La question qui se pose

¹⁷⁷² L. Fin-Langer, *Fiches de Droit du travail : rappels de cours et exercices corrigés*, 7^e éd., Ellipses, Coll. Fiches, Paris, 2019, 741 p, *spéc.* p. 704.

¹⁷⁷³ *Idem.*

¹⁷⁷⁴ Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail. JORF n° 0120 du 25 mai 2016, texte n° 30.

¹⁷⁷⁵ C. trav., français, art. R. 1461-2, al. 1 dispose que : « L'appel est porté devant la chambre de la cour d'appel ».

¹⁷⁷⁶ C. trav., français, art. R. 1461-2, al. 2, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 29.

¹⁷⁷⁷ V. Bardin-Fournisseur et O. Barraut, *Procès aux prud'hommes de la saisine au jugement*, Y. de la villeguérin (*dir.*), M. Baltman (*préf.*), 5^e éd., Coll. Pratiques d'experts, Paris, 2020, 431 p, *spéc.* p. 291.

¹⁷⁷⁸ D. Marshall, « Premiers pas vers une nouvelle juridiction du travail », in « Vers une normalisation de la justice prud'homale ? », RDT 2016, pp. 457-463, *spéc.* p. 460.

est de savoir si cette nouvelle règle respecte bien le principe d'égalité des armes devant la justice ?

540. La situation diffère selon que les parties sont représentées par un avocat ou par un défenseur syndical. La représentation par un avocat est conforme au principe d'égalité des armes devant la justice¹⁷⁷⁹ contrairement à la représentation par un défenseur syndical auquel il est moins souvent recouru ces derniers temps malgré le fait qu'ils soient bien appréciés¹⁷⁸⁰. Cette représentation obligatoire confronte le premier obstacle d'une inégalité entre une partie représentée et assistée dans ses démarches par un avocat bien formé qui connaît bien les méandres de la procédure et l'autre partie représentée par un représentant syndical bénévole qui n'est pas un juriste de formation¹⁷⁸¹. À cela s'ajoute la difficulté déjà signalée liée à la mise en place d'une telle mesure sans l'accompagner du budget nécessaire pour le renforcement du système de l'aide juridictionnelle¹⁷⁸², qui semble à l'heure actuelle insuffisant pour les justiciables n'ayant pas les moyens de recourir à un avocat¹⁷⁸³.

541. Atténuation des règles de représentation obligatoire. Le législateur français a essayé d'atténuer ces règles en créant un nouveau statut pour le défenseur syndical par le décret de 2016¹⁷⁸⁴ afin de simplifier sa mission¹⁷⁸⁵. Ainsi, la représentation par un avocat ou par un défenseur syndical est limitée par les règles territoriales de postulation¹⁷⁸⁶. Cependant, ces règles ont été atténuées, un défenseur syndical peut continuer à représenter en appel les parties qu'il a déjà représentées en première instance¹⁷⁸⁷. Par ailleurs, les règles de postulation ne s'appliquent plus à l'avocat en matière prud'homale¹⁷⁸⁸.

542. Un mandat pour justifier la représentation en appel en matière prud'homale. À cela s'ajoute, l'absence d'exigence d'un mandat de représentation en appel. Dans ce cas, il faut recourir aux dispositions du code de procédure civile¹⁷⁸⁹, qui précise

¹⁷⁷⁹ Rapport du groupe de travail présidé par Alain Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, 14 juill., 104 p, spéc. p. 79.

¹⁷⁸⁰ *Idem*.

¹⁷⁸¹ *Idem*.

¹⁷⁸² D. van der Vlist, « La fin de la justice prud'homale est-elle écrite ? », *SSL* 2016, n° 1726, pp. 5-10, spéc. p. 9.

¹⁷⁸³ M. Henry, « La justice prud'homale entre normalisation et perte d'identité », in « Vers une normalisation de la justice prud'homale », *RDT* 2016, pp. 457-463, spéc. p. 463.

¹⁷⁸⁴ Décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 relatif aux modalités d'établissement de listes, à l'exercice et à la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale ;

¹⁷⁸⁵ M. Henry, « La justice prud'homale entre normalisation et perte d'identité », *op.cit.*

¹⁷⁸⁶ L. Fin - Langer, *Fiches de droit du travail : rappels de cours et exercices corrigés*, 7^e éd. Ellipses, Coll. Fiches, Paris, 2019, *op.cit.*, p. 704.

¹⁷⁸⁷ C. Morin, « Le nouveau défenseur syndical », *JCP S* 2016, n° 34, 1284, pp. 17-22, spéc. p. 19 ; V. égal. C. trav., art. D. 1453-2-4, al. 2.

¹⁷⁸⁸ V. Cass., saisie pour avis, 5 mai 2017 n° 17-70.005 et n° 17-70.006 PBRI . V. <https://www.legifrance.gouv.fr>

¹⁷⁸⁹ C. trav., français, art. R. 1451-1.

qu'un défenseur syndical doit justifier d'un mandat pour représenter une partie en appel, contrairement à un avocat dispensé d'en justifier¹⁷⁹⁰.

543. Les moyens de communication présentant certaines inégalités. Par ailleurs, les avocats ont la possibilité de communiquer leurs pièces par voie électronique (RPVA) à peine d'irrecevabilité soulevée d'office¹⁷⁹¹, contrairement aux défenseurs syndicaux qui doivent transmettre les actes sur papier et support remis au greffe ou par LRAR¹⁷⁹². On pourrait parler ici d'une inégalité devant la justice du fait que les justiciables représentés par un avocat n'auront pas de la même qualité de prestation que ceux représentés par un défenseur qui n'est soumis à aucune obligation d'assurance et à des règles déontologiques, comme la confidentialité des échanges¹⁷⁹³. Cela ne facilite pas la pratique procédurale, surtout que la procédure en appel est soumise depuis les réformes « Macron » à des délais de communication très courts qui risquent de ne pas être respectés¹⁷⁹⁴. En droit du travail marocain, la représentation est obligatoire en appel et rencontre aussi quelques difficultés.

b. Une représentation obligatoire en appel en matière de droit du travail marocain.

544. Une représentation obligatoire en contradiction avec l'oralité de la procédure. En principe, la procédure en matière sociale en première instance comme en appel est orale¹⁷⁹⁵. Cela suppose normalement la possibilité pour les parties de se défendre elles-mêmes en appel comme en première instance, ce qui semble logique et cohérent avec le principe de l'oralité et l'objectif principal du législateur social de faciliter l'accès à la juridiction du travail et de garantir le principe d'égalité des armes devant la justice. Cependant, la pratique en matière procédurale reflète une réalité tout autre, c'est ce qui a été confirmé avec l'exigence de la représentation par un avocat en vertu de la loi n° 28-08 relative à la profession d'avocat¹⁷⁹⁶.

¹⁷⁹⁰ CPC, français, art. 416.

¹⁷⁹¹ Les dispositions de l'article 930-1 du Code de procédure civile ne sont applicables au défenseur syndical, modifié par Décret n° 2017-891 du 6 mai 2017 - art. 30.

¹⁷⁹² CPC, français, art. 930, al. 2, modifié par décret n°2017-1008 du 10 mai 2017 - art. 7.

¹⁷⁹³ L. Fin-Langer, Fiches de droit du travail, rappels de cours et exercices corrigés, 7^e éd. Ellipses, Coll. Fiches, Paris, 2019, 741 p, *spéc.* p. 705.

¹⁷⁹⁴ C. Modat, La procédure d'appel en droit social – retours sur une expérience deux ans après la réforme, Hebdo éd., soc. n° 752 du 6 septembre 2018, Lexbase, pp. 5-7.

¹⁷⁹⁵ Dans ce sens l'article 45 du Code de procédure civile marocain dispose que : « sont applicables devant les tribunaux de première instance et leurs chambres des appels, les règles de la procédure écrite applicables devant la Cour d'appel conformément aux articles 329, 331, 332, 334, 335, 336, 342 et 344 ci-dessous...Cependant, la procédure est orale dans les affaires que les tribunaux de premières instances connaissent en premier et dernier ressort ; affaires sociales, affaires d'état civil... ».

¹⁷⁹⁶ L'alinéa premier de l'article 31 dispose que : « les avocats inscrits au tableau des barreaux du Royaume sont seuls habilités, dans le cadre de la représentation et de l'assistance des parties, à présenter les requêtes, conclusions et mémoires de défenses

545. Un système de représentation inégalitaire. Ce système de la représentation obligatoire introduit dans le cadre de l'oralité produit des inégalités devant la justice. Il ne respecte pas le principe de l'égalité devant la justice et rend cette juridiction inaccessible surtout de nombreux travailleurs n'ayant pas les moyens de recourir à un avocat. Certes, l'aide juridictionnelle est accordée de plein droit au travailleur et au demandeur pour toute procédure y compris en appel¹⁷⁹⁷. Mais, ce système est défaillant, d'où l'importance de le renforcer sur le plan financier¹⁷⁹⁸. À cela s'ajoute l'absence de la pratique de la représentation par un représentant syndical devant la juridiction, comme cela existe en droit français. L'introduction d'un tel mécanisme en droit du travail marocain reste une piste à exploiter.

546. La difficulté des moyens de communication en contradiction avec l'oralité. L'introduction de l'instance d'appel s'effectue uniquement au moyen d'une requête écrite¹⁷⁹⁹. Le greffe de la juridiction d'appel convoque les parties et, éventuellement les témoins, huit jours au moins avant la date fixée pour la comparution¹⁸⁰⁰. Le juge chargé de l'affaire fait préciser, le cas échéant, les énonciations incomplètes, sous peine de rejet de la demande¹⁸⁰¹.

547. En conséquence, les actes de procédure s'effectuent soit par LRAR, soit par déclaration au greffe du tribunal¹⁸⁰². Certes, le législateur maintient toujours la procédure orale en matière sociale, mais dans le même temps, il sanctionne l'omission des mentions dites essentielles de la requête par le rejet de la demande. La difficulté se pose lorsque le travailleur, qui est souvent l'auteur du recours, est représenté par un avocat stagiaire désigné dans le cadre de l'aide juridictionnelle. Il ne sera sûrement pas sur un pied d'égalité avec l'employeur, qui est souvent représenté par un avocat expérimenté pour la défense de ses intérêts.

548. En conclusion, la représentation obligatoire en appel en matière prud'homale comme en matière de conflit du travail marocain présente quelques difficultés malgré leur différence, qui impacte toutes les étapes de la procédure.

dans toutes les affaires à l'exception des affaires pénales, de pension alimentaire devant les tribunaux de première instance et les cours d'appel et des affaires qui sont de la compétence des tribunaux de première instance en dernier ressort », du Dahir n° 1.08.101 du 20 octobre 08 portant promulgation de la loi n° 28-08 organisant la profession d'avocat, BO. du 6 nov. 2008.

¹⁷⁹⁷ CPC, marocain, art. 273.

¹⁷⁹⁸ V. Dans ces sens : Étude sur : Accès à la justice et aide judiciaire dans les pays partenaires méditerranéens, Projet Euromed Justice II, financé par l'union européenne, 2008-2011, 137 p.

¹⁷⁹⁹ CPC, marocain, art. 287, al. 2.

¹⁸⁰⁰ *Idem*.

¹⁸⁰¹ CPC, marocain, art. 32, al. 4.

¹⁸⁰² CPC, marocain, art. 328.

2. L'oralité limitée dans la procédure d'appel en matière sociale.

549. La procédure d'appel en matière prud'homale, anciennement orale, est devenue écrite¹⁸⁰³ depuis le décret de 2016 qui l'a profondément transformée¹⁸⁰⁴. Cela suppose que les écritures et les échanges des parties soient bien encadrés¹⁸⁰⁵. Quant à la procédure d'appel en droit du travail marocain, ce sont les mêmes règles applicables en matière sociale en première instance qui sont retenues en appel, c'est-à-dire que la procédure est en principe orale¹⁸⁰⁶, mais dans la pratique cette oralité a disparu à cause de l'utilisation régulière de l'écrit. C'est donc l'écrit qui s'est imposé dans l'oralité. Il en ressort que la procédure d'appel en matière prud'homale comme en matière de droit du travail marocain est devenue plus technique et complexe, ce qui pose certaines difficultés pour les justiciables¹⁸⁰⁷.

a. Une disparition de l'oralité en matière d'appel prud'homal.

550. Les écritures désormais bien encadrées. Depuis le décret 2016¹⁸⁰⁸, la procédure devant la cour d'appel en matière prud'homale est écrite¹⁸⁰⁹, ce qui exige que tout argument doive être repris dans les conclusions¹⁸¹⁰. À défaut, tout argument développé seulement à l'oral lors des plaidoiries ne sera pas pris en compte par le juge et exclu des débats¹⁸¹¹. Cette nouvelle procédure exige une structuration des écritures¹⁸¹² et une concentration des arguments¹⁸¹³. Il a donc été mis fin à l'ancienne procédure qui consistait à se limiter aux argumentations des plaidoiries et à répondre aux derniers arguments utilisés¹⁸¹⁴.

¹⁸⁰³ C. trav., français, R. 1461-1, al. 2.

¹⁸⁰⁴ H. Herman, « La représentation obligatoire en matière sociale devant les juridictions d'appel, instituée par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 », *Gaz. Pal.* 2016, n° 29, pp. 41-42.

¹⁸⁰⁵ V. dans ce sens les articles R. 1453-4 et R. 1453-5 du Code du travail français.

¹⁸⁰⁶ CPC, marocain, art. 45.

¹⁸⁰⁷ En matière prud'homale, ces difficultés se calquent dans le ressort des décisions rendues par la Cour de cassation. V. N. Fricero, « Panorama – Procédure civile – janvier 2014 - décembre 2014 », *D.* 2015, pp. 287-297, *spéc.* p. 451.

¹⁸⁰⁸ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *JORF* n° 0120 du 25 mai 2016, texte n° 30.

¹⁸⁰⁹ D. Piau, « Nouvelle procédure prud'homale : un simple ravalement de façade plutôt qu'une vraie rénovation », *Gaz. Pal.* 2016, n° 21, pp. 17-20, *spéc.* p. 18.

¹⁸¹⁰ V. dans ce sens les articles R. 1453-4 et R. 1453-5 du Code du travail français, *op.cit.*

¹⁸¹¹ C. Modat, « La procédure d'appel en droit social – retours sur une expérience deux ans après la réforme », *Hebdo. soc.* n° 752 du 6 sept. 2018, *op.cit.*

¹⁸¹² S. Amrani-Mekki, « Introduction générale », *Gaz. Pal.* 2016, recueil n° 5, n° hors-série 3, pp. 3095-3102, *spéc.* p. 3099.

¹⁸¹³ S. Lataste, « L'harmonisation et l'accélération des procédures devant la cour militent en faveur d'un rôle accru du conseiller de la mise en état et d'une structuration des écritures », *Gaz. Pal.* 2016, recueil n° 5, n° hors-série 3, pp. 3134-3136, *spéc.* pp. 3136.

¹⁸¹⁴ *Idem.*

551. Des exigences rédactionnelles de la demande d'appel. La réforme introduit des exigences rédactionnelles, tant pour la déclaration d'appel que pour la critique du jugement. L'avocat et le défenseur syndical doivent être très vigilants à tous les stades de la procédure et s'assurer, lorsqu'ils définissent la stratégie de défense, qu'ils intègrent bien les obligations qui leur incombent¹⁸¹⁵. À défaut de respecter ces formalités, les pièces communiquées tardivement seront écartées¹⁸¹⁶.

552. Les conclusions bien structurées. « Les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions des parties et les moyens de fait et de droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées et de leur numérotation »¹⁸¹⁷. Les parties doivent reprendre dans leurs dernières écritures, les prétentions et les moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures¹⁸¹⁸. À défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et le juge ne statue que sur les dernières conclusions déposées¹⁸¹⁹. En outre, selon l'expression retenue par le texte, les prétentions doivent être récapitulées sous forme de dispositif, contrainte importante au regard de sa sanction puisque le juge ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif et n'examine les moyens au soutien de ces prétentions que s'ils sont invoqués dans la discussion¹⁸²⁰.

553. Il en ressort que le basculement de la procédure d'appel prud'homal vers le droit commun procédural soumet les justiciables à des formalités très strictes¹⁸²¹, l'accès à la juridiction d'appel était auparavant plus accessible et facile¹⁸²². Désormais, les parties ont des obligations à respecter sous peine de voir leur demande rejetée, c'est donc un bouleversement de la procédure devant la chambre sociale de la cour d'appel¹⁸²³. En droit du travail marocain, la procédure devant la chambre sociale de la cour d'appel est une procédure orale dans les textes et écrite dans la pratique.

b. La domination de l'écrit devant la chambre sociale de la cour d'appel marocaine.

¹⁸¹⁵ C. Modat, « La procédure d'appel en droit social-retour sur une expérience deux ans après la réforme », *op.cit.*

¹⁸¹⁶ Cass. avis, 25 juin 2012, n° 12-00.005 : Bull. avis, n° 5.

¹⁸¹⁷ CPC, français, art. 954, al. 1, modifié par décret n° 2017-891 du 6 mai 2017 - art. 34.

¹⁸¹⁸ CPC, français, art. 954, al. 4.

¹⁸¹⁹ *Idem.*

¹⁸²⁰ CPC, français, art. 954, al. 3.

¹⁸²¹ M. Henry, « La justice prud'homale entre normalisation et perte d'identité », in « Vers une normalisation de la justice prud'homale », RDT 2016, pp. 457-463, spéc. p. 463.

¹⁸²² K. Salhi, « Les spécificités de l'appel en matière prud'homale », in Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de L'Institut André Tunc, t. 16, 2008, pp. 373-380.

¹⁸²³ P. Lanoy, « La nouvelle procédure prud'homale issue de la loi Macron et du décret du 20 mai 2016 », Les Cahiers Sociaux 2016, n° 288, pp. 451-457, spéc. p. 456.

554. Une oralité éphémère de la procédure d'appel. En principe, la procédure devant les tribunaux de première instance et leurs chambres en appel est soumise aux règles de la procédure écrite¹⁸²⁴, sauf en matière sociale où elle est orale¹⁸²⁵. Cela implique par principe que les arguments développés à l'oral sont pris en compte. Cependant, la pratique montre l'inverse. L'obligation de la constitution d'un avocat¹⁸²⁶ suppose que la procédure n'est plus orale et c'est donc l'écrit qui domine. Cela a été confirmé par une décision de la Cour de cassation marocaine qui n'a pas pris en considération les défauts de mention de l'identité ou de domicile réel de salarié, dans la requête d'appel formée par l'employeur, en se basant sur les dispositions de l'article 278 du code de procédure civile précité¹⁸²⁷. Par ailleurs, comme en droit français, les conclusions relatives au motif de l'appel doivent être structurées et produites bien avant la clôture des débats¹⁸²⁸.

555. Les demandes nouvelles sont en principe interdites. Par ailleurs, outre l'effet suspensif, l'appel produit comme en droit français un effet dévolutif, c'est-à-dire que le tribunal de première instance est dessaisi de l'affaire et c'est la cour d'appel qui doit juger sur tous les points de fait et de droit du litige qui lui est soumis¹⁸²⁹. L'appel remet donc la chose jugée en question devant la juridiction de second degré pour être rejugée en son entier en fait et en droit¹⁸³⁰. Le juge ne connaît en conséquence que les chefs de la demande qui lui ont été soumis par le demandeur, toute autre demande nouvelle est interdite, sauf en cas de demande de compensation, de défense à l'action publique¹⁸³¹, de tierce opposition¹⁸³², de demande d'intérêts ou de dommages et intérêts pour la réparation d'un préjudice subi à cause du jugement¹⁸³³.

556. La procédure d'appel en matière prud'homale comme en matière de conflit du travail marocain est soumise d'une manière générale aux règles de droit commun. Le législateur du travail marocain a remanié ses règles en les soumettant à la matière sociale dans l'objectif principal de célérité et d'efficacité de la procédure en la matière. Cependant, dans la pratique, cet objectif ne semble pas atteint, comme cela a été révélé lors de l'étude de cette procédure d'appel marquée par la complexité et la lenteur dans les deux législations,

¹⁸²⁴ CPC, marocain, art. 328.

¹⁸²⁵ CPC, marocain, art. 45.

¹⁸²⁶ V. Dans ce sens les dispositions de l'article 31 du Dahir n° 1.08.101 du 20 Octobre 08 portant promulgation de la loi n° 28.08 organisant la profession d'avocat (B.O. 6 nov. 2008), *op.cit.*

¹⁸²⁷ Cass. soc., marocaine n° 164 du 28 mars 1988. Dos. soc., n° 8498/87. JCS, n° 44, nov. 1990, p. 118.

¹⁸²⁸ Cass. soc., n° 824 du 7-5-1974.

¹⁸²⁹ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit.*, *spéc.* p. 379.

¹⁸³⁰ *Ibid.*

¹⁸³¹ CPC, marocain, art. 143, al. 3.

¹⁸³² CPC, marocain, art. 144.

¹⁸³³ CPC, marocain, art. 143, al. 2.

surtout après les récentes réformes de loi de 2015 et le décret de 2016. En plus de ces exigences rédactionnelles, une exigence de délai de communication doit être strictement respectée par les parties.

3. Délais de communication d'écriture impératifs.

557. La procédure d'appel en droit du travail français et en droit du travail marocain est soumise à des délais impératifs pour les communications d'écriture auxquelles les parties doivent prêter attention. L'écoulement du temps peut porter atteinte à leurs droits, car en cas d'expiration de ces délais, elles peuvent voir leurs demandes frappées de caducité ou rejetées. Nous allons étudier ici les délais de communication d'écriture impératifs en matière prud'homale et en matière de conflits du travail marocains.

a. Les délais de communication en matière prud'homale.

558. Des délais de communication pour réduire les délais de traitement des dossiers. Les parties au conflit n'étaient pas tenues à de réels délais de communication, surtout dans les premiers mois de la procédure d'appel en matière prud'homale¹⁸³⁴. Dans la pratique, la cour d'appel fixait fréquemment un calendrier tardif, quelques semaines avant la date d'audience¹⁸³⁵. L'instauration d'un tel délai depuis 2016 constitue un changement majeur dans la procédure prud'homale¹⁸³⁶. Il a pour finalité de réduire les délais de traitement des dossiers devant la chambre sociale de la cour d'appel¹⁸³⁷.

559. Les délais pour l'appelant et l'intimé. C'est pour cela que le législateur français a fixé un délai de trois mois à compter de la déclaration d'appel et non de son enregistrement pour la remise des conclusions au greffe¹⁸³⁸, à peine de caducité relevée d'office¹⁸³⁹. Dans la pratique procédurale, ce délai n'est pas souvent respecté, car la rédaction

¹⁸³⁴ C. Modat, La procédure d'appel en droit social – retours sur une expérience deux ans après la réforme, Hebdo. soc. n° 752 du 6 septembre 2018, *op.cit.*

¹⁸³⁵ V. dans ce sens : Rapport Lacabrats, L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, juill. 2014, 105 p.

¹⁸³⁶ D. Piau, « Nouvelle procédure prud'homale : un simple ravalement de façade plutôt qu'une vraie rénovation », Gaz. Pal. 2016, n° 21, *op.cit.*

¹⁸³⁷ *Idem.*

¹⁸³⁸ J. Vidal, La procédure prud'homale, 2^e éd. LexisNexis, Actualité (Paris. 2001), Paris, 2021, 269 p, *spéc.* p. 105.

¹⁸³⁹ *Idem.*

et l'enregistrement de la demande peuvent prendre plusieurs jours, voire plusieurs semaines¹⁸⁴⁰. Pour l'intimé, le délai est de trois mois également à compter de la notification des conclusions de l'appelant pour remettre ses conclusions au greffe¹⁸⁴¹, à peine d'irrecevabilité relevée d'office¹⁸⁴². Le problème se pose en cas de dysfonctionnements du RPVA, ce qui peut rendre la demande caduque. La difficulté consiste à prouver que les démarches RPVA ont été bien effectuées par l'avocat dans les délais¹⁸⁴³. Seule une attestation du Conseil national des barreaux peut justifier ce problème de réseau au jour et à l'heure présumée de la communication des conclusions et d'éviter que la juridiction prononce la caducité¹⁸⁴⁴.

560. Ce délai de 3 mois a pour but de faciliter les premiers échanges entre les parties, mais reste cantonné dans le délai fixé par la juridiction¹⁸⁴⁵. Il inclut le temps de la signification par huissier lorsque l'une des parties n'est pas représentée ou lorsqu'elle est représentée par un défenseur syndical. Ensuite, il faut transmettre un second à la cour d'appel¹⁸⁴⁶. Cela montre que les parties disposent de trois mois auxquels il faut soustraire le temps de la transmission de la signification face à une partie non représentée, en conséquence, le délai pour préparer les écritures est inférieur à trois mois¹⁸⁴⁷. En dépit de cela, ces délais sont critiqués¹⁸⁴⁸ en raison du temps d'attente de la date d'audience qui ne cesse d'augmenter¹⁸⁴⁹.

561. Il semble que ces règles sont contraignantes et imposent aux parties de préparer leurs conclusions dans des délais très courts, à défaut l'appelant risque la caducité, et l'intimé risque l'irrecevabilité de ses conclusions¹⁸⁵⁰. Ces délais nécessitent donc un assouplissement. En matière de droit du travail marocain, les échanges sont également soumis à des délais stricts.

¹⁸⁴⁰ V. dans ce sens : Rapport Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail. Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, juill. 2014, 105 p.

¹⁸⁴¹ CPC, français, art. 910, al. 1.

¹⁸⁴² *Idem*.

¹⁸⁴³ C. Modat, La procédure d'appel en droit social – retours sur une expérience deux ans après la réforme, Hebdo éd., soc. n° 752 du 6 sept. 2018, *op.cit*.

¹⁸⁴⁴ *Idem*.

¹⁸⁴⁵ *Idem*.

¹⁸⁴⁶ C. Modat, La procédure d'appel en droit social – retours sur une expérience deux ans après la réforme, Hebdo. soc. n° 752 du 6 sept. 2018, *op.cit*.

¹⁸⁴⁷ *Idem*.

¹⁸⁴⁸ S. Amrani-Mekki, « Introduction générale », Gaz. Pal. 2016, recueil n° 5, n° hors-série 3, pp. 3095-3102, spéc. p. 3101.

¹⁸⁴⁹ M. Bencimon, « Toiletter le Code de procédure civile sans remettre en cause les principes : c'est possible, et même nécessaire », Gaz. Pal. 2013, n° 344, Recueil n° 6, pp. 3634-3638, spéc. p. 3637. Ce délai peut parfois atteindre 12 à 18 mois. V. dans ce sens : D. van der Vlist, « La fin de la justice prud'homale est-elle écrite ? », SSL 2016, n° 1726, pp. 5-10, spéc. p. 10.

¹⁸⁵⁰ V. Bardin-Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, Y. de La villeguérien (*dir.*), M. Blatman (*préf.*), 5^e éd., Coll. Pratiques d'experts, Paris, 2019, 431 p, *spéc.* p. 292.

b. *Les délais de communication en matière de conflits du travail marocains.*

562. En droit du travail marocain, l'appel doit être interjeté dans un délai de 30 jours à compter de la notification du jugement, soit par déclaration au greffe du tribunal de première instance, soit par lettre recommandée avec accusé de réception¹⁸⁵¹. Le délai d'appel principal est donc fixé à trente jours¹⁸⁵², l'appelant a trente jours pour rendre ses conclusions au greffe de tribunal. Ce délai ne court qu'à compter de la notification à personne ou à domicile réel ou élu ou de la notification à l'audience lorsqu'elle est prévue par la loi¹⁸⁵³. Il court de celui de la requête duquel le jugement a été notifié du jour de cette notification¹⁸⁵⁴.

563. En matière de référés, sauf dans les cas où il en est décidé autrement, l'appel doit être formé dans les quinze jours de la notification de l'ordonnance. Il est jugé en urgence¹⁸⁵⁵. Pour les ordonnances sur requête et les constats, l'appel est susceptible d'être formé dans le délai de quinze jours de leur prononcé. Cet appel est porté devant la cour d'appel¹⁸⁵⁶. L'intimé peut interjeter incidemment appel en tout état de cause, même s'il a notifié le jugement sans réserve¹⁸⁵⁷. Tout appel provoqué par l'appel principal est de même recevable en tout état de cause, toutefois, il ne peut, en aucun cas, retarder la solution de l'appel principal¹⁸⁵⁸.

564. Des difficultés risquent de s'opposer aux justiciables, surtout la classe des travailleurs, en raison de la complexité de la procédure¹⁸⁵⁹ des délais très courts auxquels ils peuvent être confrontés. Les parties doivent rendre leurs conclusions dans ces délais très contraignants et s'ils ne sont pas respectés, l'appelant pourra voir son appel déclaré caduc et l'intimé voire ses conclusions déclarées irrecevables. Comme en matière prud'homale, le délai d'attente de la date d'audience s'accroît¹⁸⁶⁰ et la plupart du temps ces délais ne sont pas respectés.

565. Après avoir mis l'accent sur les difficultés de la procédure d'appel, on se contentera par la suite de jeter un regard assez bref sur le pourvoi en cassation, permettant à

¹⁸⁵¹ CPC, marocain, art. 287, al. 1.

¹⁸⁵² CPC, marocain, art. 134, al. 1.

¹⁸⁵³ CPC, marocain, art. 134, al. 3.

¹⁸⁵⁴ CPC, marocain, art. 134, al. 4.

¹⁸⁵⁵ CPC, marocain, art. 153, al. 4.

¹⁸⁵⁶ CPC, marocain, art. 148, al. 2.

¹⁸⁵⁷ *Idem*.

¹⁸⁵⁸ CPC, marocain, art. 135.

¹⁸⁵⁹ Haute Instance du dialogue national sur la réforme du système judiciaire, La charte de la réforme du système judiciaire au Maroc, juill. 2013, 224 p.

¹⁸⁶⁰ A. Ghazali, « Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi », dans 50 ans de développement humain et perspectives 2025, Rabat, 2006.

la partie la plus diligente de contester une décision devant la chambre sociale de la Cour de cassation. Cette voie de recours dite extraordinaire a connu à son tour quelques difficultés procédurales en matière de contentieux du travail qu'on va essayer d'évoquer dans un second paragraphe en droit du travail français et en droit du travail marocain.

§ 2 : Les difficultés de l'exercice du pourvoi en cassation en matière sociale.

566. Le pourvoi en cassation est une voie de recours extraordinaire formée devant la Cour de cassation qui est composée exclusivement de magistrats professionnels, contre les jugements rendus en dernier ressort ou contre les arrêts des cours d'appel¹⁸⁶¹. Il a pour objet de censurer la non-conformité du jugement ou de l'arrêt qu'il attaque aux règles de droit¹⁸⁶². Ce type de recours a été confronté à un problème extrêmement sérieux : le nombre de pourvois n'a cessé d'augmenter et, de ce fait, la Cour de cassation parvenait difficilement à suivre le rythme des « entrées ». Durant quelques années, le nombre des affaires a diminué de façon significative avant que ce nombre augmente à nouveau¹⁸⁶³. En 2012, la durée moyenne d'une affaire terminée par la chambre sociale de la Cour de cassation était de près d'un an et demi (509 jours). Aujourd'hui, la voie de la cassation se resserre¹⁸⁶⁴. Cela va dans le sens réformiste de législateur du travail afin de désengorger la Cour de cassation et limiter le nombre des pourvois, sans lui allouer les moyens nécessaires, ce qui n'est d'ailleurs pas propre à la matière prud'homale¹⁸⁶⁵. Ce remède s'avère complexe et peut priver les justiciables de leur droit d'accès au juge qui est un droit fondamental¹⁸⁶⁶.

567. En droit du travail marocain, le pourvoi en cassation est une voie de recours extraordinaire utilisée pour annuler les décisions rendues en dernier ressort en violation de la loi¹⁸⁶⁷. Il est régi par les articles 353 à 401 du Code de procédure civile¹⁸⁶⁸. L'exercice de ce droit rencontre quelques difficultés similaires à celles rencontrées devant la Cour de cassation française en matière sociale, notamment la complexité de la procédure¹⁸⁶⁹, le

¹⁸⁶¹ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. scientifiques), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022, p. 1105.

¹⁸⁶² M. Poirier, Dictionnaire du procès prud'homal, 2^e éd. Ellipses, Coll. Dictionnaires de droit, Paris, 2014, 348 p, *spéc.* p. 246.

¹⁸⁶³ R. Perrot, B. Beignier, L. Miniato, Institutions judiciaires, 18^e éd. Lextenso, LGDJ, Coll. Précis Domat privé, 2020, 596 p, *spéc.* p. 186.

¹⁸⁶⁴ M. Poirier, Dictionnaire du procès prud'homal, 2^e éd. Ellipses, Coll. Dictionnaires de droit, Paris, 2014, *op.cit.*

¹⁸⁶⁵ *Idem.*

¹⁸⁶⁶ S. Tournaux, « Le droit d'ester en justice du salarié - essai de mise en ordre », RJS 6/20.

¹⁸⁶⁷ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit.*, *spéc.* p. 390.

¹⁸⁶⁸ V. Dahir portant loi n° 1-47-447 du 28 septembre 1974 (11 ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile marocaine.

¹⁸⁶⁹ H. El Alaoui, La réforme holistique de la justice : choix référentiels et approche de mise en place – Bilan et perspective, Rabat, 2010, 383 p

manque de moyens matériels et humains¹⁸⁷⁰, la limitation de l'aide juridictionnelle devant cette haute juridiction¹⁸⁷¹. Ceci peut conduire à une limitation du nombre de pourvois en cassation et peut priver des catégories économiquement faibles de la population, surtout les travailleurs, de la possibilité d'y accéder¹⁸⁷².

568. Les causes d'une telle situation sont nombreuses, notamment des problèmes qui se trouvent situés dans les tribunaux et les cours et en amont du procès. C'est compte tenu de ces préliminaires qu'on se contentera, dans un premier temps d'examiner les décisions susceptibles de faire l'objet d'un pourvoi en cassation **(A)**, avant de mettre l'accent sur les obstacles procéduraux à l'exercice de cette voie de recours extraordinaire **(B)** en droit du travail français et en droit du travail marocain.

A. Les décisions susceptibles de faire l'objet d'un pourvoi en cassation.

569. Pour mieux comprendre les difficultés de l'exercice du pourvoi en cassation, il est nécessaire d'étudier dans un premier temps les jugements qui sont susceptibles d'un pourvoi en cassation en matière prud'homale **(1)** et en matière de conflit du travail marocain **(2)**.

1. Les jugements susceptibles de recours en cassation en matière prud'homale.

570. Le pourvoi en cassation est ouvert aux jugements rendus en dernier ressort¹⁸⁷³. Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé à 5000 euros¹⁸⁷⁴, lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes¹⁸⁷⁵.

¹⁸⁷⁰ *Idem.*

¹⁸⁷¹ C'est qui a été précisé par l'article 273 du Code de procédure civile dispose que : « Le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé, de plein droit, au travailleur, demandeur ou défendeur ou à ses ayants droit, pour toute procédure jusque et y compris l'appel. Il s'étend de plein droit à tous les actes d'exécution des décisions judiciaires ». Il n'est donc systématique devant Cour de cassation.

¹⁸⁷² A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, *op.cit. spéc.* pp. 390 - 401.

¹⁸⁷³ CPC, français, art. 605 ; V. égal. CPC, français, art. 606 et art. 607.

¹⁸⁷⁴ C. trav., français, art. D. 1462-3 dispose que : « le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 5000 euros », modifié par décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 – art. 1.

¹⁸⁷⁵ C. trav., français, art. R. 1462-1, créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V).

571. Hormis les cas spécifiés par la loi, les autres jugements en dernier ressort ne peuvent être frappés de pourvoi en cassation indépendamment des jugements sur le fond. Le pourvoi peut être formé par le demandeur dans le délai de remise au greffe du mémoire afférent au pourvoi dirigé contre le jugement sur le fond¹⁸⁷⁶. Il en ressort que le pourvoi en cassation est formé d'une manière générale contre les décisions rendues en dernier ressort non susceptibles d'appel. Cependant, il peut être parfois exercé en cas d'incertitudes concernant le taux du ressort, en exerçant les mêmes règles appliquées devant la cour d'appel en cas de demande indéterminée¹⁸⁷⁷.

572. Enfin, un pourvoi en cassation a pour but de censurer la non-conformité d'un jugement à la règle de droit¹⁸⁷⁸, notamment à une violation de la loi¹⁸⁷⁹ ou d'une convention collective, d'une règle de compétence ou de l'absence de motivation¹⁸⁸⁰, pour excès du pouvoir, l'inobservation des formes, l'insuffisance de motifs ou le défaut de motifs, le défaut de réponse à conclusion¹⁸⁸¹. En droit du travail marocain, le recours au pourvoi est aussi soumis à des conditions.

2. Les jugements susceptibles de pourvoi en matière de conflits du travail marocains.

573. En droit du travail marocain, le pourvoi en cassation est formé contre les décisions rendues en dernier ressort par toutes les juridictions du Royaume à l'exception des demandes dont la valeur est inférieure à vingt mille (20 000) dirhams et de celles relatives au recouvrement des loyers et des charges qui en découlent ou à leur révision¹⁸⁸². En matière sociale, les décisions rendues en dernier ressort par le juge du travail, ainsi que la cour d'appel, peuvent donc faire l'objet d'un pourvoi en cassation dans les formes ordinaires fixées par le code de procédure civile¹⁸⁸³. Par ailleurs, en droit du travail marocain, l'exercice du recours en cassation devant la Cour de cassation est soumis à certaines conditions comme en droit du travail français. Notamment, en cas de violation de la loi interne, lorsqu'il y a un préjudice subi par l'une des parties à cause d'une violation d'une règle de procédure. Ou

¹⁸⁷⁶ CPC, français, art. 608, créé par modifié par décret n° 2014-1338 du 6 novembre 2014 - art. 6.

¹⁸⁷⁷ É. Bataille, M. Cormorant, *La procédure prud'homale : pratiques judiciaires*, 4^e éd. Coll. Pratiques judiciaires, Boulogne-Billancourt : Berger-Levrault, 2020, 1178 p, *spéc.* p. 530.

¹⁸⁷⁸ CPC, art. 604, modifié par décret 79-941 1979-11-07 art. 2 JORF 9 novembre 1979 en vigueur le 1 janvier 1980.

¹⁸⁷⁹ É. Bataille, M. Cormorant, *La procédure prud'homale : pratiques judiciaires*, 4^e éd. Coll. Pratiques judiciaires, Boulogne-Billancourt : Berger-Levrault, 2020, 1178 p, *spéc.* pp. 532- 533.

¹⁸⁸⁰ V. B-Fournairon, *Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement*, 5^e éd., 2020, *op.cit. spéc.* p. 306.

¹⁸⁸¹ É. Bataille, M. Cormorant, *La procédure prud'homale : pratiques judiciaires*, 4^e éd. Coll. Pratiques judiciaires, 2020, Boulogne-Billancourt, *op.cit.*

¹⁸⁸² CPC, marocain, 353, al. 1.

¹⁸⁸³ CPC, marocain, art. 288.

encore, en cas d'incompétence, l'excès du pouvoir, ou l'existence d'un défaut de base légale ou de motifs¹⁸⁸⁴. La Cour de cassation ne connaît que des points de droit, à l'exclusion des questions de fait appréciées par les juges du fond, pour vérifier si la décision n'a pas entraîné une violation de la loi ou d'une règle de droit¹⁸⁸⁵.

574. Après avoir étudié les jugements susceptibles de pourvoi en cassation, on va essayer de faire le point sur la procédure applicable à cette voie de recours extraordinaire en matière sociale devant cette haute juridiction. Il faut préciser qu'il ne s'agit pas ici d'une étude détaillée de la procédure, mais d'une analyse de l'ensemble des difficultés rencontrées en cas d'exercice de ce pourvoi en droit du travail français et en droit du travail marocain.

B. Quelques remarques procédurales en matière de pourvoi en cassation.

575. Le pourvoi en cassation avait connu une hausse en matière sociale, c'est pour cela que le législateur français s'est engagé depuis plusieurs années, afin de rendre cette voie de recours extraordinaire moins accessible et d'éviter l'encombrement de cette haute juridiction surtout en matière prud'homale¹⁸⁸⁶. Quant au législateur marocain, il suit le même raisonnement pour limiter l'accès à cette juridiction et éviter l'encombrement. Cela, semble excessif et limite le droit d'accès à cette juridiction. À partir de ce constat, nous allons étudier les difficultés d'exercice de la procédure de pourvoi en cassation en matière prud'homale **(1)** et en matière de conflits du travail marocains **(2)**.

1. Quelques difficultés procédurales du pourvoi en cassation en matière prud'homale.

576. Une procédure anciennement sans représentation obligatoire. Dans un premier temps, la procédure de pourvoi en cassation était formée, instruite et jugée selon la procédure sans représentation obligatoire¹⁸⁸⁷. Depuis le décret n° 2004-836 du 20 août 2004, la matière prud'homale est soumise à la procédure avec représentation obligatoire¹⁸⁸⁸. Ceci

¹⁸⁸⁴ CPC, marocain, art. 359.

¹⁸⁸⁵ N. Wakkach, Les compétences de la Cour suprême du Maroc, Thèse de doctorat, Droit, Université de Metz, 391, *spéc.* 113.

¹⁸⁸⁶ É. Bataille, M. Cormorant, La procédure prud'homale : pratiques judiciaires, 4^e éd. Coll. Pratiques judiciaires, Boulogne-Billancourt : Berger-Levrault, 2020, *op.cit. spéc.* p. 529.

¹⁸⁸⁷ C. trav., français, art. 39 du décret n° 2004-836 du 20 août 2004 a abrogé l'ancien article R. 517-10 du Code du travail qui prévoyait la procédure sans représentation obligatoire.

¹⁸⁸⁸ CPC, français, art. 974 et s., modifié par décret n° 2004-836 du 20 août 2004 - art. 52 (V) JORF 22 août 2004 en vigueur le 1^{er} janvier 2005.

implique que le ministère de l'avocat est obligatoire pour tous les pourvois en cassation, les parties sont donc tenues de constituer un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation¹⁸⁸⁹.

577. Le pourvoi en cassation, soumis à la procédure dite « avec représentation obligatoire », était formé au greffe de la juridiction qui a rendu la décision, ce qui n'est plus le cas aujourd'hui¹⁸⁹⁰. Désormais, il est formé directement par déclaration au greffe de la Cour de cassation¹⁸⁹¹ dans un délai de deux mois courant à compter du jour de la notification de la décision¹⁸⁹². Cette déclaration est remise au greffe en autant d'exemplaires qu'il y a de défendeurs, plus deux. Elle est constatée par la mention de sa date et le visa du greffe sur chaque exemplaire, dont l'un est immédiatement restitué¹⁸⁹³. Cette déclaration de pourvoi est soumise ainsi à des formalités strictes, elle doit contenir, à peine de nullité, plusieurs mentions obligatoires, notamment, l'indication des chefs de la décision auquel le pourvoi est éventuellement limité¹⁸⁹⁴.

578. Le greffier adresse aussitôt au défendeur par lettre simple un exemplaire de la déclaration avec l'indication qu'il doit, s'il entend défendre au pourvoi, constituer un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation¹⁸⁹⁵. En cas de retour au greffe de la lettre de notification, le greffier de la Cour de cassation en avise aussitôt l'avocat du demandeur en cassation afin que celui-ci procède par voie de signification. L'acte de signification indique au défendeur qu'il doit, s'il entend défendre au pourvoi, constituer un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation¹⁸⁹⁶. Contrairement à la voie d'appel, il n'y a là aucun délai ni aucune sanction prévue¹⁸⁹⁷.

579. Une procédure désormais avec représentation obligatoire. Jusqu'au 2004 la représentation devant la Cour de cassation en matière sociale n'était pas obligatoire. Cette exception au droit commun allait dans le sens réformiste du législateur de travail et visait à faciliter l'accès des salariés à cette haute juridiction à moindre coût. Cependant, depuis le décret n° 2004-836 du 20 août 2004 portant modification de la procédure civile, cette dérogation n'est plus valable, la procédure est dorénavant dite une procédure « avec

¹⁸⁸⁹ CPC, français, art. 973, modifié par décret 79-941 1979-11-07 art. 3 JORF 9 novembre 1979 en vigueur le 1er janvier 1980.

¹⁸⁹⁰ Le décret n° 99-131 du 26 février 1999 (JO du 27 fév. 1999) a modifié l'article 984 du Code de procédure civile, le pourvoi est formé directement au greffe de la Cour de cassation.

¹⁸⁹¹ CPC, français, art. 974, modifié par décret n°2004-836 du 20 août 2004 - art. 52 (V) JORF 22 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005.

¹⁸⁹² CPC, français, art. 612 et 974 et s.

¹⁸⁹³ CPC, français, art. 976, modifié par décret n°2004-836 du 20 août 2004 - art. 52 (V) JORF 22 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005.

¹⁸⁹⁴ CPC, art. 975, modifié par décret n°2014-1338 du 6 novembre 2014 - art. 14.

¹⁸⁹⁵ CPC, art. 977, al. 1, modifié par décret n°2008-484 du 22 mai 2008 - art. 4.

¹⁸⁹⁶ CPC, art. 977, al. 2.

¹⁸⁹⁷ S. Amarani Mekki, Y. Strickler, Procédure civile, 1^{er} éd. Coll. Thémis. Droit, PUF, Paris, 2014, 907 p, *spéc.* p. 866.

représentation obligatoire ». Cela implique, un ensemble procédural rigoureux qui vient d’être examiné, notamment la représentation obligatoire par avocat, le respect des délais de la procédure, etc.

580. Un délai strict pour déposer les conclusions. Dans un deuxième temps, il faut souligner qu’à peine de déchéance constatée par ordonnance du premier président ou de son délégué, le demandeur en cassation doit, au plus tard dans le délai de quatre mois à compter du pourvoi, remettre au greffe de la Cour de cassation un mémoire contenant les moyens de droit invoqués contre la décision attaquée¹⁸⁹⁸. Il doit encore y joindre les pièces invoquées à l’appui de son pourvoi et une copie des dernières conclusions des parties déposées devant la juridiction ayant rendu la décision attaquée¹⁸⁹⁹. Cette exigence supplémentaire, issue du décret n° 2008-484 du 22 mai 2008 relatif à la procédure devant la Cour de cassation, ajoute encore aux diligences des parties pour permettre aux magistrats de disposer de toutes pièces utiles¹⁹⁰⁰. Quant au défendeur au pourvoi, il dispose d’un délai de deux mois à compter de la signification du mémoire du demandeur pour remettre au greffe de la Cour de cassation un mémoire en réponse signé d’un avocat au Conseil d’État et à la Cour de cassation et le notifier à l’avocat du demandeur dans la forme des notifications entre avocats¹⁹⁰¹. Outre la complexité de cette procédure, elle est ensuite rythmée par des délais stricts dont le non-respect entraîne une irrecevabilité prononcée d’office pour le défendeur et la déchéance pour le demandeur. Les parties sont donc soumises à des délais rigoureux pour déposer leurs mémoires. Quatre mois pour le demandeur et deux mois pour le défendeur.

581. La taxe judiciaire. À cela, s’ajoutait la taxe judiciaire de 35 euros que le demandeur devait régler au moment du dépôt de sa demande, dont le non-règlement dans un délai précis entraînait l’irrecevabilité de son pourvoi¹⁹⁰². Cependant, depuis 2013 cette taxe largement décriée a été supprimée¹⁹⁰³.

582. La procédure de non-admission comme procédure de filtrage. Par ailleurs, afin d’apporter un soulagement à l’encombrement de cette haute juridiction, le législateur français continue dans sa politique de filtrage, introduite en 1997 modifiée par la loi organique du 25 juin 2001¹⁹⁰⁴, et récemment par la loi du 18 novembre 2016¹⁹⁰⁵ avec une

¹⁸⁹⁸ CPC, art. 978, modifié par décret n° 2014-1338 du 6 novembre 2014 - art. 15.

¹⁸⁹⁹ *Idem.*

¹⁹⁰⁰ *Idem.*

¹⁹⁰¹ CPC, art. 982, modifié par décret n° 2008-484 du 22 mai 2008 - art. 9.

¹⁹⁰² S. Amarani Mekki, Y. Strickler, Procédure civile, 1^{ère} éd. Coll. Thémis. Droit, PUF, *op.cit.*, spéc. p. 966.

¹⁹⁰³ Le décret n° 2013-1280 du 29 décembre 2013 relatif à la suppression de la contribution pour l’aide juridique et à diverses dispositions relatives à l’aide juridique. JORF n° 0303 du 30 décembre 2013.

¹⁹⁰⁴ Loi organique n° 2001-539 du 25 juin 2001 relative au statut des magistrats et au Conseil supérieur de la magistrature.

¹⁹⁰⁵ Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 parue au JO n° 0269 du 19 novembre 2016 (rectificatif paru au JO n° 0084 du 8 avril 2017) relatif à la modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle.

procédure de « non-admission »¹⁹⁰⁶ qui semble marcher à « plein rendement »¹⁹⁰⁷. En vertu de cette procédure, les affaires sont inscrites au rôle spécial d'une audience lors de laquelle elles sont examinées par trois magistrats du siège¹⁹⁰⁸. Sur le rapport, écrit ou oral, d'un conseiller, et après avis d'un avocat général, elles sont ensuite, mises en délibéré, dans les chambres civiles¹⁹⁰⁹. Cette procédure permettant de limiter le flux de contentieux, mais laisse un sentiment d'injustice à cause de sa faible motivation¹⁹¹⁰.

583. Le pourvoi en cassation, qui est une voie de recours exceptionnelle, est aujourd'hui strictement accessible¹⁹¹¹. Après les nombreuses réformes introduites par le législateur français¹⁹¹², elle est devenue beaucoup moins ouverte en matière prud'homale dans l'objectif d'alléger l'encombrement de cette haute juridiction¹⁹¹³. Par conséquent, cela n'a fait que complexifier la procédure de l'exercice de cette voie de recours et rendre l'accès à la Cour de cassation difficile en matière sociale, ce qui est contraire à l'objectif principal du législateur social de faciliter l'accès à la justice sociale. Cela ne concerne pas uniquement la Cour de cassation française, mais également la Cour de cassation marocaine.

2. Des difficultés procédurales de recours en cassation en matière de conflits du travail marocains.

584. Demande formée par requête écrite. Le pourvoi en cassation est en principe formé par une requête écrite signée par un avocat agréé près de la Cour de cassation¹⁹¹⁴ et déposée au greffe de la juridiction qui a rendu la décision attaquée ou dans le cas d'un recours contre les décisions de l'autorité administrative, au greffe de la Cour de cassation¹⁹¹⁵.

585. Le défaut de respect des formalités entraîne la radiation ou l'irrecevabilité de la demande. L'absence de requête ou si la requête est signée par le demandeur lui-même

¹⁹⁰⁶ V. Vigneau, « Le régime de non-admission des pourvois devant la Cour de cassation », D. 2010, p. 102.

¹⁹⁰⁷ S. Guinchard, A. Varinard, Th. Debard, Institutions juridictionnelles, 16^e éd. Dalloz, 2021, Paris, 1430 p, *spéc.* p. 818.

¹⁹⁰⁸ COJ, art. L. 431-1 dispose que : « les affaires soumises à une chambre civile sont examinées par une formation de trois magistrats appartenant à la chambre à laquelle elles ont été distribuées. Cette formation statue lorsque la solution du pourvoi s'impose. Dans le cas contraire, elle renvoie l'examen du pourvoi à l'audience de la chambre. Toutefois, le premier président ou le président de la chambre concernée, ou leurs délégués, d'office ou à la demande du procureur général ou de l'une des parties, peuvent renvoyer directement une affaire à l'audience de la chambre par décision non motivée », créé par ordonnance n° 2006-673 du 8 juin 2006 - art. 1 (V) JORF 9 juin 2006.

¹⁹⁰⁹ É. Bataille, La procédure prud'homale, pratiques judiciaires, 4^e éd. 2020, *op.cit.*, *spéc.* p. 539.

¹⁹¹⁰ B. Stirn, « Le filtrage des recours Devant le Juge administratif : expérience et perspectives », in Mélanges Boré, p. 437, Dalloz 2007.

¹⁹¹¹ Rapport, Pour une réforme du pourvoi en cassation en matière civile, Direction des affaires civiles et du sceau, Ministère de la justice, 30 sept. 2019, 16 p.

¹⁹¹² *Idem.*

¹⁹¹³ *Idem.*

¹⁹¹⁴ CPC, marocain, art. 354, al. 1.

¹⁹¹⁵ CPC, marocain, art. 356, al. 1.

ou par un mandataire ne remplissant pas les conditions prévues, la Cour peut procéder d'office à la radiation de l'affaire sans citation de la partie¹⁹¹⁶. Le montant de la taxe qui a été payée reste toutefois acquis à l'État¹⁹¹⁷. La requête écrite reste donc le seul mode de saisine. Aussi, l'assistance judiciaire ne s'étend pas systématiquement devant la Cour de cassation. Pour pouvoir y être admis, il faut la requérir à nouveau¹⁹¹⁸. Par ailleurs, la requête est soumise à des formalités obligatoires très strictes, à peine d'irrecevabilité, notamment, les noms, prénoms et domicile réels des parties ; un exposé sommaire des faits et moyens ainsi que les conclusions¹⁹¹⁹, accompagnées d'une copie de la décision objet de la demande. Il faut souligner ici que le secrétariat-greffe peut en demander directement copie auprès de la juridiction qui l'a rendue¹⁹²⁰.

586. La taxe judiciaire. À cela, s'ajoute également, le paiement de la taxe judiciaire au moment du dépôt de la requête à peine d'irrecevabilité, devant la Cour de cassation¹⁹²¹, ce qui peut limiter l'accès à cette haute juridiction pour les travailleurs, la partie la plus faible économiquement. Cette limitation peut s'expliquer par le fait qu'une gratuité totale favorise l'augmentation du nombre de procès et donc l'encombrement des juridictions, y compris la Cour de cassation qui est chargée essentiellement de dire le droit¹⁹²². Il semblait peut-être bon d'éviter que cette haute juridiction ne soit elle aussi surchargée d'affaires, ce qui atténuerait son rôle de régulatrice de la jurisprudence¹⁹²³. Malgré ces précautions, la Cour de cassation travaille au ralenti à cause de ses problèmes d'organisation, de fonctionnement, de la lenteur de la procédure et surtout du peu d'entrain de la part de ses conseillers¹⁹²⁴.

587. Des délais de saisine à respecter. Quant au délai pour saisir la Cour de cassation, il est de trente jours à compter du jour de la notification de la décision déferée soit à personne, soit à domicile réel¹⁹²⁵. À l'égard des arrêts de défaut, le délai ne court qu'à compter du jour où l'opposition n'est plus recevable¹⁹²⁶. Le délai de recours est suspendu à compter du jour du dépôt au greffe de la Cour de cassation, de la demande d'assistance judiciaire ; ce délai court à nouveau du jour de la notification de la décision du bureau d'assistance judiciaire au mandataire commis d'office et, en cas de rejet, du jour de la

¹⁹¹⁶ CPC, marocain, art. 354, al. 2.

¹⁹¹⁷ CPC, marocain, art. 354, al. 3.

¹⁹¹⁸ V. les dispositions de l'article 273, *op.cit.*

¹⁹¹⁹ CPC, marocain, art. 355, al.1.

¹⁹²⁰ CPC, marocain, art. 355, al.2.

¹⁹²¹ CPC, marocain, art. 357.

¹⁹²² N. Wakkach, Les compétences de la Cour suprême du Maroc, Thèse de doctorat, Droit, Université de Metz, 1997, 391 p.

¹⁹²³ *Ibid.*

¹⁹²⁴ *Ibid.*

¹⁹²⁵ CPC, marocain, art. 358.

¹⁹²⁶ *Idem.*

notification à la partie de cette décision de rejet¹⁹²⁷. Ces dispositions fixent un délai de procédure assez court tandis que les parties ou leur avocat ne résident pas souvent à Rabat, aussi ne sont-ils guère respectés ni par les parties ou leurs défenseurs ni par la Cour de cassation¹⁹²⁸.

588. Des changements introduits par la loi n° 04-82. Par ailleurs, plusieurs modifications sont intervenues par le dahir n° 1-87-16 septembre 1993 portant promulgation de la loi n° 04-82¹⁹²⁹, respectivement sur les articles 361 deuxième alinéa du Code de procédure civile¹⁹³⁰ relatif au sursis à exécution et l'article 368 du même Code¹⁹³¹ relatif à l'évocation qui impliquait le jugement des faits. Par conséquent, le but de l'ensemble de ces modifications était de remettre la Cour de cassation sur le chemin de son rôle originel, au lieu qu'elle ne se transforme en une «juridiction de troisième degré»¹⁹³². Désormais, lorsqu'elle casse une décision qui lui est déférée, la Cour se limite à renvoyer les parties au pourvoi devant les juges du fait qu'elle désigne afin qu'ils puissent trancher le litige au fond suivant les points cassés. Elle peut également, en cas d'annulation pure et simple de la décision incriminée, casser sans renvoi, l'évocation n'étant plus permise en matière civile¹⁹³³. En outre, si la Cour a tranché dans son arrêt un point de droit, la juridiction de renvoi est tenue de se conformer à sa décision¹⁹³⁴, ce qui consacre son rôle de régulateur de la jurisprudence. Mais il n'y a rien qui interdit aux juges du fond de connaître des questions de droit, appuyées sur des faits, non censurées par cette haute juridiction¹⁹³⁵. Le législateur cherche donc par la révision et l'abrogation de certains textes à faciliter l'accès à la plus haute juridiction du pays et ainsi d'aider les parties dans leurs démarches devant cette institution. Dans la pratique l'accès s'avère difficile.

589. En définitive, face à l'augmentation des pourvois en matière sociale, le législateur français a tenté depuis plusieurs années de réformer l'exercice de cette voie de recours, notamment en matière prud'homale, afin de limiter le nombre de dossiers à étudier,

¹⁹²⁷ CPC, marocain, art. 358, al. 3.

¹⁹²⁸ N. Wakkach, Les compétences de la Cour suprême du Maroc, Thèse de doctorat, Droit, Université de Metz, 1997, *op.cit.*

¹⁹²⁹ Avant 1993, la Cour suprême usant de son droit d'évocation, a rejeté une défense à exécution qui était ordonnée en matière de conflits individuels du travail, en violation de l'article 285 CPC, V. Cass. soc. marocaine A n° 501 du 28-5-1980. Dos. soc., n° 76813.

¹⁹³⁰ « En outre, sur demande expresse de la partie requérante, la cour peut, à titre exceptionnel, ordonner, qu'il soit sursis à l'exécution, soit des arrêts et jugements rendus en matière administrative, soit des décisions des autorités administratives contes lesquels a été introduit un recours en annulations ».

¹⁹³¹ Cet article a été abrogé en vertu de loi n° 04-82 modifiant le Code de procédure civile marocain, promulguée par le dahir n° 1-87-16 du 10 septembre 1993 (22 Rebia I 1414), BO n° 4225 du 20 octobre 1993 (Joumada I 1414), p. 553

¹⁹³² A. Boudahrain, Le droit du travail au Maroc, t. 2, éd. Al Madariss, Coll. Connaissances juridiques, Casablanca, *op.cit.*

¹⁹³³ *Ibid.*

¹⁹³⁴ CPC, marocain, art. 369, al. 2.

¹⁹³⁵ N. Wakkach, Les compétences de la Cour suprême du Maroc, Thèse de doctorat, Droit, Université de Metz, 1997, *op.cit.*

en introduisant la représentation obligatoire¹⁹³⁶ par des avocats, appelés « avocats aux conseils », qui sont en nombre limité et perçoivent logiquement des honoraires plus élevés¹⁹³⁷. Une procédure dite de « non -admission » des pourvois a été mise en place en 2001¹⁹³⁸ et a été remplacée en 2006 par un autre dispositif de filtrage qui aboutit encore à « filtrer » les pourvois¹⁹³⁹. Le législateur marocain suit à son tour la même politique de filtrage en limitant l'aide juridictionnelle devant la Cour de cassation¹⁹⁴⁰, en imposant le paiement de la taxe judiciaire¹⁹⁴¹ et l'obligation de la représentation par un avocat¹⁹⁴², et en soumettant également la demande de pourvoi à plusieurs conditions de recevabilité. Le but est de limiter l'accès à cette haute juridiction et d'éviter son encombrement, mais cela nous apparaît contraire à l'objectif principal de la législation du travail et ne garantit pas aux justiciables le droit d'accès à cette juridiction¹⁹⁴³.

¹⁹³⁶ Le décret n° 2004-836 du 20 août 2004 portant modification de la procédure civile a parachevé le dispositif en rendant obligatoire en matière prud'homale la représentation par avocat à la Cour de cassation et au conseil d'État à l'encontre des décisions rendues depuis le 1 Janvier 2005. C'est désormais l'article 973 du Code de procédure civile français qui s'applique : « les parties sont tenues, sauf disposition contraire, de constituer un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation ».

¹⁹³⁷ X. Haubry, Procédure prud'homale, C. Tahri (*diri*), Coll. Lexifac. Droit, Bréal, 2014, *op.ci. spéc.* p. 294-295.

¹⁹³⁸ L'article 27 de la loi n° 2001-539 du 25 Juin 2001 a modifié le deuxième alinéa de l'article L. 131-6-1 du Code de l'organisation judiciaire en instaurant une procédure de « non-admission ». Trois magistrats de la Cour de cassation peuvent déclarer non admis les pouvoirs irrecevables ou non fondés sur un moyen sérieux de Cassation.

¹⁹³⁹ X. Haubry, Procédure prud'homale, C. Tahri (*diri*), Coll. Lexifac. Droit, Bréal, 2014, *op.cit.*

¹⁹⁴⁰ En principe, la procédure devant la juridiction du travail semble gratuite, l'article 273 du Code de procédure civile dispose que : « Le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé, de plein droit, au travailleur, demandeur ou défendeur ou à ses ayants droit, pour toute procédure jusque et y compris l'appel. Il s'étend de plein droit à tous les actes d'exécution des décisions judiciaires ». Il en ressort que, l'aide juridique n'est pas systématique au pourvoi en cassation.

¹⁹⁴¹ L'article 528 du Code de procédure civile marocain dispose que : « dans tous les cas où l'exercice d'une voie de recours comporte obligation de paiement d'une taxe judiciaire ou le versement d'une consignation, cette formalité doit, à peine de nullité, être accomplie avant l'expiration des délais légaux d'exercice du recours ».

¹⁹⁴² En vertu de l'article 45 du Code de procédure civile marocain et des articles 30 et 31 de la loi n° 28-08 relative à la profession d'avocat, l'appelant est tenu de constituer un avocat.

¹⁹⁴³ OIT, Accès à la justice du travail : institutions et procédures judiciaires dans des pays arabes sélectionnés, Aperçu des éléments de procédure pour l'accès à la justice du travail dans les institutions judiciaires de règlement des conflits, 1er éd., 2021, 40 p.

CONCLUSION DU SECOND CHAPITRE

590. Depuis les modifications introduites par le décret du 20 mai 2016¹⁹⁴⁴, la procédure en matière prud'homale a complètement changé, tant en première instance qu'en cause d'appel. Les délais de saisine ont été réduits et la procédure a basculé de l'oralité vers l'écrit. Les parties doivent désormais se soucier de la rédaction de leur déclaration et de l'ensemble des procédures qui deviennent de plus en plus complexes. Les justiciables et les praticiens n'étaient pas habitués à une telle procédure en matière sociale et l'adaptation n'a pas été immédiate. En droit du travail marocain, la procédure est assez particulière. En effet, la procédure est en principe écrite, sauf en matière sociale où elle est orale, cependant dans la pratique l'oralité est rarissime et l'écrit domine. Malgré la différence des deux institutions du travail, cette procédure rencontre presque les mêmes problématiques notamment, l'encombrement de ses juridictions du travail, la lenteur de la procédure, etc.

591. Afin de résoudre ces problèmes, les législateurs français et marocain ont tenté de modifier les règles applicables. En effet, le législateur français a essayé depuis plusieurs années de réformer la procédure en matière prud'homale, en introduisant une procédure dite « avec représentation obligatoire » et en instaurant « l'écrit dans l'oralité ». Le législateur marocain s'est engagé à son tour en adoptant un Code du travail en 2004, en exigeant des restrictions pour garantir les droits des justiciables, but principal de législateur du travail. Toutefois, ces procédures demeurent des entraves aux droits des justiciables et limitent leur accès aux juridictions du travail.

592. Les deux législateurs ont cru toujours découvrir le meilleur remède au phénomène de l'encombrement et de la lenteur devant les juridictions du travail en multipliant des réformes. L'expérience a montré que le procédé avait ses limites : limites de nature budgétaire, bien entendu, mais limites aussi surtout qui tiennent au fait que la multiplication des réformes risque d'entraîner une complication des procédures et nuit aux principes fondamentaux qui caractérisent la juridiction du travail que sont la gratuité, la rapidité et l'efficacité, ce qui est paradoxal au regard des objectifs réformistes des législateurs du travail français et marocain.

¹⁹⁴⁴ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF n° 0120 du 25 mai 2016, texte n°30.

CONCLUSION DU SECOND TITRE

593. Le conseil de prud'hommes français et le tribunal de première instance (chambre sociale) marocain sont des institutions différentes, mais qui ont en commun d'être seules spécialisées dans la résolution des contentieux individuels du travail. Le recours à ces juridictions du travail s'avère restreint parce qu'elles rencontrent plusieurs problématiques. La pratique judiciaire nous a ainsi montré que la voie judiciaire n'aboutit pas toujours à des solutions satisfaisantes pour les parties en conflit. Afin d'évaluer ces deux systèmes actuels, il est possible de prétendre à une véritable analyse comparative entre les deux juridictions.

594. Une telle analyse a révélé un dysfonctionnement organisationnel et procédural. Quant aux difficultés liées à l'organisation de cette juridiction, l'institution du juge a été largement critiquée. Le conseil de prud'hommes est mis en cause sur sa compétence, son impartialité, ainsi que sur le principe même de la participation de conseillers prud'hommes non professionnels, alors que le paritarisme constitue un caractère fondamental en la matière. Malgré ses différences avec le conseil de prud'hommes français, la juridiction marocaine du travail de première instance (chambre sociale) a elle aussi été critiquée pour des raisons similaires. Les juges, qui sont des juges professionnels, ont été mis en cause pour leurs compétences, car ils ne sont pas des juges spécialisés en matière de droit du travail. Les assesseurs sociaux qui font la particularité de cette juridiction sont trop souvent absents et dans la plupart des cas, le tribunal statue à juge unique. Dans le même temps, les greffiers sont dépassés par leur travail et mal rémunérés. À cela s'ajoute un problème d'éclatement du contentieux entre les différents ordres de juridictions, problème à nouveau partagé par les justices du travail française et marocaine.

595. L'étude comparative de la procédure en matière sociale devant ces deux juridictions a révélé des difficultés d'ordre procédural. En matière prud'homale, les règles ont subi plusieurs réformes qui l'ont rendue de plus en plus complexe. En droit du travail marocain, la procédure s'avère longue et complexe. Par conséquent, ces problèmes organisationnels et procéduraux rendent l'accès à la juridiction du travail en France et au Maroc limité, cela semble contraire à l'objectif principal des législateurs du travail français et marocain, d'où l'importance de se pencher sur ces anomalies et de tenter de les corriger.

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE

596. Les dysfonctionnements du conseil de prud'hommes. Le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire, anciennement élective, ayant pour but principal la conciliation, les caractères « paritaire », « conciliatoire », et « électif » constituant les fondements historiques de l'identité de cette institution spécialisée dans le traitement du contentieux individuel du travail. S'agissant de la procédure applicable devant elle, il est question d'une procédure orale sans représentation obligatoire. Cependant, cette institution a été largement critiquée pour son caractère paritaire qui donne à une minorité de chefs d'entreprise un poids égal à la majorité des salariés, pour sa lenteur, le taux d'appel élevé, et l'échec de la conciliation. Le législateur français est intervenu avec les réformes de la loi dite « Macron » de 2015 et le décret de 2016, pour une rapidité et une meilleure qualité des jugements rendus en matière prud'homale. L'identité de la juridiction a complètement changé, après la suppression des élections. Désormais les conseillers sont nommés, ensuite, le paritarisme se retrouve perturbé après le renforcement du rôle du juge départiteur sans même qu'il y ait départage, les conseillers prud'homaux peuvent recourir à un juge sans départage, ou sur demande des parties. Tandis que la conciliation, raison d'être des conseils de prud'hommes, avait chuté, cela est dû au basculement des règles procédurales applicables en matière prud'homale vers le droit commun, la procédure est devenue écrite avec représentation obligatoire. La saisine est ainsi soumise à plusieurs formalités strictes, etc.

597. Les dysfonctionnements de la chambre sociale du tribunal de première instance. En droit du travail marocain, il s'agit bien d'une juridiction « échevinale », qui procède à son tour à une conciliation avant de passer à la phase de jugement. Elle est constituée de juges professionnels assistés de deux assesseurs sociaux : salariés et employeurs. « L'échevinage » et « la conciliation » sont donc deux principes fondamentaux de la juridiction du travail marocaine. Elle est pourtant critiquée pour sa compétence insuffisante en droit du travail, pour l'échec de la conciliation, le taux d'appel élevé, ainsi que la transformation de cette juridiction en une juridiction à juge unique à cause de l'absence régulière des assesseurs sociaux. La procédure en la matière est un peu mitigée entre l'oralité et l'écrit, la procédure est en principe orale, mais dans la pratique est écrite, avec représentation obligatoire, ce qui remet en réalité en cause le principe de l'oralité.

598. Deux juridictions différentes avec des problématiques communes. En conclusion, les deux juridictions sont tout à fait différentes, mais elles ont en commun les mêmes problématiques. Ces problématiques ne résultent donc pas de la nature de la juridiction, de ce qu'elle est composée de juges professionnels ou pas, mais des manques importants de moyens budgétaires, humains, matériels alloués au système judiciaire de façon générale et à ces juridictions en particulier. Depuis plusieurs années, maints rapports se sont succédé en signalant ce manque alarmant de moyens dans le système judiciaire français et marocain. Nonobstant, ils n'ont pas encore trouvé d'échos. On se demande donc quelles sont les actions qui peuvent être menées, afin d'améliorer le fonctionnement de ces juridictions. Face à l'absence d'une volonté politique d'investir plus de moyens dignes d'une vraie justice sociale, il faut croire qu'il n'existe d'autres solutions miracles. Mais nous pouvons rester positifs en adoptant l'idée d'une amélioration sans que le système actuel ne subisse de profonds bouleversements, c'est ce qui sera l'objet de la seconde partie, car la succession des réformes sans les budgets nécessaires pour accompagner de tels projets mène généralement à des solutions moins adaptées.

599. Problématique en commun entre le conseil de prud'hommes et le tribunal du travail marocain. Le conseil de prud'hommes a subi, comme il a été expliqué dans la première partie, de nombreux écueils, notamment : un faible taux de conciliation ; un taux élevé d'appel ; une lenteur des délais de traitement des dossiers, auxquels s'ajoute une dispersion importante du contentieux entre plusieurs juridictions¹⁹⁴⁵. En droit du travail marocain, la juridiction du travail en l'occurrence la chambre sociale du tribunal de première instance, spécialisée dans le contentieux individuel du travail¹⁹⁴⁶, connaît également les mêmes problèmes que connaît actuellement le conseil de prud'hommes que ce soit l'échec de la phase de conciliation (un taux faible), la lenteur de la procédure, ou encore un taux élevé d'appel, etc.¹⁹⁴⁷

SECONDE PARTIE : LES ENJEUX DE L'AMÉLIORATION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL

« Les projets de réformes de la juridiction sociale en France font penser à ces preux chevaliers, qui doivent vaincre d'insurmontables obstacles pour obtenir la main d'une désirable princesse : leurs cadavres s'empilent en grand nombre devant la porte de château, où la belle continue de se morfondre, privée d'amour et d'enfants. Aussi peut-on hésiter avant de se lancer à son tour dans une si périlleuse aventure »¹⁹⁴⁸.

600. Système de contentieux regroupé, critiqué. Le législateur marocain regroupe l'ensemble du contentieux de travail au sein du tribunal de première instance¹⁹⁴⁹, tandis qu'en France les tribunaux de la sécurité sociale ont été supprimés, désormais l'ensemble du contentieux de la sécurité sociale, y compris quelques matières particulières du droit du travail comme le contentieux électoral ou les contentieux collectifs, a été regroupé dans le champ de compétence du tribunal judiciaire¹⁹⁵⁰. Le législateur français veut faciliter l'accès à la justice aux salariés, mais ce système de regroupement du contentieux déjà adopté par le législateur marocain suscite actuellement des critiques : des juges professionnels, mais avec des connaissances insuffisantes en droit du travail, des procédures trop longues, l'échec de la procédure de conciliation, etc.¹⁹⁵¹ L'idée d'une réforme profonde des deux juridictions marocaines et françaises semble très complexe¹⁹⁵², mais cela ne doit pas nous empêcher bien

¹⁹⁴⁸ A. Supiot, « L'impossible réforme des juridictions sociales », RFAS 1993, n° 1, pp. 97-117 (cet article reprenant la contribution à un colloque organisé par le centre de recherche d'économie sociale de l'Université de Perpignan, l'Association française de droit du travail et de la sécurité sociale et le concours du Barreau des Pyrénées-Orientales les 19 et 20 juin 1992 et intitulé « La perspective d'un ordre juridictionnel social »).

¹⁹⁴⁹ CPC, marocain, art. 269 précise que : « Le tribunal de première instance est compétent en matière sociale, comme il est dit aux articles 18 et 19 du même Code ».

¹⁹⁵⁰ Le tribunal judiciaire crée par la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, entrée en vigueur le 1^{er} jan. 2020 est issu de la fusion du tribunal d'instance (TI) et du tribunal de grande instance (TGI) et est compétent pour l'ensemble des contentieux qui relevaient des TI et TGI.

¹⁹⁵¹ V. *supra.*, n° 27 et suiv.

¹⁹⁵² La situation économique des deux pays ne permet pas un changement radical à l'heure actuelle, c'est la raison pour laquelle nous allons analyser les solutions qui semblent réalistes au Maroc comme en France.

évidemment de penser à d'autres expériences réussies dans la résolution des conflits individuels du travail¹⁹⁵³.

601. Cette deuxième partie sera consacrée à l'étude de propositions de résolution des problématiques de la juridiction du travail soulevées dans la première partie, elle portera essentiellement sur des propositions pour l'amélioration de la juridiction du travail en droit français et en droit marocain, tant au niveau organisationnel (**Titre 1**) qu'au niveau procédural (**Titre 2**).

¹⁹⁵³ V. D'autres expériences réussies en la matière comme au Canada, Italie et ailleurs permettent d'avoir une ouverture d'esprit sur d'autres modèles de résolution de conflits à part celui qu'on a en France et au Maroc.

TITRE I : LA RÉORGANISATION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

602. La réorganisation de la juridiction du travail en France et au Maroc. En France comme au Maroc, les juridictions du travail sont mises en cause pour le dysfonctionnement de leur mode organisationnel actuel, de nombreux juristes en droit du travail français et marocain ont demandé la réorganisation de la juridiction du travail¹⁹⁵⁴, dans le but de faciliter l'accès au juge¹⁹⁵⁵. En effet, selon le dictionnaire le Petit Robert, la notion de « réorganisation » désigne l'action d'organiser à nouveau, elle a plusieurs synonymes, notamment réaménagement, restructuration. Ex : Réorganisation d'une administration, d'une société, réorganisation politique, sociale¹⁹⁵⁶. Cependant, cette notion de « réorganisation », ou de « restructuration » ne figure pas dans la plupart des dictionnaires juridiques¹⁹⁵⁷.

603. Notion de « réorganisation » ou « restructuration » en droit social. En droit social, la notion de « restructuration » apparaît pour la première fois lors de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi¹⁹⁵⁸, qui précise que « les entreprises doivent jouer leur rôle dans une politique de sécurité de l'emploi. Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi. Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de « restructuration », visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements notamment par un

¹⁹⁵⁴ En droit français ; A. Lacabarats, « La réforme de la justice du travail », in Controverse « Dispersion du contentieux du travail ? », *RDT* 2013, p. 536 ; G. Lyon-Caen, « A propos d'une réorganisation des juridictions sociales », *D.* 1969, Chron. IV, p. 21 ; P. Durand, « La réorganisation des juridictions du travail », *Dr. soc.* 1943, p. 363.

En droit marocain ; H. Alaoui, *La réforme holistique de la justice dans un contexte précis*, Rabat, 2010, 383 p (traduit par nous-même) ; M. Amzazi, *Des justices en transition dans le monde Arabe ? : Contribution à une réflexion sur les rapports entre justice et politique*, É. Gobe (dir.), Rabat, Coll. Description du Maghreb, 2016, Centre Jaques-Berques, 292 p.

¹⁹⁵⁵ En droit français ; N. Fricero, « La fusion des juridictions civiles du premier degré en question », in C. Ginestet (dir.), *La spécialisation des juges*, *PUT* 2012, pp. 107-108 ; A. Supiot, « L'impossible réforme des juridictions sociales », in *Revue française des affaires (RFA)*, 1993, n° 1, pp. 97-117. En droit marocain ; Le Haut-Commissariat au Dialogue National sur la réforme de la Justice, *La charte de la réforme de la justice*, Juillet 2013, Rabat, 200 p (traduit par nous-même).

¹⁹⁵⁶ Le nouveau Petit Robert de la langue française, éd. Millésime, Paris, 2007, p. 2195.

¹⁹⁵⁷ D. Chagnollaud de Sabouret, *Dictionnaire élémentaire de droit*, 2^e éd., Dalloz, 2016 – *Vocabulaire juridique*, Association H. CAPITANT, sous la direction de G. CORNU, PUF, 13^e éd., 2020 – *Lexique des termes juridiques*, Dalloz, 28^e éd., 2020-2021.

¹⁹⁵⁸ Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, préambule, IV, modifié par les avenants du 21 novembre 1974, du 20 octobre 1986, du 12 Avril 1988, du 2 Juin 1988, du 2 Juin 1989, du 22 Décembre 1993 et du 9 décembre 1994. V. consultable sur le lien suivant : <http://www.cpnsv.org/sites/default/files/public/pdf/A-CPNEF-SV-et-observatoire/a1-pdf1-ani-10-02-1969.pdf>

effort de formation facilitant des mutations internes »¹⁹⁵⁹. Ce même accord précise dans une note de bas de page que « chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot « restructuration » vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur entraînant des conséquences sur l'emploi »¹⁹⁶⁰. En matière de droit du travail, la « restructuration » ou la « réorganisation » de la juridiction intervient dans la logique de l'exigence d'une meilleure qualité de la justice sociale¹⁹⁶¹.

604. En effet, il apparaît clairement que l'effectivité de la législation du travail, étant entendue comme protectrice de la classe ouvrière la plus faible, ne sera pas atteinte sans l'efficacité de ces institutions en charge de l'appliquer. Or, ces institutions souffrent encore de nombreux problèmes évoqués dans la première partie¹⁹⁶².

605. Pour rendre ces institutions plus efficaces, une amélioration de l'état de leur fonctionnement actuel est nécessaire. C'est pour cela qu'il est important d'aborder la question de la possibilité d'un réaménagement, d'une réorganisation liée à la structure de ces juridictions du travail (**Chapitre 1**) et la question de l'amélioration de leurs compétences (**Chapitre 2**) en droit français et en droit marocain.

¹⁹⁵⁹ *Ibid.*

¹⁹⁶⁰ *Ibid.*

¹⁹⁶¹ *Ibid.*

¹⁹⁶² *V. supra.*, n° 27 et suiv.

CHAPITRE I : UN RÉAMÉNAGEMENT STRUCTUREL DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

606. Un ordre juridictionnel autonome ou un renforcement de la juridiction actuelle. Devant les critiques récurrentes des juridictions du travail en France et au Maroc¹⁹⁶³, plusieurs propositions ont été formulées pour la rénovation de ces institutions spécialisées en matière de résolution de conflits individuels du travail¹⁹⁶⁴. Certains juristes français et marocains proposent la création d'une juridiction judiciaire autonome spécialisée en droit du travail, avec des juges professionnels à l'instar des juridictions administratives ou commerciales¹⁹⁶⁵, etc. D'autres soutiennent leurs légitimités et proposent leurs renforcements¹⁹⁶⁶.

607. Nous analyserons la question de la création d'une juridiction judiciaire du travail autonome en France et au Maroc, qui semble très intéressante à étudier. Mener un tel projet reste un défi difficile à relever du fait des difficultés que cela peut engendrer (**Section 1**). Par ailleurs, les juridictions actuelles semblent légitimes et encore fonctionnelles malgré les critiques, du fait de leur adéquation avec les modes alternatifs de règlement de conflits (**Section 2**).

¹⁹⁶³ V. *supra.*, 27 et s.

¹⁹⁶⁴ En droit français il faut voir le rapport : A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, op.cit., En droit marocain ; H. Alaoui, *La réforme holistique de la justice dans un contexte précis*, op.cit. ; M. Amzazi, *Des justices en transition dans le monde Arabe ? : Contribution à une réflexion sur les rapports entre justice et politique*, op.cit.

¹⁹⁶⁵ En droit français ; A. Supiot, « L'impossible réforme des juridictions sociales », in RFA, op.cit. En droit marocain ; A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 1, Al Madariss, 2010, Casablanca, 2010.

¹⁹⁶⁶ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in *La légitimité des juges*, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, Presse de l'université de Toulouse 1 (PUT), Droit et cultures, pp. 191-205.

SECTION 1 : UNE JURIDICTION JUDICIAIRE DU TRAVAIL

608. D'une manière générale, la juridiction judiciaire signifie une juridiction appartenant à l'ordre judiciaire¹⁹⁶⁷. En droit du travail, cela veut dire une juridiction du travail appartenant à l'ordre judiciaire spécialisé dans le règlement de conflits individuels du travail¹⁹⁶⁸. Partant de ce constat, l'objectif ici est d'analyser l'idée de la création d'une juridiction judiciaire du travail, ainsi que l'idée du renforcement des institutions actuelles en droit français et en droit marocain, afin d'améliorer l'accès à la justice sociale.

609. Notre analyse portera essentiellement sur l'étude d'un projet de réforme profond, l'idée consiste à la création d'une juridiction du travail autonome en France et au Maroc, idée qui semble à première vue difficile à réaliser (§ 1). L'idée de la consolidation de la structure actuelle semble la mieux adaptée surtout dans le contexte de la crise sanitaire et économique actuelle (§ 2).

§1 : Un projet de réforme profond : une solution complexe.

610. Un projet de réforme profond puisé dans les idées de Pierre Laroque. La question d'un projet de réforme profond de la juridiction du travail ne date pas d'aujourd'hui. En effet, en droit français, la création d'une juridiction autonome du travail est inspirée de l'idée du « père de la sécurité sociale », Pierre Laroque, reprise par la suite par plusieurs auteurs¹⁹⁶⁹ : « l'autonomie du droit social, l'autonomie de la juridiction sociale sont dans la ligne de l'évolution générale du droit. Elles sont aussi des éléments nécessaires du progrès de nos institutions »¹⁹⁷⁰.

611. L'idée de la juridiction du travail au Maroc est influencée par le droit français. En droit marocain, l'idée de la création d'une juridiction autonome ou spécialisée

¹⁹⁶⁷ « Ensemble des tribunaux compétents dans les matières de droit privé et relevant du contrôle de la Cour de cassation ; s'oppose à la juridiction administrative. Ex. l'ordre des juridictions judiciaires comprend principalement le tribunal judiciaire, le tribunal paritaire des baux ruraux, le conseil de prud'hommes, etc. ». V. Dans ce sens : G. Cornu (*dir.*), Association Henri Capitant, Ph. Malinvaud (*préf.*), Vocabulaire juridique, mise à jour par M. Cornu, A. Ghozi, M. Goré, 13^e éd., Coll. Quadrige. Dicos poche, PUF, Paris, 2020.

¹⁹⁶⁸ A. Supiot, « L'impossible réforme des juridictions sociales », in RFA, 1993, *op.cit.* ; A. Supiot, « Pourquoi un droit du travail ? * », Dr. soc., n° 6 juin 1990, pp. 485-492.

¹⁹⁶⁹ M. Boitel, « À propos d'une étude de M. Pierre Laroque », Dr. ouvr. n° 70, 1954, p. 393. Bien avant, il y avait aussi P. Durant ; V. P. Durant, « La réorganisation des juridictions du travail », Dr. soc. 1943, p. 363.

¹⁹⁷⁰ P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », Dr. soc. n° 5, 1954, pp. 271-280.

en droit du travail est ancienne¹⁹⁷¹. Depuis l'indépendance, le droit du travail marocain a connu un énorme changement¹⁹⁷², ce qui implique parallèlement un progrès des institutions spécialisées en la matière qui ont connu à leur tour plusieurs changements¹⁹⁷³.

612. De ce constat, l'autonomie du droit du travail ne peut pas être réalisée sans l'autonomie de la juridiction du travail c'est-à-dire sans la création d'un ordre autonome spécialisé dans le contentieux du travail **(A)**. Cette idée semble difficile à appliquer à l'heure actuelle pour plusieurs raisons, d'abord, parce qu'un tel projet nécessite un important budget, ensuite, parce que cette solution peut engendrer une marginalisation de l'institution actuelle, enfin parce que pour certains juristes, ce système existe déjà, notamment aux chambres sociales en appel et en cassation, comme c'est le cas en droit marocain qui confie le contentieux individuel du travail à la chambre sociale du tribunal de première instance en première instance, en appel et à la Cour de cassation **(B)**.

A. L'origine de l'idée du projet.

613. L'origine de l'idée de la création d'une juridiction en droit du travail français. L'instauration d'une juridiction sociale unique apparaît pour la première fois avec l'idée de Paul Durand qui proposait la création d'un ordre juridictionnel spécialisé dans le contentieux du travail : « aussi paraît-il désirable de modifier dans son ensemble l'organisation judiciaire pour les différends du travail, d'associer les membres des professions au jugement des conflits individuels, et d'y faire participer des magistrats de formation administrative »¹⁹⁷⁴. L'idée est ensuite reproduite avec une étude de Pierre Laroque, qui proposait la création d'une juridiction sociale autonome¹⁹⁷⁵.

614. Une idée qui fait toujours l'objet d'actualité. Le débat est encore d'actualité, plusieurs rapports¹⁹⁷⁶ se sont succédés dans ce sens. Lors des débats concernant « la justice du XXIe siècle », l'ancienne garde des Sceaux, Christiane Taubira, avait exprimé son souhait

¹⁹⁷¹ Après l'indépendance du Maroc les conseils de prud'hommes ont été remplacés par les « tribunaux sociaux » qui englobaient l'ensemble de contentieux social, y compris le contentieux lié aux accidents du travail, les maladies professionnelles et la sécurité sociale. Ensuite, ils ont été supprimés et, désormais c'est la chambre sociale de tribunal de première instance qui se charge de l'ensemble de contentieux du travail. V. Dans ce sens le CPC, marocain, art. 269.

¹⁹⁷² Le Maroc ne dispose d'un Code du travail que depuis le 8 mai 2004 date d'entrée en vigueur de ce dernier, notamment par le Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail. V. https://www.ilo.org/global/topics/hiv-aids/legislation/WCMS_127077/lang--fr/index.htm

¹⁹⁷³ V. *supra.*, n° 13 et suiv.

¹⁹⁷⁴ P. Durand, La réorganisation des juridictions du travail, Dr. soc. 1943, p. 318.

¹⁹⁷⁵ P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », Dr. soc., n° 5, 1954, pp. 271-280.

¹⁹⁷⁶ D. Marshall, Les juridictions au XIXe siècle : Une institution qui, en amélioration qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens et aux métiers de la justice, rapport, 2013, 128 p ; A. Lacabarats Alain, Rapport, L'avenir des juridictions du travail. Vers un tribunal prud'homal du XXIe siècle, 2014, 105 p.

de création d'une «juridiction unique du travail», afin de rendre la justice sociale plus efficace et accessible pour les salariés¹⁹⁷⁷. Le rapport Marshall prévoyait également le regroupement des contentieux individuels et collectifs de travail au sein d'un même «tribunal social écheviné», avec un juge du travail assisté de conseillers représentants les salariés et les employeurs¹⁹⁷⁸.

615. En droit du travail marocain. L'idée de la création d'une juridiction du travail est inspirée des lois françaises, en effet, le contentieux individuel du travail était au début du protectorat confié aux juridictions civiles¹⁹⁷⁹. Puis, «aux conseils de prud'hommes»¹⁹⁸⁰, qui ont été remplacés après l'indépendance par les «tribunaux de travail»¹⁹⁸¹ composés d'un nombre égal d'ouvriers et d'employeurs et présidés par un juge de paix¹⁹⁸². Ensuite, ces juridictions ont été remplacées par les «tribunaux sociaux»¹⁹⁸³, qui étaient spécialisés dans l'ensemble du contentieux social, notamment le contentieux lié aux contrats de travail, aux accidents du travail, aux maladies professionnelles et à la sécurité sociale¹⁹⁸⁴. Enfin, ces tribunaux spécialisés ont été supprimés, désormais c'est la chambre sociale de tribunal de première instance qui s'est retrouvée chargée de l'ensemble du contentieux social¹⁹⁸⁵. À la suite des critiques dont a fait l'objet cette juridiction¹⁹⁸⁶, plusieurs voix se sont élevées pour la création d'une juridiction autonome spécialisée dans le contentieux social¹⁹⁸⁷.

616. La création d'une telle juridiction justifiée par la spécificité du droit du travail. La question qui se pose ici, c'est pourquoi la création d'une telle juridiction autonome spécialisée en droit du travail ? N'y a-t-il pas assez de juridictions spécialisées en la matière ? L'idée trouve ses origines dans la spécificité même du droit du travail : «ce droit est animé d'un esprit différent de celui du droit privé, il a ses règles, ses catégories juridiques : il forme, dans l'ordre du travail, un nouveau droit commun, qui a ses propres rameaux pour les diverses activités professionnelles. Il a ses fins, qu'il doit pouvoir atteindre

¹⁹⁷⁷ D. Marshall, Sauver les prud'hommes avant de les réformer, Semaine Sociale Lamy, n° 1614, 2014.

¹⁹⁷⁸ D. Marshall, Les juridictions au XIXe siècle : Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens et aux métiers de la justice, *op.cit.*

¹⁹⁷⁹ Dahir du 12 août 1913 sur l'organisation judiciaire au Maroc, BO, n° 46 du 12 août 1913. V. aussi le Dahir du 12 août 1913 portant Code de procédure civile.

¹⁹⁸⁰ Les conseils de prud'hommes ont été institué par le Dahir du 16 décembre 1929 et l'arrêté du 18 août désignant les modalités d'élection.

¹⁹⁸¹ Dahir n°1-57-127 du 29-4-1957 portant institution de tribunaux du travail, BO, n° 2325 du 17-5-1957, p. 602.

¹⁹⁸² *Idem.*

¹⁹⁸³ Ces juridictions ont été créés par le Dahir n°1-72-110 du 27 juillet 1972, instituant des tribunaux sociaux, BO, n° 31120 du 16 août 1972, p. 1125 et rectification dans le BO, n° 3127 du 4 octobre 1972, p. 1297.

¹⁹⁸⁴ *Idem.*

¹⁹⁸⁵ Dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 Juillet 1974 fixant l'organisation judiciaire au Maroc et le décret n° 2-74-498 du 16 juillet 1974, BO, n° 3220 du 17-7-1974.

¹⁹⁸⁶ H. Alaoui, La réforme holistique de la justice dans un contexte précis, *op.cit.* ; M. Amzazi, Des justices en transition dans le monde Arabe ? : Contribution à une réflexion sur les rapports entre justice et politique, *op.cit.*

¹⁹⁸⁷ Colloque national sur « Le Code du travail et les enjeux des équilibres socio-économiques », organisé par le barreau de Tanger, et l'association des jeunes avocats, 13 et 14 Décembre 2003, Le Matin du 17 décembre 2003.

en se créant une technique particulière »¹⁹⁸⁸. Le droit du travail a des normes spécifiques qui lui sont applicables¹⁹⁸⁹, ainsi les rapports du travail sont soumis à ce droit, car il engage avant tout la personne du travailleur¹⁹⁹⁰. Ces rapports sont spécifiques et cela justifie l'existence d'un droit du travail spécifique, mais également une instance juridictionnelle qui soit spécifique et qui se charge de résoudre les différends entre le travailleur et son employeur¹⁹⁹¹.

617. Le contentieux du travail éclaté entre l'ordre judiciaire et administratif.

Cependant, malgré l'existence du conseil de prud'hommes, le contentieux social se partage entre deux ordres de juridictions déjà existants, ordre judiciaire et ordre administratif, c'est la raison pour laquelle plusieurs juristes en droit du travail français ont proposé un ordre juridictionnel du travail autonome¹⁹⁹². Quant au droit du travail marocain, il a connu des changements à la suite de l'évolution économique et sociale du pays, ce qui implique une augmentation des conflits du travail¹⁹⁹³. Cela justifie comme en droit français une juridiction spécifique avec des juges professionnels ayant une bonne formation en matière du droit du travail¹⁹⁹⁴.

618. Il en ressort que la spécificité du droit du travail en France comme au Maroc justifie l'existence d'institutions spécifiques à cette discipline du droit, et pourquoi pas la création d'un ordre juridictionnel autonome en la matière, l'idée semble pertinente et parfaitement adéquate, mais elle rencontre dès lors plusieurs difficultés qui peuvent rendre la faisabilité du projet difficile à appliquer dans la réalité.

B. Une juridiction du travail autonome.

619. La dispersion du contentieux déclenche le besoin d'un tel projet. Face à la dispersion du contentieux social entre les deux ordres de juridictions et aux difficultés rencontrées par les justiciables, plusieurs réformes ont été proposées afin de faciliter l'accès à la juridiction du travail, notamment l'instauration d'un troisième ordre de juridiction¹⁹⁹⁵,

¹⁹⁸⁸ P. Durand, *Traité de droit du travail*, 1947, t. 1, p. 254.

¹⁹⁸⁹ L. Pécaut-Rivolier, « Le paradoxe d'un contentieux éclaté », in Ph. Waquet (*dir.*), *13 paradoxes en droit du travail*, Lamy Axe droit, 2012, p. 383.

¹⁹⁹⁰ A. Supiot, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.*, n° 6 juin 1990, pp. 485-492.

¹⁹⁹¹ *Idem*

¹⁹⁹² Y. Saint-Jours, « Vers un ordre juridictionnel social. Ordre juridictionnel social et justice sociale », *Dr. ouvr.* 2014, n° 796, pp. 693-698 ; P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », *Dr. soc.*, 1953, pp. 273-280 ; Y. Saint-Jours, « La perspective d'un ordre juridictionnel social : utopie ou prémonition ? », *Dr. ouvr.* 1993, p. 167 ; F. SARAMITO, « A propos d'un ordre juridictionnel social », *Dr. ouvr.* 1992, p. 199 ;

¹⁹⁹³ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, 2^e éd. Al Madariss, t. 2, Casablanca, 2010, p. 249.

¹⁹⁹⁴ *Idem*.

¹⁹⁹⁵ P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », *Dr. soc.* 1953, p. 277.

qui a pour but une spécialisation des magistrats en droit social, un ordre de juridiction autonome, ayant au sommet une Cour suprême spécialisée en la matière¹⁹⁹⁶. Ce projet de la création d'un ordre juridictionnel autonome spécialisé dans le contentieux du travail semble intéressant, mais sa réalisation dans la pratique reçoit un accueil mitigé pour plusieurs raisons que l'on va analyser.

620. La faisabilité d'un tel projet. D'abord, une telle solution nécessite un budget énorme¹⁹⁹⁷, ce qui semble très difficile à réaliser dans le climat crispé et alourdi par la crise sanitaire et économique actuelle¹⁹⁹⁸. Ensuite, la constitution d'une troisième Cour suprême en parallèle de la Cour de cassation et du Conseil d'État s'oppose à la tradition française marquée par le dualisme juridictionnel¹⁹⁹⁹. En outre, plusieurs contentieux liés à la délimitation des frontières existent déjà entre les ordres de juridictions actuels et l'ajout d'un nouvel ordre social ne pourrait que complexifier la situation et augmenter ces problèmes²⁰⁰⁰. Pour d'autres auteurs, ce projet ne prend pas en considération l'existence d'un tel système depuis plusieurs années, notamment la Chambre sociale de la Cour de cassation qui date de 1939 et les chambres sociales des cours d'appel de 1958²⁰⁰¹. Il nécessite également un changement radical dans l'ensemble de l'organisation judiciaire²⁰⁰². De même, il n'est pas dans l'intérêt des parties²⁰⁰³ ni dans l'intérêt de l'institution prud'homale, car il remet en cause cette dernière²⁰⁰⁴ et risque un retour à l'échevinage qui peut marginaliser son activité²⁰⁰⁵.

621. Un tel projet est impossible. Le professeur Alain Supiot estime que l'adoption d'une telle réforme est impossible à envisager²⁰⁰⁶ et il relève que « l'administration des finances, pour qui la règle du moindre coût l'emportera toujours sur la considération d'une

¹⁹⁹⁶ *Ibid.*

¹⁹⁹⁷ Une ancienne étude propose le nombre de deux magistrats de carrière si on renonce aux juges non professionnels de conseil de prud'hommes, V. dans ce sens : N. Marseau-Le Corre, Les juges non professionnels dans les juridictions civiles françaises, Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, 1992, p. 109.

¹⁹⁹⁸ La crise économique est-elle finie ? journal la croix, recueilli par A. Abbundo, le 29/07/2021 V. <https://www.la-croix.com/Debats/crise-economique-est-elle-finie-2021-07-29-1201168508> ; Après le Covid-19, l'économie française sera-t-elle en crise ? journal le monde, par C. Baudet, le 10/06/2021 V. https://www.lemonde.fr/podcasts/article/2021/06/10/apres-le-covid-19-l-economie-francaise-sera-t-elle-en-crise_6083535_5463015.html ; L'économie française retrouvera son niveau d'avant crise dès la fin de l'année, les échos, par N. Silbert, le 01/07/2021 V. <https://www.lesechos.fr/economie-france/conjoncture/leconomie-francaise-retrouvera-son-niveau-davant-crise-des-la-fin-de-lannee-1328849> ;

¹⁹⁹⁹ C. Hauuy, « Les juridictions sociales, quelles réformes ? 2014/2 n° 33, pp. 81-93.

²⁰⁰⁰ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, PUT, *op.cit.*

²⁰⁰¹ *Ibid.*

²⁰⁰² *Ibid.*

V. égal., G. Couturier, « Les techniques civilistes et le droit du travail, chronique d'humeur à partir de quelques idées reçues », D. 1975, p. 151.

²⁰⁰⁴ L. Pécaut-Rivolier, « Le paradoxe d'un contentieux éclaté », in ph. Waquet (dir.), 13 paradoxes en droit du travail, Lamy 2012, coll. Lamy Axe droit, 2012, p. 383.

²⁰⁰⁵ *Ibid.*

²⁰⁰⁶ A. Supiot, « L'impossible réforme de juridiction », Revue française des affaires sociales, 1993, n°1, p. 97-117.

bonne administration de la justice²⁰⁰⁷. Cette bonne administration de la justice, qui n'ayant pas de prix, ne saurait avoir de place dans l'esprit de ceux qui comptent »²⁰⁰⁸.

622. En droit du travail marocain. L'idée de la création d'une juridiction autonome ou spécialisée en droit du travail marocain présente certes quelques avantages²⁰⁰⁹, mais son introduction dans le système judiciaire actuel reste complexe²⁰¹⁰.

623. La faisabilité du projet. D'une part, l'instauration d'une telle juridiction dans le système judiciaire marocain impliquerait les mêmes conséquences que dans le système français, tout d'abord, un budget financier important, dans un pays déjà endetté, pourrait contraindre le lancement d'un tel projet de grande envergure²⁰¹¹. Outre, les moyens financiers, il faut aussi des moyens humains, le recrutement de personnel, notamment des magistrats, des greffiers, des auxiliaires de justice, etc.²⁰¹² D'autres problèmes peuvent surgir, en dépit de la spécialisation, la diversité des tribunaux peut provoquer des complications pour les justiciables qui ignorent déjà complètement les subtilités des procédures actuelles²⁰¹³. Surtout, les salariés peuvent se retrouver embarrassés devant une pluralité des juridictions difficilement accessibles²⁰¹⁴.

624. Une idée qui n'est pas étrangère au système judiciaire marocain. Comme en droit français, on peut dire qu'un ordre juridictionnel en droit du travail existe déjà au Maroc, il se calque sur la chambre sociale de tribunal de première instance²⁰¹⁵, la chambre sociale de la Cour d'appel créée en 1974²⁰¹⁶ et la Chambre sociale de la Cour de cassation créée en 1957²⁰¹⁷. Cette idée est déjà instaurée, mais rencontre malgré tout plusieurs problèmes. L'instauration d'un ordre juridictionnel autonome en matière du droit du travail ne semble pas être une solution idéale pour résoudre les problèmes de la juridiction du travail.

²⁰⁰⁷ *Ibid.*

²⁰⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁰⁹ Le regroupement de l'ensemble du contentieux du travail au sein d'une juridiction du travail autonome spécialisée en droit du travail peut éviter la dispersion de ce contentieux entre plusieurs juridictions, ensuite, il peut assurer une bonne qualité de la justice.

²⁰¹⁰ L'instauration d'un ordre juridictionnel implique un budget important et complique les procédures déjà assez complexes pour les justiciables, surtout la classe la plus faible des travailleurs qui ignore le système judiciaire et les ficelles de la procédure.

²⁰¹¹ V. Dans ce sens : Le rapport du groupe de la banque mondiale sur le climat et développement, Moyens orient et Afrique du Nord, Maroc, 101 p, *spéc.* p. 13-14.

²⁰¹² *Ibid.*

²⁰¹³ V. Étude sur l'accès à la justice et aide judiciaire dans les pays partenaires méditerranéens, Projet Euromed, (2008-2011), Justice II, 137 p.

²⁰¹⁴ *Ibid.*

²⁰¹⁵ Dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 Juillet 1974 fixant l'organisation judiciaire au Maroc, *op.cit.*

²⁰¹⁶ *Idem.*

²⁰¹⁷ La Cour suprême ou la Cour de cassation actuelle, a été créée par le Dahir n°1-57-223 du 27 septembre 1957.

Comment peut-on créer un tel ordre de juridiction alors que l'on manque déjà des moyens financiers, humains et matériels dans les juridictions actuelles²⁰¹⁸ ?

625. En revanche, d'autres solutions peuvent être recherchées, notamment une réforme allégée qui aurait pour but de renforcer la légitimité des juridictions actuelles en France et au Maroc. Il s'agit d'analyser point par point les moyens qui peuvent être mis en place pour leur consolidation afin de faciliter l'accès des justiciables à la juridiction du travail.

§2 : La consolidation de la juridiction du travail : une solution envisageable.

626. Un renforcement du système actuel. Si la proposition d'une réforme profonde consistant à l'instauration d'une juridiction du travail autonome spécialisée dans le contentieux social s'avère difficile à réaliser dans la pratique, d'autres propositions semblent envisageables et ont pour but de renforcer les juridictions du travail existantes sans bouleverser le système actuel²⁰¹⁹. Dans ce sens, selon un auteur : « il faut des réformes sans opérer de bouleversement, des réformes qui pourraient améliorer tant le sort des justiciables que la bonne marche des juridictions »²⁰²⁰.

627. La consolidation ou le renforcement de la juridiction du travail ne peut être réalisée sans le renforcement de l'impartialité de cette juridiction qui a fait l'objet de plusieurs critiques **(A)**. Ensuite, cela ne se fait pas sans le renforcement de la compétence du juge du travail **(B)** qui joue un rôle important au sein de cette institution spécialisée dans la résolution des conflits individuels du travail.

A. Une juridiction du travail impartiale.

628. Notion d'« impartialité ». Dans la définition générale, le mot « impartial » signifie qui est sans parti pris, juste, neutre, un juge impartial est un juge équitable²⁰²¹.

²⁰¹⁸ La haute instance du dialogue national de la réforme du système judiciaire au Maroc, Charte de la réforme du système judiciaire, juill. 2013, 224 p ; V. égal. Évaluation du système juridique et judiciaire au Maroc au Maroc, Rapport n° 29864, The World Bank, 2003, 106 p.

²⁰¹⁹ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, PUT, Droit et Cultures, pp. 191-205

²⁰²⁰ *Idem*.

²⁰²¹ Le Nouveau Petit Robert de la langue française, éd., millésime, 2007, p. 1284.

Juridiquement, « l'impartialité » est l'attention scrupuleuse du juge à respecter et à faire respecter le principe de la contradiction, en veillant à ce que chacune des parties jouisse des mêmes chances de faire valoir ses prétentions, en tenant entre elles la balance égale dans la recherche des preuves²⁰²².

629. L'exigence d'impartialité en droit français. L'exigence d'impartialité est imposée tant par l'article 6.1 de la Convention européenne des droits de l'homme²⁰²³ que par les règles du droit interne : « l'impartialité des juridictions judiciaires est garantie par les dispositions du Code de l'organisation judiciaire et celles prévues par les dispositions particulières à certaines juridictions ainsi que par les règles d'incompatibilité fixées par le statut de la magistrature »²⁰²⁴. En revanche, le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire, composée d'un nombre égal de salariés et d'employeurs²⁰²⁵. Cette composition paritaire, qui constitue un vecteur fondamental de son impartialité a été mise en cause²⁰²⁶, car elle donne à une petite minorité des citoyens, les chefs d'entreprises, un poids égal à celui de la grande majorité des citoyens, à savoir les salariés²⁰²⁷.

630. L'impartialité en droit marocain. En droit marocain, le législateur a mis en œuvre plusieurs lois qui garantissent l'impartialité de toutes les juridictions²⁰²⁸, y compris la chambre sociale du tribunal de première instance²⁰²⁹. Cependant, malgré ses efforts, cette institution composée de juges professionnels assistés par des assesseurs sociaux fait polémique notamment quant à son impartialité et sa compétence en matière du droit du travail²⁰³⁰.

631. L'amélioration de fonctionnement de la juridiction du travail en France et au Maroc. Plusieurs questions se posent concernant l'amélioration de ces deux juridictions différentes. En droit du travail français, on est devant une juridiction paritaire qui ne fonctionne pas correctement²⁰³¹. Tandis qu'en droit du travail marocain, on est devant une juridiction ordinaire composée de juges professionnels et d'assesseurs sociaux critiqués également pour son dysfonctionnement²⁰³². Il s'agit de deux systèmes différents, mais ils

²⁰²² V. Gérard Cornu, Association Henri Capitant, Vocabulaire juridique, 14^e éd., puf, Quadrige, 2022.

²⁰²³ V. Art. 6 de la convention européenne des droits de l'homme.

²⁰²⁴ Art. L. 111-5 de Code de l'organisation judiciaire français.

²⁰²⁵ C. trav., français, art. L. 1421-1

²⁰²⁶ P. Rennes, « Les travailleurs et l'accès à une juridiction prud'homale efficace » (au sens de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales), Dr. ouvr. 2002, pp. 7-15.

²⁰²⁷ *Idem*.

²⁰²⁸ M. Fekkak, Législation du travail. Relation du travail, t. 1, 2005, Casablanca, 446 p.

²⁰²⁹ *Idem*.

²⁰³⁰ A. Nouayadi, Rapport REMH, Maroc : indépendance et impartialité du système judiciaire, Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, *op.cit.* ; V. égal. le Rapport arabe sur le développement humain, Les défis de la sécurité humaine dans les pays arabes, programme des Nations Unies pour le développement, 2009, *op.cit.*

²⁰³¹ V. *supra.*, n° 27 et suiv.

²⁰³² *Idem*.

rencontrent les mêmes problèmes. Cela nous pousse à poser la question suivante : le dysfonctionnement de ces juridictions est-il vraiment dû à l'impartialité, ou plutôt à l'échevinage ? Pour y répondre, nous examinerons dans un premier temps, la question du paritarisme et de l'échevinage comme solution (1) et dans un deuxième temps la question de la compétence (2) en droit du travail français et marocain.

1. Paritarisme ou échevinage comme solution ?

632. Des réformes proposées suite à de nombreuses critiques du conseil de prud'hommes. En raison des critiques sur l'impartialité du conseil de prud'hommes lié à sa spécificité²⁰³³ paritaire²⁰³⁴, plusieurs réformes ont été proposées pour son réaménagement²⁰³⁵. Les partisans du paritarisme invitent à un maintien de ce système²⁰³⁶, d'autres proposent un tribunal écheviné composé de juges professionnels et de juges non professionnels²⁰³⁷. La question qui se pose ici c'est pourquoi une telle proposition d'échevinage ?

633. L'intervention du juge départiteur dans le contentieux du travail. De nombreux travaux et rapports menés sur les conseils de prud'hommes ont révélé un dysfonctionnement de cette institution²⁰³⁸, notamment un délai très important de traitement des dossiers, un taux de départage et d'appel qui montre que la plupart des litiges individuels du travail sont en définitive tranchés par des juges professionnels ou au moins avec le concours de ceux-ci²⁰³⁹. Il faut souligner que l'intervention d'un juge départiteur peut être sollicitée, si la nature du litige le permet, notamment en cas de partage des voix²⁰⁴⁰. Cette

²⁰³³ C. trav., français, art. L. 1421-1, al. 1 dispose que : « le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire ».

²⁰³⁴ H. Lafont, Ph. Meyer, Justice en miettes : Essai sur le désordre judiciaire, PUF, 1^e éd., Coll. Lucien Sfez, Paris, 1979, 223 p ; Cam. Pierre, Les prud'hommes, juges ou arbitres ? : les fonctions sociales de la justice du travail, V. 1, PFNSCP, Paris, 1981, 209 p.

²⁰³⁵ D. Marshall, Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens et aux métiers de la Justice, Rapport, 2013, 128 p ; A. Lacabarts, L'avenir des juridictions des juridictions du travail : Vers un tribunal du XXI^e siècle, Rapport, 2014, 105 p ; Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, 2014, 17 p.

²⁰³⁶ M. Beckers, « Réformer : est-ce détruire sans améliorer ou améliorer sans détruire ? », RDT 2014, p. 85 ; P. Tillie, « La mort douce du conseil des prud'hommes ? », Les cahiers de la justice 2015, p. 199 ; P. Moussy, « Quelles conceptions de l'impartialité des Conseils de prud'hommes ? » (À propos de Cass. Soc. 3 juillet 2001, Bonnaffée), Dr. ouvr. 2002, 2 p ; I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, Presse de l'université de Toulouse I, Droit et cultures, pp. 191-205.

²⁰³⁷ P. Rennes, « Les travailleurs et l'accès à une justice prud'homale efficace » (au sens de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales), Dr. ouvr. 2002, pp. 7-16 ; M. Ndjoko, « L'incompétence juridique des conseillers prud'hommes en question », Village de justice, 12 octobre 2020, V. <https://www.village-justice.com/articles>.

²⁰³⁸ Rapports : D. Marshall, Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens et aux métiers de justice, *op.cit.* ; A. Lacabarts, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal du XXI^e siècle, *op.cit.* ; Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, *op.cit.*

²⁰³⁹ A. Lacabarts, « Pour une réforme de la justice du travail », Revue les cahiers de la justice, 2015/2, p. 222.

²⁰⁴⁰ C. trav., français, art. L. 1454-1-1 2^o.

condition n'est plus exigée depuis la loi du 6 août 2015²⁰⁴¹, le bureau de conciliation et d'orientation peut ordonner l'intervention d'un juge professionnel, juge départiteur, soit d'office ou à la demande des parties²⁰⁴². Toutefois, ce passage direct du paritarisme à l'échevinage risque d'être limité en pratique²⁰⁴³. Il n'est pas certain que les parties puissent recourir à un juge professionnel par crainte d'allonger encore plus la procédure déjà très longue et de retarder le jugement²⁰⁴⁴. De même il n'est pas sûr que les conseillers prud'hommes soient prêts à partager une partie de leurs prérogatives avec ce dernier lorsqu'ils ne sont pas sollicités en ce sens²⁰⁴⁵.

634. Le paritarisme critiqué. Ensuite, la composition paritaire du conseil de prud'hommes a toujours fait l'objet de critiques²⁰⁴⁶, elle est considérée comme n'étant pas une garantie d'impartialité, car elle met à égalité une minorité des citoyens, les employeurs, et les salariés qui constituent la majorité des citoyens²⁰⁴⁷. Ces derniers qui sont souvent les demandeurs, déjà sanctionnés par leur employeur, vont voir à nouveau leur dossier examiné par deux juges employeurs à poids égal avec deux juges salariés²⁰⁴⁸.

635. L'idée de l'échevinage influencée par le droit européen. En revanche, l'idée de l'échevinage est influencée par d'autres expériences des pays voisins ayant opté, soit pour l'échevinage, y compris parfois en appel et en cassation, soit pour une compétence des juges ordinaires, comme en Allemagne, en Italie, en Belgique, en Suisse, en Espagne ou aux Pays-Bas²⁰⁴⁹. Au Québec, une commission des normes du travail a compétence à la fois pour informer les usagers des règles applicables, concilier en cas de litige et, si nécessaire, saisir elle-même la justice pour le compte d'un salarié²⁰⁵⁰. En outre, l'échec de la conciliation et la technicité de certains débats devant le conseil de prud'hommes comme en cause d'appel²⁰⁵¹ montrent que le recours à un juge professionnel dans le cadre de l'échevinage relève désormais de l'évidence²⁰⁵².

²⁰⁴¹ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

²⁰⁴² C. trav., français, art. L. 1454-1-1 2°.

²⁰⁴³ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, 34^e éd. Dalloz, Paris, 2021, p. 129.

²⁰⁴⁴ P. Lagesse, « La juridiction prud'homale est-elle réformable ? », RDT 2014, p. 85.

²⁰⁴⁵ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, 34^e éd., *op.cit.*

²⁰⁴⁶ J.-J. Daigre, « Le juge élu en droit comparé », LPA, 17 août 2000, p. 1- M. Keller, T. Grumbach, « Sur l'impartialité de la juridiction prud'homale encore ? », Dr. soc., n°1, 1 janv. 2006, p. 52.

²⁰⁴⁷ P. Rennes, « Les travailleurs et l'accès à une justice prud'homale efficace », Dr. ouvr. 2002, 9 p.

²⁰⁴⁸ *Idem.*

²⁰⁴⁹ V. Dans ce sens, A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal du XXI^e siècle, Rapport, 2014, *op.cit.* ; C. Tirvaudey (*dir.*), Le rôle du juge en matière de MARD/PRD. Regards croisés Québec, Suisse, Belgique, France, PUFC, Droit Politique Société, 2020, 186 p (Actes du colloque organisé en octobre 2018 à Besançon) ; W. Ben Hamida, D. Mouralis, L'accord amiable : et après ? PAM, 2020, 218 p (Actes du colloque organisé à Marseille par le centre de droit économique d'Aix Marseille université et le centre de recherche Léon Duguit de l'université Paris Saclay, Faculté de droit d'Evry Val d'Essonne).

²⁰⁵⁰ L. Pécaut-Rivolier, « Le paradoxe d'un contentieux éclaté », in Ph. Waquet (*dir.*), 13 paradoxes en droit du travail, Lamy 2012, coll. Lamy Axe droit 2012, p. 383.

²⁰⁵¹ Rapport D. Marshall, Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapter à l'attente des citoyens et aux métiers de la justice, *op.cit.*

²⁰⁵² *Ibid.*

636. Le manque de moyens budgétaires et humains parmi les causes de dysfonctionnement de la juridiction prud'homale. Par ailleurs, d'autres juristes estiment que le paritarisme n'est pas la cause principale de dysfonctionnement de la juridiction du travail, lequel ne serait pas dû au fait que les conseillers prud'hommes ne remplissent pas convenablement leurs missions, mais aux manques énormes de moyens humains et matériels²⁰⁵³. Comme le décrit M. Alain Lacabarats : « le fonctionnement des juridictions judiciaires est une autre cause de l'inefficacité des procédures contentieuses... l'échec trop fréquent des phases de conciliation obligatoires devant les conseils de prud'hommes, le recours important au départage, qui provoquent un allongement substantiel des délais de jugement, l'absence de véritable mise en état des affaires aussi bien en première instance qu'en appel et les multiples renvois d'audiences qui en résultent constituent autant de causes de déni de justice inacceptables dans un système fondé sur l'État de droit »²⁰⁵⁴.

637. L'échevinage cause certains problèmes. L'échevinage défendu par plusieurs juristes présente lui aussi des inconvénients, il conduit notamment à une réduction importante du poids des juges prud'homaux et allonge la procédure en dépit des délais fixés par la loi à un mois pour statuer au fond et quinze jours en référé²⁰⁵⁵ tandis que le paritarisme permet de confronter les logiques de l'entreprise et celles du travail vécu²⁰⁵⁶ et peut constituer une sérieuse garantie contre le risque de connivence²⁰⁵⁷.

638. Les propositions visant à donner compétence à un tribunal social écheviné pour statuer par exemple sur les litiges collectifs du travail, confiés autrefois au TI ou au TGI, aujourd'hui au tribunal judiciaire, peut conduire inéluctablement à des situations de partialité de la juridiction²⁰⁵⁸ et peut marginaliser les conseillers prud'hommes en statuant à juge unique²⁰⁵⁹. Ces propositions accélèrent certes la procédure, mais elles dévalorisent le conseiller de prud'homme²⁰⁶⁰. Pour éviter ce genre de situation et renforcer le sentiment d'appartenance de ces derniers au corps judiciaire²⁰⁶¹, le tribunal doit être composé de juges professionnels et de juges non professionnels, ces derniers siégeant avec voix délibérative et participant à la rédaction des décisions juridictionnelles²⁰⁶².

²⁰⁵³ M. Beckers, « Réformer : est-ce détruire sans améliorer ou améliorer sans détruire ? », RDT 2014, p. 85 ; P. Tillie, « La mort douce du conseil des prud'hommes », Les cahiers de la justice 2015, p. 199.

²⁰⁵⁴ A. Lacabarats, « La jurisprudence en droit social », Semaine sociale Lamy n° 1598, p. 9.

²⁰⁵⁵ P. Tillie, « La mort douce du conseil des prud'hommes », *op.cit.*

²⁰⁵⁶ M. Beckers, « Réformer : est-ce détruire sans améliorer ou améliorer dans détruire ? *op.cit.*

²⁰⁵⁷ P. Moussy, « Quelles conceptions de l'impartialité des Conseils de Prud'hommes ? » (À propos de Cass. soc. 3 juillet 2001, Bonnafé), Dr. ouvr. 2002, 2 p.

²⁰⁵⁸ M. Beckers, « Réformer : est-ce détruire sans améliorer ou améliorer dans détruire ? *op.cit.*

²⁰⁵⁹ P. Tillie, « La mort douce du conseil des prud'hommes ? », *op.cit.*

²⁰⁶⁰ *Idem.*

²⁰⁶¹ D. Marshal, « Réformer le conseil des prud'hommes ? », RDT 2014, p. 85.

²⁰⁶² D. Marshal, « Réformer le conseil des prud'hommes ? », RDT. 2014, *op.cit.*

639. En droit du travail marocain, le tribunal est composé d'un juge professionnel²⁰⁶³ contrairement au conseil de prud'hommes. Pourtant, il a été critiqué pour sa compétence insuffisante en droit du travail et son impartialité²⁰⁶⁴.

640. Une juridiction du travail échevinale critiquée. Dans un premier temps, il faut préciser qu'il s'agit bien d'une juridiction « échevinée » composée d'un juge professionnel et d'assesseurs sociaux²⁰⁶⁵. Or, ce système présente des inconvénients, le tribunal peut statuer à juge unique en cas d'absence ou d'insuffisance d'assesseurs²⁰⁶⁶. Cela nous pousse à poser la question suivante : pourquoi le législateur marocain prévoit la présence obligatoire des assesseurs sociaux s'il permet en même temps au tribunal de statuer à juge unique ? Le législateur du travail marocain cherche donc à éviter les situations de blocage et d'impossibilité de juger en cas d'absence des assesseurs, dans le but de faciliter la procédure.

641. Présence à parts égales des assesseurs sociaux, salarié et employeurs. Dans un deuxième temps, la présence à part égale d'assesseurs employeurs et d'assesseurs employés ou ouvriers, avec le juge professionnel, constitue la particularité même de cette juridiction du travail²⁰⁶⁷. Leur présence est très utile, tant à la procédure de conciliation qu'en procédure de jugement en matière de conflit individuel du travail²⁰⁶⁸.

642. L'exigence de la présence obligatoire des assesseurs sociaux dans la formation de la juridiction du travail marocaine. Par conséquent, il est important que le législateur marocain se penche sur cette question en exigeant la présence obligatoire des assesseurs sociaux à côté du juge. Nous proposons, pour cela, la réécriture des dispositions de l'article 270 du Code de procédure civile qui donne la possibilité au tribunal de statuer à juge unique²⁰⁶⁹. La modification sera comme suit pour éviter toute ambiguïté en la matière : « lorsqu'il statue en matière de conflit individuel du travail ou de différend entre employeur et salarié, le tribunal est assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employeurs et d'assesseurs employés ou ouvriers. Le juge ne peut en aucun cas statuer seul (au lieu de "Il statue seul"), sans l'assistance d'assesseurs en matière d'accident de travail et

²⁰⁶³ CPC, marocain, art. 269 dispose que : « le tribunal de première instance est compétent en matière sociale, comme il est dit aux articles 18 et 19 ».

²⁰⁶⁴ A. Nouayadi, Rapport REMH, Maroc : indépendance et impartialité du système judiciaire, Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, 2008, *op.cit.*

²⁰⁶⁵ C. pr.civ., marocain, art. 270 dispose que : « lorsque le tribunal de première instance (chambre sociale) statue en matière de conflit du travail ou de différend entre employeur et salarié le tribunal est assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employeurs et d'assesseurs employés ou ouvriers ».

²⁰⁶⁶ CPC, marocain, art. 270, al. 3.

²⁰⁶⁷ CPC, marocain, art. 270, al. 1.

²⁰⁶⁸ V. M. El Fekkak, Législation du travail, relation de travail, t.1, Casablanca, 2005, pp. 157-159.

²⁰⁶⁹ V. Les dispositions de l'article 270 du Code de procédure civile marocain.

de maladie professionnelle. Dans les matières prévues à l'alinéa premier, il ne peut pas siéger sans l'assistance d'assesseurs, lorsque le nombre des assureurs est insuffisant »²⁰⁷⁰.

643. Une idée vivement encouragée qui a fait ses preuves ailleurs. Par ailleurs, l'idée de la présence obligatoire des assesseurs avec le juge professionnel a été encouragée surtout devant cette juridiction du travail²⁰⁷¹, du fait de la garantie de justice que cela peut apporter aux justiciables salariés comme employeurs, plusieurs opinions valent toujours mieux qu'une seule pour dégager un jugement approprié après délibération²⁰⁷². Dans ce sens, il faut préciser qu'en appel en matière de droit du travail, et même en cassation, le tribunal statue en collégialité²⁰⁷³. Il serait judicieux d'inverser les rôles en encourageant la collégialité en première instance et la présence des assesseurs sociaux en appel²⁰⁷⁴. Ce système a en effet été adopté par le législateur italien, allemand et belge et a fait ses preuves²⁰⁷⁵.

644. En définitive, l'idée de l'instauration d'un juge professionnel au sein de la juridiction du travail semble pertinente, mais reste malgré tout insuffisante. C'est pour cela qu'il est important de voir d'autres expériences qui ont opté pour un juge professionnel en première instance pour la résolution des conflits individuels du travail²⁰⁷⁶, tel est le cas de législateur marocain, mais en dépit de cela, il a été critiqué pour sa compétence insuffisante en droit du travail²⁰⁷⁷. En outre, d'autres problèmes restent à régler pour une perfection de la juridiction du travail, notamment la question de la spécialisation du juge.

2. Renforcer la compétence du juge du travail en France et au Maroc : formation approfondie en droit du travail.

645. Le juge prud'homal critiqué pour sa compétence. Les critiques de la juridiction prud'homale ne concernent pas seulement sa composition paritaire, mais également sa compétence en matière du droit du travail²⁰⁷⁸. En effet, l'exercice de la fonction de juge prud'homal exige des connaissances en matière du droit du travail²⁰⁷⁹ pour rendre

²⁰⁷⁰ V. CPC, marocain, art. 270 précité.

²⁰⁷¹ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, *op.cit.*, p. 252.

²⁰⁷² *Idem*.

²⁰⁷³ Dahir n° 1-11-148 du 17 août 2011 portant promulgation de la loi n° 34-10 modifiant et complétant le dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juillet 1974 fixant l'organisation judiciaire du Royaume.

²⁰⁷⁴ Y. Rolland, « Le conseil de prud'hommes entre mythe et réalité », *Dr. soc.*, 2013, p. 618.

²⁰⁷⁵ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal du XXIe siècle*, Rapport, 2014, *op.cit.*

²⁰⁷⁶ V. Art. 269 à 294 du Dahir du 25 septembre 1974 formant Code de procédure civile marocain.

²⁰⁷⁷ V. *supra*, n° 78 et suiv.

²⁰⁷⁸ A. Lacabarats, « Pour une réforme de la justice du travail », *in* *Les cahiers de la justice* 2015/2, pp. 224-226.

²⁰⁷⁹ Cette exigence résulte des dispositions de l'article 12 du Code de procédure civile français, qui précise que : « le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ».

des jugements à la hauteur des attentes des justiciables²⁰⁸⁰. Ce juge est confronté assez souvent à des affaires de plus en plus complexes²⁰⁸¹, qui comportent de multiples chefs de demandes et soulèvent des questions de procédure qui nécessitent un bagage juridique solide²⁰⁸². Or, certains juges prud’hommes n’en disposent pas suffisamment²⁰⁸³.

646. L’exigence d’une formation des conseillers prud’hommes. De nombreux rapports²⁰⁸⁴ et travaux²⁰⁸⁵ montrent que les décisions rendues par le juge prud’homal ne sont pas bien motivées²⁰⁸⁶ et font souvent l’objet d’appel²⁰⁸⁷. Le législateur français est intervenu, afin de combler ces lacunes notamment par une loi dite « Macron » du 6 août 2015²⁰⁸⁸, qui a introduit l’obligation d’une formation des conseillers prud’hommes²⁰⁸⁹ pour leur permettre d’acquérir des connaissances sur l’organisation administrative et judiciaire²⁰⁹⁰. Cette formation porte sur le statut, l’éthique et la déontologie des conseillers prud’hommes, sur le procès devant le conseil de prud’hommes, sur la méthodologie, la tenue de l’audience et la rédaction des décisions. Les conseillers prud’hommes doivent désormais suivre une formation initiale de 5 jours par mandat²⁰⁹¹, et de 6 semaines au titre de la formation continue²⁰⁹². Des autorisations d’absence sont accordées aux salariés à leur demande dès leur nomination pour suivre ces formations²⁰⁹³. Cependant, malgré les efforts du législateur, la durée de la formation initiale (5 jours) et continue (6 semaines) reste insuffisante²⁰⁹⁴.

647. Un contentieux très technique exige des connaissances solides en droit du travail. Par ailleurs, certains débats devant les conseils de prud’hommes sont très techniques²⁰⁹⁵ et doivent être jugés par des professionnels ayant des connaissances des règles spécifiques du droit du travail, des juges bien placés pour proposer également une

²⁰⁸⁰ Y. Rolland, « Le conseil de prud’hommes entre mythe et réalité », *op.cit.*

²⁰⁸¹ A. Lacabarats, « Pour une réforme de la justice du travail », *op.cit.*, p. 225.

²⁰⁸² *Idem.*

²⁰⁸³ *Idem.*

²⁰⁸⁴ A. Lacabarats, « L’avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal du XXI^e siècle », rapport remis à la garde des Sceaux, ministre de la Justice, Juillet 2014, 105 p ; D. Marshall, « Les juridictions du XXI^e siècle. Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s’adapte à l’attente des citoyens, et aux métiers de la justice », rapport remis à la garde des Sceaux, ministre de la justice, Décembre 2013, 476 p.

²⁰⁸⁵ N. Sweirczek, « L’institution prud’homale, cette excentrique que l’on voulait rationaliser », Thèse de doctorat, sociologie, Université de Lille, 29 mars 2010, pp. 199-204.

²⁰⁸⁶ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, Rapport d’information du Sénat sur la justice, n° 653, 10 juillet 2019, p. 42.

²⁰⁸⁷ « 61.2 % des jugements rendus par des conseils de prud’hommes font l’objet d’un appel ». V. Ch. Chambaz, J. Mauguin, V. Ravilly-Sliva, M. Chabanne, V. Cocuau, C. Kissoun-Faujas, M. Legargasson, N. Communication, Les chiffres-clés de la justice, Rapport du ministère de la Justice, 2019, 40 p. V. http://www.justice.gouv.fr/art_pix/CC%202019_V8.pdf.

²⁰⁸⁸ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l’activité et l’égalité des chances économiques.

²⁰⁸⁹ C. trav., français, art. L. 1442-1 : « L’État organise, dans des conditions déterminées par décret, la formation des conseillers prud’hommes et en assure le financement. Les conseillers prud’hommes suivent une formation initiale à l’exercice de leur fonction juridictionnelle et une formation continue. La formation initiale est commune aux conseillers prud’hommes employeurs et salariés. Elle est organisée par l’État. Tout conseiller prud’homme qui n’a pas satisfait à l’obligation de formation initiale dans un délai fixé par décret est réputé démissionnaire ».

²⁰⁹⁰ *Idem.*

²⁰⁹¹ C. trav., français, art. L. 1442-2, al. 1^o.

²⁰⁹² C. trav., français, art. L. 1442-2, al. 2^o.

²⁰⁹³ C. trav., français, art. 1442-2.

²⁰⁹⁴ L. Hamoudi, « La réforme de la justice prud’homale après la loi Macron : État des lieux et analyse », Village de la justice, 2017, 6 p. V. <https://www.village-justice.com/articles/reforme-justice-prud-homale>.

²⁰⁹⁵ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, Rapport d’information du Sénat, *op.cit.*

conciliation, hélas devenue marginale en pratique²⁰⁹⁶. Ce constat d'échec de la conciliation et de l'insuffisance de la compétence des conseillers prud'hommes remet en cause l'institution prud'homale en elle-même²⁰⁹⁷.

648. Formation approfondie pour les conseillers prud'hommes. Malheureusement, les premières victimes sont les justiciables, salariés comme employeurs, qui voient leurs demandes déboutées devant le conseil de prud'hommes en première instance²⁰⁹⁸ et qui vont par la suite engager des frais supplémentaires d'avocat pour obtenir réparation en appel²⁰⁹⁹. Cela peut les pousser à renoncer à leurs droits plutôt que de faire appel²¹⁰⁰. C'est pourquoi nous sommes fortement favorables à l'idée d'une professionnalisation des juges prud'homaux²¹⁰¹ en introduisant des formations approfondies en la matière²¹⁰² et en accordant plus de temps à leur formation²¹⁰³.

649. La chambre sociale de tribunal de première instance marocaine critiquée pour sa compétence. La juridiction actuelle du travail, « juridiction ordinaire », notamment la chambre sociale du tribunal de première instance, a aussi été critiquée pour sa compétence insuffisante en droit du travail²¹⁰⁴. Certes y siègent des juges professionnels contrairement aux juges prud'homaux, mais ils ne sont pas forcément spécialisés en droit du travail. Ce système emporte des conséquences sur la garantie des droits des salariés²¹⁰⁵, les travailleurs marocains rencontrent souvent des difficultés pour faire valoir leurs droits en justice²¹⁰⁶.

650. L'idée de la spécialisation des juges. De ce constat, la question de la spécialisation des juges et des juridictions a été soulevée à maintes reprises pour résoudre ces problèmes en droit marocain comme en droit français²¹⁰⁷. Il faut en conséquence faire émerger un corps des juges spécialisés en droit du travail marocain, à l'instar des juges de

²⁰⁹⁶ La conciliation était en moyenne de 8% en 2018, V. A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, Rapport d'information du Sénat, *op.cit.*, p. 42.

²⁰⁹⁷ V. *supra*, n° 75 et suiv. ; n° 415 et suiv.

²⁰⁹⁸ M. Ndjoko, « L'incompétence juridique des conseillers prud'hommes en question », Village de la Justice, p. 4 V. <https://www.village-justice.com/articles>.

²⁰⁹⁹ *Ibid.*

²¹⁰⁰ *Ibid.*

²¹⁰¹ Ministère de l'emploi, Les prud'hommes : Actualité d'une justice prud'homale, Synthèse du Colloque organisé les 7 et 8 novembre 2006, Palais d'Iéna.

V. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Synthese_du_colloque_sur_u_travail.pdf

²¹⁰² A. Lacabrats, « L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal du XXIe siècle », *op.cit.* ; D. Marshall, « Les juridictions du XXIe siècle. Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens, et aux métiers de la justice », *op.cit.*

²¹⁰³ *Idem.*

²¹⁰⁴ The Word Bank, Maroc : Évaluation du système juridique et judiciaire, rapport présenté à l'institut national de la Magistrature, 13 octobre 2003, 106 p ; R. Filali Meknassi, B. Bouabid, Réforme de la justice, Coll. « les cahiers bleus », N°15, 2010, 54 p.

²¹⁰⁵ A. Dhimene, Droit du travail marocain, Fès, 2004, p. 24.

²¹⁰⁶ *Idem.*

²¹⁰⁷ En droit français : L. Contet, « La modernisation de la justice au service de la libération de l'État marocain ? Acteur et enjeux d'une politique de réforme », in G. Sacriste, A. Vauchez, L. Willmez, Sur la portée sociale du droit. Usages et légitimité du registre juridique, Coll. CURRAP, PUF, 2015, pp. 357-375 ; En droit Marocain, il faut voir : La Haute Instance du Dialogue National, Charte de la réforme du système judiciaire, Juillet 2003, p. 73 ; égal. H. Alaoui, La réforme holistique de la justice dans un schéma précis, Rabat, 2010, 383 p (traduit de l'arabe par nous-même).

commerce, administratif, etc.²¹⁰⁸. Et c'est pour mieux protéger la classe de la population la plus faible, à savoir les travailleurs²¹⁰⁹. Cette spécialisation devrait se traduire dans les programmes de la formation de l'I.S.M²¹¹⁰.

651. Formation approfondie des magistrats en matière de contentieux du travail à l'ISM. En effet, en droit marocain, la formation des magistrats est assurée par l'Institut Supérieur de la Magistrature²¹¹¹, elle porte sur plusieurs matières, notamment les droits de l'homme et les garanties procédurales. Le droit commercial et le droit du travail sont devenus prioritaires dans le programme de formation²¹¹². L'institut assure également des cours de formation spécialisée pour les stagiaires rattachés à des tribunaux administratifs et les tribunaux de commerce²¹¹³. Cela peut poser quelques difficultés à l'occasion de la mutation des magistrats d'un service à un autre²¹¹⁴, il est donc souhaitable que la formation perdure pendant l'exercice de leurs fonctions pour éviter ce problème²¹¹⁵. C'est la raison pour laquelle le développement d'une formation continue en matière de contentieux individuels du travail à l'attention des magistrats des tribunaux de première instance²¹¹⁶, en particulier des magistrats de la chambre sociale, paraît indispensable²¹¹⁷.

652. Les défaillances de l'ISM. Cependant, il faut souligner que malgré les efforts importants engagés pour une meilleure qualité de la formation judiciaire, cette institution souffre d'un manque important de moyens humains et matériels, d'une insuffisance de personnels, d'un nombre trop faible de formateurs, d'indemnités offertes aux formateurs dérisoires, du manque d'outils informatiques, etc.²¹¹⁸ Comment peut-on renforcer la qualité de la formation et opter pour une spécialisation des magistrats si l'institution même qui assure la formation du corps judiciaire est en difficulté ?

653. Allouer plus des moyens budgétaires et humains aux juridictions et à l'ISM. Face à ces problèmes, le renforcement du tribunal de première instance dont fait partie la chambre sociale semble la solution la plus adaptée à la situation actuelle, en le dotant des moyens financiers et humains nécessaires à l'exercice de sa mission²¹¹⁹. La spécialisation

²¹⁰⁸ The Word Bank, Maroc : Évaluation du système juridique et judiciaire, *op.cit.*, p. 34.

²¹⁰⁹ A. Dhimene, Droit du travail marocain, *op.cit.*

²¹¹⁰ The Word Bank, Maroc : Évaluation du système juridique et judiciaire, *op.cit.* V. égal. l'article 5 de la loi 38-15 de l'organisation judiciaire, publiée le 14 juillet 2022 au BORM n° 7108.

²¹¹¹ La formation des magistrats était assurée par l'Institut National des Études judiciaires (I.N.É.J), depuis 2003 par une loi du 17 septembre du même année devenue désormais l'Institut Supérieur de la Magistrature (I.S.M).

²¹¹² The Word Bank, Maroc : Évaluation du système juridique et judiciaire, *op.cit.*, pp. 33-34.

²¹¹³ *Ibid.*

²¹¹⁴ *Ibid.*

²¹¹⁵ *Ibid.*

²¹¹⁶ Notamment, pour les magistrats et les assesseurs attachés à la chambre sociale de tribunaux de première instance.

²¹¹⁷ V. CPC, marocain, art. 18, 20, 269.

²¹¹⁸ The Word Bank, Maroc : Évaluation du système juridique et judiciaire, *op.cit.*, pp. 31-36.

²¹¹⁹ The Word Bank, Maroc : Évaluation du système juridique et judiciaire, *op.cit.*, pp. 31-36.

des magistrats est envisageable²¹²⁰, en intégrant des formations continues et approfondies en droit du travail, mais avant tout il faut encore octroyer d'importants moyens humains et matériels à l'Institut Supérieur de la Magistrature²¹²¹. La consolidation ou le renforcement de la structure juridictionnelle passe non seulement par la formation, mais également par la valorisation du juge du travail, notamment par l'amélioration de son statut et la revalorisation de l'indemnisation.

B. La valorisation des juges du travail.

654. En droit du travail français, les conseillers prud'hommes ne sont pas régis par le statut de la magistrature, car ils ne sont pas des juges professionnels. Ils ne perçoivent pas de rémunération, mais des indemnités dont le montant est dérisoire²¹²². En revanche, en droit marocain, les juges du travail sont des juges professionnels, par conséquent, ils ont les mêmes droits et devoirs que les autres magistrats de carrière²¹²³, leurs rémunérations sont raisonnables par rapport au niveau de vie au Maroc²¹²⁴. Ce système semble plus ou moins convenir même s'il souffre comme le système français de quelques anomalies qui causent le dysfonctionnement de la juridiction du travail²¹²⁵. Il est donc important de trouver des solutions réalistes pour l'amélioration de cette institution sans perturbation du système actuel²¹²⁶. Pour cela, une amélioration du statut des juges du travail est exigée **(1)**, surtout sur le plan de la rémunération **(2)** afin de rendre les fonctions de juge du travail plus attractives.

1. Un nouveau statut à dessiner.

²¹²⁰ H. Alaoui, La réforme holistique de la justice dans un schéma précis, Rabat, 2010, 383 p (traduit par nous-même).

²¹²¹ Rapport de la Banque mondiale sur l'évaluation du système juridique et judiciaire au Maroc, *op.cit.*

²¹²² V. *supra*, n° 95 et suiv.

²¹²³ V. Premier chapitre intitulé : « Droits et devoirs de magistrats » du Dahir du 11 novembre 1974 (26 chaoual 1394) portant loi n° 1-74-467 du formant Statut de la magistrature (V. Dans ce sens : <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/epublishdocs/NewAssets/Legislation/Morocco/MoroccoMagistratesLaw.pdf>).

²¹²⁴ A. El Hourri, « Une augmentation « historique » des salariés des magistrats », le 6 décembre 2014 ; V. <https://www.medias24.com/2014/12/06/une-augmentation-historique-des-salaires-des-magistrats/>.

²¹²⁵ V. *supra*, n° 48 et suiv.

²¹²⁶ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, PUT, Droit et cultures, pp. 191-205.

655. Les conseillers prud'hommes ne sont pas « des juges comme les autres »²¹²⁷.

Ils exercent leurs fonctions à temps partiel et pour une durée déterminée, ils ne sont pas régis par le statut de la magistrature²¹²⁸. Pourtant, en tant que conseillers salariés ou employeurs, les juges prud'hommes exercent des fonctions juridictionnelles en matière de litiges individuels du travail²¹²⁹. De ce constat apparaît la nécessité d'un vrai statut prenant en considération ces conseillers et les particularités de la juridiction au sein de laquelle ils siègent²¹³⁰. Cette question a fait l'objet de débats récurrents, notamment concernant leur impartialité, leur formation et leur indépendance²¹³¹.

656. L'image d'un nouveau statut se dessine depuis la loi « Macron ». Malgré la différence entre le statut des juges prud'hommes et celui des autres juges, ils peuvent être assimilés à des juges de carrière à condition que soient assurées « des garanties appropriées permettant de satisfaire au principe d'indépendance, indissociable de l'exercice de fonctions judiciaires (...) »²¹³². C'est dans ce contexte que des améliorations ont été apportées par plusieurs réformes successives²¹³³, notamment depuis la loi Macron du 6 août 2015²¹³⁴ qui a renforcé les devoirs déontologiques et la discipline des conseillers prud'hommes. L'image d'un nouveau statut se dessine enfin.

657. Une protection spécifique des conseillers prud'hommes. Certes, les conseillers prud'hommes ne sont pas considérés comme des juges professionnels, mais les fonctions qu'ils exercent leur garantissent une protection spécifique. L'exercice de ces fonctions prud'homales ne peut être une cause de sanction ou de rupture de leur contrat de travail par l'employeur²¹³⁵. Ils bénéficient par conséquent d'une protection particulière en cas de rupture du contrat de travail, leur licenciement est soumis à la procédure d'autorisation administrative (c'est-à-dire à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail) prévue par le livre IV de la deuxième partie du Code du travail français relatif aux salariés protégés²¹³⁶,

²¹²⁷ E. Serverin, « Les conseillers prud'hommes sont-ils encore des juges comme les autres », RDT 2007, p. 120.

²¹²⁸ *Ibid.*

²¹²⁹ F. Héas, « Le statut des conseillers prud'hommes », Dr. soc., 2017, p. 588.

²¹³⁰ *Idem.*

²¹³¹ A. Gonçalves, « Réforme de la procédure de la prud'homie : focus sur le statut du conseiller prud'homal dans le projet de loi Macron, Gaz. Pal. 2015, n° 188, p. 9 » ; P. Henriot, « Ne rien changer (ou presque) pour que tout change, Que reste-t-il de la prud'homie ? RDT 2017, p. 143.

²¹³² Décision n° 2003-466 DC du 20 février 2003, Loi organique relative aux juges de proximité. V. <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2003/>.

²¹³³ D'abord, par une loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du titre 1^{er} du livre V du Code du travail relatif aux conseils de prud'hommes, JO 19 janvier 1979. Ensuite, par la Loi n° 2015-990, 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JO 7 août 2015.

²¹³⁴ La loi dite « Macron », pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, *op.cit.*

²¹³⁵ C. trav., français, art. L. 1442-19, al. 1.

²¹³⁶ C. trav., français, art. L. 1442-19, al. 2.

ils sont donc considérés comme étant des salariés protégés à l'instar des représentants du personnel²¹³⁷.

658. Un conseiller prud'homal peut être récusé²¹³⁸. La partie qui veut récuser un juge ou demander le renvoi pour cause de suspicion légitime devant une autre juridiction de même nature doit, sous peine d'irrecevabilité, le faire dès qu'elle a connaissance de la cause justifiant la demande²¹³⁹. En aucun cas la demande ne peut être formée après la clôture des débats²¹⁴⁰. Elle doit contenir les motifs précis de récusation²¹⁴¹. La demande est formée par simple déclaration au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes concerné, rendant la demande de récusation informelle.

659. Encadrer les demandes de récusation. Il pourrait être judicieux d'encadrer ce type de demandes, afin qu'elles ne soient pas détournées par des justiciables de mauvaise foi ou utilisées à des fins dilatoires. Le Code de procédure civile français dans les dispositions de l'article 348 précise que « si la demande de récusation ou de renvoi pour cause de suspicion légitime est rejetée, son auteur peut être condamné à une amende civile d'un maximum de 10 000 euros sans préjudice des dommages-intérêts qui pourraient être réclamés ». Nous proposons donc une amélioration des dispositions de cet article comme suit : « En cas d'utilisation de la demande de récusation à des fins dilatoires, son auteur sera condamné à une amende d'un maximum de 10 000 euros... ».

660. Les conseillers prud'hommes sont désormais soumis à des règles de déontologie. Par ailleurs, les conseillers prud'hommes ne sont pas régis par le statut de la magistrature, mais ils participent au service de la justice « en qualité de magistrat »²¹⁴². Désormais, ces derniers sont soumis aux obligations générales qui s'appliquent à tous les magistrats professionnels²¹⁴³. Ils exercent leurs fonctions en toute indépendance, impartialité, dignité et probité et se comportent de façon à exclure tout doute légitime à cet égard. Ils s'abstiennent, notamment, de tout acte ou comportement public incompatible avec

²¹³⁷ Le conseiller prud'homal était déjà considéré comme salarié protégé dans le cadre de la loi n° 79-44 du 18 janvier 1979 portant modification des dispositions du titre 1^{er} du livre V du Code du travail relatif aux conseils de prud'hommes, son licenciement était soumis à la décision du bureau de jugement, présidé par le président de grande instance (Tribunal Judiciaire).

²¹³⁸ C. trav., français, art. L. 1457-1 : « le conseiller prud'homme peut être récusé : 1° Lorsqu'il a un intérêt personnel à la contestation, le seul fait d'être affilié à une organisation syndicale ne constituant pas cet intérêt personnel ; 2° Lorsqu'il est conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin, parent ou allié jusqu'au degré de cousin germain inclusivement d'une des parties ; 3° Si, dans l'année qui a précédé la récusation, il y a eu action judiciaire, criminelle ou civile entre lui et une des parties ou son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou ses parents ou alliés en ligne directe ; 4° S'il a donné un avis écrit dans l'affaire ; 5° S'il est employeur ou salarié de l'une des parties en cause ».

²¹³⁹ CPC, français, art. 342, modifié par Décret n° 2017-892 du 6 mai 2017- art. 2.

²¹⁴⁰ *Idem*.

²¹⁴¹ Civ. 2^e, 24 janv. 2002, n° 00-01.225, Bull. civ. V, n° 549.

²¹⁴² soc. 12 oct. 2005, Bull. civ., V, n° 286, pourvoi n° 03-47.749

²¹⁴³ Depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

leurs fonctions²¹⁴⁴, et sont tenus au secret des délibérations²¹⁴⁵. Leur est interdite toute action concertée, de nature à arrêter ou à entraver le fonctionnement des juridictions lorsque le renvoi de l'examen d'un dossier risquerait d'entraîner des conséquences irrémédiables ou manifestement excessives pour les droits d'une partie²¹⁴⁶.

661. Un pouvoir disciplinaire pour les conseillers prud'hommes depuis 2017. En plus de la limitation de leur droit de grève, une autre mesure est mise en place à compter du 1^{er} février 2017, les conseillers prud'hommes sont depuis soumis à un pouvoir disciplinaire exercé par une commission nationale de discipline²¹⁴⁷. Les sanctions applicables aux conseillers qui étaient : la censure, la suspension pour une durée inférieure à six mois et la déchéance sont depuis la loi du 6 août 2015 : le blâme, la suspension pour une durée ne pouvant excéder six mois, la déchéance assortie d'une interdiction d'exercer les fonctions de conseiller prud'hommes pour une durée maximale de dix ans ainsi que la déchéance assortie d'une interdiction définitive d'exercer les fonctions de conseiller prud'homme²¹⁴⁸. En outre, tout conseiller prud'homme qui, sans motif légitime et après mise en demeure, refuse de remplir le service auquel il est appelé peut-être déclaré démissionnaire²¹⁴⁹.

662. Il en résulte donc que l'idée d'un vrai statut concernant les conseillers prud'hommes se concrétise par la limitation de leur droit de grève, les sanctions, la création d'une commission nationale de discipline, etc. Par la réunion de l'ensemble de ces ingrédients, il est temps de créer un vrai statut pour les conseillers prud'hommes, un statut à l'instar des juges professionnels ou pourquoi ne pas les intégrer directement au statut de la magistrature.

663. Les juges du travail marocain soumis à un statut critiqué. Les juges du travail marocains c'est-à-dire les juges affectés à la chambre sociale du tribunal de première instance comme il a été déjà expliqué sont des juges professionnels, ils ont les mêmes droits et devoirs que les autres magistrats de carrière²¹⁵⁰. Ces derniers jouent un rôle vecteur au sein de la juridiction, dans le cadre de leur statut et selon les principes fondamentaux relatifs à l'indépendance de la magistrature fixés par l'ONU. « Ils règlent les affaires dont ils sont saisis impartialement, d'après les faits et conformément à la loi, sans restriction et sans être

²¹⁴⁴ C. trav., français, art. L. 1421-2, al. 1.

²¹⁴⁵ C. trav., français, art. L. 1421-2, al. 2.

²¹⁴⁶ C. trav., français, art. L. 1421-2, al. 3.

²¹⁴⁷ V. Dans ce sens : C. trav., français, art. L. 1442-13-2 et R. 1442-21 à R. 1442-22-7.

²¹⁴⁸ C. trav., français, art. 1442-14.

²¹⁴⁹ C. trav., français, art. 1442-12.

²¹⁵⁰ V. Premier chapitre intitulé : « Droits et devoirs de magistrats » du Dahir du 11 novembre 1974 (26 chaoual 1394) portant loi n° 1-74-467 du formant Statut de la magistrature (V. Dans ce sens : <http://www1.worldbank.org/publicsector/civilservice/epublishdocs/NewAssets/Legislation/Morocco/MoroccoMagistratesLaw.pdf>).

l'objet d'influences, incitations, pressions, menaces ou interventions indues, directes ou indirectes, de la part de qui que ce soit ou pour quelque raison que ce soit»²¹⁵¹. Cependant, le statut des magistrats marocains a été critiqué de nombreuses fois, du fait de son inadéquation avec les normes internationales²¹⁵², parce qu'il ne garantit pas au juge l'indépendance suffisante dans l'exercice de ses fonctions²¹⁵³. De nombreuses réformes ont été engagées dans ce sens pour renforcer la déontologie, la discipline et l'indépendance de la magistrature²¹⁵⁴.

664. La nomination des juges mise en cause. Dans un premier temps, la procédure de nomination des magistrats en droit marocain a été mise en cause à maintes reprises par le Comité des Droits de l'homme pour sa non-transparence²¹⁵⁵, ce qui met à mal l'indépendance de la magistrature²¹⁵⁶. Or, il n'y a pas de texte dans le statut de la magistrature²¹⁵⁷ qui prévoit que la procédure soit soumise à des normes de sélection objectives, strictes, indépendantes, transparentes et inamovibles conformément aux normes internationales²¹⁵⁸. À ce jour, la procédure de nomination des juges est sous le contrôle du ministre de la Justice²¹⁵⁹, c'est la raison pour laquelle plusieurs auteurs proposent une réforme du statut des juges²¹⁶⁰, en évitant la participation du pouvoir exécutif à la procédure de leur nomination, afin de garantir l'indépendance des juges du travail et du pouvoir judiciaire d'une manière générale²¹⁶¹.

665. Des sanctions disciplinaires prononcées par le ministre de la Justice. Dans un deuxième temps, le statut de la magistrature prévoit des sanctions disciplinaires pour tout

²¹⁵¹ V. Les principes fondamentaux de l'indépendance de la Magistrature sur le site de l'organisation des nations unies : <https://www.ohchr.org/fr/professionalinterest/pages/independencejudiciary.aspx>

²¹⁵² Mémoire sur la réforme du pouvoir judiciaire au Maroc, Commission Internationale des juristes, Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, libération, le 16 avril 2013 ; V. https://www.libe.ma/Memorandum-sur-la-reforme-du-pouvoir-judiciaire-au-Maroc_a37166.html.

²¹⁵³ *Idem*.

²¹⁵⁴ *Idem*.

²¹⁵⁵ Rapport du Comité des droits de l'homme, V. 1, Assemblée générale, Document officiels, Cinquante-sixième session, Supplément n° 40 (A/56/40) 227 p.

V. [https://undocs.org/pdf?symbol=fr/A/56/40%5BVOL.I%5D\(SUPP\)](https://undocs.org/pdf?symbol=fr/A/56/40%5BVOL.I%5D(SUPP))

²¹⁵⁶ L'article 5 du Dahir du 11 novembre 1974, précité, dispose que : « les attachés de justice sont recrutés selon les besoins des différentes juridictions par voie de concours ouverts ». Dans ce sens, l'article 6 du même Dahir prévoit également que : « les candidats ayant satisfait aux épreuves du concours prévu à l'article précédent sont, dans l'ordre de leur classement, nommés attachés de justice par arrêté de justice ».

²¹⁵⁷ En droit marocain, la procédure de sélection est soumise au ministère de la justice comme prévu aux articles 5 et 6 du dahir du 11 novembre 1974, *op.cit.*, formant statut de la magistrature.

²¹⁵⁸ Selon les principes fondamentaux des nations Unies relatifs à l'indépendance de la Magistrature, Principe 10 : « Les personnes sélectionnées pour remplir les fonctions de magistrat doivent être intègres et compétentes et justifier d'une formation et de qualifications juridiques suffisantes. Toute méthode de sélection des magistrats doit prévoir des garanties contre les nominations abusives » ; Principe 13. Le principe A, § 4 (O) des Directives et principes sur le droit à un procès équitable et à l'assistance judiciaire en Afrique et identique : « La promotion des juges, lorsqu'un tel système existe, doit être fondée sur des facteurs objectifs, notamment sur leur compétence, leur intégrité et leur expérience ». V. dans ce sens : <https://undocs.org/pdf>

²¹⁵⁹ V. Les articles 5 et 6 de la loi n° 1.74.467 du 11 novembre 1974 portant statut des magistrats, *op.cit.*

²¹⁶⁰ R. Filali Meknassi, B. Bouabid, « Réforme de la justice », Coll. « Les cahiers Bleu », n° 15, Rabat, 2010, 54 p ; FIDH, Maroc : La justice marocaine en chantier ; des réformes essentielles, mais non insuffisantes pour la protection des droits humains, Paris, 2014, 40 p.

²¹⁶¹ *Idem*.

manquement d'un magistrat à ses devoirs²¹⁶². Ces sanctions sont prononcées par arrêté du ministre de la Justice après avis du conseil supérieur de la magistrature²¹⁶³. Là encore les sanctions sont contrôlées par le ministre de la Justice²¹⁶⁴, le juge qui fait l'objet de sanctions se retrouve devant la difficulté d'accéder à son dossier²¹⁶⁵ qu'il lui est par conséquent impossible de réexaminer²¹⁶⁶. La solution proposée consiste à confier cette procédure de sanction à une institution indépendante et impartiale, en respectant les droits des magistrats à une procédure équitable avec possibilité de réexaminer les sanctions disciplinaires prononcées à leur encontre²¹⁶⁷.

666. Inamovibilité des juges. Par ailleurs, les magistrats du siège dont font partie les magistrats de la chambre sociale sont inamovibles²¹⁶⁸, ces dispositions ne concernent donc pas les juges du parquet qui ne bénéficient pas de la protection de l'inamovibilité²¹⁶⁹. Le législateur marocain doit se pencher sur cette question en garantissant leur indépendance et leur inamovibilité²¹⁷⁰.

667. Droit de grève limité. En outre, les juges marocains n'ont ni le droit de constituer de syndicats professionnels, ni d'en faire partie²¹⁷¹, cette limitation de leur droit de liberté d'association²¹⁷² est considérée comme étant non conforme aux normes internationales²¹⁷³. La constitution marocaine adoptée en 2011 a essayé d'apporter des solutions, notamment dans son article 111 qui a autorisé les magistrats à intégrer ou à créer des associations professionnelles, dans le respect des devoirs d'impartialité et d'indépendance²¹⁷⁴. Il maintient, cependant, l'interdiction d'adhérer à des organisations

²¹⁶² Art. 58 du statut de la magistrature : « Tout manquement par magistrat aux devoirs de son état, à l'honneur, à la délicatesse ou à la dignité, constitue une faute susceptible d'une sanction disciplinaire ».

²¹⁶³ Art. 60 du statut de la magistrature, *op.cit.*

²¹⁶⁴ Art. 58 et 60 du statut de la magistrature, *op.cit.*

²¹⁶⁵ Commission Internationale des juristes, « Réformer le système judiciaire au Maroc », 26 avril 2013, 9 p.

²¹⁶⁶ *Ibid.*

²¹⁶⁷ *Ibid.*

²¹⁶⁸ Art. 108 de la constitution marocaine de 2011 : « Les magistrats du siège sont inamovibles ».

²¹⁶⁹ Les dispositions de l'article 108 de la constitution précitée, ne mentionne pas les juges du parquet, ils donc exclus de la protection de l'inamovibilité.

²¹⁷⁰ Commission Internationale des juristes, Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, « Mémoire sur la réforme du pouvoir judiciaire au Maroc », présenté le 16 avril 2013, 13 p. V. https://www.fidh.org/IMG/pdf/maroc_memo_fr.pdf

²¹⁷¹ Au Maroc, la loi de du 11 novembre 1974 formant Statut de la Magistrature limite le droit des juges de créer ou de faire partie des associations professionnelles, dans son article 14 qui précise que : « Quelle que soit leur position au sein du corps de la Magistrature, les magistrats ne peuvent ni constituer de syndicats professionnels, ni en faire partie ».

²¹⁷² *Idem.*

²¹⁷³ Principe 8 des principes fondamentaux de l'ONU précise que : « Conformément à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, les membres du système judiciaire ont les mêmes droits que les autres citoyens en matière de liberté d'expression, de croyance, d'association et de réunion ; sous réserve que celles-ci soient exercées dans le respect de la dignité de leur fonction, de l'impartialité et de l'indépendance du système judiciaire ». La Charte européenne sur le statut des juges précise également : « Les organisations professionnelles mises en place par les magistrats, et auxquelles tout magistrats devrait être libre d'adhérer, contribuant particulièrement à la défense de ces droits qui leur sont conférés par leur statut, en particulier en relation avec les autorités et les organismes impliqués dans les décisions les concernant ».

²¹⁷⁴ L'article 111 de la constitution marocaine de juillet 2011 prévoit que : « Les magistrats jouissent de la liberté d'expression, en compatibilité avec leur devoir de réserve et l'éthique judiciaire. Ils peuvent adhérer à des associations ou créer des associations professionnelles, dans le respect des devoirs d'impartialité et d'indépendance de la justice et dans les conditions prévues par la loi. Ils ne peuvent adhérer à des partis politiques ou à des organisations syndicales ».

syndicales²¹⁷⁵. Par conséquent, la garantie de la liberté d'expression et d'association semble une nécessité afin de mettre le statut des juges en conformité avec les normes internationales²¹⁷⁶.

668. Un Code de déontologie enfin adopté depuis 2021, mais qui nécessite encore des améliorations. Depuis 2016 et après la condamnation de plusieurs magistrats²¹⁷⁷, de nombreuses voix se sont élevées pour l'adoption d'un Code de déontologie²¹⁷⁸, qui peut garantir les droits des magistrats marocains, notamment la liberté d'expression et d'adhésion à des associations professionnelles, en matière d'indépendance et de responsabilité judiciaire²¹⁷⁹. En 2021, un Code de déontologie²¹⁸⁰ a été enfin adopté par le Conseil Supérieur du Pouvoir judiciaire²¹⁸¹, il définit les principes fondamentaux : indépendance, impartialité, probité ou réserve, droits et devoirs des magistrats, la liberté d'expression et d'association des magistrats²¹⁸². Il a mis également en place une commission chargée du contrôle et du suivi de l'observation, par les magistrats des règles de déontologie²¹⁸³. Malgré les mesures prises, le Code de déontologie a été largement critiqué par le Club des magistrats, cette association reproche au Conseil l'absence d'approche participative au moment de son élaboration²¹⁸⁴. En ce qui concerne la question de la liberté d'expression revendiquée par les associations des magistrats, rien n'a été changé²¹⁸⁵ depuis la mise en œuvre de ce Code, il

²¹⁷⁵ V. Les dispositions du dernier alinéa de l'article 111 de la constitution marocaine précité.

²¹⁷⁶ Notamment avec les principes posés par l'ONU, V. dans ce sens : *supra*, note 2173 de bas de page.

²¹⁷⁷ Le magistrat Mohamed El Haini, substitut du procureur du Roi près de la cour d'appel de Kénitra, qui a été révoqué par le Conseil Supérieur de la Magistrature à cause de ses opinions politiques et son militantisme pour une indépendance du pouvoir judiciaire. Pour plus de détails sur cette affaire il faut voir : Révocation définitive du magistrat el haini, Médias24, par A. El houri, le : 11 février 2016. V. <https://www.medias24.com/2016/02/11/revocation-definitive-du-magistrat-el-haini/> ; Mohamed El haini : Récit d'une descente aux enfers, Médias24, par A. EL Hourri, le : 14 novembre 2016. V. <https://www.medias24.com/2016/11/14/mohamed-el-haini-recit-d-une-descente-aux-enfers/> ; Officiel : Mohamed El Haini avocat au bureau de Tétouan, Médias24, par A.E.H, le 14 mars 2018. V. <https://www.medias24.com/2018/03/14/officiel-mohamed-el-haini-avocat-au-barreau-de-tetouan/> ; Le juge El Haini, est-il toujours dans le collimateur de Ramid ? Maroc diplomatique, M. Taleb, le : 03 mars 2017. V. <https://maroc-diplomatique.net/juge-el-haini-toujours-collimateur-de-ramid/> ; Amal Hammami, substitut du procureur du Roi près le TPI de Salé, a été exclu 6 mois de ses fonctions, avec une mutation d'office à cause d'une publication sur sa page Facebook exprimant son opinion sur une loi adoptée récemment la Chambre des conseillers, relatif au Conseil supérieur du pouvoir judiciaire et fixant le statut des magistrats. V. <https://www.medias24.com/2016/02/12/une-magistrate-sanctionnee-pour-ses-posts-facebook/>

²¹⁷⁸ En 2016, la Commission Internationale des juristes avait appelé les autorités marocaines à adopter en collaboration avec des associations de juges, un Code de déontologie en conformité avec les normes internationales. V. <https://www.icj.org/fr/maroc-conduite-judiciaire-et-developpement-dun-Code-de-deontologie-a-la-lumiere-des-normes-internationales/> ;

²¹⁷⁹ V. le lien suivant : <https://www.icj.org/fr/maroc-conduite-judiciaire-et-developpement-dun-Code-de-deontologie-a-la-lumiere-des-normes-internationales/> ;

²¹⁸⁰ V. Le Code de déontologie version française : <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2016/12/Morocco-Code-of-Ethics-Advocacy-Analysis-Brief-2016-FRE.pdf>

²¹⁸¹ Publié au Bulletin officiel du 8 mars 2021, V. http://www.sgg.gov.ma/Portals/1/BO/2021/BO_6967_

²¹⁸² V. L'article : « Code de déontologie judiciaire : un magistrat reste un magistrat même sur Facebook » <https://www.medias24.com/2021/03/11/Code-de-deontologie-judiciaire-un-magistrat-reste-un-magistrat-meme-sur-facebook/>

²¹⁸³ *Idem*

²¹⁸⁴ *Idem*.

²¹⁸⁵ V. L'article : La liberté d'expression : Le Club des magistrats fustige des poursuites « tendancieuse ». V. <https://www.medias24.com/2020/11/30/liberte-d-expression-le-club-des-magistrats-fustige-des-poursuites-tendancieuses/>.

V. égal. L'article suivant : « Le conseil supérieur du pouvoir judiciaire face aux attaques du Club des magistrats », V. <https://www.medias24.com/2021/02/22/le-conseil-superieur-du-pouvoir-judiciaire-face-aux-attaques-du-club-des-magistrats/>

n'y a pas eu d'amélioration, car plusieurs magistrats ont fait l'objet de poursuites disciplinaires à la suite de publications sur les réseaux sociaux exprimant leurs opinions²¹⁸⁶. Le législateur marocain pourrait prendre en considération les remarques des associations de magistrats pour l'amélioration de ce Code et pour une indépendance de la magistrature effective. Outre, la question du statut des magistrats de carrière dont fait partie le juge du travail, la question de son indemnisation se pose aussi, car la valorisation du juge du travail ne se limite pas seulement à l'amélioration de son statut, mais repose également sur sa rémunération.

2. Une indemnisation à la hauteur de la fonction exercée.

669. Les conseillers prud'homaux sont désormais à la charge de l'État. Jusqu'en 1979 les fonctions de conseiller prud'homme étaient financées par les communes²¹⁸⁷, désormais et après plusieurs modifications²¹⁸⁸, elles sont à la charge de l'État qui en assure le financement²¹⁸⁹. Le temps passé pour l'exercice de leurs fonctions prud'homales pendant les heures de travail est assimilé à un temps de travail effectif²¹⁹⁰. La question de l'indemnisation du temps consacré à cette fonction a fait l'objet de débats²¹⁹¹, notamment après la réforme des référentiels de l'indemnisation qui a introduit un barème de temps de jugement²¹⁹². Ces durées sont de 30 minutes pour un procès-verbal, 1 heure pour une ordonnance et 5 heures pour un jugement²¹⁹³. Toutefois, en raison de la complexité des dossiers et de la multiplicité des chefs des demandes, ces durées peuvent être dépassées²¹⁹⁴, cela peut causer un dysfonctionnement de la juridiction du travail²¹⁹⁵. Le législateur a tempéré ces limitations de temps consacrées à la rédaction de jugement : lorsqu'il est

²¹⁸⁶ V. L'article intitulé : « Code de Déontologie judiciaire : Un magistrat reste un magistrat, même sur Facebook », *op.cit.* ; V. égal. L'article : La liberté d'expression : Le Club des magistrats fustige des poursuites « tendancieuses ». V. <https://www.medias24.com/2020/11/30/liberte-dexpression-le-club-des-magistrats-fustige-des-poursuites-tendancieuses/>.

²¹⁸⁷ G. Auzero, Dirk Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, 34^e éd., Précis Dalloz, 2021, p. 130.

²¹⁸⁸ Réforme de la justice prud'homale (V. <https://www.senat.fr/questions/>).

²¹⁸⁹ C. trav., art. L. 1442-1, cet article a été modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 – art. 258.

²¹⁹⁰ C. trav., français, art. L. 1442-6, al. 1, modifié par la loi n° 2009 du 12 mai 2009 – art. 31.

²¹⁹¹ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, *op.cit.*

²¹⁹² Décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes, JORF n° 0140 du 17 juin 2008.

²¹⁹³ C. trav., français, art. D. 1423-66, cet article a été modifié par Décret n°2014-332 du 13 mars 2014 – art. 2.

²¹⁹⁴ C. trav., français, art. D. 1423-65, cet article a été modifié par Décret 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 43.

²¹⁹⁵ Comme il a déjà été expliqué l'amélioration de la juridiction du travail consiste à une amélioration du statut des juges qui assurent la justice au sein de cette institution. Par conséquent, la fragilité de ce statut, notamment sur le plan de leur rémunération provoque un dysfonctionnement de la juridiction.

supérieur à la durée fixée, le conseiller saisit sans délai le président du conseil de prud'hommes qui doit décider de la durée de rédaction dans les huit jours de sa saisine²¹⁹⁶.

670. Augmentation de temps consacré au traitement des dossiers et du taux horaire. En dépit de la fixation de la durée de jugement, la durée peut être dépassée sur autorisation du président du conseil de prud'hommes. Afin de garantir l'indépendance de cette institution, il est préférable de modifier les dispositions des articles D. 1423-65 et D. 1423-66 du Code du travail, en supprimant ce barème et en laissant aux conseillers prud'hommes le temps qu'il faut pour traiter les dossiers sans aucune autorisation, ce qui a été décidé par le Conseil d'État qui a remédié à cette situation le 17 mars 2010²¹⁹⁷. Aussi, le taux horaire d'allocation fixé actuellement à 8,44 euros, pour l'indemnisation des vacations des conseillers prud'hommes²¹⁹⁸, semble minime par rapport à la charge de travail, montant à revoir pour la valorisation de l'institution prud'homale en général et la fonction de conseiller prud'homme en particulier.

671. La question de la rémunération des juges marocains. La question de la rémunération des juges a toujours fait l'objet de débats²¹⁹⁹, elle a connu au fil des années plusieurs changements²²⁰⁰. Pour les associations des magistrats, cette rémunération reste encore médiocre par rapport à la charge de travail²²⁰¹, tandis que l'ex-ministre de la Justice Mr Mustapha Ramid, estime qu'elle reste malgré les critiques la rémunération la plus élevée dans le régime des fonctionnaires de l'administration publique²²⁰² et au Maghreb²²⁰³.

672. Des salaires raisonnables par rapport au niveau de vie au Maroc. En 2006, le salaire de base d'un juge en début de carrière était d'environ 7 565,40 DH (700 €) net par mois, et d'environ 10,565 DH (960 €) pour un juge du 2^e grade, un juge de 1^{er} grade touchait à peu près 15,616 DH (1 420 €)²²⁰⁴. Le salaire d'un juge bien placé dans la hiérarchie était d'environ 30 000 DH (2 730 €) net par mois²²⁰⁵. Le Maroc a beaucoup progressé au niveau de la rémunération des magistrats, il a entamé une politique de revalorisation des salariés

²¹⁹⁶ C. trav., français, art. D. 1423-66, *op.cit.*

²¹⁹⁷ Le Conseil d'État a remédié à cette situation, il a annulé le 17 mars 2010 l'article 3 posé par le Décret du 16 juin 2008 précité, qui plafonnait par les articles D. 1423-66 du Code du travail, sans possibilité de dérogation, le nombre d'heures indemnifiables pour la rédaction des ordonnances, des procès-verbaux. V. Dans ce sens CE du 17 mars 2010, n° 319785. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000021996078/>.

²¹⁹⁸ C. trav., français, art. D. 1423-56, cet article a été modifié par Décret n° 2017-1779 du 27 décembre 2017 – art. 1.

²¹⁹⁹ Le site officiel de Club des magistrats marocain : <https://www.club-magistrats-maroc.com/archives/1792>
V. Égal.; A. El Hourri, « Les Magistrats réclament une nouvelle augmentation de salaire : <https://www.medias24.com/2019/05/27/les-magistrats-reclament-une-nouvelle-augmentation-des-salaires/>

²²⁰⁰ M. Chakir Alaoui, « RAMID, Les chiffres et les juges » : V. <https://fr.le360.ma/politique/ramid-les-chiffres-et-les-juges-24451>.

²²⁰¹ A. El Hourri, « Les Magistrats réclament une nouvelle augmentation de salaire », *op.cit.*

²²⁰² V. Projet de loi de Finances pour l'année Budgétaire de 2019 : <https://www.chambredesrepresentants.ma/>

²²⁰³ M. Chakir Alaoui, « RAMID, les chiffres et les juges », le 04/11/2014 ; V. <https://fr.le360.ma/politique/>

²²⁰⁴ A. Nouaydi, L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire – Le cas du Maroc, rapport REMDH, 2008, 44 p.

²²⁰⁵ *Idem.*

entre 2014 et 2015, les augmentations n'étaient pas négligeables²²⁰⁶. Prenons par exemple l'année 2014, le salaire mensuel net d'un magistrat de 1^{er} grade était de 18 589,13 DH (1732,90 euros), alors que le salaire d'un magistrat de 2^e grade était 12 774,15 DH (1190,82 euros) et 14 346,44 DH (1337,39 euros) pour un magistrat de 3^e grade²²⁰⁷. En 2015, lors de l'annonce du budget de ministère de la Justice, l'ex-ministre, Mr Mustapha Ramid, annonce à nouveau une augmentation importante des salaires des juges, qualifiée d'historique²²⁰⁸. Désormais, un juge de 1^{re} catégorie touchera un salaire mensuel de 14,364 DH (1337 euros), pour un juge de 2^e catégorie 16.774 DH (1561 euros), tant qu'un magistrat de 3^e s'élève à 21,939 DH (2042 euros). Un juge hors échelle touchera un salaire mensuel de 33 000 DH (3072 euros)²²⁰⁹.

673. Il en ressort que les salaires des juges marocains dont font partie les juges spécialisés dans le contentieux individuel du travail ont connu au fil de temps plusieurs augmentations. Compte tenu du niveau de vie et par rapport au salaire minimum au Maroc qui est environ de 2689 DH (253 euros/mois), les salaires précités restent quand même raisonnables, mais le législateur marocain devrait continuer dans ce sens pour rendre ce métier plus attractif. Il serait également pertinent de revoir la question des indemnités jugées insuffisantes par les magistrats, notamment les indemnités de permanence, de transport de séjour, de logement et la question des heures supplémentaires, le 13^e et 14^e mois²²¹⁰. Dans ce contexte, l'amélioration de la qualité de la justice en matière de droit du travail ne concerne pas seulement les juges, mais englobe l'ensemble des composantes de la juridiction spécialisée en la matière, en particulier les greffiers qui jouent un rôle important.

§3 : Renforcer la place du greffe et réaffirmer la présence du parquet au sein de la juridiction du travail.

674. Les greffiers de juste joue un rôle primordial au sein de la juridiction du travail en France et au Maroc, ces derniers ont beaucoup de problèmes liés notamment à la charge de travail qui leur incombent et à leur statut. C'est pour cela que l'amélioration de la situation

²²⁰⁶ A. El Hourri, « Une augmentation « historique » des salariés des magistrats », le 6 décembre 2014 ; V. <https://www.medias24.com/2014/12/06/une-augmentation-historique-des-salaires-des-magistrats/>

²²⁰⁷ *Idem.*

²²⁰⁸ *Idem.*

²²⁰⁹ M. Chakir Alaoui, « RAMID, les chiffres et les juges », *op.cit.*

²²¹⁰ A. El Hourri, « Les Magistrats réclament une nouvelle augmentation de salaire : <https://www.medias24.com/2019/05/27/les-magistrats-reclament-une-nouvelle-augmentation-des-salaires/>

des greffiers semble obligatoire puisqu'ils représentent la pierre angulaire de la juridiction du travail. Par ailleurs, il faudrait également renforcer la présence du parquet en matière de contentieux du travail, car leur présence au sein de la juridiction du travail dans certains contentieux pourrait valoriser la place de la juridiction du travail et donner une valeur aux décisions prononcées par celle-ci.

675. Il semble en conséquence opportun d'analyser dans un premier temps la possibilité du renforcement de la place des greffiers **(A)**, et dans un second temps la question de la présence du parquet **(B)** au sein de la juridiction du travail en droit français et en droit marocain simultanément.

A. Renforcer la place du greffe au sein de la juridiction du travail.

676. La situation des greffiers au sein de la juridiction prud'homale comme il a été expliqué pose des difficultés²²¹¹, liées à la nature de leur statut qui les différencie de celui des conseillers de prud'hommes et à la diversité des tâches qu'ils exercent²²¹². En droit marocain, le personnel des greffes rencontre des problèmes identiques au personnel des greffes français, notamment liés à leur statut²²¹³, à la nature des tâches qui leur sont confiées, à la faiblesse de leur rémunération, à leur formation qui semble insuffisante, etc.²²¹⁴

677. Le renforcement du rôle de greffe est primordial du fait de son emplacement au sein de la juridiction du travail. Cela ne sera réalisé que par l'allègement des tâches qui lui incombent **(1)** et par la révision du statut des greffiers **(2)**.

1. Alléger les tâches des greffiers.

678. En droit du travail français, le greffe assure plusieurs tâches. Le greffe du conseil de prud'hommes dirigé par un directeur de greffe se retrouve obligé d'assurer en plus des tâches administratives, des tâches juridictionnelles. Il lui revient d'assister les conseillers

²²¹¹ H. Michel, L. Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique. Actualité d'une institution bicentenaire, Rapport 2016, Mission de recherche, Droit et justice, pp. 62-66.

²²¹² *Ibid.*

²²¹³ Projet de décret n° 2.18.932 complétant le décret n° 2.11.473 du 14 septembre 2011 portant Statut particulier du Secrétariat greffe, adopté par le conseil du Gouvernement du 13 Décembre 2018.

²²¹⁴ V. Rapport de la Banque mondiale, Maroc : L'évaluation du Système Juridique et judiciaire, n° 29864, 2013, 106 p ; Haute Instance du Dialogue National sur la Réforme du Système judiciaire, Charte de la réforme judiciaire, juillet 2013, 224 p.

prud'hommes à l'audience²²¹⁵, de contrôler le relevé des temps d'activités indemnifiables pour chaque conseiller de prud'hommes²²¹⁶, d'identifier les heures de début et de fin de chaque activité déclarée²²¹⁷. Il se charge également de la gestion matérielle, financière et le cas échéant de la gestion des locaux du CPH,²²¹⁸ etc. L'exercice de ces missions semble difficile dans la pratique, faire face à ces difficultés est indispensable pour l'allègement de la charge qui pèse sur les greffiers.

679. Le bon fonctionnement de conseil de prud'hommes nécessite l'amélioration des conditions de travail de greffe. D'abord, le bon fonctionnement du conseil de prud'hommes dépend non seulement des conseillers prud'hommes, mais également du greffier du fait dans son rôle important au sein de cette juridiction²²¹⁹. Or, les équipes des greffes sont souvent très réduites et les postes vacants sont parfois pourvus avec beaucoup de retard²²²⁰. Il faut par conséquent combler en urgence ce manque d'effectifs du personnel des greffes²²²¹. Ensuite, la question du contrôle de l'indemnisation des conseillers, actuellement exercé par les greffes²²²², se heurte toujours à des critiques de la part des juges prud'hommes²²²³, c'est pour cela que nous proposons une automatisation de la gestion de cette indemnisation, pour alléger et simplifier la charge de leur travail²²²⁴. En outre, le greffier a une mission importante, celle de l'assistance des conseillers prud'hommes à l'audience²²²⁵. Il est en effet courant que la rédaction des jugements ne soit pas la tâche la plus facile pour les conseillers²²²⁶, les greffiers réalisent souvent des relectures plus ou moins poussées des jugements, afin de s'assurer qu'ils répondent bien à toutes les demandes²²²⁷. Par conséquent, ces fonctionnaires jouent un rôle plus important dans la juridiction prud'homale que dans les autres juridictions²²²⁸.

680. Plus d'effectif pour alléger le greffe. Par ailleurs, l'allègement des tâches exercées par le greffe est nécessaire pour le bon fonctionnement du conseil de prud'hommes. Plusieurs modifications ont été déjà introduites dans ce sens, notamment par la création d'un

²²¹⁵ C. trav., français, art. R. 1423-41, al. 1.

²²¹⁶ C. trav., français, art. D. 1423-69, créé par le Décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 – art. 3.

²²¹⁷ C. trav., français, art. D. 1423-69, *op.cit.*

²²¹⁸ C. trav., français, art. R. 1423-39.

²²¹⁹ Le greffier est le maillon essentiel du bon fonctionnement de la juridiction prud'homale, il convoque les parties, il prépare les dossiers pour les conseillers prud'hommes, il rédige les procès-verbaux, etc.

²²²⁰ A. Canayer, N. Delatte, C. Féret, P. Gruny, Rapport d'information, Sénat, n° 653, 10 juillet 2019, p. 43.

²²²¹ *Idem.*

²²²² C. trav., français, art. D. 1423-69, *op.cit.*

²²²³ A. Lacabarts, L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, *op.cit.*, 2014, p. 35.

²²²⁴ A. Canayer, N. Delatte, C. Féret, P. Gruny, Rapport Sénat, n° 653, *op.cit.*, p. 66.

²²²⁵ C. trav., français, art. R. 1423-41, al. 1, *op.cit.*

²²²⁶ A. Canayer, N. Delatte, C. Féret, P. Gruny, Rapport Sénat, n° 653, *op.cit.*, p. 41.

²²²⁷ *Ibid.*

²²²⁸ *Ibid.*

« Guichet unique de greffe » au sein de la juridiction judiciaire²²²⁹ et la mise en place d'un CERFA unique pour saisir le conseil de prud'hommes²²³⁰. Ces mesures ont pour but de regrouper les effectifs des deux greffes²²³¹ et d'alléger le travail de greffe du CPH, selon les priorités locales²²³². Pourtant, ils ne bénéficient pas pour autant d'effectifs supplémentaires²²³³. Ainsi, la complexité du formulaire CERFA conduit à un renoncement de certains justiciables à faire valoir leurs droits et impose une charge de travail au greffe, chargé de recueillir ces demandes²²³⁴. Pour remédier à ces problèmes, il faudrait doter chaque juridiction prud'homale d'un greffe dédié, sans remise en cause du regroupement administratif des greffes du conseil de prud'hommes et du tribunal judiciaire, cela en garantissant de façon effective le bon fonctionnement du conseil de prud'hommes²²³⁵.

681. En droit du travail marocain, les greffiers sont importants au sein de la juridiction du travail. Comme en droit français, les greffiers de justice jouent un rôle essentiel dans le fonctionnement de la juridiction, car le législateur leur a confié de nombreuses tâches²²³⁶. Cependant, la diversité de leurs missions rend leur travail au quotidien de plus en plus difficile²²³⁷. L'allègement de leurs fonctions est indispensable pour le bon fonctionnement de la juridiction du travail en particulier et de la justice sociale d'une manière générale.

682. Manque d'effectif par rapport à la charge de travail. D'abord, il faut souligner que les juridictions marocaines tout comme les juridictions françaises souffrent d'un manque de personnel²²³⁸, dont font partie les greffiers de justice²²³⁹ c'est pour cela que le législateur marocain devrait opter pour une politique de recrutement de greffiers de justice, afin de répondre au besoin des tribunaux du Royaume²²⁴⁰. Ensuite, au-delà de la simple mission administrative des secrétariats de greffes, ils se voient confier d'autres responsabilités, notamment à caractère procédural, et très techniques qui dépassent parfois

²²²⁹ L'article L. 123-1 du Code de l'organisation judiciaire dispose que : « la Cour de cassation, les cours d'appel, les tribunaux judiciaires et les conseils de prud'hommes comprennent un greffe composé de fonctionnaires de l'État. Nonobstant le premier alinéa, lorsqu'un conseil de prud'hommes a son siège dans la même commune que le siège d'un tribunal judiciaire ou de l'une de ses chambres de proximité, le greffe du tribunal judiciaire comprend, d'une part, les services de greffe de cette juridiction et, d'autre part, le service de greffe du conseil des prud'hommes, dans des conditions propres à garantir le bon fonctionnement du conseil de prud'hommes. Le président du conseil de prud'hommes est consulté sur l'organisation du service de greffe du conseil de prud'hommes ». Cet article a été modifié par la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 – art. 95.

²²³⁰ V. <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R45128>

²²³¹ S. Guinchard, L'ambition raisonnée d'une justice apaisée, Rapport remis à la garde des sceaux, 30 juin 2008, p. 16.

²²³² A. Canayer, N. Delatte, C. Féret, P. Gruny, Rapport Sénat, n° 653, *op.cit.*, p. 48.

²²³³ *Ibid.*

²²³⁴ *Ibid.*, p. 35.

²²³⁵ *Ibid.*, p. 48.

²²³⁶ V. Le décret n° 473-11-2 du 14 septembre 2011 régissant le statut des greffiers de justice (traduit par nous-même). V. La version en arabe : <http://bdj.mmsp.gov.ma/Fr/Document/>

²²³⁷ V. *supra*. 108 et suiv.

²²³⁸ A. Ghazali, « Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi », 2005, pp. 85-86.

²²³⁹ *Ibid.*

²²⁴⁰ *Ibid.*, p. 90.

le simple suivi administratif d'un dossier²²⁴¹. C'est en ce sens que plusieurs missions doivent être attribuées à d'autres fonctionnaires et acteurs de justice, notamment les huissiers de justices, les juges-commissaires, les assistants-juristes, etc. Prenons l'exemple de la procédure de liquidation des sociétés en faillite souvent inspectées par les greffiers dont la formation en la matière est insuffisante, assistés d'experts judiciaires et de juges-commissaires.²²⁴² Cette procédure prend beaucoup de temps avec des conséquences déplorables sur sa mission principale, le législateur marocain doit donc se pencher sur cette question²²⁴³.

683. Créer des postes d'assistants-juristes pour alléger les tribunaux. En outre, l'allègement des tâches de cette catégorie de personnel de justice pourra être réalisé par la création de postes de juristes assistants²²⁴⁴ « *Law clerk* » ou encore « *Judicial assistant* » au sein de la juridiction qui sont capables d'assister les juges, de rédiger des décisions, etc. Ce poste d'assistant-juriste a été déjà introduit au sein des juridictions françaises depuis 2016²²⁴⁵.

684. Plus de moyens budgétaires et humains alloués à la justice. Toujours dans le but d'alléger les tâches des greffes, la création d'un « Guichet unique » semble une solution²²⁴⁶, il permettra de concentrer l'ensemble du greffe en un seul « Guichet unique », cette solution a été déjà adoptée par le législateur marocain pour faciliter l'accès à la justice²²⁴⁷. En dépit de cela, les juridictions dysfonctionnent à cause du manque d'effectif²²⁴⁸. Par ailleurs, il faut investir plus de moyens matériels et humains dans le secteur de la justice pour que le personnel puisse exercer ses missions dans de meilleures conditions²²⁴⁹, plusieurs efforts ont été faits dans ce sens, mais qui restent malheureusement insuffisants²²⁵⁰. En plus de ces mesures proposées au profit des greffes, il conviendrait dans un second temps de

²²⁴¹ Rapport de la Banque mondiale, Maroc : Évaluation du système juridique et judiciaire, *op.cit.*, p. 45.

²²⁴² *Ibid.*, p. 48.

²²⁴³ *Ibid.*

²²⁴⁴ Ce statut a été défini par le décret n° 2017-1618 du 28 novembre 2017 relatif aux juristes assistants et aux personnes habilitées à accéder au bureau d'ordre national automatisé des procédures judiciaires, JORF n° 0279 du 30 novembre 2017. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036114379/>.

²²⁴⁵ La fonction a été créée par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 dite « la loi de modernisation de la Justice du XXI^e siècle. V. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/article_jo/JORFARTI000033418872.

²²⁴⁶ La Haute Instance du Dialogue National (H.I.D.N), Charte de la réforme du système judiciaire, *op.cit.*, p. 195

²²⁴⁷ *Idem.*

²²⁴⁸ The World Banque, Rapport n° 29864 de la banque mondiale, Maroc : Évaluation du Système Juridique et judiciaire, 2003, 106 p. V. <https://documents1.worldbank.org/curated/ar/803801468.pdf>

²²⁴⁹ A. Ghazali, « Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi », 2005, *op.cit.*, pp. 91-98.

²²⁵⁰ Afin de mesurer l'effort budgétaire fourni par l'État marocain pour le secteur de la justice, une étude a été réalisée entre 1993-2003 et consistait dans la comparaison de l'évolution du budget du ministère de la Justice par rapport à l'évolution du Budget de l'État dans son ensemble. Cette étude avait montré que l'effort budgétaire fourni par l'État au profit de secteur de la Justice était insuffisant, car il ne concernait que le budget du ministère de la Justice, au détriment de l'investissement dans les infrastructures de la justice. V. Dans ce sens : A. Ghazali, « Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi », *op.cit.*

revoir les dispositions de leur statut²²⁵¹ afin de mieux les protéger et de revaloriser leur profession²²⁵².

2. Revoir le statut des greffiers.

685. Une autonomie pour le greffe de conseil de prud'hommes effective dans la gestion des moyens budgétaires, humains, et techniques. Chaque conseil de prud'hommes comporte un greffe dont le service est assuré par des fonctionnaires de l'État²²⁵³. Le directeur de greffe exerce sa mission sous le contrôle du président du conseil de prud'hommes²²⁵⁴. Depuis la réforme de 2019,²²⁵⁵ les greffiers des conseils de prud'hommes sont sous l'autorité hiérarchique du directeur de greffe du tribunal judiciaire, lui-même placé sous l'autorité et le contrôle du président et du procureur de ce tribunal²²⁵⁶. Par conséquent, cela réduit l'autonomie administrative conférée au directeur de greffe pour l'exercice de ses fonctions²²⁵⁷, il est préférable d'équilibrer les rapports liant ces derniers aux chefs des juridictions, en les dotant d'une autonomie effective, notamment dans la gestion déconcentrée des moyens humains, budgétaires, techniques et immobiliers²²⁵⁸.

686. Entretenir le relationnel entre les directeurs de greffe et les conseillers prud'hommes. Au niveau relationnel, le conseil de prud'hommes se caractérise par un climat parfois tendu entre les greffiers et les conseillers prud'hommes à cause de la différence de leurs statuts²²⁵⁹. Encourager des réunions de concertation entre directeurs de greffe et les conseillers prud'hommes au sein de la juridiction prud'homale serait souhaitable²²⁶⁰. De même, il faut penser à un statut qui puisse réunir les deux et renforcer le sentiment d'appartenance des conseillers prud'hommes et des greffes au même corps judiciaire²²⁶¹. En outre, il faut souligner qu'en France, les greffiers et les greffiers en chef bénéficient en plus d'un niveau universitaire élevé, d'une formation à l'école nationale des

²²⁵¹ Justice : Enfin un statut pour les greffiers, par l'économiste, n° 3588, le 04 août 2011, V. https://www.leconomiste.com/sites/default/files/une_8.pdf.

²²⁵² Justice : Enfin un statut pour les greffiers, par l'économiste, n° 3588, le 04 août 2011, *op.cit.*

²²⁵³ C. trav., français, art. R. 1423-36, modifié par Décret n°2019-913 du 30 août 2019 – art. 2.

²²⁵⁴ C. trav., français, art. R. 1423-37, modifié par Décret n°2019-913 du 30 août – art. 2.

²²⁵⁵ Loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice. Cette réforme a regroupé les greffiers des conseils de prud'hommes et les greffiers des tribunaux judiciaires.

²²⁵⁶ L'article L. 123-1 du Code de l'organisation judiciaire, précité.

²²⁵⁷ D. Marshall, Les juridictions du XXIe siècle : Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens, et aux métiers de la justice, Rapport remis à Mme la garde des sceaux, 2013, p. 31.

²²⁵⁸ *Ibid.*

²²⁵⁹ A. Lacabarts, L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXIe siècle, Rapport remis à la garde des Sceaux, 2014, *op.cit.*, p. 35.

²²⁶⁰ *Ibid.*

²²⁶¹ A. Canayer, N. Delatte, C. Féret, P. Gruny, Rapport d'information, Sénat, n° 653, 10 juillet 2019, p. 63.

greffes leur permettant de prendre en charge des dossiers les plus complexes avec des responsabilités plus importantes²²⁶². C'est pour cela qu'il est important de renforcer la place de ces greffiers au sein de la juridiction du travail, en les dotant des moyens nécessaires pour l'exercice de leur mission ; et ce, afin de mieux rendre justice aux justiciables²²⁶³.

687. Revoir l'indemnisation des greffiers afin de rendre leur travail plus attractif. La question de l'indemnisation des greffiers se pose également, cette indemnisation reste peu élevée par rapport à l'ensemble des missions que leur confère la loi²²⁶⁴. Revaloriser la rémunération des greffiers qui constituent un rouage essentiel de la juridiction du travail est une nécessité²²⁶⁵. C'est la raison pour laquelle nous proposons une augmentation raisonnable des salaires des greffiers de justice²²⁶⁶.

688. Les greffiers en droit du travail marocain. Ils sont des agents administratifs, qui relèvent du règlement général de la fonction publique²²⁶⁷. Toutefois, ils n'ont pendant longtemps pas bénéficié d'un statut protecteur²²⁶⁸. Après plusieurs années de débats, un statut a été adopté²²⁶⁹, mais cela reste malgré tout insuffisant²²⁷⁰.

689. Création d'une école nationale de formation des greffes comme en France. Dans un premier temps, il faut préciser que les greffiers ne bénéficiaient pas d'une formation continue. Désormais, un cours d'initiation d'une durée de deux semaines est dispensé par l'Institut Supérieur de la Magistrature (I.S.M)²²⁷¹. Toutefois, cela reste bien évidemment insuffisant, le temps de la formation est très court et l'institution qui est censée donner ces cours (I.S.M) souffre de plusieurs problèmes, notamment le manque de formateurs²²⁷². Ces fonctionnaires de justice ont besoin d'une formation obligatoire pointue, d'au moins 6 mois dans un institut spécialisé²²⁷³. C'est dans ce sens qu'il faut bien s'orienter vers l'idée de la

²²⁶² D. Marshall, Les juridictions du XXI^e siècle : Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens, et aux métiers de la justice, *op.cit.*, p. 30.

²²⁶³ F.N. Buffet, Y. Détraigne, Rapport du Sénat n°11, au nom de la commission des lois constitutionnelles, de législation, du suffrage universel, du règlement et d'administration générale, sur le projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et sur le projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions, 3 octobre 2018. V. <http://www.senat.fr/rap/118-011-1/118-011-1.html>.

Ph. Bas, Proposition de loi et d'orientation et de programmation pour le redressement de la justice, Sénat N°641, 18 juillet 2017. V. <https://www.senat.fr/dossier-legislatif/pp116-641.html>.

²²⁶⁴ Cyril, greffier, 1810 euros par mois, en quête de reconnaissance, Rue89, par C. Polloni, le : 18 novembre 2016. V. <https://www.nouvelobs.com/rue89/rue89-votre-porte-monnaie-au-rayon-x/20140504.RUE3625/cyril-greffier-1-810-euros-par-mois-en-quete-de-reconnaissance.html>

²²⁶⁵ D. Marshall, Les juridictions du XXI^e siècle : Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens, et aux métiers de la justice, *op.cit.*

²²⁶⁶ *Idem.*

²²⁶⁷ Dahir n° 1-58-008 du 24 février 1958 pour tant statut général de la fonction publique, B.O n° 2372 du 11 avril 1958.

²²⁶⁸ R. Filali Meknassi, B. Bouabid, Réforme de la justice, Coll. Les cahiers bleu, n° 15, 2010, 54 p, *spéc.* p. 41.

²²⁶⁹ Le projet de décret n° 2.18.932 complétant le décret n° 2-11-473 du 14 septembre 2011 (15 Chaoual 1432) portant statut particulier du Secrétariat greffe, il a été adopté par le conseil du Gouvernement du 13 Décembre 2018.

²²⁷⁰ Rapport de la Banque mondiale, Maroc : Évaluation du Système Juridique et judiciaire, *op.cit.*, p. 45.

²²⁷¹ V. Dahir n° 01-02-240 du 3 octobre 2002 pour tant promulgation de la loi n° 09-01 de 2002 relative à l'Institut Supérieur de la Magistrature (I.S.M), B.O. n° 5058 du 21 novembre 2002 ; V. égal., la loi organique du 11 novembre 1974 consacre un chapitre IV à « L'éthique et déontologie de la profession », (les dispositions des articles 23-26).

²²⁷² R. Filali Meknassi, B. Bouabid, Réforme de la Justice, *op.cit.*

²²⁷³ Rapport de la banque mondiale, Maroc : Évaluation du Système Juridique et judiciaire, *op.cit.*, p. 47.

création d'une école nationale consacrée à cet effet comme en France²²⁷⁴ et que lui soit dévolue la mission d'offrir des formations de qualité : formation initiale²²⁷⁵, continue et spécialisée des fonctionnaires de greffes, de secrétariat-greffe, formation de ses propres formateurs aux devoirs d'éthique, etc.²²⁷⁶

690. Rendre le métier plus attractif. Dans un deuxième temps, il faut ouvrir des perspectives de carrière au profit des greffiers de justice en leur offrant la possibilité d'évoluer dans les échelons de l'administration judiciaire²²⁷⁷. La question de la rémunération se pose toujours, les greffiers de justice restent encore parmi les moins bien rémunérés de la fonction publique²²⁷⁸, la revalorisation de la rémunération des greffiers et directeurs de greffe est très importante pour le bon fonctionnement de la juridiction du travail.²²⁷⁹

691. En définitive, les greffiers de justice doivent désormais recevoir une formation professionnelle de qualité comme cela est déjà le cas en France au sein d'un institut national spécialisé dans la formation des greffes. Il faut revoir leur statut, cela reste indispensable. Outre le juge et les greffiers, le parquet est également une composante qu'il nous semble important d'analyser. Sa présence est obligatoire dans la plupart des juridictions, mais reste constamment aléatoire en matière de contentieux individuels du travail. Toujours, dans le sens du renforcement de la juridiction du travail, la réaffirmation de sa présence au sein de cette institution apportera une plus-value aux décisions juridictionnelles en droit du travail français et en droit du travail marocain.

B. Réaffirmer la présence du parquet en matière de conflits du travail.

692. Le ministère public à un rôle important au sein des juridictions. En droit français comme en droit marocain, le ministère public joue un rôle primordial dans l'administration de la justice, il n'est tenu d'assister à l'audience que dans les cas où il est « partie principale », « partie jointe »²²⁸⁰, sa présence est obligatoire lorsqu'il représente

²²⁷⁴ La Haute Instance du Dialogue National (H.I.D.N), Charte de la réforme du système judiciaire, *op.cit.*, p. 176.

²²⁷⁵ Actuellement la spécialisation se fait, à la suite d'une formation sur place, par des personnels déjà en poste.

²²⁷⁶ La Haute Instance du Dialogue National (H.I.D.N), Charte de la réforme du système judiciaire, *op.cit.*

²²⁷⁷ R. Filali Meknassi, B. Bouabid, Réforme de la justice, *op.cit.*

²²⁷⁸ V. Art. 1 du décret n° 2-11-474 du 14 septembre 2011, relatif aux allocations allouées aux fonctionnaires du ministre de la Justice, B.O n° 5981 du 26 septembre 2001 version en langue arabe (traduit par nous-même).

²²⁷⁹ L'amélioration du statut des greffiers et des greffiers en chef, surtout sur le plan de la rémunération, participe directement de l'amélioration du fonctionnement de l'ensemble des juridictions d'une manière générale de la chambre sociale du tribunal de première instance en particulier.

²²⁸⁰ CPC, français, art. 424 précise que : « Le ministère public est partie jointe lorsqu'il intervient pour faire connaître son avis sur l'application de la loi dans les affaires dont il a communication. Lorsque le ministère public intervient, le greffe en informe aussitôt les parties ».

autrui, notamment pour la protection des victimes ou lorsqu'il est rendu obligatoire par la loi²²⁸¹ au nom de l'intérêt public²²⁸². Il peut également faire connaître son avis à la juridiction, soit en lui adressant des conclusions écrites qui sont mises à la disposition des parties, soit oralement à l'audience²²⁸³. Cependant, sa présence n'est pas obligatoire en matière prud'homale. Or, cela peut porter atteinte à l'ordre public lorsque celui-ci est en cause²²⁸⁴.

693. L'exigence de sa présence en matière prud'homale. Dans ce contexte, l'exigence de la présence du parquet dans les affaires prud'homales semble nécessaire pour la protection des droits des parties au litige, notamment des salariés²²⁸⁵. Il faut donc faire intervenir les parquets plus régulièrement en matière prud'homale comme « partie jointe », surtout lorsque l'ordre public est en cause²²⁸⁶. En outre, l'intervention du parquet dans les affaires sociales ne se limite pas à la protection des salariés, mais concerne également la protection des intérêts des employeurs. Et cela à plus forte raison lorsque le bon fonctionnement de l'entreprise est mis en cause²²⁸⁷. La présence du parquet dans les affaires prud'homales reste par conséquent utile pour les deux parties à la relation du travail, il peut assurer une protection des droits des employeurs et des salariés. C'est pour cela que la présence du parquet devrait être affirmée comme « partie jointe » dans les affaires prud'homales²²⁸⁸.

694. En droit marocain. Le ministère public n'est tenu d'agir que dans les cas où il est « partie principale », « partie jointe », ou lorsque sa présence est déterminée par la loi²²⁸⁹. Dans les autres cas, sa présence est facultative²²⁹⁰. Il ne peut intervenir qu'occasionnellement en première instance, sa présence n'est donc pas obligatoire en matière du droit du travail²²⁹¹.

²²⁸¹ CPC, français, art. 431, al. 1, modifié par décret n° 2010-1165 du 1^{er} octobre 2010 – art. 5.

²²⁸² CPC, français, art. 423 dispose : « le ministère public peut agir pour la défense de l'ordre public à l'occasion des faits qui portent atteinte à celui-ci ».

²²⁸³ CPC, français, art. 431, al. 2, *op.cit.*

²²⁸⁴ On peut donner comme exemple l'article L. 3231-3 du Code du travail, en vertu duquel : « Sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords ». On peut rajouter également, l'interdiction des clause guillotine, puisque l'article L. 1237-4 du Code du travail prévoit : « la nullité de toutes stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail et d'un contrat de travail prévoyant une rupture de plein droit du contrat de travail d'un salarié en raison de son âge ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ».

²²⁸⁵ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, *op.cit.*, p. 26.

²²⁸⁶ V. *supra.*, note 2280 de bas de page.

²²⁸⁷ Lorsque par exemple la Chambre sociale de la Cour de cassation, accepte le licenciement d'un salarié qui était absent pendant une longue durée, du fait des perturbations occasionnées au bon fonctionnement de l'entreprise. V. soc. 6 oct. 2010, n° 08-45462.

²²⁸⁸ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal du XXI^e siècle*, *op.cit.*

²²⁸⁹ Art. 6 CPC, Dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 approuvant le texte du Code de Procédure Civile.

²²⁹⁰ Art. 4, Al. 6 du dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juillet 1974 fixant l'organisation judiciaire du Royaume ; BO n° 3220 du 17 juillet 1974, p. 1081. « En toute autre matière, cette présence est facultative, sauf dans les cas prévus par le Code de procédure civile, notamment lorsque le ministère public est parti principale et dans toutes hypothèses prévues par un texte spécial ».

²²⁹¹ Art. 4, Al. 6 du dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juillet 1974, *op.cit.*

En revanche, il faut souligner que la présence du parquet joue un rôle important, notamment dans l'administration de la justice, la préservation et la représentation de l'intérêt public, et la protection des droits des victimes²²⁹². C'est dans ce sens qu'il a été proposé que la fonction du ministère public soit exercée par un représentant du parquet général (avocat général) près la cour d'appel dans la circonscription de laquelle se localise le tribunal compétent²²⁹³. Par conséquent, cela devait rendre moins facultative la présence du ministère public devant une juridiction de premier degré dont fait partie la chambre sociale spécialisée en matière de conflits individuels du travail²²⁹⁴.

695. En conclusion, la réorganisation de la structure de la juridiction du travail améliorera son fonctionnement en droit français et en droit marocain simultanément. La réorganisation de ces deux juridictions semble la solution la plus raisonnable à l'heure actuelle. Dans ce contexte, d'autres pistes sont envisageables pour l'allègement de ces juridictions à l'instar des modes alternatifs de règlement des litiges, et ce, bien qu'ils aient été largement critiqués²²⁹⁵.

²²⁹² V. Séminaire sur la réforme du pouvoir judiciaire au Maroc, Rabat, 22-23 janvier 2010. V. <https://www.fidh.org/IMG/pdf/ma0502fb.pdf> ; Mémorandum sur la réforme du pouvoir judiciaire au Maroc, *op.cit.* V. <https://www.icj.org/wp-content/la-reforme-du-pouvoir-judiciaire-au-Maroc-Final.pdf>

²²⁹³ CPC, marocain, art. 10.

²²⁹⁴ *Ibid.*

²²⁹⁵ Ces modes alternatifs peuvent provoquer l'éviction du juge du travail. V. Dans ce sens la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, notamment le Titre II intitulé : « Favoriser les modes alternatifs de règlement des différends ». Ils peuvent parallèlement apporter des solutions à l'encombrement de la juridiction du travail, mais cela ne serait être leur seule finalité. En effet, ces MARD peuvent apporter des solutions amiables pertinentes, loin d'une simple décision de justice, où le juge du travail peut intervenir au cours de la procédure d'une manière ou d'une autre. V. Dans ce sens, J. Icard, « Le juge et les modes alternatifs de règlement des litiges du travail », *Dr. soc.* 2017. P. 33 ; A. Lacabarats, « Le juge du travail et les modes alternatifs de règlement des litiges du travail », *Dr. soc.* 2017, p. 41 ; C. Tirvaudey, *Le rôle du juge en matière de MARD/PRD. Regards croisés Québec, Suisse, Belgique, France, Droit Politique Société*, PUF, 2020 pp. 9-21. Cet ouvrage rassemble les contributions d'un colloque qui s'est tenu à l'UFR SJEPG (Université de Franche-Comté), les 11 et 12 octobre 2018, grâce au soutien financier de la Chambre interdépartementale des notaires de Franche-Comté, du Bureau de Besançon, de la Caisse des dépôts et consignations (Banque des territoires), de la Ville de Besançon et de la Région de Bourgogne Franche-Comté.

SECTION 2 : LES MODES ALTERNATIFS DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS COMME SOLUTION AU DYSFONCTIONNEMENT DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

696. L'objectif de cette deuxième section est d'étudier l'émergence et l'impact d'un système, moins sollicité, voire marginalisé en pratique par le système de justice française²²⁹⁶. C'est celui « des modes alternatifs de règlement des conflits individuels du travail ». Ce système en France comme au Maroc a certes des inconvénients²²⁹⁷, mais il présente aussi des avantages²²⁹⁸. En effet, ce système a fait la preuve de son efficacité dans plusieurs systèmes judiciaires²²⁹⁹, notamment dans les systèmes québécois, anglais, allemand... etc.²³⁰⁰ En s'inspirant de ces différentes expériences, il doit absolument retenir notre attention, car il peut produire à la fois un apaisement de la juridiction du travail²³⁰¹ et une justice équitable pour les parties en conflit, notamment l'employeur et le salarié²³⁰².

697. En outre, les modes alternatifs de règlement des conflits permettent aux parties d'être acteurs de leur propre litige²³⁰³, même s'ils favorisent une « déjudiciarisation »²³⁰⁴, c'est-à-dire qu'ils peuvent rendre le recours au juge du travail de moins en moins accessible²³⁰⁵. Cela allège toutefois le juge de certains dossiers les moins conflictuels, et cela peut le rendre plus efficace dans sa mission juridictionnelle²³⁰⁶. Ces modes alternatifs de règlement des conflits du travail existent déjà en France et au Maroc (§ 1), mais ils sont moins utilisés par rapport à d'autres pays où ce modèle a fait la preuve de son efficacité²³⁰⁷. Dans ce contexte, l'encouragement de ce système en France comme au Maroc semble nécessaire, il est temps de sortir de la sphère hostile envers ces modes alternatifs de

²²⁹⁶ V. *supra.*, note 2295 de bas de page.

²²⁹⁷ *Idem.*

²²⁹⁸ *Idem.*

²²⁹⁹ C. Tirvaudey (*dir.*), Les droits étrangers au secours des modes amiables de règlement des différends, PUFC, coll. « Droit, politique et société », 2019.

²³⁰⁰ C. Tirvaudey (*dir.*), Le rôle du juge en matière de MARD/PRD. Regards croisés Québec, Suisse, Belgique, France, *op.cit.* ; W. Ben Hamida, D. Mouralis, L'accord amiable : et après ? *op.cit.*

²³⁰¹ J. Icard, « Le juge et les modes conventionnels de règlement des litiges du travail », *Dr. soc.*, 2017, p. 33.

²³⁰² *Idem.*

²³⁰³ J. M. Coulon, Réflexions et propositions sur la procédure civile, rapport présenté à la garde des sceaux, 1997, *op.cit.*

²³⁰⁴ V. Dans ce sens La loi n° 2019-222 du 23 mars de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice, conçoit l'amiable comme étant un mouvement de déjudiciarisation.

²³⁰⁵ S. Amarani-Mekki, « les modes amiables de résolution des différends dans la loi de modernisation de la justice au XXI^e siècle », *Gaz. Pal.* 31 jan. 2007, p. 46.

²³⁰⁶ J. Théron, « Less is more », Esquisse d'une nouvelle procédure civile minimaliste », *JCP G.* 2019, doct. 495.

²³⁰⁷ V. C. Tirvaudey (*dir.*), Les droits étrangers au secours des modes amiables de règlement des différends, *op.cit.*

règlement des conflits et de penser à leur amélioration (§ 2) pour alléger la juridiction du travail et d'améliorer son fonctionnement²³⁰⁸.

§1 : Proposer des solutions en amont des contentieux individuels du travail.

698. Trouver des solutions à l'amiable en amont du contentieux du travail est une idée très ancienne, ancrée dans le paysage judiciaire français et marocain. Cela passe par la conciliation prud'homale et la conciliation préliminaire devant l'inspecteur du travail ou devant le juge en droit marocain (A). Ces méthodes ont leurs points faibles, mais elles présentent pour la juridiction du travail bien des avantages qu'il ne faut pas sous-estimer et qui méritent d'être analysés (B).

A. Des solutions déjà instaurées dans le paysage judiciaire.

699. Les MARD sont moins sollicités en matière de droit du travail français. En matière de conflits individuels du travail, les solutions alternatives de règlement des conflits qui interviennent en amont de contentieux font déjà partie intégrante du paysage judiciaire français. La conciliation, qui représente l'essence même de la juridiction prud'homale²³⁰⁹, en est l'exemple d'application²³¹⁰. Cette procédure revêt un caractère obligatoire²³¹¹, c'est le préliminaire de la procédure judiciaire²³¹². Cela témoigne de l'importance de la conciliation dans la procédure prud'homale²³¹³. Cependant, le taux de conciliation devant le conseil de prud'hommes a beaucoup chuté ces dernières années²³¹⁴. Cela est dû à plusieurs facteurs qu'on a déjà analysés²³¹⁵. À la suite de ces difficultés²³¹⁶, le législateur français s'est

²³⁰⁸ J. Théron, « Less is more », Esquisse d'une nouvelle procédure civile minimaliste, *op.cit.*

²³⁰⁹ C. trav., français, art. L. 1411-1 dispose que : « le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis au Code du travail, entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient ».

²³¹⁰ *Idem.*

²³¹¹ G. Chabot, « Remarque sur la vocation conciliatoire des juridictions prud'homales », D. 2002, p. 2140.

²³¹² *Idem.*

²³¹³ Y. Desdevises, Le particularisme de la procédure prud'homale, *Justices* 1997/4, p. 27.

²³¹⁴ A. Supiot, « Déclin de la conciliation prud'homale », *Dr. soc.* 1985, p. 225 ; P. Clément, A. Jeammaud, E. Serverin et F. Vennin, « Les règlements non juridictionnels des litiges prud'homaux », *Dr. soc.* 1987, p. 55.

²³¹⁵ V. *supra.*, n° 415 et suiv.

²³¹⁶ On peut citer les problèmes suivants : tout d'abord, les conseillers n'ont pas le temps pour concilier, ensuite, ils ne sont pas suffisamment formés en la matière et, enfin, les débats ne sont pas confidentiels ; V. Dans ce sens : B. Blohorn-Brenneur, « La médiation judiciaire en matière prud'homale, le protocole d'accord et la décision d'homologation », *Rec. Dalloz* 2001, p. 251.

réorienté ces derniers temps²³¹⁷, avec plusieurs réformes encourageant les modes alternatifs des différends ou des litiges individuels du travail²³¹⁸. Néanmoins, il ne s'est pas préoccupé de la procédure de conciliation prud'homale qui est la source du problème²³¹⁹.

700. Les MARD en droit du travail marocain. Le paysage judiciaire ne diffère pas trop de son homologue français. Les solutions de règlement de conflits en amont du contentieux existent aussi, notamment la procédure de conciliation « facultative »²³²⁰ devant l'inspecteur du travail²³²¹. En cas d'échec de cette procédure, une autre procédure de conciliation devant le juge de la chambre sociale du tribunal de première instance commence²³²². Par ailleurs, cette procédure de conciliation rencontre à son tour comme en droit français des difficultés qui mènent souvent à l'échec de la conciliation²³²³.

701. Face à ces difficultés qui provoquent l'échec de cette procédure préalable de conciliation²³²⁴, le législateur marocain trouve refuge dans les modes alternatifs de règlements de conflits dans tous les domaines, notamment en droit commercial et en droit du travail²³²⁵. Il encourage les solutions à l'amiable dans le règlement des litiges individuels du travail²³²⁶, telles que la conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et la médiation conventionnelle²³²⁷, afin d'éviter l'encombrement de ces juridictions²³²⁸ et de rendre le juge plus efficace dans sa mission principale²³²⁹.

702. En définitive, il apparaît paradoxal que les deux législateurs français et marocain se concentrent à encourager d'autres modes alternatifs de règlement des litiges plutôt que de

²³¹⁷ V. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », a réformé la procédure prud'homale en favorisant la résolution amiable des conflits et en conférant des prérogatives plus importantes au « bureau de conciliation et d'orientation » ; Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

²³¹⁸ V. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », *op.cit.* ; Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

²³¹⁹ J. Icard, « Le juge et les modes conventionnels de règlement des litiges du travail », *op.cit.*

²³²⁰ C. trav., marocain, art. 41, al. 2 dispose que : « le salarié licencié pour motif qu'il juge abusif peut avoir recours à la procédure de conciliation préliminaire prévue au 4e alinéa de l'article 532 aux fins de réintégrer son poste ou d'obtenir des dommages-intérêts ».

²³²¹ C. trav., marocain, art. 532, al. 4, précise que : « Les agents de l'inspection du travail sont chargés de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflit individuel du travail ».

²³²² CPC, marocain, art. 277 dispose que : « le juge au début de l'audience tente de concilier les parties », V. égal. CPC, art. 180 qui dispose que : « lorsque le juge est saisi d'une procédure, il convoque immédiatement les parties à une audience. À cette première audience, les parties doivent comparaître en personne ou par leur représentant légal et il est toujours procédé à une tentative de conciliation. Si cette conciliation intervient, le juge rend immédiatement un jugement constatant l'accord, qui met fin au litige, a force exécutoire et n'est susceptible d'aucun recours ».

²³²³ Parmi ces difficultés, il y a l'encombrement des tribunaux de première instance dont fait partie la chambre sociale, le nombre d'affaires portées devant ses derniers ont atteint 4.126.520 en 2021, V. dans ce sens : <https://www.maroc.ma/fr/actualites/ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022>

²³²⁴ *Idem.*

²³²⁵ D. Fouzi, « Le règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : Mode de résolution plus expéditif et efficace » V. <https://www.leconomiste.com/article/887666-reglement-l-amiable-des-conflits-individuels-du-travailbrmode>

²³²⁶ *Idem.*

²³²⁷ Y. Essakalli, S. Alassaire, « L'encadrement de la médiation en droit marocain », *op.cit.*, (V. <https://www.ajuriconseil.com/publication/lencadrement-de-la-mediation-en-droit-marocain/>)

²³²⁸ M. Elkrimi, « Les procédures et les modes alternatifs des conflits sont-ils concurrentiels ou complémentaires », *op.cit.*

²³²⁹ *Ibid.*

renforcer les procédures de conciliation devant la juridiction du travail. Cela a été largement critiqué par certains juristes²³³⁰, bien qu'il y ait malgré tout quelques avantages²³³¹.

B. Les avantages de l'intervention en amont du contentieux.

« L'idée très sage qu'il vaut mieux s'entendre que plaider »²³³²

703. Cette idée, attribuée à Pierre Estoup, consiste véritablement à trouver une solution en amont de contentieux ; c'est-à-dire avant de déclencher le débat judiciaire, en faisant intervenir un tiers qui n'est pas forcément un juge²³³³. Plusieurs juristes et rapports rejoignent cette idée²³³⁴, et qualifient ces modes de règlements comme une « justice de compromis »²³³⁵, « douce »²³³⁶ ou « apaisée »²³³⁷, etc. Ils ont également des avantages tant pour la juridiction du travail **(1)** que pour les parties aux conflits, notamment la partie la plus défavorisée des travailleurs **(2)**.

1. Les effets sur le fonctionnement de la juridiction du travail.

704. Face au dysfonctionnement de la juridiction du travail, le législateur encourage le recours au MARD. Comme il a été déjà analysé dans la première partie, les juridictions du travail françaises et marocaines ne fonctionnent pas correctement²³³⁸. En droit français, plusieurs rapports ont mis l'accent sur ce dysfonctionnement²³³⁹, dû à plusieurs

²³³⁰ L. Cadiet, T. Clay, Les modes alternatifs de règlement des conflits, coll. « Connaissance du droit », Dalloz, 2016, 3 ; N. Fricero et alii, Le guide des modes amiables de résolution des différends, 2^e éd., D. 2016, n° 3.

²³³¹ V. dans ce sens Mr A. Lacabrats, « Le juge et le droit du travail et les modes alternatifs de règlement des litiges », Dr. soc 2017, p. 41 ; V. égal. L. Cadiet et T. Clay, « Les modes alternatifs de règlement des conflits, coll. « Connaissance du droit », Dalloz, 2016, p. 3

²³³² P. Estoup, « La conciliation judiciaire, avantages, obstacles et perspectives », Gaz. Pal. 23 et 24 juin 1989, pp. 299-303.

²³³³ J.-M. Coulon, M. Noelle, E. Serrand, Réflexions et propositions sur la procédure civile : rapport au ministre de la Justice, le 25 octobre 1995, 138 p. <https://www.vie-publique.fr/rapport/26098-reflexions-et-propositions-sur-la-procedure-civile-rapport-au-ministre>

²³³⁴ V. D. Goyon, Le juge du 21^e siècle, Un citoyen acteur, une équipe de justice, rapport remis à Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, Décembre 2013, 128 p ; J.-M. Coulon, M. Noelle, E. Serrand, Réflexion et propositions sur la procédure civile, rapport présenté au garde de sceaux, *op.cit.* ; J.-C. Magendie, Célérité et qualité de la justice : La médiation une autre voie, rapport au garde des sceaux, 2008, 100 p ; Rapport S. Guinchard, L'ambition raisonnée d'une justice apaisée, rapport remis à Mme la garde des sceaux, 30 juin 2008, 275 p.

²³³⁵ J.-M. Coulon, M. Noelle, E. Serrand, Réflexions et propositions sur la procédure civile, rapport *op.cit.*

²³³⁶ L. Casaux-Labrunée, « La confiance dans le règlement amiable des différends », Dr. soc 2019, p. 617.

²³³⁷ J. Icard, « Le juge et les modes conventionnels de règlement des litiges du travail », Dr. soc., 2017, p. 33.

²³³⁸ V. *supra*, n° 27 et suiv.

²³³⁹ Notamment le rapport : A. Lacabrats, L'avenir des juridictions : vers un tribunal du XXI^e siècle, *op.cit.*, p. 7.

facteurs qui ont causé l'encombrement des conseils de prud'hommes²³⁴⁰. Cela a poussé le législateur français à encourager les modes alternatifs de règlement de conflits²³⁴¹.

705. Les conseils des prud'hommes encombrés, d'où l'intérêt d'encourager le recours au MARD. D'une part, la plupart des conseils de prud'hommes sont submergés de dossiers à cause du manque d'effectifs²³⁴². Les juges prud'hommes consacrent alors peu de temps à la procédure de conciliation préalable et à l'écoute des parties au conflit²³⁴³. Par conséquent, cette institution peut perdre de plus en plus sa légitimité²³⁴⁴ à cause de l'échec de cette procédure préalable qui constitue l'essence même de la juridiction prud'homale²³⁴⁵. Face à ces difficultés²³⁴⁶ et celles de trouver des solutions immédiates au dysfonctionnement de cette institution,²³⁴⁷ et ce malgré les efforts de législateur²³⁴⁸, les modes alternatifs de règlement peuvent constituer un moyen d'alléger la juridiction prud'homale et d'éviter son encombrement²³⁴⁹ afin qu'elle puisse exercer sa mission dans de bonnes conditions²³⁵⁰. En outre, le recours aux modes alternatifs de règlement des litiges en amont évite le juge du travail²³⁵¹. Ils contribuent à l'éviction de juge en aval même si ce dernier a déjà été saisi, notamment en cas de transaction²³⁵². Or, c'est spécifiquement sur ce terrain que se mesurent leur importance et leur efficacité²³⁵³. À vrai dire, ils n'ont pas forcément pour but principal de détourner le juge du travail de sa fonction juridictionnelle principale²³⁵⁴, mais de l'alléger de certaines affaires les moins conflictuelles. Cela lui permettra alors de gagner en efficacité²³⁵⁵.

706. Les MARD facilitent le travail du juge même en cas d'échec. D'autre part, il faut souligner que le fait d'anticiper pour trouver une solution à l'amiable²³⁵⁶ peut faciliter le travail du juge par la suite, même en cas d'échec de la procédure de conciliation

²³⁴⁰ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions : vers un tribunal du XXI^e siècle*, rapport, *op.cit.*

²³⁴¹ V. La loi n° 2015-990 du 6 août 2015, pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, *op.cit.* ; Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, relatif à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

²³⁴² Sénat, Rapport d'information n° 653, 10 juillet 2010, La justice prud'homale toujours au milieu de gué, Semaine Sociale Lamy, n° 1871, 26 août 2019.

²³⁴³ D. Goyon, *Le juge du 21^e siècle, Un citoyen acteur, une équipe de justice*, *op.cit.*, pp. 57-58.

²³⁴⁴ D. Isabelle, *La légitimité du conseil de prud'hommes in La légitimité des juges*, R. Jacques (dir.), K. Jacques (dir.), PUT, Toulouse, 2004 (disponible sur internet : <https://books.openedition.org/putc/2468?lang=fr>).

²³⁴⁵ D. Goyon, *Le juge du 21^e siècle, Un citoyen acteur, une équipe de justice*, *op.cit.*

²³⁴⁶ V. Sénat, Rapport d'information n° 653, 10 juill. 2019, La justice prud'homale toujours au milieu du gué, Semaine Sociale Lamy, n° 1871, 26 août 2019, 6 p ; V. égal. B. Blohorn-Brenneur, *La médiation judiciaire en matière prud'homale, le protocole d'accord et la décision d'homologation*, Rec. Dalloz 2001, p. 251.

²³⁴⁷ *Ibid.*

²³⁴⁸ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et Le Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, *op.cit.*

²³⁴⁹ B. Blohorn-Brenneur, « La médiation prud'homale », Dr. soc 2017, Dr. soc 2009, p. 1227.

²³⁵⁰ *Idem.*

²³⁵¹ J. Icard, « Le juge et les modes conventionnels de règlement des litiges du travail », Dr. soc., 2017, p. 33.

²³⁵² C. civ., français, art. 2052 (modifié par la loi n° 2016 - 1547 du 18 novembre 2016 – art.10) dispose que : « la transaction fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite d'une action ayant le même objet ».

²³⁵³ J. Icard, « Le juge et les modes conventionnels de règlement des litiges du travail », *op.cit.*

²³⁵⁴ S. Amarani-Mekki, « les modes amiables de résolution des différends dans la loi de modernisation de la justice au XXI^e siècle », Gaz. Pal. 31 jan. 2017, p. 46.

²³⁵⁵ J. Théron, « Less is more », Esquisse d'une nouvelle procédure civile minimaliste », JCP G. 2019, doct. 495.

²³⁵⁶ *Idem.*

préalable²³⁵⁷. Le juge peut se baser sur les éléments précédemment clarifiés, ce qui peut lui faire gagner du temps pour la compréhension du dossier²³⁵⁸. Ces MARD constituent, en conséquence, une autre manière de rendre justice où le juge du travail peut jouer un rôle primordial²³⁵⁹, notamment pour garantir le respect des droits des parties. Les MARD sont donc un vecteur essentiel qui facilite l'accès à la justice²³⁶⁰.

707. Le recours au MARD en droit marocain pour faire face à l'encombrement de la juridiction du travail. Par ailleurs, la juridiction du travail marocaine présente presque les mêmes symptômes que le conseil de prud'hommes français²³⁶¹. Elle souffre également de la lenteur de la procédure²³⁶², de l'échec de la conciliation devant l'inspecteur du travail et devant le juge²³⁶³, et de l'encombrement de la juridiction²³⁶⁴. Cela a poussé le législateur marocain à se diriger à son tour vers les modes alternatifs de règlement des conflits individuels du travail²³⁶⁵.

708. Dans un premier temps, la juridiction marocaine de première instance spécialisée dans ce genre de conflits manque de personnels²³⁶⁶, et est dépassée par le nombre de dossiers²³⁶⁷. Les juges consacrent alors peu de temps à la conciliation. Dans la plupart des cas, le dossier passe directement à la phase de jugement. Tout cela ne peut bien évidemment que pousser les justiciables à perdre confiance en la justice²³⁶⁸. Par conséquent, la juridiction du travail perd sa légitimité. À l'heure actuelle, le recours aux modes alternatifs de règlement des conflits en matière de contentieux individuels du travail semble la solution la plus adaptée à l'encombrement de la juridiction de première instance.

709. Dans un deuxième temps, cela peut alléger l'intervention des juges surtout dans certains dossiers qui peuvent être traités à l'amiable sans passer par la phase contentieuse²³⁶⁹. Et même en cas d'échec de la conciliation à l'amiable, peu importe le moyen utilisé, cela

²³⁵⁷ *Idem.*

²³⁵⁸ *Idem.*

²³⁵⁹ L. Cadiet, « Réflexion sur la justice à l'épreuve des mutations contemporaines de l'accès à la justice », D. 2017, p. 522.

²³⁶⁰ *Ibid.*

²³⁶¹ *V. supra.*, n° 27 et suiv.

²³⁶² Accès à la justice : les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, Commission International de juristes, Genève, oct. 2013, *op.cit.*

²³⁶³ *V. supra.*, n° 427 et suiv.

²³⁶⁴ *V. dans ce sens* : L'ouverture de l'année judiciaire 2022, Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (CSPJ), Rabat, le : jeudi 27 janvier 2022. *V.* <https://www.maroc.ma/fr/actualites/ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022>.

²³⁶⁵ D. Faouzi, « Le règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : Mode de résolution plus expéditif et efficace », *L'économiste*, éd. n° 3633, le 10/10/2011, *V.* <https://www.leconomiste.com/article/887666-reglement-l-amiable-des-conflits-individuels-du-travail-brmode-de-resolution-plus-expe>

²³⁶⁶ L'évaluation du système juridique et judiciaire au Maroc, rapport de la banque mondiale, n° 29864, 2003, *op.cit.*

²³⁶⁷ En 2021, le nombre d'affaires devant le tribunal de première instance dont fait partie la chambre sociale atteint 4126520 affaires. *V. supra.*, note 2364 de bas de page.

²³⁶⁸ Devant la surcharge de travail, comment peut-on demander à un juge d'assurer une justice équitable et de qualité, cela ne peut qu'engendrer une méfiance dans la juridiction du travail en particulier et la justice d'une manière générale.

²³⁶⁹ M. ELKrimi, « Les procédures et les modes alternatifs de résolutions des conflits sont-ils concurrentiels ou complémentaires ? », *op.cit.*

peut faciliter l'intervention du juge qui peut avoir un dossier bien complet avant l'audience²³⁷⁰. Dans tous les cas et loin de la position classique et pessimiste envers ces modes de règlement des conflits à l'amiable²³⁷¹, cela reste une alternative qu'il faut améliorer. Assurément, elle a non seulement des effets sur la juridiction, mais également sur les droits des parties au conflit.

2. Les effets sur les droits des parties au conflit.

710. Les MARD sont avantageux pour les parties en raison de leur caractère apaisé. Les modes alternatifs de règlement des conflits individuels du travail n'ont pas seulement des effets sur le fonctionnement de la juridiction²³⁷², mais ils semblent également profitables aux parties au conflit en raison de leur caractère apaisé, accepté, confidentiel et rapide²³⁷³. D'abord, ces solutions anticipées ou ces « démarches négociées »²³⁷⁴, donnent la possibilité aux parties au conflit d'être elles-mêmes actrices de la résolution du conflit qui les oppose²³⁷⁵. Elles permettent de faire intervenir une tierce personne²³⁷⁶, qui n'est pas forcément un juge et qui a pour but de trouver un terrain d'entente pour les deux parties²³⁷⁷. Autrement dit, elles rejoignent les aspirations actuelles pour une flexibilité du droit du travail²³⁷⁸, et garantissent une harmonisation sociale dans l'entreprise entre les deux parties, notamment entre l'employeur et le salarié²³⁷⁹. Elles représentent par conséquent une réelle utilité sociale²³⁸⁰. En outre, en plus de la rapidité et de la souplesse qu'offrent ces modes alternatifs de résolution des conflits au profit des parties, M. Delmas Goyon précise qu'ils semblent en adéquation avec le principe fondamental d'égalité des citoyens devant la loi puisqu'ils sont accessibles à tout le monde²³⁸¹. Ensuite, le droit du travail préserve le droit d'agir devant le juge²³⁸², même en cas d'échec d'une médiation ou d'une procédure

²³⁷⁰ *Idem.*

²³⁷¹ V. *supra.*, note 2295 de bas de page.

²³⁷² V. *supra.*, 704 et suiv.

²³⁷³ J. Icard, « Le juge et les modes conventionnels de règlement des litiges du travail », *op.cit.*

²³⁷⁴ J.-. M. Coulon, M.-N. Teiller, E. Serrand, *Réflexions et propositions sur la procédure civile : Rapport, op.cit.*

²³⁷⁵ *Ibid.*

²³⁷⁶ *Ibid.*

²³⁷⁷ *Ibid.*

²³⁷⁸ Ch. Boillot, *Le particularisme de la transaction en droit du travail*, in *Procès du travail, Travail du procès*, M. Keller (dir.), L.G.D.J., Lextenso, Paris, 2008, pp. 77-97. V. égal. J. Pélissier, *Flexibilité du droit du travail : Objectif ou réalité ?* éd. Législatives et administratives, Paris, 1986, 182 p.

²³⁷⁹ *Ibid.*

²³⁸⁰ J.-. M. Coulon, M.-N. Teiller, E. Serrand, *Réflexions et propositions sur la procédure civile : rapport op.cit.*

²³⁸¹ D. Goyon, « Le juge du 21^e siècle », *Un citoyen acteur, une équipe de justice*, Rapport à Mme la garde des sceaux, ministre de la justice, Décembre 2013, pp. 57-58.

²³⁸² L'article 2238 du Code civil français (modifié par Ordonnance n° 2016-561 du 17 juin 2008 – art.1) précise que : « La prescription est suspendue à compter du jour où, après la survenance d'un litige, les parties conviennent de recourir à la médiation ou à la conciliation ou, à défaut d'accord écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation ou de

participative²³⁸³ ; les parties au conflit gardent pleinement leur droit d'agir devant le juge du travail²³⁸⁴. En ce sens, le salarié ne peut en aucun cas perdre son droit de saisir le juge, il peut donc entamer les négociations sans craindre les manœuvres dilatoires²³⁸⁵. Enfin, ces MARD représentent le meilleur choix pour les parties, ils permettent d'accéder plus facilement à la justice²³⁸⁶. Ils leur offrent une justice de qualité qui n'est pas moins considérable que la justice étatique²³⁸⁷. Il s'agit d'une justice généralement satisfaisante²³⁸⁸.

711. En droit du travail marocain, les MARD donnent aux parties l'occasion de régler elles-mêmes leur litige. Le recours aux modes alternatifs de règlement des conflits individuels du travail produit comme en droit français des effets sur les droits des justiciables²³⁸⁹, les parties qui sont en situation de conflit du travail, en l'occurrence l'employeur et le salarié²³⁹⁰. D'une part, en droit marocain, les modes de résolution des conflits individuels du travail donnent aux parties la possibilité de régler elles-mêmes leurs litiges soit à l'aide d'une tierce personne²³⁹¹, comme le médiateur en matière de médiation²³⁹², soit à l'aide du juge ou d'un avocat²³⁹³. Le législateur du travail marocain a pour but principal de mettre en priorité les parties au cœur de la justice sociale. D'autre part, ces modes de règlement à l'amiable permettent aux justiciables d'éviter les procédures très longues et complexes²³⁹⁴ et de résoudre leurs litiges de façon rapide et à moindre coût²³⁹⁵. Par ailleurs, à l'instar du droit du travail français, le droit du travail marocain préserve également le droit d'agir en justice des parties au conflit²³⁹⁶. En effet, l'échec de ces modes

conciliation ou, à défaut d'accord écrit, à compter du jour de la première réunion de médiation ou de conciliation. La prescription est également suspendue à compter de la conclusion d'une convention de procédure participative ou à compter de l'accord du débiteur constaté par l'huissier de justice pour participer à la procédure prévue à l'article L. 125-1 du Code des procédures civiles d'exécution. Le délai de prescription recommence à courir, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois, à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur ou le conciliateur déclarent que la médiation ou la conciliation est terminée. En cas de convention de procédure participative, le délai de prescription recommence à courir à compter de la convention, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois. En cas d'échec de la procédure prévue au même article, le délai de prescription recommence à courir à compter de la date de refus du débiteur, constaté par l'huissier, pour une durée qui ne peut être inférieure à six mois.

²³⁸³ *Idem.*

²³⁸⁴ *Idem.*

²³⁸⁵ V. C. civ., français, art. 2238, précité. Il faut voir égal. J. Icard, « Le juge et les modes conventionnels de règlement des litiges du travail », *op.cit.*

²³⁸⁶ L. Cadiet, « Réflexion sur la justice à l'épreuve des mutations contemporaines de l'accès à la justice », *op.cit.*

²³⁸⁷ Une justice de qualité comme le démontre l'expérience québécoise. V. Dans ce sens : C. Tirvaudey (*dir.*), *Le rôle du juge en matière de MARD/PRD. Regards croisés Québec, Suisse, Belgique, France*, *op.cit.* ; W. Ben Hamida, D. Mouralis, *L'accord amiable : et après ?* *op.cit.*

²³⁸⁸ B. Mallet-Bricout, « Les modes alternatifs de règlement des différends dans la loi ; Justice du XXI^e siècle : un nouveau souffle », *RDT. civ.* 2017, p. 221.

²³⁸⁹ L'échec de la conciliation devant l'inspecteur ou devant le juge de tribunal de première instance par exemple ne prive pas les parties de leur droit de saisir le juge. V. respectivement les articles 41 et 277 du Code de procédure civile marocain, V. égal. M. El Fekak, *Législation du travail, relations de travail*, t. 1, Casablanca, 2005, pp. 157-159

²³⁹⁰ *Idem.*

²³⁹¹ Y. Essakali, S. Allasaire, « L'encadrement de la médiation en droit marocain », *op.cit.*

²³⁹² *Idem.*

²³⁹³ *Idem.*

²³⁹⁴ M. Elkrimi, « Les procédures et les modes alternatifs de résolution des conflits sont-ils concurrentiels ou complémentaires ? », *op.cit.*

²³⁹⁵ *Idem.*

²³⁹⁶ V. M. El Fekak, *Législation du travail, relations de travail*, t. 1, *op.cit.*

de résolution à l'amiable ne prive pas les parties de leur droit d'agir devant le juge. Les parties peuvent donc ressaisir le juge pour demander la régularisation de leur situation²³⁹⁷.

712. Il en résulte que les modes alternatifs de résolution des différends présentent des avantages tant sur le fonctionnement de la juridiction du travail, que sur les droits des justiciables. Par conséquent, il semble qu'ils sont les plus adaptés au contexte actuel en droit français et en droit marocain.

§ 2 : Des solutions adaptées au contexte actuel

713. Il est difficile de penser que les modes alternatifs de résolution des litiges individuels du travail suffisent à résoudre aux maux et dysfonctionnements dont souffre la juridiction du travail actuellement en France et au Maroc²³⁹⁸. De nombreuses idées ont été émises pour encourager cette voie qui intervient préalablement au débat judiciaire ou lors de la saisine du juge²³⁹⁹. Cependant, face à l'absence de la volonté politique d'allouer les moyens budgétaires et humains, il est alors nécessaire à l'heure actuelle d'encourager les procédures négociées préalables à la juridiction pour alléger le travail des juges surchargés **(A)**, et renforcer la confiance au recours au MARD pour trouver des solutions rapidement avant d'entamer la procédure contentieuse trop lente **(B)**. Cela concerne la juridiction du travail en France et au Maroc puisqu'elles rencontrent toutes les deux les mêmes problématiques.

A. Encourager les procédures négociées comme préalable à l'accès au juge

714. Il s'agit ici d'étudier les actions qui peuvent permettre aux parties d'échapper à la procédure judiciaire et qui favorisent leur rapprochement à l'amiable avant de passer à la phase contentieuse complexe et lente. À cette fin, il faut encourager la conciliation préalable avant de recourir au juge du travail **(1)**, la médiation judiciaire peut être envisagée avant tout débat judiciaire **(2)** en droit du travail français et en droit du travail marocain.

²³⁹⁷ *Idem.*

²³⁹⁸ *V. supra.*, n° 27 et suiv.

²³⁹⁹ *Idem.*

1. La conciliation comme un préalable obligatoire à l'accès au juge

715. La conciliation est une méthode ancienne en France permettant une humanisation du droit du travail. En France, la conciliation en matière de contentieux individuels du travail a été mise en place depuis la création du premier conseil de prud'hommes en 1810²⁴⁰⁰. Dans ce sens, les parties au conflit peuvent se concilier à l'initiative de juge prud'homal²⁴⁰¹. Cela apparut comme une question indispensable à un besoin d'humanisation du droit du travail²⁴⁰². L'application rigide de la règle de droit ne permet souvent pas de faire disparaître les rancœurs, les malentendus et de rétablir un dialogue²⁴⁰³. En effet, de nombreux juristes sont favorables à la voie « de conciliation judiciaire » comme préalable à l'accès au juge du travail²⁴⁰⁴, tandis que d'autres estiment que malgré ce caractère obligatoire, on ne peut en aucun cas obliger les parties à se concilier²⁴⁰⁵. Cependant, les récents résultats sont décevants, peu de conciliations réussissent et le taux est en déclin²⁴⁰⁶. Elle se heurte souvent aux cultures professionnelles des magistrats et des avocats²⁴⁰⁷, ainsi qu'à la psychologie des parties assurées de leur bon droit²⁴⁰⁸.

716. Protéger le caractère obligatoire de la conciliation prud'homale. Dans ce sens, le législateur français est intervenu à maintes reprises pour protéger ce caractère obligatoire²⁴⁰⁹ et préserver la souplesse de cette procédure de conciliation qui constitue le pilier de l'instance prud'homale²⁴¹⁰. Malgré les récentes modifications introduites à la procédure de conciliation prud'homale²⁴¹¹, elle demeure désormais la mission principale du conseil de prud'hommes et sa raison d'être²⁴¹². Monsieur Alain Lacabarats, ancien président de chambre sociale de la Cour de cassation, dans son rapport qui date de 2014 a préconisé de recevoir les parties « préalablement à la procédure de conciliation » comme une phase de

²⁴⁰⁰ R. Perrot, B. Beignier, L. Miniato, Institutions judiciaires, coll. Précis Domat droit privé, LGDJ, Paris, 2020, pp. 1-16.

²⁴⁰¹ CPC, français, art. 128 (modifié par décret n° 2015-282 du 11 mars 2015 – art. 20) précise que : « les parties peuvent se concilier, d'elles-mêmes ou à l'initiative du juge, tout au long de l'instance ».

²⁴⁰² B. Bolhorn-Brenneur, « La médiation prud'homale », Dr. soc, 2009, p. 1227.

²⁴⁰³ B. Bolhorn-Brenneur, « La médiation prud'homale », Dr. soc, 2009, *op.cit.*

²⁴⁰⁴ G. Chabot, « Remarques sur la vocation conciliatoire des juridictions prud'homales », Rec. D. 2002, p. 2140 ; J. Joly. Hurard, « Le nouveau pouvoir d'injonction du juge en matière de conciliation judiciaire », Dr. soc 2003, p. 928

²⁴⁰⁵ M. Keller, « Conseil de prud'hommes. Bureau de conciliation. Mission. Validité du PV de conciliation », Dr. soc 2000, p. 661.

²⁴⁰⁶ B. Bolhorn-Brenneur, « La médiation prud'homale », *op.cit.*

²⁴⁰⁷ *Ibid.*

²⁴⁰⁸ *Ibid.*

²⁴⁰⁹ Circulaire du 27 mai 2016 de présentation du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

²⁴¹⁰ *Idem.*

²⁴¹¹ Circulaire du 27 mai 2016 de présentation du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la procédure prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

²⁴¹² *Idem.*

« mise en état »²⁴¹³. Bien évidemment, cette démarche a pour objectif de préparer le dossier, éventuellement par l'échange des pièces et des arguments, ce qui permettra de comprendre le dossier et faciliter la recherche d'un accord²⁴¹⁴. Ce dispositif a été renforcé respectivement par les lois de 2015²⁴¹⁵ et de 2016²⁴¹⁶. Désormais la demande devant le conseil de prud'hommes est formée par requête²⁴¹⁷, elle doit contenir un exposé sommaire des motifs de la demande²⁴¹⁸, et être accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions²⁴¹⁹. Chacune des parties peut donc être entendue séparément et dans la confidentialité²⁴²⁰.

717. Plus de moyens humains et matériels pour la procédure de conciliation. Il semble que les propositions de Monsieur Lacabarats²⁴²¹ ont d'ores et déjà reçu un écho favorable, cela témoigne de l'importance de la conciliation prud'homale et constitue une raison de plus pour renforcer cette phase préliminaire au procès afin de soutenir la légitimité de cette institution²⁴²². Pour y parvenir, il faut investir plus de moyens humains et matériels pour le bon déroulement de cette étape en particulier et pour le bon fonctionnement de la justice prud'homale d'une manière générale.

718. Renforcer la conciliation administrative et judiciaire en droit du travail marocain pour une humanisation du droit du travail. Le conflit de travail en droit du travail marocain passe dans la première partie par deux étapes de conciliation : la conciliation devant l'inspecteur du travail qualifié « de conciliation extrajudiciaire »²⁴²³ et la conciliation devant le juge ou « la conciliation judiciaire »²⁴²⁴. En effet, les parties au conflit peuvent se concilier à l'initiative de l'inspecteur du travail qui peut essayer de trouver un commun accord entre les deux parties, cette procédure revêt un caractère « facultatif »²⁴²⁵. En cas d'échec de cette étape, une deuxième conciliation par l'intermédiaire du juge de la chambre sociale du tribunal de première instance s'enclenche et revêt « un caractère obligatoire »²⁴²⁶. En effet, l'existence de deux phases de conciliation en amont et au cours du contentieux peut

²⁴¹³ A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal de XXI^e siècle, *op.cit.*

²⁴¹⁴ D. Baugard, La « nouvelle » conciliation, *Dr. soc.*, 2017, p. 599.

²⁴¹⁵ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ; Circulaire du 27 mai 2016 de présentation du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, *op.cit.*

²⁴¹⁶ *Idem.*

²⁴¹⁷ C. trav., français, R. 1452-1, modifié par Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 – art. 36.

²⁴¹⁸ C. trav., français, R. 1452-2, modifié Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 – art. 36.

²⁴¹⁹ *Idem.*

²⁴²⁰ C. trav., français, art. L. 1454-1, modifié par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 – art. 258 (V).

²⁴²¹ A. Lacabarats, L'avenir des juridictions prud'homales : vers une juridiction du travail de XXI^e siècle, *op.cit.*

²⁴²² D. Isabelle, La légitimité du conseil de prud'hommes in La légitimité des juges, R. Jacques (*dir.*), K. Jacques (*dir.*), PUT, Toulouse, 2004 (disponible sur internet : <https://books.openedition.org/putc/2468?lang=fr>).

²⁴²³ V. CPC, marocain, art. 41, al. 3.

²⁴²⁴ V. CPC, marocain, art. 277.

²⁴²⁵ V. CPC, marocain, art. 41, *op.cit.*

²⁴²⁶ V. CPC, marocain, art. 277, *op.cit.*

se justifier par la conviction intime du législateur marocain de la nécessité d'une humanisation du droit du travail²⁴²⁷ à l'instar des autres branches du droit, notamment le droit de la famille²⁴²⁸ ou le droit administratif.²⁴²⁹

719. Confirmer le caractère obligatoire de la conciliation judiciaire. Plusieurs juristes marocains²⁴³⁰ insistent sur l'importance des deux phases de conciliation et sur le fait que l'une complète l'autre²⁴³¹. Cependant, les deux phases sont en déclin depuis plusieurs années à cause de plusieurs problèmes²⁴³², notamment l'encombrement des bureaux des inspecteurs du travail²⁴³³ et des tribunaux du travail²⁴³⁴, le manque de moyens humains et de matériels²⁴³⁵. Dans ce sens, le législateur marocain s'est engagé depuis plusieurs années à instaurer un climat de confiance dans le milieu professionnel. Il encourage les modes alternatifs de résolution des différends en matière de contentieux individuels du travail d'une manière générale²⁴³⁶. Il renforce notamment le caractère obligatoire de la conciliation devant le juge du travail²⁴³⁷ et considère cette étape comme une phase obligatoire avant de passer à la phase de jugement²⁴³⁸. Par conséquent, cela implique la présence obligatoire des parties devant le juge lors de la procédure de conciliation devant le tribunal du travail, notamment devant la chambre sociale²⁴³⁹.

720. La volonté d'apaisement des différends se concrétise dans le passage devant la procédure de conciliation à deux reprises. Conscient de l'importance des modes alternatifs de règlement des différends en matière de contentieux individuels du travail, le législateur du travail encourage désormais les parties au conflit à régler leurs différends à l'amiable avant tout recours au juge²⁴⁴⁰. Il propose également une conciliation facultative

²⁴²⁷ L'humanisation du droit du travail consiste à trouver des solutions à l'amiable qui peut aller au-delà d'une simple décision de justice. Des solutions qui sont capable de faire disparaître les malentendus et les rancœurs où les parties au conflit sont tous les deux gagnant.

²⁴²⁸ Rapport de recherche de Y. Ben Hounet, M. chiekh, L. Benchahda, N. Rupert, Le droit de la famille au Maroc et son application au sein de la section des affaires familiales du tribunal de première instance, Centre Jacques-Berque des études en sciences humaines et sociales, Rabat, 2017, p. 73.

²⁴²⁹ S. Alaoui, « Les juridictions administratives et l'institution Diwan Al Madhalim quel rapport », in Revue Diwan Al Madhalim n° 2, Juin 2005, p. 10. Il faut préciser que Diwan Al Madhalim est une institution nationale indépendante équivalent du défenseur des droits en France, qui a existé de 2001 à 2011, elle a été remplacée par l'institution du médiateur.

²⁴³⁰ I. OUBALAÏD, Les modes alternatifs de règlement des conflits, thèse de doctorat, droit, 1^{er} version, Rabat, 2015, pp. 419, (traduit par nous-même) ; M. Saïd Bennani, Le droit du travail au Maroc à la lumière du Code du travail, les relations individuelles du travail, t. 1, Casablanca, 2005, pp. 671.

²⁴³¹ *Idem*.

²⁴³² V. *supra*. 427 et suiv.

²⁴³³ S. Coulibaly, « Défis de l'inspection du travail au Maroc », Rabat, 2010, pp. 18 (V.<http://univ-jurisocial.over-blog.com/article-defis-de-l-inspection-du-travail-au-maroc-53984513.html>).

²⁴³⁴ Voir dans ce sens les rapports présentés par la banque mondiale sur l'évaluation du système juridique et judiciaire au Maroc précité.

²⁴³⁵ *Ibid*.

²⁴³⁶ V. I. Oubalaïd, Les modes alternatifs de règlement des conflits, *op.cit.*, p. 253.

²⁴³⁷ M. El Fekkak, Législation du travail, relations de travail, t. 1, *op.cit*.

²⁴³⁸ *Ibid*.

²⁴³⁹ CPC, marocain, art. 275.

²⁴⁴⁰ Cette volonté d'encourager les parties à recourir à l'accord amiable plutôt que d'utiliser la voie contentieuse, s'est manifestée dans plusieurs lois qui ont été adoptées en la matière, notamment la loi n° 08-05 sur l'arbitrage et la médiation conventionnelle, BO n° 5584 du 06 décembre 2007, *op.cit*.

devant l'inspecteur du travail que nous considérons très importante et qui peut jouer un rôle important dans l'allègement de la juridiction du travail²⁴⁴¹, surtout pour les litiges qui sont susceptibles d'être résolus avant tout recours au juge²⁴⁴².

721. Il en ressort que malgré les critiques de ces modes de conciliation « judiciaires » et « extra-judiciaires », le législateur marocain a pour but d'instaurer une paix sociale durable dans les entreprises avant tout recours au juge²⁴⁴³. En plus de ces deux formes de conciliation, le recours à la médiation judiciaire en droit marocain comme en droit français semble une solution à mettre en avant²⁴⁴⁴.

2. La médiation comme solution avant le débat judiciaire

722. Un moyen pour régler un litige avec l'accord des parties. Malgré les critiques de ce mode de règlement des conflits²⁴⁴⁵, qui reposent principalement sur le risque d'éviter l'application de la règle de droit qui s'impose au juge²⁴⁴⁶, plusieurs auteurs²⁴⁴⁷ pensent que la médiation n'a pas pour effet d'éviter le juge²⁴⁴⁸. Elle aurait plutôt pour essence de régler un contentieux avec l'accord des parties sans recours à l'application du droit²⁴⁴⁹. La question de la place du juge en matière de modes alternatifs de résolution des conflits individuels du travail se pose constamment, non seulement en cas de conciliation, mais aussi en cas de médiation.

723. La désignation d'une tierce personne par le juge afin de trouver un accord. En effet, la médiation en droit français est une procédure facultative basée sur l'accord des parties, elle peut porter sur tout ou partie de litige²⁴⁵⁰. Dans ce sens, le juge saisi d'un litige peut, après avoir recueilli l'accord des parties, désigner une tierce personne afin d'entendre

²⁴⁴¹ Malgré l'encombrement des bureaux des inspecteurs du travail et le manque d'effectifs, les inspecteurs parviennent à résoudre 70 % des conflits qui naissent entre les employeurs et les travailleurs, à titre individuel ou collectif. V. Dans dans ce sens, S. Coulibaly, *Le défis de l'inspection du travail au Maroc*, *op.cit.*

²⁴⁴² *Idem.*

²⁴⁴³ I. Oubalaïd, *Les modes alternatifs de règlement des conflits*, *op.cit.*

²⁴⁴⁴ *Ibid.*

²⁴⁴⁵ L. Cadiet, T. Clay, *Les modes alternatifs de règlement des conflits*, *op.cit.* ; N. Fricero et alii, *Le guide des modes amiables de résolution des différends*, *op.cit.*

²⁴⁴⁶ F. Monéger, *La médiation en débat*, Les recherches Pothier, Institut de droit économique et des affaires, Université d'Orléans, Paris, 2002, p. 212. V. égal. Le titre II intitulé « Favoriser les modes alternatifs de règlement des différends » de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre de modernisation de la justice du XXI^e siècle. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000033418805/>

²⁴⁴⁷ L. Cadiet, Th. Clay, E. Jeuland, *Médiation et arbitrage. Alternative dispute résolution. Alternative à la justice ou justice alternative ? Perspectives comparatives*, LexisNexis Litec, Paris, 2005, p. 126 ; F. Monéger, *La médiation en débat*, Les recherches Pothier, Institut de droit économique et des affaires, Université d'Orléans, Paris, 2002, pp. 204-215.

²⁴⁴⁸ *Idem.*

²⁴⁴⁹ L. Cadiet, Th. Clay, E. Jeuland, *Médiation et arbitrage. Alternative dispute résolution. Alternative à la justice ou justice alternative ?* *op.cit.*

²⁴⁵⁰ CPC, français, art. 131-2, al. 1.

les parties et de confronter leurs points de vue pour leur permettre de trouver une solution au conflit qui les oppose²⁴⁵¹. Le Code de procédure civile rajoute également qu'en aucun cas elle ne dessaisit le juge²⁴⁵², qui peut prendre à tout moment les autres mesures qui lui paraissent nécessaires²⁴⁵³.

724. Il en ressort que la médiation ne présente pas de risque contre le juge, elle favorise certes des solutions basées sur l'équité²⁴⁵⁴, mais elle renforce également le principe d'égalité entre l'employeur et le salarié qui peuvent s'expliquer sur un pied d'égalité lors d'une médiation²⁴⁵⁵.

725. La médiation introduite en matière prud'homale. Plusieurs rapports ont été présentés²⁴⁵⁶, notamment pour encourager la médiation²⁴⁵⁷. Le législateur français s'est montré favorable à cette politique²⁴⁵⁸, la médiation est désormais introduite dans la procédure prud'homale²⁴⁵⁹, quel que soit son stade²⁴⁶⁰. Le bureau de conciliation peut désigner un médiateur, après avoir recueilli l'accord des parties²⁴⁶¹. Ce dernier est indispensable à la procédure de médiation, dans le but de les confronter et d'entendre leurs points de vue, afin de trouver une solution au litige qui les oppose²⁴⁶².

726. La médiation évite l'encombrement de la juridiction et la lenteur de la procédure. La médiation est présentée comme le vecteur d'un renouveau conciliatoire de l'institution prud'homale²⁴⁶³, elle va au-delà de la conciliation²⁴⁶⁴. Ces deux procédures différentes se complètent²⁴⁶⁵. La médiation constitue un moyen d'éviter l'encombrement du

²⁴⁵¹ CPC, français, art. 131-1.

²⁴⁵² CPC, français, art. 131-2, al. 2.

²⁴⁵³ *Idem*.

²⁴⁵⁴ B. Blohorn-Brenneur, « La médiation judiciaire en matière prud'homale, le protocole d'accord et la décision d'homologation », *Rec. Dalloz* 2001, p. 251.

²⁴⁵⁵ B. Blohorn-Brenneur, « La médiation judiciaire dans les conflits individuels du travail, la pratique grenobloise », *Gaz. Pal.*, 1990, doct., 2, p. 1907.

²⁴⁵⁶ S. Guinchard, *L'ambition raisonnée d'une justice apaisée*, Rapport remis à la garde des sceaux, 30 juin 2008, *op.cit.*, consiste sur l'importance des procédures négociées ; J. C. Magendie, *Célérité et qualité de la justice. La médiation : une autre voie*, rapport 2008, *op.cit.*, 100 p.

²⁴⁵⁷ Dans ce rapport J. C. Magendie, *Célérité et qualité de la justice*, *op.cit.*, estimait : « qu'il n'y a plus le temps à discuter sur les mérites de la médiation, et c'est vers l'action concrète qu'il faut tendre les efforts, pour qu'elle devienne un mode habituel de règlement de conflit ».

²⁴⁵⁸ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », a réformé la procédure prud'homale en favorisant la résolution amiable des conflits et en conférant des prérogatives plus importantes au « bureau de conciliation et d'orientation » ; Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

²⁴⁵⁹ C. trav., français, art. R. 1471-1, modifié par Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 – art. 5, dispose que : « les dispositions du livre V du Code de procédure civile sont applicable aux différends qui s'élèvent à l'occasion d'un contrat de travail. Le bureau de conciliation et d'orientation homologue l'accord issu d'un mode de résolution amiable des différends, dans les conditions prévues par les dispositions précitées. Ces dispositions sont applicables à la transaction conclue sans qu'il ait été recouru à une médiation, une conciliation ou une procédure participative. Le bureau de conciliation est alors saisi par la partie la plus diligente ou l'ensemble des parties à la transaction ».

²⁴⁶⁰ C. trav., français, art. R. 1471-2, modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 31.

²⁴⁶¹ *Idem*.

²⁴⁶² C. trav., français, art. R. 1471-2, *op.cit.*

²⁴⁶³ G. Chabot, « Remarques sur la vocation conciliatoire des juridictions prud'homales », *Rec. Dalloz* 2002, p. 2140.

²⁴⁶⁴ B. Blohorn-Brenneur, « La médiation judiciaire en matière prud'homale, le protocole d'accord et la décision d'homologation », *Rec. D.* 2001, p. 251.

²⁴⁶⁵ V. n° 519.

conseil de prud'hommes²⁴⁶⁶ et une issue pour éviter la longueur de la procédure²⁴⁶⁷. Malgré les critiques²⁴⁶⁸, cette piste mérite ainsi une réflexion, car elle peut présenter tantôt des avantages pour la juridiction du travail et tantôt des avantages au profit des parties²⁴⁶⁹. La réussite de cette procédure peut aussi être encouragée, notamment par le jeu de l'aide juridictionnelle²⁴⁷⁰.

727. La médiation en droit du travail marocain. L'introduction de la médiation conventionnelle en matière de contentieux individuels du travail n'a pas été épargnée de critiques²⁴⁷¹ du fait du risque d'éviction du juge²⁴⁷². La question de la place du juge en matière de résolution des différends, notamment en médiation, se pose ici également.

728. La médiation permet aux parties de désigner une tierce personne afin de trouver une solution. En effet, en droit marocain, la médiation conventionnelle est une procédure facultative qui permet aux parties de désigner une tierce personne « médiateur » chargée de trouver une solution et de faciliter la conclusion d'une transaction mettant fin à leur différend²⁴⁷³. De ce fait, le législateur veut mettre les parties au cœur de leur conflit²⁴⁷⁴, en leur offrant la possibilité de régler elles-mêmes leur litige à l'aide d'un médiateur²⁴⁷⁵. Cependant, la juridiction saisie d'un litige sur une question au sujet de laquelle les parties ont conclu une convention de médiation doit déclarer l'irrecevabilité jusqu'à l'épuisement de la procédure de médiation ou l'annulation de la convention de médiation²⁴⁷⁶.

729. Il en ressort que la médiation conventionnelle, contrairement à la médiation judiciaire en droit français, dessaisit le juge de toutes les questions qui portent sur des objets du litige sur lesquels les parties ont déjà conclu une convention de médiation²⁴⁷⁷. Cette procédure évince certes le juge, mais cela peut être expliqué par le souhait d'éviter toutes médiations judiciaires. Cela allègera ainsi l'intervention du juge dans certains dossiers

²⁴⁶⁶ B. Blohorn-Brenneur, « La médiation prud'homale », Dr. soc 2009, p. 1227.

²⁴⁶⁷ *Ibid.*

²⁴⁶⁸ L. Cadiet, T. Clay, Les modes alternatifs de règlement des conflits, *op.cit.* ; N. Fricero et alii, Le guide des modes amiables de résolution des différends, *op.cit.*

²⁴⁶⁹ V. *supra.*, n° 722 et suiv.

²⁴⁷⁰ V. Dans ce sens le circulaire du 20 janvier 2017 relative à la prise en charge de la médiation au titre de l'aide juridique, BOMJ n° 2017-02 du 28 février 2017. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/41875>

²⁴⁷¹ I. Segame, « Réflexions sur les principales dispositions du projet de loi relatif à l'arbitrage et à la médiation conventionnelles au Maroc », 23 Décembre 2019, Village de la Justice. V. <https://www.village-justice.com/articles/reflexions-critiques-sur-les-principales-dispositions-projet-loi-relatif,33293.html> ;

A. Mohamed Boufi, Médiation, Médiateur : Entre la convention et le processus dans le cadre de la loi n° 08-05, Kh. Farhi (dir.), Mémoire de Master 2, Droit, Université de Casablanca, 2015, 105 p.

²⁴⁷² V. Dans ce sens la loi n° 08-05 sur l'arbitrage et la médiation conventionnelle, publié au Journal Officiel du jeudi 6 Décembre 2007.

²⁴⁷³ C. pr. cv., marocain, art. 327-55 dispose que : « afin de prévenir ou de régler un différend, les parties peuvent convenir de la désignation d'un médiateur chargé de faciliter la conclusion d'une transaction mettant fin au différend ».

²⁴⁷⁴ *Idem.*

²⁴⁷⁵ *Idem.*

²⁴⁷⁶ CPC, marocain, art. 327-64.

²⁴⁷⁷ *Idem*

considérés comme étant les moins contentieux²⁴⁷⁸. En outre, la médiation permet également aux parties d'éviter la procédure judiciaire jugée complexe, longue et coûteuse²⁴⁷⁹.

730. Le législateur marocain encourage la médiation. Dans ce sens, le législateur marocain s'est lui aussi montré favorable à ce mode de résolution des différends²⁴⁸⁰ à l'instar de la médiation conventionnelle déjà utilisée dans tous les autres conflits. Malgré les critiques, cela ne l'a pas empêché d'encourager vivement cette alternative à grande envergure²⁴⁸¹. Cette procédure est désormais introduite lors de la résolution de conflits individuels relatifs au contrat de travail²⁴⁸². Le tribunal est alors dessaisi du dossier en cas d'existence de convention de médiation sur le même litige²⁴⁸³. Les deux parties liées à la relation du travail peuvent conclure une convention sous forme d'un contrat par lequel elles se mettent d'accord pour désigner une tierce personne « un médiateur ». Il sera chargé de faciliter la conclusion d'une transaction qui mettra fin au litige né ou à naître²⁴⁸⁴.

731. Par ailleurs, cette nouvelle piste de la médiation conventionnelle introduite dans la résolution des différends en matière de contentieux individuels du travail, différente de la médiation judiciaire, mérite un peu de confiance au lieu de la méfiance, du fait de sa réussite dans les autres branches de droit.

732. Enfin, encourager l'ensemble des modes alternatifs de règlement individuel du travail en droit français comme en droit marocain nécessite également une préparation psychologique voire une révolution des esprits²⁴⁸⁵. De véritables mesures doivent être envisagées afin de renforcer la confiance dans ces solutions alternatives.²⁴⁸⁶

B. Renforcer la confiance dans les modes alternatifs de règlement des conflits individuels du travail.

²⁴⁷⁸ D. Fouzi, « Le règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : Mode de résolution plus expéditif et efficace », par *l'économiste*, éd., n° 3633, le 10/10/2021. V. <https://www.leconomiste.com/article/887666-reglement-l-amiable-des-conflits->

²⁴⁷⁹ *Ibid.*

²⁴⁸⁰ La médiation conventionnelle a été instaurée par la loi 08-05 modifiant le Code de procédure civile, B.O n° 5584 du 6 décembre 2007. V. <https://adala.justice.gov.ma/production/html/Fr/152265.htm>

²⁴⁸¹ *Idem.*

²⁴⁸² *Idem.*

²⁴⁸³ CPC, marocain, art. 327-64.

²⁴⁸⁴ CPC, marocain, art. 327-56.

²⁴⁸⁵ L. Casaux-Labrunée, « La confiance dans le règlement amiable des différends. Pour un changement de culture juridique », *Dr. soc* 2019, p. 617.

²⁴⁸⁶ *Ibid.*

733. En dépit de la politique du législateur français qui semble favorable aux modes alternatifs de règlement des différends²⁴⁸⁷, cette voie de règlement à l'amiable est loin d'être ancrée dans la culture française²⁴⁸⁸. Un renforcement de la confiance envers cette forme de justice implique une évolution de la culture de règlement des différends à l'amiable²⁴⁸⁹. Comment peut-on procéder à cette révolution des esprits ou de culture envers ces modes alternatifs de règlement des différends, surtout en matière de conflits individuels du travail ?

734. Les MARD existaient déjà dans la culture française. Tout d'abord, il faut souligner que la culture française était déjà imprégnée par ces modes alternatifs de règlement, notamment en droit de la famille, en droit commercial, en droit civil, etc. En matière de contentieux individuels du travail, la conciliation existait déjà depuis la création des conseils de prud'hommes²⁴⁹⁰ et si l'introduction d'autres modes de règlement à l'amiable suscite la critique²⁴⁹¹, elle a été considérée comme étant une alternative à la voie judiciaire²⁴⁹². En outre, les justiciables et les juristes sont trop sceptiques envers ces modes de règlement des différends²⁴⁹³. Par conséquent, ces modes de règlement n'étaient pas étrangers à la culture française, leur réussite dans les autres branches du droit est la preuve de leur efficacité. De même, l'augmentation du recours à la résiliation conventionnelle du contrat de travail ces derniers temps en est l'exemple application²⁴⁹⁴.

735. Le législateur français désormais favorable au recours au MARD. En revanche, le législateur français s'est déjà montré favorable à cette politique de règlement à l'amiable²⁴⁹⁵. Cet intérêt pour la résolution à l'amiable des différends, parfois appelée

²⁴⁸⁷ S. Amrani-Mekki, Les modes amiables de résolution des différends dans la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle, *Gaz. Pal.* 2017, n° 5, p. 46.

²⁴⁸⁸ J. Faget, A. Wyvekens, *La justice de proximité en Europe*, Erès, 2001 ; J. Faget, *Les ateliers silencieux de la démocratie*, Erès, 2010.

²⁴⁸⁹ L. Casaux-Labrunée, « La confiance dans le règlement amiable des différends. Pour un changement de culture juridique », *op.cit.*

²⁴⁹⁰ R. Perrot, B. Beignier, L. Miniato, *Institutions judiciaires*, coll. Précis Domat droit privé, LGDJ, Paris, 2020, pp. 1-16 ; E. Serverin, « Négocier à l'ombre du tribunal », *Dr. ouvr.* 2008, p. 253.

²⁴⁹¹ L. Cadiet, *Une justice contractuelle, l'autre*, in *Mélanges Jacques Ghestin*, LGDJ, 2001, p. 177 ; S. Amrani-Mekki, *Chantier de l'amiable : concevoir avant de construire*, JCP 2018, suppl. n° 13, p. 63.

²⁴⁹² L. Casaux-Labrunée, *La liberté de se réconcilier*, in *Mélanges Jean-Pierre Laborde*, D. 2015, p. 601.

²⁴⁹³ B. Augier, « La médiation dans les conflits individuels du travail. Une chance pour le patronat, un piège pour les salariés ? », *Dr. ouvr.* 1999, p. 225 ; D. Boulmier, « Médiation judiciaire déléguée à une tierce personne et instance prud'homale : nid ou déni de justice ? », *Dr. ouvr.* 2002, p. 185 ; E. Dockès, « Injustes alternatives et justes conflits. Critique des justices alternatives à partir du droit social », *Droit et cultures* 2013/1, p. 101.

²⁴⁹⁴ La rupture conventionnelle est le mode le plus courant en France de la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée. Elle a été introduite par une loi de 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, JO de 26 juin 2008. V. <http://ecodroit.unblog.fr/2008/07/25/la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-loi-n-2008-596-du-25-juin-2008-portant-modernisation-du-marche-du-travail-jo-du-26-juin/>. En 2018, c'est à peu près de 437700 ruptures conventionnelles qui ont été homologuées par l'administration du travail. V. <http://ecodroit.unblog.fr/2008/07/25/la-rupture-conventionnelle-du-contrat-de-travail-loi-n-2008-596-du-25-juin-2008-portant-modernisation-du-marche-du-travail-jo-du-26-juin/>.

²⁴⁹⁵ V. La section 1 du premier chapitre du titre II, intitulé : « Développer la culture du règlement alternatif des différends », de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022, V. Le lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf?>

« justice douce »²⁴⁹⁶, s'est concrétisé par plusieurs lois²⁴⁹⁷, notamment la loi de 23 mars 2019²⁴⁹⁸, dans le but de rétablir la confiance des citoyens en la justice²⁴⁹⁹ et la rendre plus efficace et accessible²⁵⁰⁰. Cette confiance peut se construire en rendant les justiciables acteurs de leur propre litige²⁵⁰¹, en encourageant les modes alternatifs de résolution des différends, notamment la conciliation et la médiation²⁵⁰². Par ailleurs, ce système a déjà fait ses preuves dans de nombreux pays, qui utilisent ces modes de résolution en matière de conflits individuels du travail. Il s'agit notamment de la conciliation, la procédure collaborative et la médiation. Ils sont utilisés au Canada, aux États-Unis et aux Pays-Bas²⁵⁰³. Ils sont même devenus des préalables obligatoires à une action judiciaire pour certains litiges en Allemagne et en Italie, mais cette contrainte a été abandonnée, en dernier lieu en Italie, en 2012 à la suite d'une censure de la Cour constitutionnelle²⁵⁰⁴.

736. Les MARD faisaient partie de la culture marocaine. À titre de comparaison, il faut souligner que les modes alternatifs de règlement des différends font partie intégrante de la culture marocaine²⁵⁰⁵. Les citoyens marocains ont tendance à utiliser cette voie afin de trouver une solution à leurs conflits amiablement²⁵⁰⁶, notamment en droit de la famille²⁵⁰⁷, en droit civil²⁵⁰⁸ ou en droit commercial²⁵⁰⁹. En droit du travail marocain, ces modes alternatifs ne sont pas nouveaux²⁵¹⁰, en prenant l'exemple de la conciliation extrajudiciaire

²⁴⁹⁶ L. Casaux-Labrunée, « La confiance dans le règlement amiable des différends », *op.cit.*

²⁴⁹⁷ V. Titre II intitulé : « Favoriser les modes alternatifs de règlement des différends » de la loi n° 2016-1547, 18 nov. 2016, de modernisation de la justice du XXI^e siècle. V. également : La loi du 23 mars 2019, *op.cit.*

²⁴⁹⁸ V. Titre II intitulé : « Favoriser les modes alternatifs de règlement des différends » de la loi n° 2016-1547, 18 nov. 2016, de modernisation de la justice du XXI^e siècle. V. également : La loi du 23 mars 2019, *op.cit.*

²⁴⁹⁹ T. Andrieu, *L'avenir du procès civil. Les réformes de la justice civile*, JCP 2019, suppl. au n° 14, p. 7 s.

²⁵⁰⁰ Réforme de modernisation de la justice du 21^e siècle, Dossier de présenté au garde des sceaux, ministre de la Justice, J.-J. Urvos, 20 p. Ce rapport a été présenté lors d'un débat national des 10 et 11 janvier 2014 et publié sous la présidence de François Hollande du 15 mai 2012 au 15 mai 2017.

V. <https://www.gouvernement.fr/action/la-justice-du-21e-siecle>

²⁵⁰¹ V. P. Delmas-Goyon, *Le juge du XXI^e siècle : un citoyen acteur, une équipe de justice*, rapport au garde des Sceaux, ministre de la Justice, déc. 2013.

²⁵⁰² V. Le Discours de Nicole Belloubet, ancien garde des Sceaux, ministre de la Justice, concernant la présentation des chantiers de la Justice, du 6 octobre 2017, V. <http://www.presse.justice.gouv.fr/discours-10093/archives-des-discours-de-2017-12856/>.

²⁵⁰³ C. Tirvaudey (dir.), *Le rôle du juge en matière de MARD/PRD. Regards croisés Québec, Suisse, Belgique, France*, *op.cit.* ; W. Ben Hamida, D. Mouralis, *L'accord amiable : et après ?* *op.cit.*

²⁵⁰⁴ *Idem.*

²⁵⁰⁵ M. Elkrimi, « Les procédures judiciaires et les modes alternatifs de résolution des conflits sont-ils concurrentiels ou complémentaires », V. <https://www.cfcim.org/magazine/78578>.

²⁵⁰⁶ M. Elkrimi, « Les procédures judiciaires et les modes alternatifs de résolution des conflits sont-ils concurrentiels ou complémentaires », *op.cit.*

²⁵⁰⁷ *Le droit de la famille au Maroc et son application au sein de la section des affaires familiales du tribunal de première instance de Rabat*, Rapport de recherche Y. Ben Hounet, M. Cheikh, L. Benchahda, N. Rupert, Centre Jacques-Berques des études en sciences humaines et sociales, Rabat, 2017, 73 p. V. https://www.fes.org.ma/common/pdf/publications_pdf/droit_famille_JB/

²⁵⁰⁸ V. Chapitre VIII de Code de procédure civile marocain, relative à l'arbitrage et à la médiation conventionnelle (art. 306 et s.)

²⁵⁰⁹ *Idem.*

²⁵¹⁰ Il existe plusieurs modes alternatifs de règlement de conflits en droit marocain, qui permettent aux parties de régler leurs différends amiablement, on peut citer à titre d'exemple : la négociation, la conciliation, la médiation et l'arbitrage. En matière de contentieux individuels du travail, il y a la conciliation (judiciaire et extrajudiciaire), et la médiation conventionnelle introduite récemment par la loi de 2007. V. Y. Essakali, « En période de crise, la médiation répond à une demande claire des entreprises », V. <https://www.cfcim.org/magazine/75932>

c'est-à-dire la conciliation devant l'inspecteur du travail²⁵¹¹ et de la conciliation judiciaire « devant le juge »²⁵¹².

737. L'existence de ces deux types de conciliation et l'introduction de la médiation conventionnelle en matière de contentieux individuels du travail témoignent de l'existence de cette culture amiable²⁵¹³. En outre, ils témoignent également de la volonté du législateur marocain de maintenir la paix sociale à travers une justice dite « consensuelle »²⁵¹⁴. La question qui se pose ici est comment peut-on instaurer cette confiance dans ces modes alternatifs des conflits ?

738. Renforcer la confiance au recours aux MARD. Il faut souligner dans un premier temps qu'en plus du renforcement de l'arsenal juridique de ces modes alternatifs de résolution des différends²⁵¹⁵, leur réussite réside dans la confiance des parties dans ce système et dans le système judiciaire d'une manière générale²⁵¹⁶. De plus, il faut une réelle volonté des parties de se mettre d'accord et de mettre fin à leur litige de façon amiable²⁵¹⁷, en trouvant une solution qui va au-delà de celle apportée par une simple décision judiciaire²⁵¹⁸.

739. Par ailleurs, le renforcement de l'aide juridictionnelle est un atout au renforcement de cette culture. En droit marocain, l'accès à la justice est en général long et coûteux, ce qui représente un obstacle déterminant pour les justiciables²⁵¹⁹. Par conséquent, le renforcement de ce système facilite l'accès à ces modes et au système judiciaire, surtout pour les travailleurs²⁵²⁰. Entre outre, ce système de résolution à l'amiable est moins coûteux et accessible, car en droit du travail marocain, les conciliations judiciaire et extrajudiciaire sont gratuites. Concernant, la médiation conventionnelle, elle se passe par l'intermédiaire d'un médiateur, ce qui implique qu'elle soit payante. Il est ainsi important de renforcer le système d'aide juridictionnelle pour qu'elle soit accessible surtout pour la partie la plus faible économiquement dans la relation du travail. Par ailleurs, il ne faut pas laisser la place

²⁵¹¹ C. tra., marocain, art. 41, al. 3.

²⁵¹² CPC, marocain, art. 277.

²⁵¹³ V. La loi 05-08 sur l'arbitrage et la médiation conventionnelle, publiée au Journal Officiel n° 5584 du jeudi Déc. 2007, met en place le cadre général pour l'exercice de la médiation, à travers les articles 237-55 à 327-69 du Code de procédure civile. V. <https://www.thelegalhive.com/2019/02/21/la-mediation->

²⁵¹⁴ D. Fouzi, « Le règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : Mode de résolution plus expéditif et efficace », éd. N° 3633, le 10/10/2011. V. <https://www.leconomiste.com/article/887666-reglement-l-amiable-des-conflits-individuels>.

²⁵¹⁵ V. Dans ce sens : M. El Fekkak, Législation du travail, relations du travail, t. 1, Casablanca, 2005, *op.cit.*, V. égal. La loi 05-08 sur l'arbitrage et la médiation conventionnelle, *op. cit.*, etc.

²⁵¹⁶ I. Oubalaïd, Les modes alternatifs de résolution des conflits, R. Felali Meknassi (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Université Agdal, Rabat, 2015, pp. 253-257 (traduit par nous-même).

²⁵¹⁷ *Idem.*

²⁵¹⁸ *Idem.*

²⁵¹⁹ Accès à la justice. Les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, Commission Internationale de juristes, Genève, 2013, pp. 47-48.

²⁵²⁰ *Idem.*

aux utilisations téméraires²⁵²¹. C'est pour cela qu'il faut mettre en place en même temps des sanctions pécuniaires en cas de recours abusif à cette alternative²⁵²².

740. Mettre les parties au conflit au cœur de leur différend. Le législateur marocain a pour objectif principal de mettre les parties au cœur de leur différend, en garantissant les droits de chaque partie²⁵²³, d'où l'importance de trouver « un médiateur » compétent en la matière²⁵²⁴. Outre l'ensemble des conditions précitées qui peuvent garantir la confiance des parties, cela implique également l'existence d'un climat cohérent qui encourage à son tour le recours à ces modes, comme la création de centres de médiation qui peuvent former des médiateurs et des personnes compétentes en la matière²⁵²⁵, ainsi que l'existence d'une justice digne de confiance²⁵²⁶. Cette confiance se matérialise par les clauses introduites dans le contrat de travail qui permettent le recours à ces modes alternatifs. Cette pratique existait déjà en matière de droit commercial et est désormais admise en droit du travail marocain par la loi « médiation conventionnelle » de 2007²⁵²⁷. Cela nous emmène au rôle que peuvent jouer les juristes, notamment les avocats et les juges qui doivent être de bon conseil pour l'inclusion de ce genre de clauses dans le contrat de travail en particulier²⁵²⁸ et le recours aux modes de résolution à l'amiable des différends d'une manière générale²⁵²⁹.

²⁵²¹ Cette alternative de résolution des différends à l'amiable doit être certes accessible, mais ne doit pas être utilisée de façon abusive, d'où la proposition de mettre en place des amendes pour dissuader la mauvaise foi des justiciables.

²⁵²² *Idem.*

²⁵²³ Y. Essakalli, S. Allassaire, « L'encadrement de la médiation en droit marocain », V. <https://www.cfcim.org/magazine/26833>

²⁵²⁴ *Idem.*

²⁵²⁵ M. Elkrimi, « Les procédures judiciaires et les modes alternatifs de résolution des conflits sont-ils concurrentiels ou complémentaires, *op.cit.*

²⁵²⁶ Les justiciables ont une confiance très faible dans le système judiciaire et ne voient pas de réelles chances d'obtenir satisfaction, d'où l'importance de renforcer cette confiance dans ce système. V. Dans ce sens : Rapport accès à la justice. Les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, *op.cit.*

²⁵²⁷ V. La loi n° 05-08 sur l'arbitrage et la médiation conventionnelle, *op.cit.*

²⁵²⁸ I. Oubalaïd, Les modes alternatifs de résolution des conflits, R. Felali Meknassi (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, *op.cit.*

²⁵²⁹ *Idem.*

CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE

741. Les solutions envisageables pour l'amélioration du fonctionnement de la juridiction du travail en France et au Maroc. Plusieurs propositions ont été présentées pour l'amélioration de l'état de fonctionnement actuel de la juridiction du travail en France et au Maroc. La première proposition consiste en la création d'une juridiction du travail autonome, d'un troisième ordre de juridiction spécialisé avec une instance suprême à compétence spécifique au sommet. Une telle solution en droit français est difficile à appliquer dans la pratique ; d'une part, pour le coût important que cela peut engendrer, d'autre part, parce que ce système existe en réalité déjà, notamment dans la chambre sociale de la cour d'appel et la chambre sociale de la Cour de cassation. En outre, une telle proposition impliquerait la suppression définitive de la juridiction prud'homale.

742. L'idée d'un ordre juridictionnel autonome écartée. Par ailleurs, cette solution fait déjà partie du paysage judiciaire marocain, il s'agit de la chambre sociale du tribunal de première instance au premier degré, la chambre sociale à la cour d'appel au second degré et celle de la Cour de cassation. Cependant, on a constaté malgré tout un dysfonctionnement de la juridiction du travail au Maroc comme en France. Par conséquent, l'idée de la création d'un ordre juridictionnel autonome à peu de chance d'aboutir, surtout dans le contexte sanitaire et économique actuel.

743. Une réforme sans perturbation des systèmes actuels. L'institution prud'homale en France et la juridiction du travail au Maroc demeurent fonctionnelles en dépit des critiques. Il faut néanmoins les réformer sans bouleverser le système actuel. Des réformes qui peuvent améliorer tant le sort des justiciables que la bonne marche des juridictions²⁵³⁰. En droit français comme en droit marocain, une telle solution ne peut aboutir sans la mise en valeur du travail de l'ensemble des composantes de ces institutions, notamment des juges, des greffiers, des membres du parquet, etc. Cela peut se faire par la revalorisation des rémunérations et des indemnisations, par la formation continue et par l'investissement dans les moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement de ces juridictions.

²⁵³⁰ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, *op.cit.*

744. Le recours au MARD semble une solution raisonnable à l'heure actuelle.

Enfin, d'autres solutions peuvent être envisageables et peuvent avoir un impact direct sur le fonctionnement de la juridiction du travail en France et au Maroc, c'est le cas des modes alternatifs de règlement des différends. Ces outils de règlement à l'amiable peuvent participer directement à l'allègement de la juridiction du travail comme nous l'avons expliqué en droit français comme en droit marocain en prenant l'exemple de la conciliation et de la médiation. En outre, ils participent à l'humanisation du droit du travail, dans le sens où ils peuvent apporter des solutions qui peuvent aller au-delà d'une simple décision de justice, des solutions capables de faire disparaître les rancœurs et les malentendus²⁵³¹.

²⁵³¹ Il faut signaler que chaque dossier de justiciable est spécifique et qu'il peut exister une solution spécifique à chacun loin de la voie contentieuse.

CHAPITRE II : UN RÉAMÉNAGEMENT DES COMPÉTENCES DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

746. En droit du travail français, le juge prud'homal n'est pas le seul à intervenir dans le contentieux individuel du travail²⁵³². Plusieurs autres juges peuvent trancher les litiges nés du contrat de travail. Par exemple, le juge administratif dès lors que le contentieux fait intervenir l'autorité administrative, le juge judiciaire pour les contentieux collectifs, les tribunaux répressifs en cas d'infraction à la législation du travail, le tribunal de commerce en cas de procédure collective, etc.²⁵³³ On a vu aussi qu'en droit marocain, plusieurs juges peuvent intervenir dans le contentieux individuel du travail, qui était à l'origine de la compétence de la juridiction civile²⁵³⁴. Après la création des juridictions de commerce et les juridictions administratives, ce contentieux se trouve éparpillé entre le juge du travail et ces juridictions spécialisées²⁵³⁵.

747. Cette répartition des contentieux individuels du travail entre plusieurs juridictions produit ce que l'on appelle « un éclatement de contentieux ». Cela pose par conséquent des difficultés en droit du travail français et en droit du travail marocain, tant pour les justiciables qui se retrouvent perdus entre plusieurs juridictions, que pour la juridiction du travail qui entre en conflit de compétence pour un même litige avec d'autres juridictions spécialisées²⁵³⁶. Ceci ne facilite pas la situation dans le sens où les juridictions saisies ne statuent pas sur le même objet de demande de la même manière et n'apportent souvent pas les mêmes solutions²⁵³⁷.

748. Pour remédier à ces difficultés, plusieurs propositions sont envisageables qui ont pour but d'améliorer le fonctionnement de la juridiction du travail française et marocaine

²⁵³² V. *supra*, n° 124 et suiv.

²⁵³³ *Ibid.*

²⁵³⁴ Il faut signaler que le législateur marocain avait opté pour l'unité de juridiction après l'indépendance en regroupant l'ensemble des juridictions en seul ordre juridictionnel, notamment par la fameuse loi n° 3-64 du 26 janvier 1965 (22 ramadans 1384) relative à l'unification, à la marocanisation et à l'arabisation des juridictions marocaines. V. B.O n° : 2727 du 03/02/1965 — Page : 103.

²⁵³⁵ Avec la création des juridictions précitées, le législateur marocain avait tendance à la spécialisation des magistrats c'est pour cela que le statut de la magistrature a fait l'objet d'une première révision par un dahir n° 1-91-227 du 10 septembre 1993 portant promulgation de la loi n° 43-90, B.O, n° 4227 du 3-11-1993, p. 631. Cette loi prévoit une spécialisation respective des magistrats lorsqu'ils sont chargés de fonctions en cas de vacance de poste ou en cas de nouvelle affectation. V. précisément les dispositions des articles 26 et 55 de la même loi précitée.

²⁵³⁶ V. Dans ce sens : P. Laroque, « contentieux social et juridiction sociale », Dr. soc. 1954, p. 271 ; Y. Saint-Jours (dir.), La perspective d'un ordre juridictionnel social, PU Perpignan, 1994 ; F. Guimard, « Quelles réformes pour la justice sociale ? », RDT, 2014, p. 129.

²⁵³⁷ *Ibid.*

face à ces problèmes. Cela passe par l'amélioration des règles de compétence d'attribution de ces institutions (**Section 1**). En outre, on va étudier d'autres pistes pour l'amélioration de la compétence territoriale et l'adapter au traitement du contentieux du travail afin d'éviter le problème de l'éclatement de compétence territoriale (**Section 2**).

SECTION 1 : L'AMÉLIORATION DE LA COMPÉTENCE D'ATTRIBUTION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL

749. L'amélioration de la compétence d'attribution de la juridiction du travail nécessite d'opter pour des solutions qui seront adaptées aux problèmes de l'éclatement de compétence entre la juridiction du travail et les autres juridictions spécialisées, notamment le tribunal administratif, le tribunal de commerce, les tribunaux répressifs, etc. Des solutions qui doivent être adaptées tant pour le système français que pour le système marocain puisque malgré leurs différences, ils rencontrent tous les deux presque les mêmes problématiques en la matière. Nous proposons en conséquence une répartition des compétences entre le juge administratif qui entre en conflit pour un même litige avec le juge du travail même s'il est assez difficile d'aboutir à une répartition parfaite. Ensuite, afin de faire face aux dysfonctionnements des juridictions du travail, s'impose la question de la dualité ou de la pluralité des juridictions surtout dans un système judiciaire déjà complexe (§ 1). D'autres solutions semblent envisageables comme la mise en place de mécanismes tels que la question préjudicielle afin d'accélérer le traitement de ce contentieux (§ 2).

§1 : Des solutions adaptées au conflit de compétences entre ordres juridictionnels.

750. La question de l'éclatement des compétences entre le juge judiciaire et le juge administratif ne date pas d'aujourd'hui²⁵³⁸. Elle se pose en droit du travail français et en droit du travail marocain et provoque une dispersion de compétence entre plusieurs juridictions. Par exemple, la juridiction administrative et la juridiction judiciaire qui se voient saisies pour la même question, ce qui rend la situation plus complexe tant pour les justiciables que pour les juges eux-mêmes, à tel point qu'il est parfois difficile de déterminer ce qu'un employeur ou un salarié a le droit de faire²⁵³⁹. À cet égard, des propositions ont été faites pour améliorer la résolution de ce genre de contentieux²⁵⁴⁰. Plusieurs problèmes ont été résolus, d'autres

²⁵³⁸ P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », *Dr. soc.*, n° 5, 1954, pp. 271-280 ; P. Durand, *La réorganisation des juridictions du travail*, *Dr. soc.* 1943, p. 318.

²⁵³⁹ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, précis, Dalloz, 35^e éd., Paris, 2022, p. 115.

²⁵⁴⁰ V. Rapport Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle*, juill. 2014, p. 56 ; P. Laroque, « contentieux social et juridiction sociale », *op.cit.*

n'ont pas été encore tranchés. Des auteurs suggèrent une autre répartition des compétences entre la juridiction administrative et la juridiction judiciaire.

751. L'objectif de ce paragraphe est de formuler des propositions adaptées pour améliorer le traitement des contentieux individuels du travail, notamment l'éclaircissement de la répartition des compétences entre ordres juridictionnels sur certains sujets croisés (**A**), afin de limiter ou au moins diminuer le problème de l'éclatement des compétences entre le juge administratif et le juge judiciaire. Il faudra par la suite étudier la question de la dualité ou de la pluralité qui s'impose souvent dans ce contexte (**B**).

A. L'éclaircissement de la répartition des compétences.

752. L'analyse menée ici sera consacrée à l'étude de la répartition des compétences en matière de contentieux du licenciement collectif pour motif économique. Ce cas illustre la rencontre des champs de compétence du juge judiciaire avec celui du juge administratif. Ce contentieux est en pleine explosion notamment depuis l'adoption de la réforme du 14 juin 2013²⁵⁴¹, qui a supprimé la compétence du juge judiciaire pour celle des tribunaux administratifs en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)²⁵⁴². Les difficultés se perçoivent à travers le contrôle de légalité du PSE (**1**) et de l'étendue de l'obligation de reclassement concernant les salariés (**2**).

1. En matière de plan de sauvegarde de l'emploi.

753. Le contentieux lié au PSE en droit du travail français. Le contrôle de la régularité du contenu du plan de sauvegarde de l'emploi joue un rôle primordial dans la procédure de licenciement pour motif économique²⁵⁴³. L'absence ou l'insuffisance de PSE

²⁵⁴¹ La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

²⁵⁴² L. Fin-Langer, Fiches de droit du travail ; rappels de cours et exercices corrigés, 7^e éd., coll. Fiches, Ellipses, Paris, 2019, p. 715.

²⁵⁴³ V. Dans ce sens les articles L. 1235-10 et L. 1235-11 du Code du travail français qui prévoyaient la nullité de la procédure de licenciement en cas d'absence de PSE.

entraîne la nullité du licenciement²⁵⁴⁴ et une éventuelle réintégration du salarié licencié²⁵⁴⁵. Ceci a suscité un contentieux important en droit du travail français²⁵⁴⁶.

754. Un contentieux en évolution. Depuis la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi²⁵⁴⁷, ce contentieux a connu un changement, à travers l'instauration d'une nouvelle procédure préalable d'approbation par l'administration d'un plan de sauvegarde et de l'emploi (PSE), notamment les décisions concernant la validation d'un accord collectif ou l'homologation d'un document unilatéral de l'employeur²⁵⁴⁸. Cependant, la nullité n'est encourue que si le licenciement est notifié à défaut de décision du DREETS validant le PSE²⁵⁴⁹ ou lorsqu'elle est annulée par le tribunal administratif pour défaut ou insuffisance de PSE²⁵⁵⁰. Dès lors, l'ensemble de ce contentieux né de ces décisions est de la compétence du juge administratif²⁵⁵¹. Le but du législateur français est d'apporter plus de sécurité juridique tant pour les entreprises que pour les salariés²⁵⁵², mais d'autres problèmes apparaissent notamment dans la difficulté de délimitation de la compétence du juge judiciaire et du juge administratif.

755. La création d'un bloc de compétence pour le juge administratif. Le législateur français a confié à l'administration le contrôle du contentieux lié au licenciement au juge administratif, sans pour autant faire disparaître complètement la compétence de juge judiciaire. Prenons l'exemple d'un salarié qui conteste son licenciement dans le cadre d'un PSE, il est parfois contraint de saisir simultanément la juridiction administrative et le juge judiciaire²⁵⁵³. Le problème qui se pose ici est de savoir ce qui relève de la compétence du juge judiciaire et du juge administratif.

²⁵⁴⁴ « La procédure de licenciement est nulle, en raison d'absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde et de l'emploi », V. C. trav., français, art. L. 1235-10 et L. 1235-11.

²⁵⁴⁵ C. trav., français, art. L. 1235-10 et L. 1235-11, *op.cit.*

²⁵⁴⁶ H. Nasom-Tissandier, « Le PSE entre juge administratif et juge judiciaire : une articulation des compétences entre dialogue et autonomie », RJS, 2020, n° 467 ; H. Nasom-Tissandier, « L'appréciation des PSE par le juge administratif ou la quête de l'efficacité », RJS 3/18, 2018, p. 185 ; J. Dirringer, M. Sweeney, « Les juges administratifs face aux PSE : une logique de repli ? », Dr. ouvr. 2015, p. 378.

²⁵⁴⁷ La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JORF n°0138 du 16 juin 2013. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027546648/>

²⁵⁴⁸ C. trav., français, art. L. 1235-7-1 précise que : « l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct et celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux ».

²⁵⁴⁹ Le contentieux de l'annulation de la décision de la DREETS est de la compétence de juge administratif. V. CE. 24 janv. 2014, 374163, JCP soc. 2014.

²⁵⁵⁰ L. Fin-Langer, Fiches de droit du travail, 7^e éd., *op.cit.*, p. 719.

²⁵⁵¹ C. trav., français, art. L. 1235-7-1.

²⁵⁵² La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, JORF n°0138 du 16 juin 2013, *op.cit.* V. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027546648/>

²⁵⁵³ M. Galy, « Le contentieux des licenciements économiques collectifs : une nouvelle illustration de la complexité juridictionnelle en droit du travail », Dr. soc, 2019, p. 353

756. Des éclaircissements jurisprudentiels. En revanche, la jurisprudence française a apporté des éclaircissements concernant le contrôle de la régularité du PSE, précisant que : « son contenu doit comporter des mesures très précises et concrètes »²⁵⁵⁴. Autrement dit, il faut prendre en compte toutes les mesures qui sont de nature à contribuer, de manière directe ou indirecte, au maintien de l'emploi ou au reclassement des salariés²⁵⁵⁵. Le Conseil d'État précise que : « cette irrégularité du PSE est parfois insuffisante pour annuler le PSE, si la procédure de consultation a été bien respectée dans son ensemble »²⁵⁵⁶. Le juge administratif reste par conséquent compétent pour le contrôle du contenu du PSE, de la régularité de la procédure de consultation, pour statuer sur les injonctions délivrées par la DREETS pendant la procédure de licenciement²⁵⁵⁷.

757. La compétence du juge prud'homal limitée aux contentieux individuels. Quant au juge prud'homal, son rôle se limite uniquement aux contentieux individuels. Il s'agit notamment d'appliquer les mesures du PSE, apprécier le degré de la faute incriminée, faute grave ou faute lourde²⁵⁵⁸, pour l'indemnisation du salarié et son éventuelle réintégration en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse²⁵⁵⁹. Le juge judiciaire retrouve sa compétence concernant le fond, lorsque le juge administratif a annulé une autorisation pour raison relative à la légalité externe²⁵⁶⁰. Dans ce sens, le juge des référés du conseil de prud'hommes peut être saisi pour la réintégration du salarié protégé²⁵⁶¹.

758. Le traitement du contentieux du licenciement économique en droit du travail marocain. À titre de comparaison, il est toujours intéressant de voir comment le législateur marocain traite la question du contentieux du licenciement pour motif économique²⁵⁶². En effet, en droit du travail marocain, la procédure de licenciement pour motif économique est soumise à une autorisation délivrée par le gouverneur de la préfecture ou de la province²⁵⁶³. Cependant, l'absence ou le rejet de cette autorisation annule cette

²⁵⁵⁴ Cass. soc. 11 octobre 2006 n° 04-47.950 : RJS 12/06 n° 1277.

²⁵⁵⁵ A. Morin-Galvin, « Regards croisés sur le contentieux des représentants du personnel : chronique d'une convergence jurisprudentielle annoncée », RJS 4/16, p. 427.

²⁵⁵⁶ CE, 7 déc. 2015, Call Expert Languedoc Roussillon, 381 307.

²⁵⁵⁷ C. trav. français, art. L. 1235-7-1.

²⁵⁵⁸ La Cour de cassation précise que : « le juge judiciaire est compétent pour apprécier si le salarié avait commis une faute grave ou une faute lourde. » V. Ch., soc., mardi 10 juillet 2001, n° : 98-42808.

²⁵⁵⁹ Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850, V. dans ce sens : J. Vidal, *La procédure prud'homale*, LexisNexis, Paris, 2018, p. 20

²⁵⁶⁰ CE., 4 juill. 2018, 16-26138, JCP soc 2018, 1280. V. dans ce sens : L. Fin-Langer, *Fiches de droit du travail*, 7^e éd., *op.cit.*, p. 718.

²⁵⁶¹ L. Fin-Langer, *Fiches de droit du travail*, *op.cit.*, p. 719.

²⁵⁶² La notion de « licenciement économique » n'a jamais existé auparavant en droit du travail marocain. Le décret royal n° 316-66 du 14 août 1967 traitait du licenciement collectif et de la fermeture partielle ou totale, mais le licenciement économique n'y est envisagé que d'une manière indirecte. On voyait donc bien la volonté du législateur dans la procédure de licenciement de faire face aux difficultés financières. La donne a beaucoup changé depuis, le législateur dans le Code du travail consacre la section IV entièrement aux licenciements pour motifs technologiques, structurels ou économiques et la fermeture des entreprises. Pour le licenciement économique, voir les dispositions de l'article 67 du même Code.

²⁵⁶³ C. trav., marocain, art. 67.

procédure, ceci a suscité comme en droit français un conflit entre le juge de travail et le juge administratif²⁵⁶⁴.

759. On peut s'interroger ici sur l'appréciation de tels actes administratifs, en l'occurrence, les décisions prises par les agents de l'autorité ou par le délégué régional, préfectoral ou provincial, dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique. Relève-t-il de la compétence du juge du travail ou du juge administratif ?

760. Le contentieux en changement. En droit du travail marocain, ce contentieux lié au licenciement collectif économique a connu plusieurs changements au fil du temps²⁵⁶⁵. En effet, il faut préciser qu'avant la création des tribunaux administratifs, l'appréciation d'un tel acte relevait de la compétence des juges civils²⁵⁶⁶. Ces derniers pouvaient apprécier les actes administratifs, réglementaires et non pas ceux d'ordre individuel²⁵⁶⁷. Quant au juge du travail, il pouvait, par conséquent, apprécier une autorisation accordée par les autorités précitées dans le cadre d'un licenciement économique collectif²⁵⁶⁸. Ceci relevait de la compétence de juge du travail²⁵⁶⁹. Cependant, depuis la création des tribunaux administratifs par la loi n° 41-90, l'appréciation de la légalité d'un acte administratif, qui conditionne le jugement d'une affaire dont une juridiction ordinaire est saisie²⁵⁷⁰, relève bien de la compétence de la juridiction administrative²⁵⁷¹.

761. Possibilité de recourir au juge du travail ou à l'inspection du travail. Le législateur marocain précise ainsi, dans le Code du travail, qu'en cas d'obtention ou non de l'autorisation précitée, les parties, l'employeur et les salariés peuvent recourir à la conciliation préliminaire devant l'inspecteur du travail ou devant le tribunal pour statuer sur le litige²⁵⁷². Cela a été confirmé par la jurisprudence estimant qu'en cas d'échec, l'employeur ou les représentants des salariés peuvent recourir non pas au tribunal administratif, mais au tribunal de première instance dont fait partie la chambre sociale spécialisée dans le contentieux du travail²⁵⁷³.

²⁵⁶⁴ Il faut souligner ici que ce contentieux relevait de la compétence de tribunal du travail, mais depuis la création des tribunaux administratifs, une partie de ce contentieux est désormais de la compétence de cette juridiction, ce qui a créé un éclatement du contentieux entre le juge du travail et le juge administratif.

²⁵⁶⁵ V. dans ce sens : A. Mountasir, *Le licenciement économique en droit du travail marocain*, village de la justice, 9 août 2018. V. <https://www.village-justice.com/articles/licenciement-economique-droit-travail-marocain>. V. égal. *supra.*, note 2562 de bas de page.

²⁵⁶⁶ Cass. civ., 13-4 avril 1961. Borremont R., p. 110 ; Cass. civ., 18 mai 1961, Benzaqui, R., p. 131.

²⁵⁶⁷ *Idem.*

²⁵⁶⁸ Trib. 1^{er} Insta. Section sociale, du 25 novembre 1987, jugement n° 4169. GTM, n° 56, 1988, pp. 25-131

²⁵⁶⁹ *Idem.*

²⁵⁷⁰ Dont fait partie la chambre sociale de tribunal de première instance spécialisée dans les conflits individuels du travail.

²⁵⁷¹ V. dans ce sens l'article 44 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs.

²⁵⁷² C. trav., marocain, art. 70, al. 3.

²⁵⁷³ Trib. 1^{er} Insta. Section sociale, du 25 novembre 1987, jugement n° 4169. GTM, n° 56, 1988, pp. 25-131.

762. Il en ressort que le législateur marocain à l'instar de son homologue français a réparti la compétence de chaque juge en la matière depuis la création des tribunaux administratifs. Toutefois, on remarque bien qu'il y a encore des ambiguïtés entre la compétence de juge administratif et le juge du travail. Il donne la compétence de l'appréciation de cet acte administratif tantôt au juge administratif dans son article 44 de la loi n° 41-90 précitée et tantôt au juge du travail notamment dans son article 70 de Code du travail.

763. En définitive, la volonté du législateur français de répartir la compétence entre le juge judiciaire et le juge administratif est bien apparente en matière de plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre d'un licenciement économique. De ce fait, il a été créé un bloc de compétence en faveur du juge judiciaire pour éviter toute ambiguïté. Quant au législateur marocain, la répartition des compétences entre le juge du travail et les autres juges, notamment le juge administratif reste encore flou. Le législateur marocain doit se pencher sur ces questions en créant, à l'instar de son homologue français, des blocs de compétences qui peuvent limiter toute confusion concernant la répartition des compétences du juge administratif et du juge du travail. Qu'en est-il donc en matière d'obligation de reclassement en droit français et en droit marocain ?

2. En matière de l'obligation de reclassement dans le cadre d'un licenciement économique.

764. Confusion de compétence entre le juge judiciaire et le juge administratif. On a vu qu'en droit français, le contentieux de licenciement économique était autrefois de la compétence exclusive du juge judiciaire²⁵⁷⁴, mais depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ce contentieux a en partie basculé vers le juge administratif²⁵⁷⁵. Quant au juge judiciaire, il reste compétent pour l'appréciation de la cause réelle et sérieuse afin d'indemniser le salarié²⁵⁷⁶, ainsi que pour son éventuelle réintégration²⁵⁷⁷. Autrement dit, le juge judiciaire est compétent pour tout contentieux se situant en amont et en aval d'une

²⁵⁷⁴ Il faut préciser que le contrôle des licenciements collectifs pour motif économique relevait à l'origine de la compétence de juge administratif, qui contrôlait l'autorisation administrative préalable en la matière (introduite par la loi n° 75-5 du 3 janvier 1975). Ce contentieux a été confié par la suite au juge judiciaire par la loi n° 86-1320 du 30 décembre 1986.

²⁵⁷⁵ La loi du 14 juin 2013 précitée a confié le contrôle de validation ou d'homologation le PSE au juge administratif. V. dans ce sens, C. trav., français, art. L. 1235-7-1, *op.cit.*

²⁵⁷⁶ C. trav., français, art. L. 1235-7-1, précitée.

²⁵⁷⁷ *Idem.*

décision administrative²⁵⁷⁸, notamment le contentieux relatif à l'obligation individuelle de reclassement qui nous intéresse ici en particulier²⁵⁷⁹. Ce contentieux lié à cette procédure assez particulière constitue un champ fertile de conflit entre l'ordre administratif et l'ordre judiciaire ou plutôt entre le juge administratif et le juge judiciaire²⁵⁸⁰.

765. Le législateur français est intervenu, notamment avec la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi²⁵⁸¹, pour limiter les confusions entre le juge administratif et le juge judiciaire concernant le contrôle de l'obligation individuelle de reclassement en matière de licenciement collectif pour motif économique²⁵⁸².

766. Le juge judiciaire désormais compétent pour l'appréciation de l'obligation de reclassement dans sa dimension individuelle. Il apparaît qu'en dépit de ces dernières modifications, la compétence de juge judiciaire persiste toujours surtout en matière de contrôle de l'obligation individuelle de reclassement²⁵⁸³. Désormais, l'employeur est dans l'obligation de proposer à chaque salarié des offres de reclassement de façon personnalisée²⁵⁸⁴, précise et concrète²⁵⁸⁵, dans des conditions précisées par une ordonnance de 2017²⁵⁸⁶. Cela a été réaffirmé par la jurisprudence, notamment par une décision du 21 novembre 2018 par laquelle la Cour de cassation précise qu'en matière de grand licenciement collectif économique le juge judiciaire « demeure compétent pour apprécier le respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement »²⁵⁸⁷. Cependant, le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi²⁵⁸⁸. En outre, en matière de contentieux du licenciement pour motif économique, le juge judiciaire peut être saisi des litiges individuels qui ne sont pas de la compétence du juge administratif. Plus particulièrement, il s'agit des « litiges relatifs au

²⁵⁷⁸ Cass. soc. 16 janvier 2019 n° 17-17.475 FS-D : RJS 4/19 n° 214.

²⁵⁷⁹ *Idem*.

²⁵⁸⁰ M. Galy, « Le contentieux des licenciements collectifs : une nouvelle illustration de la complexité juridictionnelle en droit du travail », Dr. soc, 2019, p. 353 ; S. Ranc, « L'obligation de redressement au prisme de la répartition de compétences entre le juge administratif et le juge judiciaire », RDT 2019, p. 41 ; A. Morin-Galvin, « Regards croisés sur le contentieux des représentants du personnel. Chronique d'une convergence jurisprudentielle annoncée », RJS 4/16 – 15/03/2016.

²⁵⁸¹ V. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000027546648/>

²⁵⁸² C. trav., français, art. L. 1233-4 prévoit que : « Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel (...). Le reclassement du salarié s'effectue sur emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente (...). L'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés, dans des conditions précisées par décret. Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précisent ».

²⁵⁸³ Cass. soc. 21-11-2018 n° 17-16.766 FS-PBRI : RJS 2/19 n° 97.

²⁵⁸⁴ C. trav. français, art. L. 1233-4 précitée.

²⁵⁸⁵ *Ibid*.

²⁵⁸⁶ V. respectivement dans les articles L. 1233-4 précitée et D. 1233-1 du Code du travail, modifiés à la suite de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail.

²⁵⁸⁷ Soc., 21 nov. 2018, nos 17-16.766 et 17-16.767, publiés au Bulletin, D. 2018. 2240 ; S. Ranc, « L'obligation de reclassement au prisme de la répartition de compétence entre le juge administratif et le juge judiciaire », RDT, 2019, p. 41.

²⁵⁸⁸ C. trav., français, art. l. 1411-4.

motif économique du licenciement, à la mise en œuvre des mesures du PSE ou à l'indemnisation du salarié en cas d'annulation d'une décision administrative ayant procédé à la validation ou à l'homologation de l'accord ou du document unilatéral déterminant le contenu du PSE »²⁵⁸⁹. Le juge judiciaire contrôle par conséquent l'obligation de reclassement dans sa dimension individuelle, tandis que le juge administratif exerce son contrôle de l'obligation de reclassement dans sa dimension collective lorsqu'elle concerne le plan de reclassement intégré au PSE²⁵⁹⁰.

767. En droit du travail marocain. La compétence d'attribution de la juridiction dite « du travail »²⁵⁹¹ rencontre à son tour des difficultés en raison de la spécificité des contentieux individuels du travail²⁵⁹². Notre but ici n'est pas de traiter l'ensemble de contentieux, mais de mettre l'accent sur quelques propositions ayant pour objet de diminuer l'éclatement de contentieux entre cette juridiction du travail et les autres juridictions spécialisées, notamment la juridiction administrative²⁵⁹³.

768. Le contentieux de licenciement collectif pour motif économique en évolution. En effet, nous avons vu que le contentieux lié au licenciement collectif pour motif économique relevait dans les années quatre-vingt-dix, de la compétence des juges civils²⁵⁹⁴, puis a été confié à la juridiction du travail²⁵⁹⁵. Toutefois, avec la création des tribunaux administratifs, une grande majorité des contentieux sont désormais de la compétence exclusive de juge administratif, notamment celle relative au licenciement pour motif économique²⁵⁹⁶. Malgré les efforts du législateur dans la répartition des compétences du juge administratif et du juge du travail, des confusions restent encore à éclaircir, concernant les obligations de l'employeur en matière de licenciement pour motif économique. Tel est le cas par exemple de la question de la réintégration des salariés²⁵⁹⁷.

²⁵⁸⁹ Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 17-16.766, précité.

²⁵⁹⁰ « Le reclassement est une obligation de l'employeur vis-à-vis de chaque salarié, dont il demeure responsable de la bonne exécution, même lorsqu'il en a délégué la mise en œuvre à un cabinet extérieur spécialisé dans le reclassement. Par ce qu'elle a cette dimension individuelle, elle ne se confond pas avec l'obligation d'élaborer un plan de reclassement dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi : ce dernier a une dimension collective, en ce sens qu'il vise à éviter des licenciements ou à réduire le nombre dans le cadre d'un grand licenciement économique. Son caractère suffisant, s'il est contrôlé, s'appréhende donc à l'égard de l'ensemble des salariés concernés par le projet de licenciement, dans le cadre d'une évaluation globale », G. Auzero, D. Baugard et E. Dockès, *Droit du travail*, 34^e éd., D. 2021, pp. 633-634.

²⁵⁹¹ Cette juridiction est représentée par une chambre sociale au sein de tribunal de première instance marocaine. Elle est spécialisée dans le contentieux individuel du travail.

²⁵⁹² V. *supra.*, n° 124 et suiv.

²⁵⁹³ Il faut souligner ici que notre étude n'est pas destinée à cerner l'ensemble des problèmes, mais à donner quelques exemples sur les difficultés rencontrées par ces juridictions afin de l'améliorer.

²⁵⁹⁴ V. Dans ce sens l'article 44 de la loi 41-90 instituant les tribunaux administratifs précité.

²⁵⁹⁵ Notamment l'appréciation de l'acte autorisant le licenciement collectif pour motif économique accordé par les autorités, V. Dans ce sens l'article 70 du Code du travail, et la loi n°41-90, *op.cit.*

²⁵⁹⁶ V. la loi n° 41-90, *op.cit.*

²⁵⁹⁷ La réintégration des salariés est exigée par le Code du travail marocain dans certains cas notamment en matière de licenciement économique, mais sa mise en œuvre reste aléatoire. Cela est dû à l'ineffectivité des dispositions mises en place par le législateur et qui doivent être renforcées pour rendre le droit du travail bien effectif et protecteur des salariés, ainsi que les employeurs. Un équilibre qui n'est pas facile à réaliser dans la pratique.

769. L'absence d'obligation de réintégration des salariés dans l'ancienne législation. Dans ce contexte, le législateur marocain s'est inscrit dans une politique plus protectrice des salariés et de l'emploi en particulier et dans la protection de l'économie nationale en général²⁵⁹⁸. D'abord, par un décret royal du 14 août 1967 relatif à la sécurité de l'emploi²⁵⁹⁹. Ensuite, par un dahir du 11 septembre 2003 relatif au Code du travail²⁶⁰⁰. Le premier texte se limite à préciser deux obligations seulement de l'employeur en matière de licenciement collectif²⁶⁰¹ : celle de notifier sa décision motivée aux autorités publiques (au gouverneur de la préfecture ou de la province)²⁶⁰² et celle d'informer préalablement les représentants des salariés des mesures qu'il envisage de prendre en la matière²⁶⁰³.

770. Le Code du travail prévoit désormais une possibilité de réintégration d'un salarié licencié, mais qui reste insuffisante. Il n'y avait pas beaucoup de précisions sur l'obligation de réintégration des salariés appelée en France l'obligation de reclassement²⁶⁰⁴. Il a fallu attendre le Code du travail entré en vigueur en 2003²⁶⁰⁵ qui prévoit que l'employeur doit également engager des concertations et des négociations avec les représentants des salariés en vue d'examiner les mesures susceptibles d'empêcher le licenciement ou d'en atténuer les effets négatifs, y compris la possibilité de réintégration dans d'autres postes²⁶⁰⁶. Toutefois, en cas de non-respect de l'obligation de réintégration dans le cadre d'un licenciement économique, les salariés ne bénéficient de dommages-intérêts que sur une décision judiciaire²⁶⁰⁷. Quel que soit le licenciement, à titre individuel ou collectif, les salariés bénéficient d'une éventuelle priorité de réembauchage. Le non-respect de cette obligation est toutefois punissable seulement d'une amende²⁶⁰⁸.

771. Un renforcement de l'arsenal juridique des dispositions relatives au licenciement pour motif économique. Il en ressort que le contentieux lié à la question de la réintégration des salariés licenciés dans le cadre d'un licenciement économique est désormais de la compétence du tribunal du travail²⁶⁰⁹. Cependant, l'application de cette

²⁵⁹⁸ *Idem.*

²⁵⁹⁹ Décret royal n° 314-66 du 14 août 1967 portant loi relative au maintien de l'activité d'entreprises industrielles et commerciales et au licenciement de leur personnel, BO, du 23 août 1967, p. 989.

V. Dans ce sens : https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_isn=49818&p_lang=fr

²⁶⁰⁰ Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail.

V. https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=67319

²⁶⁰¹ Décret royal du 14 août 1967 relatif au maintien de l'activité d'entreprises industrielles et commercial et au licenciement de leur personnel, *op.cit.*

²⁶⁰² *Idem.*

²⁶⁰³ *Idem.*

²⁶⁰⁴ *Idem.*

²⁶⁰⁵ Dahir du 11 septembre 2003 portant loi n° 65-99 relative au Code du travail marocain, *op.cit.*

²⁶⁰⁶ C. trav., marocain, art. 66, al. 2.

²⁶⁰⁷ C. trav., marocain, art. 70, al. 2.

²⁶⁰⁸ C. trav., marocain, art. 71, al. 2.

²⁶⁰⁹ V. Dans ce sens, les dispositions des articles 66, 70 et 71 du Code du travail précité.

disposition reste aléatoire, on se demande si on peut vraiment parler de l'existence d'un tel contentieux compte tenu de l'inefficacité des moyens juridiques de sa mise en œuvre. Par conséquent, l'évolution normative en matière de licenciement économique est une matière en perpétuels changements, malgré le processus législatif pour son amélioration²⁶¹⁰. Ces règles restent, dans leur conception et dans leur mise en œuvre, peu protectrices des salariés, d'autant plus qu'elles s'inscrivent dans la mouvance de la liberté et de la flexibilité économique²⁶¹¹. Il est préférable de proposer un renforcement substantiel de l'arsenal juridique du licenciement pour motif économique en droit du travail marocain. Ainsi que la création d'un bloc de compétences qui répartirait les compétences entre le juge du travail et le juge administratif éviterait tout éclatement de compétence entre eux.

772. En conclusion, les législateurs français et marocain ont tous les deux essayé de faire plus d'efforts pour éclaircir la compétence de chaque juridiction en matière de contentieux du travail. En dépit de cela, le problème de l'éclatement du contentieux persiste toujours en droit du travail français et en droit du travail marocain. On remarque que la législation marocaine est moins évoluée en matière de licenciement pour motif économique. En ce sens, il reste encore beaucoup de travail à achever, pour une meilleure qualité de la justice. La persistance de ces problématiques malgré les efforts des deux législateurs en la matière est due peut-être à la pluralité des juridictions et la multiplicité des procédures qui rendent la situation plus complexe tant pour les juges que pour les justiciables. D'où l'intérêt d'analyser dans un second temps, la question de la dualité ou de la pluralité des juridictions comme solutions à ces problèmes. La question concerne tant la juridiction du travail française que la juridiction du travail marocaine. Cette dernière est passée d'une unité de juridiction après l'indépendance à une pluralité de juridiction aujourd'hui. Une pluralité qui reste un peu différente de la pluralité juridictionnelle française atypique. Une étude comparative entre les deux systèmes semble très intéressante afin d'identifier le système adéquat pour l'amélioration du fonctionnement de ces juridictions.

B. La question de la dualité et de la pluralité de juridictions comme solution aux dispersions de compétence ?

²⁶¹⁰ V. *supra.*, 760 et suiv.

²⁶¹¹ V. Dans ce sens : Le Dahir n° 1-03-194 du 14 regeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O. du 6 mai 2004.

773. Face au problème de dispersion de compétence entre les ordres juridictionnels²⁶¹², la question du choix entre le dualisme ou le pluralisme juridictionnel pour y mettre fin s'impose²⁶¹³. Plusieurs auteurs proposent la concentration du contentieux du travail entre les mains d'un seul juge afin d'éviter l'éclatement du contentieux du travail²⁶¹⁴. D'autres estiment que la dualité de juridiction peut être aussi une source de contentieux²⁶¹⁵, qui ne fait qu'accentuer le problème et allonger les procédures²⁶¹⁶. D'où l'intérêt, d'une analyse comparative entre le système marocain qui est passé d'un système d'unité de juridiction à un système de dualité de juridictions²⁶¹⁷, avec le système français marqué par le système de dualisme juridictionnel²⁶¹⁸ différent du système juridictionnel marocain actuel²⁶¹⁹.

774. La question de la dualité ou pluralité juridictionnelle s'impose à cause de l'éclatement du contentieux. En droit français comme en droit marocain²⁶²⁰, le contentieux du travail pose des difficultés tant pour les justiciables que pour les juges qui doivent intervenir dans le même litige né du même contrat de travail²⁶²¹. Ce contentieux se trouve parfois réparti entre plusieurs juges, notamment le juge judiciaire et le juge administratif²⁶²². Ceci témoigne en effet des difficultés du dualisme juridictionnel en droit du travail²⁶²³.

775. Un ordre juridictionnel autonome en droit du travail n'est pas la solution idéale à l'heure actuelle. À partir de là, la question de la pluralité juridictionnelle réapparaît dans le but de faciliter l'accès au juge²⁶²⁴. L'idée est de créer un ordre juridictionnel du travail autonome spécialisé dans le contentieux individuel du travail²⁶²⁵. La réalisation de cette solution dans la pratique reste difficile, pour plusieurs raisons déjà analysées²⁶²⁶.

²⁶¹² D. Métin, S. Doudet, « La juridiction prud'homale à bout de souffle », *SSL* 2013, n° 1575, p. 2 ; E. Souffi, « La machine dépassée des prud'hommes », *Liais. Soc. Magazine* 2014, n° 157, p. 22.

²⁶¹³ V. P. Durand, « La réorganisation des juridictions du travail », *Dr. soc.* 1943, p. 363 ; G. Lyon-Caen, « À propos d'une réorganisation des juridictions sociales », *D.* 1969, chron. IV, p. 21.

²⁶¹⁴ *Idem.*

²⁶¹⁵ Marion Galy, *Le pluralisme juridictionnel en droit du travail*, Ch. Radé (dir.), Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux, 2017, 440 p.

²⁶¹⁶ *Idem.*

²⁶¹⁷ Pour faire face au système de juridiction comportant autant de juridiction héritée de la France, le Maroc s'est révolté contre ce système après l'indépendance en unifiant l'ensemble des juridictions du pays en un seul ordre juridictionnel notamment par la fameuse loi du 26 janvier 1965 de l'unification, de l'arabisation et de la marocanisation du système judiciaire marocain.

²⁶¹⁸ C. Hauuy, « Les juridictions sociales, quelles réformes ? 2014/2 n° 33, pp. 81-93.

²⁶¹⁹ Le système marocain comporte des juridictions de première instance au premier degré et des juridictions spécialisées notamment la juridiction de commerce et la juridiction administrative et des cours d'appel au second degré et une Cour de cassation au sommet qui comporte plusieurs chambres : chambres sociale, commerciale, civile, pénale, administrative. Le système français comporte deux ordres, un ordre judiciaire et ordre judiciaire avec au sommet une Cour de cassation et un Conseil d'État.

²⁶²⁰ *V. supra.*, n° 154 et suiv ; n° 251 et suiv.

²⁶²¹ *Idem.*

²⁶²² *Idem.*

²⁶²³ X. Prétot, « Le juge administratif et le droit du travail », *Justices*, 1997, n° 8, p. 41 ; C. Taillandier, « Il était une fois... », in Dossier « 24 regards sur la sécurisation de l'emploi », *SSL* 2013, n° 1592, p. 87.

²⁶²⁴ N. Fricero, « La fusion des juridictions civiles du premier degré en question », in C. Ginestet (dir.), *La spécialisation des juges*, *PUT* 2012, pp. 107-108.

²⁶²⁵ P. Durand, *La réorganisation des juridictions du travail*, *Dr. soc.* 1943, p. 318 ; P. Laroque, « Contentieux social et juridiction sociale », *Dr. soc.*, n° 5, 1954, pp. 271-280.

²⁶²⁶ *V. supra.*, n° 619 et suiv.

D'abord, cela s'oppose à la tradition française marquée par le dualisme juridictionnel²⁶²⁷. Ensuite, le contentieux du travail est déjà réparti entre les ordres juridictionnels existants, et si on en rajoute un troisième ordre de juridiction, cela ne peut qu'augmenter ce genre de problèmes²⁶²⁸. En outre, pour certains, un tel système existe déjà notamment dans la chambre sociale de la cour d'appel et de la Cour de cassation. Pourtant, un tel système n'a pas mis fin à ce problème²⁶²⁹. Par ailleurs, une telle proposition semble insuffisante²⁶³⁰. Une étude comparative permet de révéler que cette proposition n'est pas la solution idéale pour résoudre le problème de l'éclatement de contentieux, car elle suscite elle-même un certain nombre de problèmes²⁶³¹. Même dans les pays où un tel système a été adopté, des problèmes de compétence se posent également.

776. Le système de l'unité de juridiction marocain rencontre les mêmes problématiques que le conseil de prud'hommes. L'organisation judiciaire est le fruit d'une évolution historique, en effet, après l'indépendance, le législateur adopte le système de l'unité de juridiction en unifiant l'ensemble des juridictions marocaines, sauf les juridictions militaires et la haute Cour de justice²⁶³². Pourtant, cela n'a pas épargné les juridictions ordinaires dont font partie les juridictions qui traitent le contentieux individuel du travail des problèmes que connaît actuellement la juridiction prud'homale²⁶³³. Il s'agit notamment de la lenteur des procédures, l'encombrement des juridictions²⁶³⁴. Afin, de régler ces problèmes, le législateur marocain s'est réorienté vers la création d'autres juridictions spécialisées, notamment les juridictions administratives, commerciales, etc. Le système de l'unité de juridiction est mis en cause, avec une certaine option pour le dualisme juridictionnel, mais un peu différemment du dualisme juridictionnel français²⁶³⁵.

777. Le contentieux du travail éclaté entre la juridiction du travail et les autres juridictions spécialisées. Actuellement, on trouve un ordre judiciaire composé d'un tribunal administratif, d'une cour administrative d'appel, et au sommet une chambre administrative au sein de la Cour de cassation²⁶³⁶, ce comme décrit par le Code de l'organisation judiciaire

²⁶²⁷ C. Hauuy, « Les juridictions sociales, quelles réformes ? 2014/2 n° 33, pp. 81-93.

²⁶²⁸ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, Presse de l'université de Toulouse 1 (PUT), Droit et cultures, pp. 191-205.

²⁶²⁹ V. *supra.*, n° 619 et suiv.

²⁶³⁰ S. Guinchart, « Prolégomènes : pour réformer la procédure civile », D. 2017, p. 2488, *spéc.* p. 2294.

²⁶³¹ La création d'un ordre juridictionnel autonome pourra peut-être régler quelques problèmes, mais cela n'empêchera pas les justiciables de chercher à nouveau la compétence d'attribution de ce nouvel ordre, il y aura toujours d'autres problèmes qui vont réapparaître.

²⁶³² V. Les dispositions de l'article 2 de la loi n° 3-64 promulguée par dahir du 26 janvier 1965 relative à l'unification des tribunaux, B.O., n° 2727 du 3 février 1965, p. 103, (73).

²⁶³³ V. Dans ce sens : la première partie concernant les imperfections de la juridiction du travail.

²⁶³⁴ *Idem.*

²⁶³⁵ V. *supra.*, n° 773 et suiv.

²⁶³⁶ Dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 juillet 1974 (Joumada II 1394) fixant l'organisation judiciaire du Royaume ; V. égal. La loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs.

et la loi instituant les tribunaux administratifs²⁶³⁷. On trouve également, une juridiction dite « du travail » spécialisée dans les contentieux individuels du travail²⁶³⁸. Cependant, cette juridiction rencontre à l'instar de la juridiction du travail française, le problème de la dispersion de compétence entre le juge du travail et de plusieurs juges spécialisés, notamment le juge administratif, juge pénal, etc.²⁶³⁹ Cela impacte par conséquent les justiciables qui ignorent complètement les règles de la procédure et les juges qui se retrouvent embarrassés devant les mêmes dossiers issus du même objet²⁶⁴⁰.

778. Plusieurs voies se sont élevées pour la création d'un tribunal autonome de travail, comme en droit français, une telle solution semble difficile à introduire dans le système marocain. D'une part, une telle proposition peut engendrer un budget énorme²⁶⁴¹. D'autre part, ce système existe déjà au Maroc, on trouve au premier degré la chambre sociale de tribunal de première instance spécialisée dans le contentieux du travail²⁶⁴², une chambre sociale de la cour d'appel créée en 1974²⁶⁴³, et la chambre sociale de la Cour de cassation créée en 1957²⁶⁴⁴. Pourtant, cela ne l'a pas épargné davantage de ces problématiques.

779. Enfin, le contentieux individuel du travail mérite mieux. En droit du travail français et en droit du travail marocain, ils rencontrent tous les deux la même problématique de lenteur des procédures. C'est la raison pour laquelle d'autres pistes peuvent être analysées pour permettre la célérité du traitement de ce contentieux.

§2 : Accélérer le traitement du contentieux individuel du travail.

780. Cette deuxième proposition consiste à introduire de nouvelles techniques procédurales pour accélérer le traitement des dossiers et réduire les délais d'attente. Cela pourrait se faire par l'introduction d'une procédure préjudicielle entre les deux ordres de juridictions afin d'accélérer le traitement des dossiers, surtout ceux qui se partagent entre plusieurs ordres juridictionnels.

²⁶³⁷ *Idem.*

²⁶³⁸ CPC, marocain, art. 269 dispose que : « Le tribunal de première instance est compétent en matière sociale, comme il est dit aux articles 18 et 20 du même Code ».

²⁶³⁹ *V. supra.*, n° 167 et suiv ; n° 178 et s ; 189 et suiv.

²⁶⁴⁰ *Idem.*

²⁶⁴¹ *V. supra.*, n° 622 et suiv.

²⁶⁴² Dahir portant loi n° 1-74-338 du 15 Juillet 1974 fixant l'organisation judiciaire au Maroc, *op.cit.*

²⁶⁴³ *Idem.*

²⁶⁴⁴ La Cour Cassation a été créée par le Dahir n°1-57-223 du 27 septembre 1957.

781. De ce fait, plusieurs domaines ont été clarifiés entre les deux ordres de juridiction, d'autres zones d'ombre persistent encore, malgré les lois successives²⁶⁴⁵. Il arrive parfois des litiges chevauchés qui nécessitent une décision préalable et rapide de la juridiction suprême de l'autre ordre juridictionnel²⁶⁴⁶, notamment concernant la validité d'un acte de droit privé²⁶⁴⁷ ou de la légalité d'un acte administratif²⁶⁴⁸. Cela a été déjà proposé par A. Lacabarats qui prévoyait la possibilité d'instaurer une question préjudicielle posée directement par la Cour de cassation au Conseil d'État et *vice versa*, pour une rapidité de traitement des dossiers²⁶⁴⁹. La question qui se pose ici est de savoir si cette proposition sera une bonne solution pour l'amélioration du traitement des contentieux individuels du travail en droit français et en droit marocain. Pour répondre à cette question, il convient dans un premier temps de définir la question préjudicielle (A), avant d'avancer des arguments sur l'efficacité de ce mécanisme dans le système français et marocain (B).

A. La définition de la question préjudicielle.

Selon Laferrière : « *La question préalable et la question préjudicielle ont ce caractère commun qu'elles préjugent la solution d'un litige. Mais tandis que la question préalable peut être résolue par le juge du fond lui-même, les questions préjudicielles exigent un jugement distinct et séparé, émanant d'un autre juge du fond. La question préalable est le genre, la question préjudicielle est l'espèce* »²⁶⁵⁰.

782. **La question préjudicielle en droit français.** Une question est dite préjudicielle lorsqu'un litige impose la saisine d'un autre juge afin de trancher²⁶⁵¹. Autrement dit, la question sur le litige doit être tranchée par un autre juge qui appartient à un autre ordre juridictionnel²⁶⁵². Pour qu'il y ait question préjudicielle, il faut que la solution du litige principal dépende d'une question qui pose une difficulté sérieuse relevant de la compétence

²⁶⁴⁵ M.-F. Mazars, « Le dualisme juridictionnel en 2005. Point de vue d'un juge judiciaire », AJDA, 2005, p. 1777.

²⁶⁴⁶ M.-F. Mazars, « Le dualisme juridictionnel en 2005. Point de vue d'un juge judiciaire », AJDA, 2005, *op.cit.*

²⁶⁴⁷ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », AJDA, 2015, p. 275.

²⁶⁴⁸ J.-M. Sauvé, « Des blocs et des frontières : les juges de la légalité administrative », intervention au colloque organisé par la Cour de cassation le 4 avril 2014 « L'acte administratif sous le regard du juge judiciaire ».

²⁶⁴⁹ A. Lacabarats, président de la chambre sociale de la Cour de cassation, connaître la justice prud'homale pour améliorer son fonctionnement, rapport présenté le 21 avril 2014, 54 p.

²⁶⁵⁰ É. Laferrière, traité de la juridiction administrative et des recours contentieux, t. 1, Gallica-All content. Paris, 1986, p. 444.

²⁶⁵¹ *Ibid.*

²⁶⁵² D. Granjon, Les questions préjudicielles, AJDA, 1968, p. 75.

du juge judiciaire²⁶⁵³. Le juge administratif sursoit à statuer en attendant la décision du juge judiciaire sur la question préjudicielle qu'il est incompétent pour résoudre²⁶⁵⁴. Ou à l'inverse, si la question préjudicielle est soumise au juge administratif, lorsqu'il s'agit par exemple de la validité d'un acte administratif, le juge judiciaire sursoit à statuer sur l'affaire jusqu'à ce qu'elle soit tranchée par le juge administratif²⁶⁵⁵. Ce dernier est tenu de ne trancher rien d'autre que la question préjudicielle qui lui est posée par le juge judiciaire²⁶⁵⁶.

783. La question préjudicielle en droit marocain est définie de la même manière qu'en droit français. En effet, lorsqu'une affaire soumise au juge du travail est conditionnée à une question préjudicielle, le juge du travail doit surseoir à statuer en attendant la réponse de juge administratif ou de la Cour de cassation en fonction de la compétence de l'une ou de l'autre²⁶⁵⁷. La question posée ou la contestation doit être sérieuse²⁶⁵⁸. Le mécanisme est presque le même qu'en droit français, il reste à vérifier que cela peut apporter des solutions.

784. Peut-elle devenir la solution pour l'éclatement de contentieux ? Cette question préjudicielle entre ordres de juridiction a suscité des critiques en droit français²⁶⁵⁹ et en droit marocain²⁶⁶⁰ relatives à la complication des procédures, à la lenteur de la durée des traitements des dossiers, etc.²⁶⁶¹ La question qui se pose est de savoir si ce mécanisme déjà critiqué serait efficace pour l'amélioration du traitement du contentieux du travail en droit français et en droit marocain respectivement. Plusieurs juristes ont proposé l'instauration de la question préjudicielle²⁶⁶². D'autres proposent sa réforme, voire sa suppression²⁶⁶³.

B. L'efficacité ou l'inefficacité du mécanisme de la question préjudicielle ?

²⁶⁵³ Le Code de justice administrative (CJA) française, art. R. 771-2.

²⁶⁵⁴ *Ibid.*

²⁶⁵⁵ T. conflit. 16 juin 1923, Septfonds, Lebon p. 498 ; Les grands arrêts de la jurisprudence administrative, Dalloz, 14^e, 41.

²⁶⁵⁶ Le juge administratif est dans l'obligation de répondre à la question préjudicielle dont il est saisi par le juge judiciaire, en appréciation de validité d'un acte administratif, c'est ce qui a été confirmé par la décision : Syndicat des copropriétaires de la résidence Atlantis et autres c/ SIVOM de l'unité touristique de Leucate et SAUTLEBAR du 17 octobre 2003 n° 247747 et l'arrêt M. et Mme Bompard du 24 novembre 2004 n° 223858 précisant que : « le juge administratif ne doit pas trancher d'autres questions que celle qui lui a été renvoyée par le juge judiciaire, lorsqu'elle est saisie d'une question préjudicielle en appréciation de validité d'un acte administratif ».

²⁶⁵⁷ Art. 44 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs précitée.

²⁶⁵⁸ *Idem.*

²⁶⁵⁹ Y. Gaudemet, Les questions préjudicielles devant les deux ordres de juridiction, RFDA, 1990, p. 764.

²⁶⁶⁰ V. Dans ce sens : A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Coll. Connaissance juridique, Casablanca, 2005, p. 56 ; du même auteur, Le droit du travail au Maroc, t. 2, coll. Connaissances juridiques, al madariss, Casablanca, 2005, p. 261.

²⁶⁶¹ Y. Gaudemet, Les questions préjudicielles devant les deux ordres de juridiction, *op.cit.*

²⁶⁶² A. Lacabarat, président de la chambre sociale de la Cour de cassation, connaître la justice prud'homale pour améliorer son fonctionnement, *op.cit.*

²⁶⁶³ C. Boiteau, Recours en appréciation de légalité et pouvoirs du juge administratif, Rec. Dalloz 2004, p. 1186 ; Y. Gaudemet, Les questions préjudicielles devant les deux ordres de juridictions, *op.cit.* ; J.-F. Flauss, Les questions préjudicielles et le principe de la séparation des autorités administrative et judiciaire, Thèse de doctorat, droit, Université de Strasbourg, 1976, 330 p.

785. En droit français, un mécanisme permettant à une juridiction de se dessaisir et de renvoyer l'affaire à une autre juridiction en attendant la question préjudicielle.

En droit français, ce mécanisme permet à une juridiction de se dessaisir et de renvoyer en l'état la connaissance de l'affaire à l'autre juridiction qui n'appartient pas au même ordre juridictionnel²⁶⁶⁴. En effet, lorsque la solution d'un litige dépend d'une question relevant de la compétence du juge judiciaire, le juge administratif saisi de l'affaire sursoit à statuer jusqu'à la décision sur la question qui relève de la compétence du juge judiciaire²⁶⁶⁵. Ainsi, le juge administratif est parfois amené à apprécier la validité ou la qualification d'un acte qui touche au droit privé²⁶⁶⁶ afin de se prononcer sur la légalité d'un acte administratif²⁶⁶⁷. En revanche, la légalité d'un arrêté ministériel d'extension d'un accord collectif de travail est soumise systématiquement à la validité de la convention collective²⁶⁶⁸. En cas de contestation de ladite validité, le juge administratif compétent saisi pour recours contre l'arrêté ministériel est, en raison du caractère de contrat de droit privé qui régit l'accord, tenu de renvoyer au juge judiciaire l'examen de cette question préjudicielle²⁶⁶⁹. Le juge administratif doit surseoir en attendant la décision du juge judiciaire²⁶⁷⁰.

786. Par ailleurs, lorsque la solution d'un litige dépend d'une question relevant de la compétence du juge administratif, le juge judiciaire saisi initialement sursoit à statuer jusqu'à la décision de la question préjudicielle²⁶⁷¹. Plusieurs litiges en droit du travail illustrent cette situation, notamment le licenciement d'un salarié protégé²⁶⁷², qui relève par principe de la compétence de juge administratif²⁶⁷³. Tandis que, le juge prud'homal est compétent pour apprécier la gravité de la faute permettant de fixer les indemnités du salarié²⁶⁷⁴ et pour la réintégration d'un salarié protégé qui aurait été licencié avec une autorisation qui est ensuite retirée ou annulée²⁶⁷⁵. L'annulation d'un licenciement qui a été déjà autorisé relève

²⁶⁶⁴ Civ. 2^e, 12 oct. 1978, Bull. civ. II, n° 162 précise que : « Si une juridiction saisie est exclusivement compétente, l'autre juridiction doit se dessaisir à son profit ».

²⁶⁶⁵ Le Code de justice administrative (CJA) français, art. R. 771-2.

²⁶⁶⁶ J. Rivero, « Le juge administratif, gardien de la légalité administrative ou gardien administratif de la légalité ? », in Mélanges offerts à Marcel Waline : Le juge et le droit public, vol. 2, LGDJ 1974, p. 701

²⁶⁶⁷ CE 13 novembre 2002 n° 229498, 1^e et 2^e s.-s. Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision.

²⁶⁶⁸ Ce contentieux illustre la question préjudicielle surtout quand il s'agit de la légalité de l'arrêté d'extension ou d'agrément, d'acte administratif, de la validité de l'accord, de l'acte régi par le droit privé, etc. V. dans son sens CE 17 mai 1999, n° 177467.

²⁶⁶⁹ Le Code de justice administrative (CJA) française, art. R. 771-2.

²⁶⁷⁰ *Ibid.*

²⁶⁷¹ *Ibid.*

²⁶⁷² Les salariés qui exercent des missions de représentation de leurs collègues, dans l'intérêt de ces derniers, sont exposés, plus que ces derniers, à des mesures discriminatoires liées à l'exercice de leur mandat. En conséquence, le législateur a organisé une protection exorbitante du droit commun, notamment en cas de licenciement. C'est la raison pour laquelle la pratique a retenu, pour désigner ces représentants des salariés, l'expression de « salariés protégés ». V. M. Poirier, Dictionnaire du procès prud'homal, 2^e éd., Paris, ellipses, 2014.

²⁶⁷³ L. Fin-Langer, Fiches de droit du travail, 7^e éd., ellipses, Paris, 2019, p. 716.

²⁶⁷⁴ Cass. soc. 18 mars 2009, 07-44664, JCP soc. 2009, 1322.

²⁶⁷⁵ Ou quand il s'agit d'un licenciement illicite c.-à-d. sans demande d'autorisation préalable à l'inspecteur du travail. V. Cass. soc. 23 oct. 2007, 06-44438, Bull. civ. V, n° 174, RJS 2008, n° 51.

quant à elle de la compétence de la juridiction administrative. Dès lors, le salarié peut demander l'annulation de cet acte devant le juge administratif. Le juge judiciaire doit surseoir pour permettre à ce dernier d'apprécier la légalité de cette décision²⁶⁷⁶. Le principe de la question préjudicielle est clair : « le juge administratif ne doit pas trancher d'autres questions que celle que lui a été renvoyée par le juge judiciaire, lorsqu'elle est saisie d'une question préjudicielle en appréciation de validité d'un acte administratif »²⁶⁷⁷.

787. La question préjudicielle entraîne certaines complications. L'application d'un tel principe implique une harmonisation de plusieurs principes, notamment le principe de séparation des autorités administratives et judiciaires²⁶⁷⁸, le principe de bonne administration de la justice²⁶⁷⁹ et le principe de plénitude de juridiction qui implique que le juge de l'action est le juge de l'exception²⁶⁸⁰. En outre, l'obligation du juge administratif de répondre à la question du juge judiciaire emporte plusieurs complications. Le juge administratif ne peut pas refuser de répondre à la question du juge judiciaire²⁶⁸¹ ou reformuler la question préjudicielle mal posée²⁶⁸². De plus, l'appréciation de la validité de l'acte administratif qui fait l'objet du recours n'est soumise à aucun délai²⁶⁸³.

788. Des assouplissements permettant au juge administratif de refuser ou de reformuler les questions mal posées par le juge judiciaire. Cependant, ce principe a connu au fil du temps plusieurs assouplissements. Le juge administratif peut désormais refuser de répondre à la question lorsqu'il n'est pas saisi d'un acte administratif²⁶⁸⁴. C'est ce qui a été confirmé par une décision du Conseil d'État précisant que : « par application du principe de la séparation des autorités administratives et judiciaires, le juge administratif n'est pas tenu de respecter l'obligation de répondre à la question de juge judiciaire lorsqu'il est incompetent pour répondre à la question préjudicielle qui lui a été soumise »²⁶⁸⁵. S'agissant de la forme de la question préjudicielle, le Conseil d'État a apporté une solution qui permet au juge

²⁶⁷⁶ Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 08-44-642.

²⁶⁷⁷ V. Dans ce sens les arrêts déjà précités : Syndicat des copropriétaires de la résidence Atlantis et autres c/ SIVOM de l'unité touristique de Leucate et SAUTLEBAR du 17 octobre 2003 n° 247747 et l'arrêt M. et Mme Bompard du 24 novembre 2004 n° 223858.

²⁶⁷⁸ V. dans ce sens l'article 13 de la loi des 16 et 24 août 1790 sur l'organisation judiciaire, qui précise que : « les fonctions judiciaires sont distinctes et demeureront toujours séparées des fonctions administratives ; les juges ne pourront, à peine de forfaiture, troubler, de quelque manière que ce soit, les opérations des corps administratifs, ni citer devant eux les administrateurs pour raison de leurs fonctions », et au décret du 16 fructidor an III qui dispose que : « défenses itératives sont faites aux tribunaux de connaître des actes d'administration, de quelque espèce qu'ils soient, aux peines de droit ».

²⁶⁷⁹ Ce principe est posé par l'arrêt du 17 octobre 2003 précité selon lequel il lui appartient : « pour des considérations de bonne administration de la justice de se prononcer sur l'ensemble de la question formulée, dans le dernier état de ses décisions juridictionnelles, par l'autorité judiciaire ».

²⁶⁸⁰ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », AJDA 2015, p. 274.

²⁶⁸¹ CE, 8 janvier 1886, ville de Paris c/ Pinturier, Lebon p. 15.

²⁶⁸² CE. 9 avril 1943, Guerin, Lebon p. 95.

²⁶⁸³ V. dans ce sens : Y. Gaudemet, Les questions préjudicielles devant les deux ordres de juridictions, *op.cit.*

²⁶⁸⁴ CE, 21 juin 1996, Fischer et autres, RFDA 1996, p. 859

²⁶⁸⁵ CE, 21 juin 1996, *op.cit.*

administratif de reformuler toutes les questions mal posées par le juge judiciaire²⁶⁸⁶, sans bien évidemment impacter leur sens²⁶⁸⁷.

789. Le juge administratif peut désormais trancher même les questions qui posent des difficultés sérieuses. Il en résulte que le juge administratif n'est plus obligé de poser une question préjudicielle, c'est ce qui a été confirmé par le Conseil d'État dans sa décision Fédération Sud santé²⁶⁸⁸. D'une part, le juge administratif pourra malgré l'existence d'une difficulté sérieuse trancher lui-même la question, sans poser la question préjudicielle au juge judiciaire²⁶⁸⁹. Il a en effet une plénitude de compétence surtout lorsqu'il s'agit d'une question qui porte sur un acte de droit privé²⁶⁹⁰, dans ce cas il pourra lui-même trancher la question²⁶⁹¹. D'autre part, il est compétent pour l'examen des questions préalables de compétence et de recevabilité²⁶⁹². Autrement dit, il est « pleinement juge de recevabilité » des requêtes dont il est saisi²⁶⁹³. Il en est ainsi lorsque le juge principal (juge judiciaire ou le juge administratif) rencontre « des difficultés d'interprétation des normes de droit de l'Union européenne, il doit pouvoir saisir lui-même la Cour de justice à titre préjudiciel ou, lorsqu'il s'estime en état de le faire, appliquer le droit de l'Union européenne, sans être tenu de saisir au préalable l'autorité judiciaire d'une question préjudicielle, dans le cas où serait en cause devant lui, à titre incident, la conformité d'une convention ou d'un accord collectif au droit de l'Union européenne »²⁶⁹⁴.

790. Une simplification de la question préjudicielle est indispensable. Enfin, on remarque que le principe de l'obligation du juge administratif de renvoyer une question préjudicielle a été adouci. Il n'est plus systématique²⁶⁹⁵. Cela peut être expliqué par le fait que les questions qui touchent au droit privé sont en principe tranchées par le juge administratif considéré comme étant « le juge naturel » de ce genre d'affaires²⁶⁹⁶. En outre, cela s'explique aussi par un fondement technique et juridique²⁶⁹⁷, proche du principe de bonne administration de la justice, souvent utilisé pour assouplir le principe de l'obligation de renvoi²⁶⁹⁸. Malgré ces assouplissements, des modifications semblent nécessaires pour une

²⁶⁸⁶ CE, 13 octobre 1971, Société bretonne d'aménagement foncier et d'établissement rural, Lebon p. 601.

²⁶⁸⁷ CE, 19 février 1975, Pignon, Lebon p. 133.

²⁶⁸⁸ CE, Sect., 23 mars 2012, n° 331805.

²⁶⁸⁹ CE, 22 oct. 1965, n° 59107 ; CE, 21 déc. 1977

²⁶⁹⁰ *Idem*.

²⁶⁹¹ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », *op.cit.*

²⁶⁹² CE, Sect., 30 avr. 2003, n° 230804, Syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement, Lebon, 189.

²⁶⁹³ *Ibid.*

²⁶⁹⁴ V. dans ce sens : CE, Sect., 23 mars 2012, n° 331805 précité ; J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », *op.cit.*

²⁶⁹⁵ *Idem*.

²⁶⁹⁶ C. Landais, « La question préjudicielle : fonction ou pouvoir de juge ? Le point de vue de juge administratif », *op.cit.*

²⁶⁹⁷ *Ibid.*

²⁶⁹⁸ *Ibid.*

amélioration du traitement du contentieux du travail. Il s'agit dans un premier temps de faire de la question préjudicielle entre ordres de juridiction un mécanisme « de juge à juge »²⁶⁹⁹, à l'instar des questions renvoyées à la Cour de justice de l'Union européenne²⁷⁰⁰. Dans un deuxième temps, il faut faire en sorte que l'examen de la question soit court. Pour cela, la juridiction saisie de l'affaire doit statuer en dernier ressort, la décision ne doit plus faire l'objet que d'un pourvoi en cassation²⁷⁰¹.

791. En droit marocain la question impose au juge du travail de surseoir à statuer en attendant la décision du juge administratif, la question de l'éclatement des compétences entre le tribunal administratif et la juridiction ordinaire se pose également²⁷⁰². Plusieurs exemples peuvent illustrer cette question, tel est le cas lorsque le problème du litige se ramène à l'appréciation de la légalité d'un acte administratif. Le législateur marocain a apporté une réponse, notamment par la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs. En effet, cette loi précise que les tribunaux administratifs sont compétents pour juger en premier ressort les recours en annulation pour excès du pouvoir formés contre les décisions des autorités administratives²⁷⁰³ ; ainsi que pour l'appréciation de la légalité des actes administratifs qui est l'objet de cette analyse²⁷⁰⁴. La question préjudicielle intervient lorsqu'il s'agit de l'appréciation d'un tel acte, le principe est le même qu'en droit français. Le législateur marocain, fixe à son tour le principe selon lequel, le juge ordinaire c'est-à-dire le juge du travail doit surseoir à statuer en attendant la décision de juge administratif²⁷⁰⁵.

792. Par ailleurs, lorsque l'appréciation de la légalité d'un acte administratif conditionne le jugement d'une affaire dont une juridiction ordinaire non répressive est saisie, celle-ci doit, si la contestation est sérieuse, surseoir à statuer et renvoyer la question préjudicielle à la compétence du tribunal administratif ou à la Cour de cassation²⁷⁰⁶. De ce fait, la juridiction de renvoi se trouve saisie de plein droit de la question préjudicielle²⁷⁰⁷. Cependant, il faut souligner que le juge du travail doit statuer surtout lorsque l'appréciation de l'annulation d'un tel acte administratif est liée à une demande de réparation du préjudice subi par le travailleur, notamment concernant ses indemnités ou sa réintégration²⁷⁰⁸.

²⁶⁹⁹ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », *op.cit.* ; C. Landais, « La question préjudicielle : fonction ou pouvoir de juge ? Le point de vue de juge administratif », *op.cit.*

²⁷⁰⁰ *Ibid.*

²⁷⁰¹ *Ibid.*

²⁷⁰² V. *supra.*, n° 167 et suiv.

²⁷⁰³ V. L'article 8 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs, cet article renvoie dans son dernier alinéa aux dispositions de l'article 44 de la même loi.

²⁷⁰⁴ V. Art. 44, alinéa 1 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs marocain.

²⁷⁰⁵ *Idem.*

²⁷⁰⁶ V. Dans ce sens les articles 8 et 9 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs, *op.cit.*

²⁷⁰⁷ Art. 18 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs, *op.cit.*

²⁷⁰⁸ V. dans ce sens les propositions faites au mécanisme de la question préjudicielle en droit français.

793. Il en résulte que, le juge du travail ne peut pas apprécier la légalité d'un acte administratif, sauf dans le cas de la réparation d'un préjudice subi. Il doit, en effet, attendre la décision du juge administratif afin de régler le litige qui lui a été soumis. Par conséquent, cela peut engendrer des retards importants dans la résolution de litiges individuels du travail, qui subissent déjà une lenteur des procédures. Le législateur marocain doit opter pour des modifications qui nous semblent nécessaires afin d'améliorer le traitement du contentieux en droit du travail marocain. D'une part, faire de la question préjudicielle entre ordres de juridiction un mécanisme « de juge à juge »²⁷⁰⁹, à l'instar des questions renvoyées à la Cour de justice de l'Union européenne²⁷¹⁰. D'autre part, faciliter la procédure pour raccourcir le délai de traitement des dossiers. Pour cela, la juridiction saisie de l'affaire doit statuer en dernier ressort et la décision ne devrait pouvoir faire l'objet que d'un pourvoi en cassation²⁷¹¹. Il faut souligner qu'en droit marocain, le législateur a adopté un mécanisme permettant de soumettre l'affaire à une autre juridiction supérieure. Lorsque par exemple plusieurs juridictions ont rendu des décisions irrecevables par lesquelles elles se déclaraient parallèlement compétentes ou incompétentes²⁷¹². Dans ce cas, la requête est portée devant la juridiction supérieure commune aux juridictions dont les décisions sont attaquées, ou devant la Cour de cassation²⁷¹³. Elle est par la suite examinée en chambre du conseil sans la présence des parties ou de leur mandataire²⁷¹⁴. Elle peut en conséquence, soit rejeter la demande avec une décision motivée susceptible de pourvoi en cassation, si elle estime qu'il n'y a pas de règlement du juge²⁷¹⁵. Dans le cas contraire, les parties sont renvoyées devant un juge rapporteur qui statue dans la forme ordinaire. Toutefois, les délais prévus par la loi sont réduits de moitié²⁷¹⁶.

794. En définitive, la question préjudicielle proposée en droit français et en droit marocain pour accélérer le traitement des dossiers semble insuffisante, car elle peut causer une lenteur et une complication accrue des procédures. Une amélioration de cette procédure en droit français et en droit marocain pourrait apporter des solutions si on la facilite en faisant en sorte de raccourcir les délais et de rendre la communication entre les ordres des juridictions plus simple et plus efficace. En outre, il faut souligner que le problème de l'éclatement du contentieux se pose également en matière de compétence territoriale.

²⁷⁰⁹ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », *op.cit.* ; C. Landais, « La question préjudicielle : fonction ou pouvoir de juge ? Le point de vue de juge administratif », *op.cit.*

²⁷¹⁰ *Idem.*

²⁷¹¹ *Idem.*

²⁷¹² CPC., marocain, art. 300.

²⁷¹³ CPC., marocain, art. 301.

²⁷¹⁴ CPC., marocain, art. 302.

²⁷¹⁵ *Idem.*

²⁷¹⁶ *Idem.*

L'amélioration du traitement de ce contentieux implique une amélioration des règles applicables à la compétence territoriale de cette institution.

SECTION II : L'AMÉLIORATION DE LA COMPÉTENCE TERRITORIALE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

795. Le problème de la dispersion des contentieux individuels du travail entre plusieurs juridictions se pose en matière de compétence territoriale en droit français et en droit marocain. Plus précisément c'est ce qu'on appelle l'éclatement de compétence territoriale²⁷¹⁷. Devant ce problème, les justiciables se retrouvent d'une manière générale perdus devant la multiplication de saisines entre plusieurs juges²⁷¹⁸. Cela est une cause de déperdition d'énergie et d'inefficacité²⁷¹⁹. Il existe en outre un risque de contradiction des décisions, car les juges n'apportent pas souvent les mêmes réponses et n'abordent pas les affaires de la même manière²⁷²⁰.

796. À cet effet, il faut chercher des solutions susceptibles de mettre fin à ces problèmes afin d'améliorer le traitement des contentieux individuels du travail en matière de compétence territoriale. Dès lors, plusieurs juristes en droit du travail ont proposé une rationalisation des contentieux dits « sériels » pour limiter l'éclatement territorial des contentieux et les contradictions des décisions survenues à cette occasion²⁷²¹. D'une part, avant de proposer des solutions, un état des lieux de ce contentieux et de l'utilisation des techniques pour le règlement de ces incidents à savoir la connexité et la litispendance semble nécessaire (§ 1). D'autre part, l'amélioration peut également se réaliser à travers une possibilité de regroupement de l'ensemble du contentieux en une seule action²⁷²² et l'introduction d'une procédure de demande d'avis auprès de la chambre sociale de la Cour de cassation²⁷²³. Ces solutions restent ainsi envisageables pour apporter un meilleur traitement des contentieux individuels du travail (§ 2) en droit français et en droit marocain.

²⁷¹⁷ V. *supra.*, n° 251 et suiv.

²⁷¹⁸ A. Supiot, « L'impossible réforme des juridictions sociale », RF aff. soc. 1993. 97.

²⁷¹⁹ Rapport Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, juill. 2014, p. 56.

²⁷²⁰ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, Précis Dalloz, 35^e éd., 2022, p. 115.

²⁷²¹ Notamment le président Lacabarats, dans son rapport : L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, juill. 2014, p. 56 ; D. Desjardins, Recherches sur la dispersion du contentieux autour du contrat de travail, p. 76.

²⁷²² V. Rapport, Lacabarats : L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, *op.cit.*

²⁷²³ *Idem.*

§1 : Un état des lieux du contentieux du travail

797. Ce paragraphe consiste à analyser le problème de l'éclatement de compétence territoriale qui cause des contradictions de décisions, l'encombrement des tribunaux, la lenteur des procédures, la perte de temps et d'énergie, etc.²⁷²⁴ Au regard de ces difficultés, on va essayer de faire le point sur la dispersion territoriale du contentieux du travail en droit français et en droit marocain respectivement (A), ainsi que sur l'analyse de la technique de connexité et de litispendance qui semblent défaillantes pour faire face à ce genre de problèmes dans les deux législations (B).

A. La dispersion territoriale du contentieux du travail.

798. Malgré la différence des deux systèmes français et marocain, ceux-ci rencontrent presque les mêmes problèmes²⁷²⁵. Les règles applicables à la compétence territoriale des deux juridictions du travail marocaines et françaises rencontrent certaines difficultés du fait des options que les deux législateurs offrent à leurs salariés pour la saisine des juridictions en cas de conflit²⁷²⁶, par exemple, lorsque plusieurs salariés en usant de leurs droits d'agir saisissent plusieurs juridictions différentes contre le même employeur et pour les mêmes faits²⁷²⁷. Cela provoque une dispersion territoriale du contentieux. C'est ce que nous démontrerons en droit français (1) et en droit marocain (2).

1. La dispersion du contentieux en droit français.

799. **Plusieurs salariés saisissent plusieurs juridictions différentes.** En droit français, les règles applicables au principe de la compétence territoriale donnent aux salariés la possibilité de saisir le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail²⁷²⁸ ou de celui dans le ressort duquel est situé le

²⁷²⁴ *Idem.*

²⁷²⁵ V. *supra*, n° 251 et suiv.

²⁷²⁶ V. C. trav., français, R. 1412-1 ; V. égal. CPC, marocain, art. 28.

²⁷²⁷ *Idem.*

²⁷²⁸ C. trav., français, R. 1412-1.

domicile du salarié. Et ce, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de tout entreprise ou établissement²⁷²⁹.

800. Il peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi²⁷³⁰. Le problème se pose lorsque les salariés en usant de leur droit d'agir saisissent simultanément plusieurs conseils de prud'hommes de leur choix²⁷³¹. Dans ce cas plusieurs conseils de prud'hommes peuvent être saisis par plusieurs demandes qui réclament le paiement d'une prime prévue par un accord de fin de grève. En ce sens, la jurisprudence précise que chaque salarié peut agir individuellement devant la juridiction de son choix pour réclamer une prime, ou des indemnités nées de l'inexécution d'un engagement prévu dans le cadre d'un accord²⁷³². Il en est de même, **dans le cadre d'un licenciement collectif, lorsque plusieurs salariés contestent leurs licenciements devant plusieurs juridictions ou devant plusieurs conseils de prud'hommes**, sur le fondement de l'absence d'une cause réelle et sérieuse, et demandent leur indemnisation pour préjudice personnel. Chaque salarié agit personnellement devant la juridiction de son choix sur des faits communs, le litige revêt ici un caractère individuel, il est, en effet, de la compétence de conseil de prud'hommes²⁷³³.

801. Risque de contradiction des décisions sur des questions identiques. De ce fait, plusieurs conseils de prud'hommes peuvent se retrouve obligés de statuer sur des questions identiques, chaque conseil de prud'hommes peut prononcer une décision différente des autres juridictions, ce qui peut provoquer des contradictions de décisions. Or, la procédure de jonction s'applique uniquement quand il s'agit de plusieurs instances identiques qui ont été engagées par plusieurs salariés et devant la même juridiction²⁷³⁴. Par conséquent, cette technique ne sera pas applicable dans ce cas ou le contentieux est dispersé territorialement devant plusieurs juridictions²⁷³⁵. Ce problème se pose également au Maroc c'est pour cela qu'un état des lieux de ce contentieux en droit du travail marocain est nécessaire.

²⁷²⁹ *Ibid.*

²⁷³⁰ *Ibid.*

²⁷³¹ *Ibid.*

²⁷³² Soc. 15 janv. 1997, n° 94-44.914, Bull. civ. V, n° 20, RJS 2/97, n° 199.

²⁷³³ Chaque litige revêt ici un caractère individuel, le conseil de prud'hommes reste par conséquent compétent « lorsque nonobstant l'existence de plusieurs demandeurs, chaque salarié agit en son nom personnel pour réclamer un avantage individuel », Soc. 2 oct. 1991, n° 89- 44.401.

²⁷³⁴ V. *infra.*, n° 818 et suiv.

²⁷³⁵ V. Rapport Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXIe siècle, juill. 2014, p. 56 ; P. Laroque, « contentieux social et juridiction sociale », *op.cit.*

2. La dispersion du contentieux en droit marocain.

802. Plusieurs salariés peuvent saisir plusieurs juridictions sur des questions identiques. En droit du travail marocain, le tribunal territorialement compétent est celui de la situation de l'établissement lorsque le travail a lieu dans un établissement, celui du lieu où l'engagement a été contracté ou exécuté pour le travail en dehors de l'établissement²⁷³⁶ ou, celui du domicile ou de la résidence du défendeur quand il s'agit d'interpréter une convention²⁷³⁷. Dans cette situation, aucune particularité n'est signalée par rapport au principe de territorialité applicable devant la juridiction du travail marocaine. Le principe est clair, le tribunal compétent est celui du lieu du travail ou du lieu où l'engagement a été contracté pour tout travail effectué en dehors de lieu du travail²⁷³⁸. Lorsqu'il s'agit d'une interprétation d'une convention collective ou son annulation, dans ce cas le tribunal territorialement compétent est celui du lieu de la résidence du défendeur. Qu'en-t-il lorsqu'il y a plusieurs demandeurs ou plusieurs défendeurs ? Le législateur marocain a donné une réponse à cette interrogation, notamment dans son Code de procédure civile²⁷³⁹. Lorsqu'il y a plusieurs demandeurs ou plusieurs défendeurs, il prévoit dans ce cas la possibilité pour le demandeur de saisir, à son choix, le tribunal du domicile ou de la résidence de l'un d'eux²⁷⁴⁰. Si le défendeur n'a ni domicile ni résidence au Maroc, il pourra être traduit devant le tribunal du domicile ou de la résidence du demandeur ou de l'un d'eux s'ils sont plusieurs²⁷⁴¹.

803. Il en ressort qu'à l'instar du droit français en droit marocain les justiciables peuvent ainsi, en usant de leur droit d'agir, choisir l'option qui leur convient et qui leur semble plus avantageuse, notamment celle du lieu de l'établissement ou du lieu du travail, ou du lieu de la résidence du salarié. Les salariés peuvent saisir plusieurs juridictions pour des questions identiques contre le même employeur. Cela pose des difficultés tant pour les juges qui peuvent prononcer des réponses différentes sur la même question, que pour les justiciables qui se retrouvent devant plusieurs décisions contradictoires qui portent sur le même objet. D'où l'intérêt d'étudier les techniques de connexité et de litispendance qui semblent défailtantes face à ce problème.

²⁷³⁶ CPC, marocain, art. 28, al. 2, 1.

²⁷³⁷ CPC, marocain, art. 27

²⁷³⁸ CPC marocain, art. 28 précité.

²⁷³⁹ Dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 relative au texte du Code de procédure civile.

²⁷⁴⁰ CPC, marocain, art. 27, al. 4.

²⁷⁴¹ CPC, marocain, art. 27, al. 3.

B. La défaillance des techniques de connexité et de litispendance.

804. Face au problème de l'éclatement de contentieux, il se peut qu'une juridiction se déclare incompétente²⁷⁴² ou que plusieurs juridictions de même degré soient saisies pour trancher le même litige, c'est ce qu'on appelle la litispendance²⁷⁴³, soit de deux litiges différents c'est ce qu'on appelle la connexité²⁷⁴⁴. L'une des juridictions peut se dessaisir et renvoyer l'affaire à l'autre juridiction, sous forme d'une exception d'incompétence, notamment l'exception de litispendance et de connexité. Elles s'appliquent quand il s'agit de la saisine de deux juridictions parallèlement compétentes sur le même litige. Tandis que certains auteurs critiquent ces deux techniques pour leurs insuffisances à résoudre les problèmes de contentieux dits « sériels »²⁷⁴⁵, d'autres proposent le recours à la technique de la connexité pour résoudre les problèmes des contradictions des décisions²⁷⁴⁶.

805. La question qui mérite d'être posée est de savoir si le recours à une telle technique peut mettre fin aux problèmes de contradiction des décisions. Pour répondre à cette question, il convient dans un premier temps de mettre la lumière sur la notion de connexité (1) et de voir dans un second temps, si le recours à une telle technique peut apporter de vraies solutions en droit français et en droit marocain (2).

1. La notion de connexité.

806. La notion de connexité en droit français. Il y a connexité lorsque deux litiges différents sont portés devant deux juridictions distinctes ou devant la même juridiction²⁷⁴⁷. L'une de ces juridictions peut renvoyer l'affaire devant l'autre juridiction afin de les juger

²⁷⁴² La juridiction peut être incompétente matériellement ou territorialement, l'exception d'incompétence repose ici sur le fait de saisir une juridiction qui est à la base incompétente. Ce point ne fait pas l'objet de notre analyse.

²⁷⁴³ Il y a litispendance lorsque deux juridictions parallèlement compétentes sur un même litige portant sur le même objet, sur la même cause, et opposant les mêmes parties sont saisies.

²⁷⁴⁴ CPC, français, art. 101.

²⁷⁴⁵ V. Rapport Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e, *op.cit.* ; M. Galy, Le pluralisme juridictionnel en droit du travail, Ch. Radé (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux, 2017, pp. 201-202

²⁷⁴⁶ V. Dans ce sens : A. Supiot, Les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, Paris, 1987, n° 703, p. 648.

²⁷⁴⁷ CPC, français, art. 101 dispose que : « S'il existe entre des affaires portées devant deux juridictions distinctes un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire et juger ensemble, il peut être demandé à l'une de ces juridictions de se dessaisir et de renvoyer en l'état la connaissance de l'affaire à l'autre juridiction » ; V. égal. CPC, français, art. 100 qui dispose que : « si le même litige est pendant devant deux juridictions de même degré également compétentes pour en connaître, la juridiction saisie en second lieu doit se dessaisir au profit de l'autre si l'une des parties le demande. À défaut, elle peut le faire d'office ».

ensemble à condition qu'il existe un lien entre les deux litiges²⁷⁴⁸. Le législateur exige un lien²⁷⁴⁹, il faut qu'il y ait un rapport de sorte que la solution de l'une impactera la solution de l'autre et que la situation soit susceptible de provoquer des décisions contradictoires²⁷⁵⁰. Autrement dit, il faut rechercher « si les instances présentent entre elles une corrélation telle que la solution de l'une doit nécessairement influencer sur la solution de l'autre, de telle sorte que si elles étaient jugées séparément, il risquerait d'en résulter une contrariété de décision »²⁷⁵¹.

807. La connexité en droit marocain. La définition de la notion de connexité en droit marocain est la même qu'en droit français, en effet, il y a connexité lorsque deux juridictions ont été saisies de deux affaires distinctes, mais rattachées entre elles par un lien de connexité²⁷⁵². En raison de cela, les parties ou l'une d'elles²⁷⁵³, peuvent demander la jonction des instances pendantes devant le même tribunal avant toute défense au fond²⁷⁵⁴. Lorsqu'elles sont portées devant des juridictions de même degré, l'une des juridictions peut se dessaisir et renvoyer l'affaire devant l'autre juridiction. S'il s'agit de deux juridictions de différents degrés, l'exception de connexité ou de litispendance doit être en principe soulevée devant la juridiction de degré inférieur²⁷⁵⁵. Qu'en est-il en matière de contentieux individuels du travail ? Le recours à une telle technique peut-il apporter des solutions aux problèmes de l'éclatement des compétences et la contradiction des décisions ?

2. Le recours à la technique de connexité peut-il apporter des solutions ?

808. Le recours à la technique de connexité en droit français. Une décision de la Cour de cassation française qui illustre bien le recours à cette technique. D'anciens salariés avaient saisi le conseil de prud'hommes afin d'obtenir de la caisse de retraite de l'entreprise le règlement de leurs droits et de leur ex-employeur des dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral²⁷⁵⁶. La Cour a jugé que ces demandes formées contre la caisse de

²⁷⁴⁸ Le législateur exige donc un lien entre les deux demandes, V. CPC, français, art. 100 et 101, *op.cit.*

²⁷⁴⁹ *Idem.*

²⁷⁵⁰ L. Cadiet, E. Jeuland, Droit judiciaire privé, 11^e éd., LexisNexis, Paris, 2020, n° 296, p. 213.

²⁷⁵¹ Paris, 30 mars 1994 : JurisData n° 1994-021986 ; V. dans ce sens : L. Cadiet, E. Jeuland, Droit judiciaire privé, *op.cit.*

²⁷⁵² V. Dans ce sens les articles 109 et 110 du Code de procédure civile marocain

²⁷⁵³ Conformément aux dispositions de l'article 49 du Code de procédure civile marocain.

²⁷⁵⁴ CPC, marocain, art. 110.

²⁷⁵⁵ Selon le principe du double degré de juridiction, les plaideurs peuvent soumettre leur procès pour le réexaminer une seconde fois devant une juridiction de deuxième degré si la première décision a été rendue par une juridiction de premier degré. De ce fait, il garantit les droits de la défense de l'une des parties grâce à un nouvel examen du litige par une juridiction hiérarchiquement supérieur.

²⁷⁵⁶ Cass. soc. 5 décembre 2006 n° 06-40.163 FS-FB, Aldosa c/ Caisse de retraite du personnel des AGF : RJS 2/07 n° 281, Bull. civ. V n° 369.

retraite et l'employeur étaient indivisibles du fait qu'il était impossible d'exécuter séparément des décisions attendues à l'égard de chaque défendeur²⁷⁵⁷.

809. Tout d'abord, la Cour de cassation s'est basée dans sa décision sur les dispositions de Code de l'organisation judiciaire, selon lequel le tribunal judiciaire²⁷⁵⁸ est compétent pour connaître de toutes les affaires pour lesquelles la compétence n'est pas attribuée expressément à une autre juridiction²⁷⁵⁹. Ensuite, elle s'est fondée également sur le principe de procédure civile, dégagé par sa jurisprudence, qui précise que lorsqu'une juridiction de droit commun est saisie de demandes relevant à la fois de sa compétence et d'une juridiction d'exception qui n'a pas de compétence exclusive, la juridiction de droit commun doit traiter l'ensemble du litige²⁷⁶⁰.

810. Par ailleurs, lorsque la juridiction d'exception a une compétence exclusive, comme c'est le cas de conseil de prud'hommes par exemple, deux cas de figure sont envisageables : d'une part, si les demandes sont simplement connexes, la juridiction d'exception est saisie de celles qui relèvent de sa compétence. D'autre part, si elles sont indivisibles, c'est-à-dire qu'il serait impossible d'exécuter les deux décisions si les deux demandes n'étaient pas instruites et jugées par la même juridiction, la juridiction de droit commun conserve l'ensemble du litige²⁷⁶¹.

811. Une technique inefficace dans le traitement de contentieux éclatés territorialement. Cette technique semble la solution parfaite pour les contradictions de décisions causées par l'éclatement territorial de contentieux du travail. Cependant, elle connaît quelques exceptions qui illustrent son inefficacité dans la résolution de ces problématiques, notamment s'il s'avère que les affaires connexes rencontrent des difficultés entre les diverses formations d'une même juridiction, elles sont réglées sans aucune formalité par le président de la juridiction²⁷⁶². Il faut souligner aussi que même dans les cas où elle est efficace, elle est parfois limitée, car elle ne peut pas être soulevée d'office par le juge²⁷⁶³, elle peut être proposée en tout état de cause, sauf dans une intention dilatoire²⁷⁶⁴. En outre, la technique de la connexité ne pourra pas être appliquée²⁷⁶⁵, lorsque l'une des

²⁷⁵⁷ Cass. soc. 5 décembre 2006 n° 06-40.163, *op.cit.*

²⁷⁵⁸ Depuis le 1^{er} Jan. 2020 les tribunaux d'instance et de grande instance ont été fusionnés ont une seule juridiction c'est le tribunal judiciaire.

²⁷⁵⁹ V. Dans ce sens : CPC, art. L. 211-3, modifiée par la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019- art. 95.

²⁷⁶⁰ Cass. soc. 5 décembre 2006 n° 06-40.163, *op.cit.*

²⁷⁶¹ Cass. soc. 5 décembre 2006 n° 06-40.163, *op.cit.*

²⁷⁶² La décision prise par le président de la juridiction est une mesure d'administration judiciaire. V. Dans ce sens : CPC, français, art. 107.

²⁷⁶³ CPC, français, art. 103.

²⁷⁶⁴ *Idem.*

²⁷⁶⁵ J. Héron et Th. Le Bars, Droit judiciaire privé, 6^e éd., LGDJ, 2015, Coll. Précis, Domat, n° 1056, p. 833.

demandes est de la compétence exclusive de l'autre juridiction²⁷⁶⁶, dans ce cas l'affaire ne pourra pas être tranchée de façon globale par la même juridiction²⁷⁶⁷. Ainsi, le regroupement des deux demandes connexes devant une même juridiction n'est pas réalisable si elles sont présentées devant deux juridictions d'exception distinctes²⁷⁶⁸.

812. L'application de la technique de connexité en droit du travail marocain.

L'application de la technique de connexité dans les incidents de compétence est omniprésente notamment dans les conflits qui opposent les tribunaux ordinaires et les juridictions spécialisées, en l'occurrence les tribunaux du travail et les tribunaux administratifs. Il faut souligner ici que tous les incidents qui peuvent mettre en conflit le juge administratif et le juge du travail sont désormais régis par la loi n° 41-9 instituant les tribunaux administratifs²⁷⁶⁹ et le Code de procédure civile marocain²⁷⁷⁰. Plusieurs litiges en droit du travail marocain illustrent ce problème, comme les litiges collectifs à caractère individuel²⁷⁷¹. Ils reflètent le phénomène de dispersion des litiges entre le juge du travail et le juge administratif où la technique est applicable²⁷⁷². En principe, le juge de la chambre sociale du tribunal de première instance ou le juge du travail est compétent dans les conflits individuels du travail²⁷⁷³ et exceptionnellement dans les conflits collectifs²⁷⁷⁴. Quant au juge administratif, il est compétent pour l'appréciation la légalité des actes administratifs²⁷⁷⁵ dont une juridiction ordinaire non répressive est saisie c'est-à-dire la juridiction du travail²⁷⁷⁶, ce dernier doit surseoir à statuer en cas de question préjudicielle concernant ces actes en attendant la décision de juge administratif ou à la Cour de cassation²⁷⁷⁷. Or, la technique de la connexité s'applique lorsque deux juridictions ont été saisies de deux affaires distinctes, mais rattachées entre elles par un lien de connexité²⁷⁷⁸. À cet égard, il faut rappeler que

²⁷⁶⁶ *Idem.*

²⁷⁶⁷ J. Héron et Th. Le Bars, Droit judiciaire privé, *op.cit.*

²⁷⁶⁸ A. Supiot, Les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, Paris, 1987, n° 278, p. 281.

²⁷⁶⁹ V. Les articles 12 à 14 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs.

²⁷⁷⁰ V. Dans ce sens les articles 100, 101 et 49, etc., du Dahir pour tant loi n° 1-74-447 du 11 Ramadan (28 septembre 1974) approuvant les textes du Code de procédure civile marocain.

²⁷⁷¹ Les conflits collectifs ne sont qu'exceptionnellement soumis au juge du travail notamment en cas de licenciement collectif, le juge du travail marocain prend généralement en considération la situation de chaque salarié et non pas l'ensemble des salariés touchés par ces mesures. Il peut également intervenir, lorsque les conflits portent sur des points de droit, notamment l'interprétation des dispositions légales ou réglementaires, d'une convention collective, de contrôle des normes conventionnelles surtout après l'épuisement des modes non juridictionnel de règlement des litiges collectifs. V. Dans ce sens la section VI du Code du travail relative au licenciement pour motifs technologiques, structurels ou économiques et de la fermeture des entreprises.

²⁷⁷² V. Dans ce sens : A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Casablanca, 2010, pp. 112-114.

²⁷⁷³ M. El Fekak, Législation du travail, Relations de travail, t. 1, Casablanca, 2005, pp. 157-159.

²⁷⁷⁴ *Idem.*

²⁷⁷⁵ V. Dans ce sens les dispositions de l'article 8 qui renvoie à l'article 44 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs.

²⁷⁷⁶ Représenté par la chambre sociale de tribunal de Première instance marocaine, il faut souligner qu'il s'agit bien d'une juridiction ordinaire avec des juges professionnels.

²⁷⁷⁷ Selon les dispositions de l'article 44 du n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs précités, l'annulation des actes administratifs d'une manière générale est de la compétence de juge administratif. Par conséquent, lorsque le règlement d'une question préjudicielle relative à ces actes est soulevé devant le juge ordinaire dont fait partie le juge du travail ce dernier doit surseoir à statuer en attendant la décision de juge administratif.

²⁷⁷⁸ V. Dans ce sens, les articles 109 et 110 du Code de procédure civile marocain, *op.cit.*

l'exception de connexité ne peut pas être soulevée d'office par le juge sauf si les intérêts de la partie ont été lésés²⁷⁷⁹.

813. Technique utile pour le traitement de certains incidents, mais limitée pour traiter le contentieux éclaté territorialement. Par ailleurs, lorsqu'un tribunal administratif est saisi d'une demande présentant un lien de connexité avec une demande relevant de la compétence de la Cour de cassation en premier et dernier ressort ou de la compétence du tribunal administratif de Rabat en application, il doit, soit d'office, soit à la demande de l'une des parties, se déclarer incompétent et transmettre l'ensemble du dossier à la Cour de cassation ou au tribunal administratif de Rabat. Ces juridictions sont alors saisies de plein droit des demandes principales et connexes²⁷⁸⁰. Les solutions apportées par la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs favorisent généralement ces derniers, en raison de la plénitude de juridiction résultant de leur compétence exclusive²⁷⁸¹. En outre, le président du tribunal administratif ou la personne déléguée par lui est également compétent, en tant que juge des référés et des ordonnances sur requête, pour connaître des demandes provisoires et conservatoires²⁷⁸². On remarque qu'en droit marocain la technique de la connexité n'est pas la solution idéale pour le problème de l'éclatement territorial du contentieux dit « mixte ». Certes, elle joue un rôle important dans les incidents de compétence, mais elle reste défailante face à ce problème²⁷⁸³. D'une part, il faut préciser que cette technique reste ainsi limitée dans la pratique, car elle ne peut pas être soulevée d'office par le juge sauf si les intérêts des parties ont été lésés²⁷⁸⁴. D'autre part, lorsque l'une des demandes est de la compétence exclusive de l'autre juridiction, l'affaire est donc tranchée par la même juridiction²⁷⁸⁵. En outre, il se peut que deux demandes connexes puissent être jugées séparément lorsqu'elles sont devant deux juridictions d'exception distinctes, ou lorsque les intérêts des parties au litige sont indivisibles²⁷⁸⁶.

814. Enfin, la technique de la connexité est utile pour résoudre certains incidents de compétence, mais elle est limitée face aux problèmes de l'éclatement de compétence territoriale qui se posent en droit du travail marocain et en droit du travail français. Elle ne pourra pas apporter des solutions concrètes à ce problème. D'autres solutions, peuvent être

²⁷⁷⁹ CPC marocain, art. 49.

²⁷⁸⁰ Art. 16 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs, *op.cit.*

²⁷⁸¹ V. Les dispositions des articles 8 à 44 de la loi n° 41-90 précitée.

²⁷⁸² V. Les dispositions de l'article 19 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs précitée.

²⁷⁸³ V. *supra*, n° 812 et suiv.

²⁷⁸⁴ CPC, marocain, art. 49.

²⁷⁸⁵ V. *supra* n° 807 et s ; n° 812 et s.

²⁷⁸⁶ CPC, marocain, art. 377.

étudiées notamment la rationalisation des actions issues du contentieux à travers le regroupement l'ensemble des actions en une seule action.

§2 : La rationalisation des actions issues des contentieux dits « sériels ».

815. On a vu que les juges du travail français et marocain sont compétents pour les différends nés du contrat de travail entre un employeur et un salarié²⁷⁸⁷. Les différends collectifs sont exclus, mais le juge du travail peut y intervenir dans le cadre d'un litige collectif à caractère individuel²⁷⁸⁸. La distinction entre le caractère individuel et collectif provoque parfois un éclatement du litige c'est le cas des litiges dits « mixtes » qui se retrouvent éparpillés entre plusieurs juridictions²⁷⁸⁹.

816. L'état des lieux de ce contentieux nous a révélé tout d'abord que le problème de l'éclatement territorial causé par ce problème ne peut être résolu par la technique de la connexité et de la litispendance. D'où, l'intérêt d'une rationalisation de l'ensemble des actions réparties entre les juridictions. C'est dans ce contexte que le président Alain Lacabarats avait proposé un regroupement de l'ensemble des litiges en une seule action ou ce qu'on appelle les actions de groupe sans bien évidemment perdre le caractère individuel de chaque litige **(A)**. La rationalisation consiste également à étudier d'autres techniques comme l'introduction de la procédure de demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'interprétation des conventions collectives **(B)**.

A. La possibilité de regrouper les contentieux dits « mixtes »

817. Il y a action de groupe ou action collective lorsque plusieurs salariés agissent simultanément en justice pour des demandes identiques contre le même employeur²⁷⁹⁰. Elle constitue une action collective qui revêt un caractère individuel²⁷⁹¹. La multiplicité des demandes ne veut pas dire que le contentieux revêt automatiquement un caractère collectif.

²⁷⁸⁷ C. trav., français, art. L. 1411-1 ; CPC, marocain, art. 269.

²⁷⁸⁸ V. *supra.*, n° 132 et suiv. ; et n° 799 et suiv.

²⁷⁸⁹ *Idem.*

²⁷⁹⁰ L'action de groupe désigne le fait que chaque salarié peut regrouper en une instance unique toutes les demandes dérivant du même contrat de travail. C'est ce qui a été précisé par l'ancien article R. 516-1 du Code du travail abrogé par le Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. 9 (V) relatif au Code du travail. JORF n° 0061 du 12 mars 2008.

²⁷⁹¹ Dans ce sens le litige demeure un litige individuel, il est donc de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes, V. Cass. soc. 2 mai 1974, n° 73-40832.

Chaque salarié peut porter son action distinctement des autres, cela ne peut pas priver le litige de son caractère individuel. Quant au juge, il a la possibilité de joindre ou disjoindre les instances et juger ensemble les différentes demandes. Cette technique reste insuffisante pour résoudre toutes les difficultés de contentieux du travail. Une étude du principe de la jonction d'instance semble nécessaire ici **(1)** avant d'analyser l'action de groupe et son effet sur ce contentieux **(2)**.

1. Le principe de la jonction d'instance.

818. La jonction ou la disjonction pour une bonne administration de la justice.

Afin d'éviter la lenteur de la procédure ainsi que le risque de contradiction des décisions de contentieux du travail, l'intérêt d'une bonne administration de la justice²⁷⁹² permet de juger ensemble plusieurs instances ou au contraire de juger séparément des questions distinctes issues d'un litige identique. Le juge peut à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction ou la disjonction d'instances²⁷⁹³.

819. Technique défailante face au problème des contentieux dits « sériels », d'où l'intérêt d'encourager l'action de groupe. La jonction semblait la solution parfaite en matière de contentieux du travail dits « sériels » ou « de la masse ». De même, la disjonction permet ainsi aux salariés de joindre eux-mêmes leurs demandes dans une instance unique même si elle peut parfois avoir des solutions différentes. Cependant, cette procédure de la jonction d'instance se trouve parfois limitée²⁷⁹⁴, pour plusieurs raisons déjà analysées²⁷⁹⁵. Quant au droit marocain, le principe est le même qu'en droit français. En effet, lorsqu'il y a plusieurs affaires pendantes portées devant deux juridictions différentes issues d'un même objet²⁷⁹⁶, les parties ou l'une d'elles peuvent demander la jonction des instances pendantes devant le même tribunal²⁷⁹⁷. Le juge ne peut accepter les demandes des parties que si les intérêts des parties ont été lésés²⁷⁹⁸. Cette technique semble par conséquent inefficace dans

²⁷⁹² Ce principe est posé par l'arrêt du 17 octobre 2003 précité selon lequel il lui appartient : « pour des considérations de bonne administration de la justice de se prononcer sur l'ensemble de la question formulée, dans le dernier état de ses décisions juridictionnelles, par l'autorité judiciaire », *op.cit.*

²⁷⁹³ CPC, français, art. 367 dispose que : « Le juge, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble. Il peut également ordonner la disposition d'une instance en plusieurs ».

²⁷⁹⁴ CPC, français, art. 101 dispose que : « S'il existe des affaires portées devant deux juridictions distinctes un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire et juger ensemble, il peut être demandé à l'une de ces juridictions de se dessaisir et de renvoyer en l'état la connaissance de l'affaire à l'autre juridiction ».

²⁷⁹⁵ CPC, français, art. 101, *op.cit.* ;

²⁷⁹⁶ CPC, marocain, art. 109.

²⁷⁹⁷ CPC, marocain, art. 110.

²⁷⁹⁸ CPC, marocain, art. 49, al. 2.

le contentieux du travail « dits sériels ». Cette inefficacité s'illustre également en cas de dispersion territoriale du contentieux devant plusieurs juridictions. D'où l'intérêt d'analyser la question de l'action de groupe ou le regroupement de l'ensemble des contentieux devant un même juge.

2. L'action de groupe comme solution au problème de contentieux dits « sériels ».

820. La technique de la connexité permet en droit français comme en droit marocain le renvoi judiciaire lorsque les demandes sont portées devant plusieurs juridictions différentes, ou une jonction lorsque les demandes sont portées devant une même juridiction²⁷⁹⁹. Toutefois, ces deux techniques restent insuffisantes pour régler le problème des contentieux dits « sériels ». D'autant plus que la jonction qui semblait la solution la plus cohérente à ce genre de contentieux rencontre à son tour le problème de la dispersion territoriale due à la multiplicité des options offertes par la loi aux justiciables²⁸⁰⁰.

821. Il convient donc de proposer une généralisation de l'action collective devant le tribunal judiciaire ou devant le conseil de prud'hommes **(a)** et une instauration d'une telle action en droit du travail marocain **(b)**.

a. Vers une généralisation de l'action de groupe en droit du travail français.

822. Action de groupe introduite par la loi du 17 mars 2014. L'action de groupe est introduite pour la première fois en droit français en matière de consommation par une loi du 17 mars 2014 pour assurer un équilibre entre les consommateurs et les professionnels²⁸⁰¹. Ensuite, plusieurs lois sont intervenues pour élargir son champ d'application notamment dans le domaine de la lutte contre les discriminations²⁸⁰², aux litiges en matière de santé²⁸⁰³, en matière d'environnement, et aux litiges relatifs à la location de logement²⁸⁰⁴. Elle permet

²⁷⁹⁹ V. *supra.*, 806 et s.

²⁸⁰⁰ V. Les règles de territorialité citée par les articles R. 1412-1 à R- 1412-7 du Code du travail.

²⁸⁰¹ Loi 2014-344 du 17-3-2014 relative à la consommation. V. <https://www.legifrance.gouv.fr>

²⁸⁰² Loi 2016-1547 du 18-11-2016 de la modernisation de la justice du XXI^e siècle. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000033418805>

²⁸⁰³ Loi 2016-41 du 26-1-2016 de modernisation du système de santé, JORF n°0022 du 27 janvier 2016. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000031912641/>

²⁸⁰⁴ Loi 2018-1021 du 23-11-2018 portant évolution du logement, de l'aménagement et du numérique, JORF n°0272 du 24 novembre 2018. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037639478>

à plusieurs personnes qui ont subi un dommage par une même personne de saisir collectivement le tribunal afin d'obtenir réparation des préjudices dont ils ont été victimes²⁸⁰⁵.

823. Le contentieux dit « sériels » existait bien avant l'existence de l'action de groupe. En France, ce genre d'action n'existait pas auparavant, pourtant les contentieux du travail « sériels » ou de « masse » existaient depuis toujours lorsque plusieurs salariés saisissent tous le même conseil de prud'hommes ou plusieurs conseils de prud'hommes contre le même employeur²⁸⁰⁶. Le juge du travail traite généralement chaque dossier individuellement quel que soit le nombre de salariés, elles sont traitées en tant qu'actions individuelles²⁸⁰⁷.

824. Une action à l'instar du contentieux de discrimination²⁸⁰⁸. Plusieurs juristes en droit du travail ont proposé une généralisation de ce genre d'action dans le contentieux du droit du travail à l'instar des contentieux en matière de discrimination²⁸⁰⁹. D'autres estiment que l'expérience actuelle des actions de groupe en matière de discrimination reste encore insuffisante pour en tirer des conclusions²⁸¹⁰. Quel sera le cadre juridique de ces actions de groupes ? Et ses perspectives en matière de contentieux dits « sériels » ou de « masse » en droit du travail ?

i. Le cadre juridique actuel de l'action de groupe.

825. Le droit de la consommation est le point de départ de l'action de groupe. Le cadre juridique de l'action de groupe puise ses origines en droit de consommation qui est son point de départ²⁸¹¹. Cela peut constituer un bagage juridique pour une généralisation de cette action en droit du travail, notamment en matière de contentieux dits « sériels » ou « de masse »²⁸¹². Cependant, le cadre juridique actuel déjà mis en place rencontre certaines

²⁸⁰⁵ V. La loi de la modernisation de la justice du XXI^e siècle, *op.cit.*

²⁸⁰⁶ L. Pécaut-Rivolier, « Le paradoxe d'un contentieux éclaté », in Ph. Waquet (dir.), 13 paradoxes en droit du travail, Lamy, 2012, coll. Lamy Axe droit, 2012, p. 383 ; Rapport Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, *op.cit.* ; A. Jeammaud, « Un état de choses irrémédiables », in Controverse « Dispersion du contentieux du travail ? », RDT 2013, p. 539.

²⁸⁰⁷ C'est le cas en droit marocain, les juges du travail marocain traitent les actions portées par plusieurs salariées contre le même employeur individuellement, quel que soit le nombre des salariés.

²⁸⁰⁸ L. Pécaut-Rivolier, Rapport sur les discriminations en entreprise : lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif, 2013, 165 p.

²⁸⁰⁹ V. Le rapport Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, *op.cit.*

²⁸¹⁰ S. Ben Achour, « L'action de groupe n'aura aucune réalité judiciaire » : Semaines sociales Lamy 2016 n° 1741 ; G. Roche, L'action de groupe en droit du travail : pas de bilan, mais des perspectives ? RJS, 2021.

²⁸¹¹ Loi 2014-344 du 17-3-2014 relative à la consommation, JORF n° 0065 du 18 mars 2014.

²⁸¹² Directive (UE) 2020/1828 du 25 novembre 2020 relative aux actions représentatives visant à protéger les intérêts collectifs des consommateurs abrogeant la directive 2009/22/CE.

limitations qu'il faut lever pour améliorer son efficacité et pour une meilleure qualité de la justice²⁸¹³. Plusieurs propositions ont été faites pour l'amélioration du cadre juridique de ce genre d'action, notamment par la loi du 15 septembre 2020²⁸¹⁴.

826. Qualité à agir limitée aux organisations syndicales représentatives. Premièrement, s'agissant de la qualité à agir en matière de discrimination puisque c'est le premier domaine où a été introduite l'action de groupe en 2014²⁸¹⁵. Celle-ci se limite aux organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement, de l'entreprise, de la branche ou au niveau national et interprofessionnel²⁸¹⁶. Les associations déclarées depuis au moins 5 ans ont le droit d'agir également pour défendre uniquement les intérêts des candidats à un emploi, mais pas en matière de discriminations collectives dans l'emploi. Par conséquent, ce droit d'agir est limité et sa généralisation à l'ensemble des représentants du personnel serait une bonne idée pour une amélioration de l'accès à la justice²⁸¹⁷.

827. L'intérêt de l'action limité en droit du travail. Deuxièmement, l'intérêt de l'action de groupe en droit du travail semble aussi limité puisque cette action telle qu'elle est déterminée par la loi de modernisation de la justice a pour essence de faire cesser un manquement, ou engager la responsabilité des personnes qui ont causé le dommage afin de réparer les préjudices subis²⁸¹⁸. Toutefois, le législateur français se limite dans le cadre d'une action de groupe aux réparations des préjudices qui sont nés après la réception de la demande, formulée auprès de l'employeur, de cessation de la situation de discrimination collective alléguée²⁸¹⁹. En conséquence, cela limite l'intérêt de l'action de groupe, car dans le cadre d'une action individuelle les salariés réclament souvent les préjudices financiers, de carrière de retraite. Or, l'action de groupe ne peut pas les empêcher d'exercer parallèlement des actions individuelles, ce qui peut réduire l'intérêt de ce genre d'action. Un élargissement de l'intérêt de l'action de groupe lui permettra d'être généralisée à l'ensemble du droit du travail. Toutefois, cela nécessite une réparation globale des préjudices subis notamment, les réparations sollicitées dans le cadre de l'action individuelle²⁸²⁰. Renforcer le cadre juridique

²⁸¹³ S. Ben Achour, « L'action de groupe n'aura aucune réalité judiciaire » : Semaine sociale Lamy 2016 n° 1741.

²⁸¹⁴ V. Dans ce sens le Rapport de l'Assemblée nationale n° 3329 du 15 septembre 2020 pour un nouveau régime de l'action de groupe. V. http://www.justice.gouv.fr/publication/rap_lacabarats_2014.pdf

²⁸¹⁵ Loi 2014-344 du 17-3-2014 relative à la consommation, *op.cit.*

²⁸¹⁶ C. trav. art. L. 1134-7.

²⁸¹⁷ V. Le Rapport de l'assemblée générale n° 3085 du 11 juin 2020 sur le bilan et les perspectives des actions de groupe, pp. 45-46. V. <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/>

²⁸¹⁸ V. Art. 62 de loi 2016-1574 du 18 novembre 2016 de la modernisation de la justice du XXI siècle. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/1>

²⁸¹⁹ C. trav., français, art. L. 1134-8 et L. 1134-9.

²⁸²⁰ V. Le rapport de l'assemblée générale n° 3085 du 11 juin 2020 sur le bilan et les perspectives des actions de groupe, *op.cit.*, p. 52, ce rapport prévoyait une réparation intégrale des préjudices.

actuel de l'action de groupe est une nécessité pour une extension bien réussie à l'ensemble du contentieux du droit du travail.

ii. Les perspectives d'extension de l'action de groupe en droit du travail français

828. L'élargissement de l'action de groupe à l'ensemble du droit du travail.

L'extension de l'action de groupe introduite en matière de discrimination à l'ensemble du droit du travail semble une idée pertinente²⁸²¹. Néanmoins, il y aura certainement des répercussions sur le fonctionnement de la juridiction du travail en général et sur les contentieux dits « sériels » ou « de masse » en particulier.

829. Depuis 2014 l'action de groupe relative à la discrimination est de la compétence exclusive de juge judiciaire. Dans un premier temps, il faut souligner que le contentieux relatif à la discrimination relève de la compétence du conseil de prud'hommes, mais depuis 2014 ce contentieux a basculé vers le juge judiciaire²⁸²². L'action de groupe relative à ce contentieux est désormais de la compétence exclusive du tribunal judiciaire²⁸²³. L'extension d'une telle action peut entraîner des conséquences tant pour le juge judiciaire, que pour le juge prud'homal. Il se peut qu'une extension de l'action de groupe à l'ensemble du droit du travail puisse remettre en question la compétence du juge judiciaire en la matière. Des propositions ont été déjà faites pour réserver ce genre d'action à un nombre limité de tribunaux judiciaires, notamment Paris, Marseille, Bordeaux, Lille, etc.²⁸²⁴ Le but serait de réorienter les actions de groupes vers des juridictions qui disposent de juges professionnels et de greffes qui ont des connaissances juridiques solides en la matière contrairement au conseil de prud'hommes qui sont composés de salariés et d'employeurs²⁸²⁵.

830. L'élargissement de l'action de groupe joue sur le volume des dossiers devant le conseil de prud'hommes. Dans un deuxième temps, l'élargissement de l'action de groupe entraînerait également des conséquences sur le volume des dossiers traités par le conseil de prud'hommes²⁸²⁶. Une partie de contentieux notamment en rapport avec les litiges des

²⁸²¹ Rapport de l'assemblée générale n° 3085 du 11 juin 2020 sur le bilan et les perspectives des actions de groupe, *op.cit.*, p. 40.

²⁸²² Loi 2014-344 du 17-3-2014 relative à la consommation, *op.cit.*

²⁸²³ C. trav., français, art. L. 1134-10.

²⁸²⁴ Rapport de l'assemblée générale n° 3085 du 11 juin 2020 sur le bilan et les perspectives des actions de groupe, *op.cit.*, p. 62 et l'article 2 de la proposition de loi n° 3329 précitée.

²⁸²⁵ *Idem.*

²⁸²⁶ E. Serverin, Rapport sur les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018, juillet 2019, p. 15 (http://www.justice.gouv.fr/art_pix/Le_contentieux_Prud-homal_valid_19.09.2019.pdf). Ce rapport montre une augmentation des demandes individuelles au détriment des affaires « sérielles » sur la période de 2004 à 2018 qui représentent

grands licenciements économiques s'échapperaient de son champ de compétence²⁸²⁷. Cela pourrait par conséquent alléger la juridiction du travail de l'encombrement, mais ne pourrait en aucun cas remettre en cause l'institution prud'homale en matière du contentieux du droit du travail²⁸²⁸.

831. Une telle action nécessite l'intervention des juges professionnels, des greffiers, et le ministère public en partie jointe. Par ailleurs, l'extension de l'action de groupe à l'ensemble du droit du travail impliquerait une réparation globale de l'ensemble des préjudices subis par les salariés²⁸²⁹. En outre, le regroupement des contentieux dits « sériels » ou « de masse » devrait être limité à certaines juridictions ayant la taille suffisante pour accueillir ce genre d'actions, ainsi que les compétences juridiques nécessaires en la matière pour faire intervenir des magistrats, des greffiers et le ministère public en tant que partie jointe²⁸³⁰.

832. L'action de groupe serait utile pour le contentieux dit « sériels ». Enfin, on pourra par conséquent rester positif par rapport à ce genre d'actions malgré le peu d'actions de groupe exercées depuis son entrée en vigueur²⁸³¹. Son extension permettra un meilleur traitement des contentieux dits « sériels » ou de groupe et peut limiter l'éclatement territorial des contentieux individuels du travail entre plusieurs juridictions et les contradictions des décisions²⁸³². Vu son importance sur le fonctionnement de la juridiction et sur le traitement de contentieux individuels du travail, un tel dispositif pourrait être instauré en droit du travail marocain.

b. L'instauration de l'action de groupe en droit du travail marocain.

833. L'introduction de l'action de groupe en droit du travail marocain. On a vu que les exceptions de connexité et de litispendance résolvent certains problèmes, mais restent comme en droit français insuffisantes pour résoudre celui de l'éclatement territorial du

13,4 % des affaires enregistrées par les conseils de prud'hommes ; V. égal. L. Précaut-Rivolier, Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif, Rapport sur les discriminations collectives en entreprise, décembre 2013, 165 p.

²⁸²⁷ *Idem*

²⁸²⁸ *Idem*.

²⁸²⁹ Le Rapport de l'assemblée générale n° 3085 du 11 juin 2020 sur le bilan et les perspectives des actions de groupe, *op.cit.*, p. 52.

²⁸³⁰ Cela a été proposé par le Rapport n° 3085 du 11 juin 2020, *op.cit.* (p. 63), qui prévoyait l'instauration d'une communication obligatoire au ministère public de toute procédure d'action de groupe, et pour y intervenir en tant que partie jointe. V. égal. CPC, français, art. 424 (modifié par le décret n° 2017-891 du 6 mai 2017- art. 45) qui prévoit l'intervention du ministère public comme partie jointe dans certaines affaires considérées comme étant « sensible ».

²⁸³¹ Tj Paris 15-12-2020 n° 18/04058, Fédération des Travailleurs de la Métallurgie FTM CGT / Safran Aircraft Engines ; CGT CEIDF / Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) ; V. égal.

²⁸³² Le Rapport de l'assemblée générale n° 3085 du 11 juin 2020 sur le bilan et les perspectives des actions de groupe, *op.cit.*

contentieux du travail²⁸³³. C'est la raison pour laquelle nous proposons une introduction de l'action collective ou groupée en droit du travail marocain à l'instar du droit du travail français, une telle instauration serait ambitieuse.

834. Solution envisageable face au contentieux dit « sériels ». En droit du travail marocain, le contentieux « de masse » ou « dits sériels » existent depuis toujours comme en droit du travail français²⁸³⁴. C'est le cas, par exemple, lorsque plusieurs salariés portent plusieurs actions contre le même employeur devant la même juridiction ou devant plusieurs juridictions²⁸³⁵. Dans la pratique, lorsque plusieurs salariés sont devant la même juridiction contre le même employeur, le tribunal désigne un magistrat référent qui s'occupera de l'ensemble des dossiers et qui traitera par la suite individuellement les demandes de chacun, quel que soit le nombre de salariés. Il se peut que le même juge prononce plusieurs décisions différentes qui portent parfois sur le même objet et contre le même employeur. Ces actions de groupe sont jusqu'à maintenant traitées en tant qu'actions individuelles en droit marocain²⁸³⁶. En outre, lorsque plusieurs salariés portent plusieurs actions contre le même employeur devant plusieurs juridictions différentes, le problème de l'éclatement territorial du contentieux du travail se pose également et peut provoquer comme en droit français des décisions contradictoires. L'instauration d'une action groupée ou de groupe semble une bonne idée pour face aux problèmes évoqués²⁸³⁷.

835. Action à l'instar de l'action de groupe utilisée en droit du travail français. D'abord, l'action de groupe que nous proposons permettra de grouper l'ensemble du contentieux qui porte sur des demandes identiques contre le même employeur en une même juridiction afin d'éviter le problème de l'éclatement du contentieux entre plusieurs juridictions et la contradiction des décisions²⁸³⁸. Ensuite, la qualité à agir devrait être

²⁸³³ Il se peut parfois que l'objet de litige soit indivisible dans ce cas les demandes sont traitées séparément malgré la connexité. V. art. CPC marocain, art. 14.

²⁸³⁴ Ex : DELL contre ses ex-salariés au Maroc : Histoire d'une curiosité judiciaire, Medias, par A. El Hourri, le 05 février 2017, V. <https://medias24.com/2019/02/05/dell-contre-ses-ex-salaries-au-maroc-histoire-dune-curiosite-judiciaire/> ; Bras de fer entre la direction de DELL Maroc et 200 salariés, Telquel, par N. Idrissi Zougari, le : 22 fév.2017,V.https://telquel.ma/2017/02/22/bras-de-fer-entre-la-direction-de-dell-maroc-et-200-salaries_1536440/ ;

DELL tourne le dos au Maroc ? Economie Entreprises, par. A. Raji, Mars 2016, V. <https://economie-entreprises.com/2016/03/01/dell-tourne-le-dos-au-maroc/> ; Affaire « La SAMIR » : les salariés annoncent une grève à Mohammedia, L'opinion, le : 10 janvier 2022, V. https://www.lopinion.ma/Affaire-La-SAMIR-Les-salaries-annoncent-une-grave-a-Mohammedia_a22729.html ; Crise de la samir : les salariés disent "ça suffit" ! Medias24, par A.E.H., le : 17 novembre 2020, V. <https://medias24.com/2020/11/17/crise-de-la-samir-les-salaries-disent-ca-suffit/>.

²⁸³⁵ Les règles de compétence territoriale en droit du travail marocain facilitent l'accès à la justice pour les salariés en leur donnant le choix de saisir en cas de conflit le tribunal de lieu du travail, ou de lieu ou l'engagement a été contracté en dehors de tout établissement, ou lieu de domicile de salarié. Les salariés peuvent user de leur droit d'agir pour saisir simultanément plusieurs juridictions et la même juridiction contre le même employeur. V. CPC, marocain, art. 28.

²⁸³⁶ V. *supra.*, n° 833 et s.

²⁸³⁷ Notamment le problème de l'éclatement de contentieux, des contradictions des décisions, de l'encombrement des juridictions...

²⁸³⁸ On peut se référer à la définition de l'ancien article R. 516-1 du Code du travail français abrogé par le Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. 9 (V) relatif au Code du travail français. JORF n° 0061 du 12 mars 2008. Qui précise que l'action groupée désigne le fait que chaque salarié peut regrouper en une instance unique toutes les demandes dérivant du même contrat de travail.

attribuée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés et à un nombre important d'associations²⁸³⁹. À l'instar des propositions faites concernant l'intérêt de l'action de groupe en droit français, il faut une réparation intégrale des préjudices subis par les salariés, notamment les préjudices financiers, de carrière et de retraite afin de donner de l'intérêt à l'action de groupe²⁸⁴⁰.

836. L'action de groupe pourrait apporter des solutions au contentieux dit « sériels » en droit du travail français et marocain. En définitive, on constate que l'action de groupe peut apporter des solutions aux problèmes de dispersion des contentieux dits « sériels » en droit du travail français. Une telle action a déjà fait ses preuves en matière de discrimination malgré le peu d'actions exercées en la matière²⁸⁴¹. Il est important de laisser une chance à ce genre d'action²⁸⁴². En droit du travail marocain, nous proposons une instauration de cette action collective ou groupée, car cela semble nécessaire pour mettre fin à l'ensemble des problèmes que nous venons d'évoquer²⁸⁴³. Nous sommes par conséquent favorables à sa généralisation à l'ensemble du droit du travail marocain avec des textes bien détaillés en la matière²⁸⁴⁴. D'autres techniques, qui peuvent être utiles à l'amélioration du contentieux du travail n'existent pas en droit marocain comme la procédure de demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation. En droit français, cette technique qui existe déjà, est désormais introduite en droit du travail français par la loi de 2015 « dite Macron »²⁸⁴⁵, cependant, elle a été largement critiquée, mais reste quand même très utilisée dans la pratique²⁸⁴⁶.

B. Introduire une procédure de demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation pour l'interprétation des conventions collectives.

837. La procédure de demande d'avis en droit français. La procédure de saisine pour avis a été introduite tout d'abord devant le Conseil d'État, par la loi n° 87-1127 du

²⁸³⁹ V. *supra.*, n° 817 et s.

²⁸⁴⁰ *Idem.*

²⁸⁴¹ À notre connaissance il y a déjà deux actions de groupes qui ont été engagées devant la juridiction judiciaire en matière de discrimination, cela reste très peu et ne permettra pas bien évidemment d'en tirer des conclusions, mais pourra nous donner une idée très claire sur son utilité et son fonctionnement. V. TJ Paris 15-12-2020 n° 18/04058, Fédération des travailleurs de la métallurgie (FTM) – CGT c/ SA Safran Aircraft Engines, RJS 2021, n° 136 – Mars – Droits et obligations de l'employeur ; CGT CEIDF qui lance une action de groupe contre Caisse d'Épargne Île-de-France (CEIDF) du 7 octobre 2020 pour discrimination de genre.

²⁸⁴² *Idem.*

²⁸⁴³ V. *supra.*, n° 802 et suiv.

²⁸⁴⁴ *Idem.*

²⁸⁴⁵ C'est la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

²⁸⁴⁶ V. Dans ce sens, le rapport annuel de la Cour de cassation de 2015.

31 décembre 1987 portant réforme du contentieux administratif²⁸⁴⁷. Ensuite, devant la Cour de cassation par la loi n° 91-491 du 15 mai 1991 modifiant le Code de l'organisation judiciaire, afin de réduire l'encombrement de cette haute juridiction²⁸⁴⁸. Elle est régie par les articles L. 441-1 et suivants et R. 441-1 et suivant du Code de l'organisation judiciaire ainsi que par les articles 1031 et suivants du Code de procédure civile et les articles 706-64 et suivants du Code de procédure pénale. Cette procédure permet en effet aux juges du fond, confrontés à une question relative au droit applicable, présentant une difficulté sérieuse, de solliciter pour avis le Conseil d'État ou la Cour de cassation, avant de statuer sur une telle requête²⁸⁴⁹. En effet, plusieurs juristes en droit du travail comme le président Alain Lacabarats ont proposé l'instauration de cette procédure à la chambre sociale de la Cour de cassation, pour les conflits collectifs à caractère individuel²⁸⁵⁰. Il a fallu donc attendre la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour que cette procédure soit étendue devant la chambre sociale de la Cour de cassation, notamment aux questions portant sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif²⁸⁵¹.

838. L'absence de procédure de demande d'avis en droit marocain. La question de l'interprétation des conventions collectives et des textes nouveaux se pose également, mais le législateur marocain ne semble pas ouvert à ce genre d'initiative, prenant l'exemple de la proposition de loi sur l'exception d'inconstitutionnalité qui a été déposée depuis 2018 à la Commission de la Justice de la Chambre des représentants et qui n'a toujours pas été validée²⁸⁵². Comme il a déjà été expliqué, la plus haute juridiction marocaine souffre d'encombrement y compris en matière sociale²⁸⁵³. En outre, le juge du travail marocain a parfois du mal à interpréter des lois ou des textes surtout après la création de la Cour administrative et la limitation du champ de compétence du juge du travail²⁸⁵⁴. Il n'y a rien dans les dispositions du Code de procédure civile ni dans le Code de l'organisation judiciaire

²⁸⁴⁷ V. <https://www.legifrance.gouv.fr>

²⁸⁴⁸ La loi n° 91-491 du 15 mai 1991 modifiant le Code de l'organisation judiciaire et instituant la saisine pour avis de la Cour de cassation. V. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000526330/>

²⁸⁴⁹ V. Article 12 de la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987, précitée. Cet article a été abrogé par Rapport – art. 4 (V) JORF 7 mai 2000 en vigueur le 1^{er} janvier 2001. V. le lien : <https://www.legifrance.gouv.fr/>. Cependant, les dispositions de cet article déjà abrogé sont codifiées à l'article L. 113-1 du Code de justice administrative (CJA) qui prévoit que : « avant de statuer sur une requête soulevant une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, le tribunal administratif ou la cour administrative d'appel peut, par une décision qui n'est susceptible d'aucun recours, transmettre le dossier de l'affaire au Conseil d'État, qui examine dans un délai de trois mois la question soulevée. Il est sursis à toute décision au fond jusqu'à un avis du Conseil d'État ou, à défaut, jusqu'à l'expiration de ce délai ».

²⁸⁵⁰ V. Rapport Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, *op.cit.*

²⁸⁵¹ La loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, V. <https://www.legifrance.gouv.fr/>

²⁸⁵² V. <https://medias24.com/2022/02/22/>. V. Dans ce sens égal. Article 25 du Code de procédure civile dispose qu'il est fait « interdiction aux juridictions de se prononcer la constitutionnalité d'une loi ». V. égal. Art. 50 de la loi n° 41-90 instituant les tribunaux administratifs.

²⁸⁵³ V. *supra.*, n° 566 et suiv.

²⁸⁵⁴ *Idem.*

concernant cette procédure, un vide législatif en la matière²⁸⁵⁵. En droit français, cette procédure a été critiquée par certains auteurs tandis que d'autres proposent l'instauration de cette procédure en matière sociale²⁸⁵⁶. En droit marocain, on voit un vide législatif concernant cette procédure. Il est important, d'étudier ce mécanisme dans un premier temps (1) avant d'examiner la possibilité de recourir à cette procédure en droit français et une proposition de son instauration en droit marocain (2).

1. Le mécanisme de la procédure de demande d'avis.

839. La demande d'avis permettant à une juridiction de solliciter l'avis du Conseil d'État ou de la Cour de cassation. À l'exclusion de la juridiction répressive, toute juridiction, appartenant à l'ordre judiciaire ou administratif, peut avant de statuer sur une affaire portant sur une question de droit nouveau, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans nombreux litiges, solliciter l'avis du Conseil d'État ou de la Cour de cassation²⁸⁵⁷. Cette demande d'avis nécessite, par conséquent, la réunion de trois conditions obligatoires. D'abord, de justifier d'une question de droit nouvelle²⁸⁵⁸. Ensuite, il faut que la question présente une difficulté sérieuse²⁸⁵⁹. Enfin, que la question de droit en question se retrouve dans de nombreux litiges²⁸⁶⁰. En revanche, le conseil de prud'hommes, lorsqu'il est saisi d'une nouvelle question de droit, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, peut se prévaloir des dispositions de l'article L. 441-1, al. 2, du Code de l'organisation judiciaire. Cet article, lui permettant de solliciter l'avis de la Cour de cassation. Il faut souligner qu'il peut également demander l'avis de la commission paritaire d'interprétation, qui peut examiner une question de droit à la suite des délibérations²⁸⁶¹. Désormais, cette tâche est confiée à la commission paritaire permanente de négociation et

²⁸⁵⁵ Après lecture du Code de procédure civile, du Code de l'organisation judiciaire, du Code pénal et du Code du travail, on a constaté qu'il n'y a pas de dispositions concernant la procédure de la demande d'avis auprès de la Cour de cassation marocaine.

²⁸⁵⁶ Rapport A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal du XXI^e siècle, 2014, *op.cit.*

²⁸⁵⁷ L'article L. 113-1 du Code de justice administrative entrée en vigueur depuis le 1 janvier 2001 dispose que : « Avant de statuer sur une requête soulevant une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, le tribunal administratif ou la cour administrative d'appel peut, par une décision qui n'est susceptible d'aucun recours, transmettre le dossier de l'affaire au Conseil d'État, qui examine dans un délai de trois mois la question soulevée. Il est sursis à toute décision au fond jusqu'à un avis du Conseil d'État ou, à défaut, jusqu'à l'expiration de ce délai ».

²⁸⁵⁸ *Ibid.*

²⁸⁵⁹ *Ibid.*

²⁸⁶⁰ *Ibid.*

²⁸⁶¹ J. Savatier, Espèces et variétés dans la famille des accords collectifs, Dr. soc. 1960. 599.

d'interprétation permettant de donner une réponse précise aux parties sur la question de droit qui fait l'objet du litige²⁸⁶².

840. L'absence de la procédure de demande d'avis en droit marocain. La procédure de demande d'avis n'existe nulle part que ce soit dans les dispositions du Code de procédure civile, ou du Code de l'organisation judiciaire ou encore dans les dispositions du Code du travail, etc. Même si le système judiciaire marocain est différent du système français, il est souhaitable d'introduire la procédure de demande d'avis auprès de la Cour de cassation marocaine pour éviter tout amalgame entre les juridictions du travail et les autres juridictions spécialisées de commerce, administratives et éviter leur encombrement.

2. Le recours à la demande d'avis dans les contentieux individuels du travail.

841. Comme on vient de l'expliquer, la procédure de demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation qui a été introduite récemment en matière sociale par la loi 2015 dite « Macron » est une procédure très ancienne en droit français et qui a déjà fait ses preuves. Cette procédure n'existe pas en droit marocain. Pourtant, elle présente des avantages notamment dans la lutte contre l'encombrement de la Cour de cassation et dans l'harmonisation des jurisprudences. D'où l'intérêt d'étudier dans un premier temps, le recours de la demande d'avis en droit français **(a)** et son instauration en droit du travail marocain **(b)**.

a. Le recours de la demande d'avis en droit du travail français.

842. Le recours à la demande d'avis donne la possibilité au juge de solliciter l'avis de la chambre sociale de la Cour de cassation. Telle est la proposition qui a été présentée par le président Lacabarats²⁸⁶³. En effet, le juge prud'homal se retrouve parfois contraint d'interpréter une convention collective dans le cadre d'un litige individuel

²⁸⁶² V. Dans ce sens l'article L. 2223-9 du Code du travail français précise dans son alinéa 4 que : « Cette commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 411-1 du Code de l'organisation judiciaire » (Modifié par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 – art. 104 (V)).

²⁸⁶³ A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal du XXIe siècle, rapport à la ministre de la Justice, 2014. 58 p.

notamment, afin de se prévaloir d'un droit à une prétention personnelle²⁸⁶⁴. Dans ce cas, le juge prud'homal peut solliciter l'avis de la Cour de cassation, par une décision non susceptible de recours²⁸⁶⁵, ou l'avis de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation²⁸⁶⁶. L'interprétation d'un accord ou d'une convention collective se fait généralement via l'interprétation d'un avenant signé par les parties à l'accord initial, qui est considéré comme étant la loi interprétative, d'un caractère rétroactif²⁸⁶⁷. Toutefois, la clarté de son contenu pose certaines difficultés²⁸⁶⁸.

843. Elle est envisageable en cas de difficultés sérieuses concernant l'octroi d'une prime, ou sur la conventionnalité d'un barème d'indemnisation. En revanche, lorsqu'un accord d'entreprise concernant les salariés de multiples établissements fixe les conditions d'octroi d'une prime, il pourrait être envisagé, en cas de difficulté sérieuse relative à l'interprétation du texte prévoyant cette prime, qu'un conseil de prud'hommes ou qu'une cour d'appel, agissant d'office ou à la demande d'une partie et après avis du procureur de la République, saisisse la chambre sociale de la Cour de cassation d'une demande d'avis sur la portée de ce texte. Cette demande peut porter également sur une question concernant la conventionnalité du barème d'indemnisation. En l'espèce, un salarié avait été licencié sans cause réelle et sérieuse, obtient par la suite gain de cause devant la cour d'appel de Nancy²⁸⁶⁹, en lui octroyant un montant de 63 363,20 euros brut²⁸⁷⁰. La Cour de cassation estime que le fait d'octroyer au salarié un tel montant qui correspondait à la borne haute du barème en net est susceptible de dépasser le barème autorisé. Elle casse, par conséquent, la décision et alloue ce montant en brut. Ensuite, la cour d'appel avait relevé que le barème était compatible avec les dispositions de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT, conformément à l'avis de la Cour de cassation du 17 juillet 2019²⁸⁷¹.

844. Elle permet le renforcement de la jurisprudence et apporte des réponses rapides. Cette procédure présente une importance non seulement pour le droit du travail, mais aussi pour le mécanisme de saisine pour avis lui-même²⁸⁷². Cela permet ainsi de fixer en amont un arsenal jurisprudentiel pour des questions juridiques nouvelles et y apporter des

²⁸⁶⁴ V. A. Martinon et E. Peskine, « Le juge et le contenu de l'accord collectif », Dr. soc. 2017. 115.

²⁸⁶⁵ V. Dans ce sens : C.O.J, français, art. L. 441-2, al. 1 et art. L. 441-1 ;

²⁸⁶⁶ C. trav., français, art. L. 2232-9.

²⁸⁶⁷ J. Savatier, Conventions collectives. Interprétation. Portée d'un avenant interprétatif conclu par toutes les parties de l'accord initial, Dr. soc. 1999. 303 ; G. Loiseau, Guide de l'interprétation et des accords collectifs, CSBP 2016, n° 283, p. 167.

²⁸⁶⁸ A. Martinon, Le juge et le contenu de l'accord collectif. Regard croisé, Dr. soc, 2017, p. 115.

²⁸⁶⁹ CA Nancy 11 juin 2020 n° 19/01011 ; V. dans ce sens : CA Reims 25 septembre 2019 n° 19/00003 : FR 42/19 inf. 10 p. 13 ; CA Grenoble 2 juin 2020 n° 17/04929 : RJS 8-9/20 n° 411 ; CA Paris 16 mars 2021 n° 19/08721 : FR 22/21 inf. 19 p. 46.

²⁸⁷⁰ *Idem*.

²⁸⁷¹ Avis Cass. 17 juillet 2019 n° 19-70.010 : RJS 10/19 n° 563.

²⁸⁷² P. Deumier, « La saisine pour avis : fixer la jurisprudence en amont ? », Recueil Dalloz, 2019, p. 1622.

réponses rapides²⁸⁷³. C'est dans ce contexte que, le législateur français est intervenu par la loi du 8 août 2016²⁸⁷⁴ pour donner la possibilité à toutes les juridictions de l'ordre judiciaire, de solliciter l'avis de la chambre sociale de la Cour de cassation, avant de statuer sur l'interprétation d'une convention collective, ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse, et se posant dans de nombreux litiges²⁸⁷⁵.

845. Des ambiguïtés concernant le caractère impératif de l'avis rendu.

Cependant, les modes d'articulation entre l'avis rendu par la commission et la décision du juge n'en ressortent pas modifiés, dès lors qu'aucune précision n'est apportée quant au caractère impératif ou non de l'avis ainsi rendu²⁸⁷⁶. En outre, l'article L. 441-3 du Code de l'organisation judiciaire dispose que : « l'avis rendu ne lie pas la juridiction qui a formulé la demande »²⁸⁷⁷. On remarque que le législateur français se contredit lui-même, il ne lie pas le juge à l'avis, mais en même temps il cherche à éviter la multiplication des décisions contradictoires qui portent sur un même litige²⁸⁷⁸.

846. Dans la pratique, cette technique est beaucoup utilisée. Hormis ses difficultés, cette technique reste quand même largement utilisée dans la pratique²⁸⁷⁹. L'absence totale d'autorité de l'avis ne veut pas dire qu'ils ne sont pas suivis par les juges du fond²⁸⁸⁰. La procédure d'avis présente des avantages tant pour les juges que pour les justiciables. D'une part, elle permet aux juges²⁸⁸¹ amenés parfois à interpréter les dispositions légales ou réglementaires de trouver un rapport dans sa mission de dire le droit²⁸⁸². Elle contribue également à une meilleure sécurité juridique, à l'efficacité de l'action judiciaire, et à l'unification de la jurisprudence²⁸⁸³. D'autre part, les parties peuvent

²⁸⁷³ *Idem*.

²⁸⁷⁴ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

²⁸⁷⁵ V. COJ, art. L. 441-1 dispose que : « Avant de statuer sur une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Cour de cassation ».

Elles peuvent, dans les mêmes conditions, solliciter l'avis de la commission paritaire mentionnée à l'article L. 2232-9 du Code du travail ou de la Cour de cassation avant de statuer sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. » (Modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 24 (V) et entrée en vigueur depuis le 10 août 2016).

²⁸⁷⁶ A. Martinon, « Le juge et le contenu de l'accord collectif », *Dr. soc* 2017, p. 115.

²⁸⁷⁷ Article créé par l'ordonnance n° 2006-673 du 8 juin 2006 – art. 1 (V) JORF 9 juin 2006.

²⁸⁷⁸ J.-M. Clément et J.-Y. Le Bouillonnet, *Rapport sur la loi de modernisation de la Justice du XXI^e siècle*, n° 3726, du 6 mai 2016.

²⁸⁷⁹ Le rapport annuel de la Cour de cassation 2013 précise : « qu'on ne saurait trop insister sur l'intérêt de cette procédure qui, même si elle est juridiquement dépourvue d'effet contraignant, a le mérite de répondre immédiatement aux juridictions saisies de litiges se rapportant aux questions en cause et de donner des lignes directrices, en pratique suivies par la Cour dans sa jurisprudence, propre à assurer une meilleure sécurité juridique et à limiter le développement des contentieux », p. 533. V. égal. Le rapport annuel de la Cour de cassation de 2015 (lien suivant : <https://www.courdecassation.fr/>). Ce rapport indique que la moyenne sur la période de 2005 à 2015 est de 11,1 demandes d'avis par an.

²⁸⁸⁰ F. Zenati, *La saisine pour avis de la Cour de cassation*, Recueil Dalloz, 1992, p. 247 ; *Rapport de la Cour de cassation 2013*, p. 533, *op.cit.*

²⁸⁸¹ Les juges sont libres de recourir ou pas à cette procédure de demande d'avis auprès de la Cour de cassation.

²⁸⁸² A. Martinon, « Le juge et le contenu de l'accord collectif », *op.cit.*

²⁸⁸³ Cette procédure permet donc d'éviter la multiplication des décisions contradictoires sur les mêmes sujets.

connaître bien à l'avance l'avis d'une haute juridiction sur leurs problèmes de droit, alors même que la procédure juridictionnelle n'en est encore qu'à ses débuts²⁸⁸⁴.

847. Elle évite l'encombrement des juridictions et la contradiction des décisions.

La procédure de saisine pour avis devant le Conseil d'État ou la Cour de cassation permet donc une harmonisation de la jurisprudence sur une question de droit nouvelle qui se pose à l'occasion de nombreux litiges devant les juges du fond. Elle permet également d'éviter l'encombrement des juridictions et la contradiction des décisions lorsque la question se pose dans de nombreux litiges. C'est pour cela que nous proposons, l'instauration de cette procédure en droit marocain.

b. L'instauration de la procédure de demande d'avis en droit du travail marocain.

848. Proposition d'introduction d'une procédure de demande d'avis. La proposition d'introduire la procédure de demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de la Cassation, la plus haute juridiction du pays est inspirée de l'expérience française plus au moins réussie. Cette procédure sera, par conséquent, identique à celle du droit français.

849. Des dispositions inspirées du droit français. Cette procédure pourrait être introduite dans les dispositions de Code de procédure civile marocain comme en droit français et de lui donner une configuration juridique en précisant par exemple : « qu'avant de statuer sur une question de droit nouvelle, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges, les juridictions de l'ordre judiciaire peuvent, par une décision non susceptible de recours, solliciter l'avis de la Cour de cassation »²⁸⁸⁵.

850. Des conditions similaires à celles du droit français. Dans un second temps, les conditions de la procédure de saisine de la Cour de cassation marocaine seraient identiques à celles du droit français. Il faut souligner que cette procédure devrait être exercée directement par un juge professionnel²⁸⁸⁶ ou à la demande des parties²⁸⁸⁷. Ces dernières peuvent solliciter le juge pour lui demander de recourir à cette procédure si les conditions sont bien remplies. D'abord, cette demande d'avis doit porter sur une question de droit comme en droit français. Ensuite, elle doit être nouvelle, c'est-à-dire liée à un texte nouveau.

²⁸⁸⁴ H.-M. Darnanville, La saisine du Conseil d'État et de la Cour de cassation, AJDA 2001, p. 416.

²⁸⁸⁵ Des dispositions similaires aux dispositions de l'article L. 113-1 du Code de l'organisation judiciaire.

²⁸⁸⁶ C. cass. 16 novembre 1998, n° 09-80-010, Bull. 1998, avis, n° 12.

²⁸⁸⁷ CE, 21 février 1992, n° 120876.

Enfin, il faut qu'elle représente une difficulté sérieuse qui se pose dans de nombreux litiges²⁸⁸⁸.

²⁸⁸⁸ F. Zenati, La saisine pour avis de la Cour de cassation, *op.cit.*

CONCLUSION DU SECOND CHAPITRE

851. Une amélioration du fonctionnement de la juridiction du travail pour faire face aux problèmes d'éclatement de compétence en droit français et en droit marocain.

On a vu que le contentieux individuel du travail se répartit entre plusieurs juridictions, notamment la juridiction du travail et les autres juridictions spécialisées, notamment la juridiction administrative, le tribunal judiciaire, etc. Ce problème qui se pose en droit du travail marocain et en droit du travail français produit des vraies difficultés tant pour les justiciables que pour les juridictions elles-mêmes, notamment la lenteur des procédures, la contradiction des décisions, l'encombrement des juridictions, etc. L'amélioration de ce contentieux implique une amélioration du fonctionnement de la juridiction du travail, notamment une concernant les règles de compétence applicables à ces institutions.

852. Une répartition de compétence et une amélioration de la question préjudicielle en droit français et en droit marocain. Dans ce contexte, on a opté dans un premier temps pour des solutions liées à l'amélioration de la compétence d'attribution, à savoir une vraie répartition des compétences entre les ordres juridictionnels. On a étudié plusieurs pistes comme la proposition d'éclaircissement de la répartition des compétences comme en matière de plan de sauvegarde de l'emploi et de l'obligation de reclassement dans le cadre d'un licenciement économique collectif. Ensuite, s'agissant de la question de la dualité ou de la pluralité de juridictions comme solution à ces problèmes, la comparaison avec le système marocain nous a révélé que peu importe le modèle adopté, ces problématiques sont toujours là. De ce fait, l'idée d'un changement radical ne semble pas la meilleure solution et il faudrait plutôt restructurer le système en place dans chaque pays au lieu de réformer, car trop de réformes causent aussi beaucoup de complications. Ensuite, on a proposé une amélioration de la question préjudicielle en droit français comme en droit marocain. D'une part, en faisant d'elle un mécanisme « de juge à juge »²⁸⁸⁹, à l'instar des questions renvoyées à la Cour de justice de l'Union européenne²⁸⁹⁰. D'autre part, en facilitant la procédure pour raccourcir le délai de traitement des dossiers, pour cela la juridiction saisie

²⁸⁸⁹ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », *op.cit.* ; C. Landais, « La question préjudicielle : fonction ou pouvoir de juge ? Le point de vue de juge administratif », *op.cit.*

²⁸⁹⁰ *Ibid.*

de l'affaire doit statuer en dernier ressort et la décision ne doit pouvoir faire l'objet que d'un pourvoi en cassation²⁸⁹¹.

853. Le recours à la demande d'avis, la généralisation de l'action de groupe face au contentieux dit « sériels », et leur instauration en droit marocain. Au niveau de la compétence territoriale, on a vu que le salarié a plusieurs options de saisine concernant les règles applicables en la matière. S'il y a plusieurs salariés qui portent simultanément plusieurs demandes pour le même objet contre le même employeur, on se retrouve devant un même contentieux réparti entre plusieurs juridictions. C'est ce qu'on appelle l'éclatement territorial du contentieux du travail dit « sériels » ou de « masse ». Ce problème se pose en droit du travail marocain et en droit du travail français simultanément et provoque le problème de contradiction des décisions, la lenteur des procédures, l'encombrement des juridictions, etc. Pour limiter ou au moins diminuer ces risques, un état des lieux du contentieux en droit du travail français et en droit marocain nous a révélé une défaillance de la technique de connexité pour faire face à ces problèmes dans les deux législations. D'où l'intérêt d'étudier la possibilité d'introduire l'action de groupe qui permet le regroupement de l'ensemble de contentieux en une seule action et son instauration en droit du travail marocain. Le recours à la demande d'avis auprès de la chambre sociale de la Cour de cassation semble une solution pertinente. Cela a été déjà instauré dans le paysage judiciaire français depuis les années 70 et a fait ses preuves. Ensuite, elle a été introduite à la chambre sociale de la Cour de cassation par la loi Macron en 2015 après une proposition faite par le président Alain Lacabarats²⁸⁹². L'étude de cette possibilité nous a montré que cette procédure présente des difficultés, mais qu'elle reste quand même bien utilisée dans la pratique. Elle permet une bonne harmonisation de la jurisprudence et peut limiter les problèmes précités. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé son instauration en droit du travail marocain, car une telle procédure n'existe pas encore dans le système judiciaire marocain.

²⁸⁹¹ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », *op.cit.* ; C. Landais, « La question préjudicielle : fonction ou pouvoir de juge ? Le point de vue de juge administratif », *op.cit.*

²⁸⁹² V. Dans ce sens le rapport Alain Lacabarats présenté en 2014, L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal de XXIe siècle, *op.cit.*

CONCLUSIONS DU PREMIER TITRE

854. Le réaménagement de la structure de la juridiction du travail en France et au Maroc. L'enjeu de l'amélioration du fonctionnement des juridictions du travail française et marocaine passe par une amélioration de l'organisation même de ces juridictions, notamment une réorganisation de ces institutions dans un premier temps, et par un réaménagement de leurs compétences dans un second temps. Des changements qui peuvent améliorer, tant le sort des justiciables, que la bonne marche de ces juridictions²⁸⁹³. S'agissant de la réorganisation de ces juridictions du travail, on a vu que l'idée de la création d'un ordre de juridiction du travail autonome est impraticable que ce soit en droit français ou en droit marocain, car cela ne pourra pas apporter grand-chose surtout dans le contexte économique actuel.

855. La valorisation du travail des juges, des greffiers en rendant leur travail plus attractif, et le recours aux MARD en droit français et marocain. D'une part, on a opté pour une solution qui consiste à valoriser ces institutions spécialisées dans le contentieux individuel du travail, notamment par la formation continue de ces juges, des greffiers en les dotant des moyens humains financiers nécessaires pour l'exercice de leurs fonctions. Malgré les critiques qu'ils ont subies, les modes alternatifs de résolutions des différends peuvent être un moyen d'allègement des juridictions du travail française et marocaine et peuvent apporter plus d'humanisation au droit du travail. D'autre part, s'agissant du réaménagement des compétences des juridictions du travail en France et au Maroc, on a étudié plusieurs possibilités, notamment une amélioration de la compétence d'attribution et de la compétence territoriale pour faire face aux problèmes de l'éclatement de contentieux du travail de masse qui provoque le problème de contradictions des décisions.

856. La répartition des compétences entre les juges administratif et judiciaire. La première piste consiste en une répartition des compétences entre ordres juridictionnels, notamment ordre judiciaire et ordre administratif. Plusieurs efforts ont déjà été faits dans ce sens, par les législateurs marocain et français, des questions ont été résolues, mais d'autres n'ont pas encore été réglées. En outre, la comparaison du système français et marocain nous

²⁸⁹³ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, *op.cit.*

a révélé qu'il n'y a pas de système parfait ainsi que la question de pluralité ou dualité ne pourrait pas apporter de solutions miracles et il faudrait plutôt opter pour une restructuration du système existant déjà.

857. Le recours à la question préjudicielle en France et au Maroc. D'autres techniques très utilisées en France semblent intéressantes et peuvent apporter des solutions au traitement des contentieux dits « de masse » ou « sériels ». Cela à l'instar de la question préjudicielle entre ordres de juridiction bien que nécessitant à son tour quelques retouches en droit français, comme en droit marocain, notamment pour en faire « un mécanisme de juge à juge »²⁸⁹⁴ à l'instar des questions renvoyées à la Cour de justice de l'Union européenne²⁸⁹⁵ et faciliter sa procédure.

858. La généralisation de l'action de groupe en droit du travail français, et son instauration en droit marocain. Par ailleurs, on a proposé une généralisation de l'action de groupe en droit du travail français par un renforcement du cadre juridique actuel de l'action de groupe en matière de discrimination. Une extension à l'ensemble du droit du travail pourrait entraîner des répercussions, tant pour la juridiction prud'homale, que pour la juridiction judiciaire. Cela pourrait, par conséquent, mettre fin à l'encombrement des juridictions, et aux problèmes de contradiction des décisions causés par l'éclatement territorial du contentieux du travail. Vu son importance et son rôle dans la résolution de ce genre de contentieux malgré le peu d'actions exercées, on a proposé une instauration d'un tel dispositif en droit du travail marocain puisqu'il rencontre les mêmes problèmes qu'en droit français. Cette solution serait très ambitieuse.

859. Le recours à la demande d'avis auprès de la chambre sociale de la Cour de cassation, et son introduction en droit du travail marocain. Enfin, l'analyse de la question des recours à la demande d'avis auprès de la chambre sociale de Cour de cassation introduite par la loi Macron en 2015 nous a révélé que cette procédure est bien utilisée dans la pratique. Malgré les critiques, cette technique permet une bonne harmonisation de la jurisprudence. Une telle technique n'existe pas encore au Maroc, c'est pour cela, que nous avons proposé sans hésitation son introduction dans le système judiciaire actuel. L'amélioration de la juridiction du travail ne consiste pas uniquement à l'amélioration de l'organisation même de la juridiction du travail, mais également à la restructuration des

²⁸⁹⁴ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », *op.cit.* ; C. Landais, « La question préjudicielle : fonction ou pouvoir de juge ? Le point de vue de juge administratif », *op.cit.*

²⁸⁹⁵ *Ibid.*

règles procédurales applicables à ces juridictions, ce qui doit être analysé dans notre deuxième titre.

TITRE II : UN RÉAMÉNAGEMENT DE LA PROCÉDURE SPÉCIFIQUE À LA JURIDICTION DU TRAVAIL

860. La procédure devant le conseil de prud'hommes a été profondément modifiée par plusieurs lois et réformes successives, notamment par la loi du 6 août 2015²⁸⁹⁶, le décret du 20 mai 2016²⁸⁹⁷ et l'ordonnance du 22 septembre 2017²⁸⁹⁸. Ces changements ont impacté les règles de la procédure prud'homale de la saisine jusqu'au déroulement du procès²⁸⁹⁹. En effet, les règles de l'assistance et de la représentation ont complètement changé, les parties comparaissaient en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime. Elles pouvaient également se faire assister. Désormais, les parties peuvent toujours se défendre elles-mêmes, mais l'assistance et la représentation sont devenues facultatives, elles ont donc le choix de se faire assister ou représenter²⁹⁰⁰. Par conséquent, cette nouveauté majeure du régime de comparution des parties a mis fin à la comparution obligatoire et il a été introduit la représentation qui n'existait pas auparavant²⁹⁰¹. Par ailleurs, les délais de prescription ont été considérablement réduits²⁹⁰². En outre, la procédure a également évolué notamment par l'introduction de la mise en état devant le bureau de conciliation et d'orientation²⁹⁰³. Les changements ne se sont pas arrêtés là, mais ont également concerné les phases d'exécution des jugements et la procédure d'appel²⁹⁰⁴.

861. Quant au droit du travail marocain, le législateur consacre les 269 à 294 du Code de procédure civile à la procédure en matière sociale de la saisine jusqu'à l'exécution des jugements²⁹⁰⁵. Cette procédure n'a pas été réformée par l'entrée en vigueur du Code du travail marocain²⁹⁰⁶, qui n'a fait que reprendre les règles ordinaires de la procédure civile²⁹⁰⁷. Les changements profonds apportés par le législateur français ne laissent pas d'étonner tant

²⁸⁹⁶ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

²⁸⁹⁷ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

²⁸⁹⁸ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

²⁸⁹⁹ V. Les lois de 2015 et 2016 et l'ordonnance de 2017 précitées.

²⁹⁰⁰ C. trav., français, art. R. 1453-1, modifié par décret 2016-660 du 20 mai 2016 – art. 9.

²⁹⁰¹ *Idem*.

²⁹⁰² V. Dans ce sens : Ch. Boillot, « La réduction et l'harmonisation des délais de prescriptions de la rupture du contrat par les ordonnances du 22 septembre 2017 », *Lextenso, Cah. Soc. janv.* 2018, n° 303, p. 53 ; M. Galy, V. Orif, « Prescription en matière salariale : une interprétation jurisprudentielle discutable des dispositions transitoires », *Ch. contentieux social, Bulletin Joly Travail*, février 2021, p. 35 ; F. Batard, la prescription en matière prud'homale, *Dr. ouvr.* août 2019, n° 853, pp. 521-529.

²⁹⁰³ V. J. Vidal, *La procédure prud'homale*, LexisNexis, 2018, Paris, 149 p ; V. égal. V. Bardin-Fournairon et O. Barraut, *Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement*, 1^{re} éd. Groupe Revue Fiduciaire, Coll. Pratiques d'expert, 2013, Paris, 296 p.

²⁹⁰⁴ V. Orif, « L'appel prud'homal en pleine effervescence », *Dr. ouvr. janv.* 2017, n° 822, pp. 14-32.

²⁹⁰⁵ V. Dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 (du 11 ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile marocain.

²⁹⁰⁶ Dahir n° 1-03-194 du 14 rejjeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail (B.O. du 6 mai 2004).

²⁹⁰⁷ M. El Fekkak, *Législation du travail, relation de travail*, t.1, Casablanca, 2005, pp. 157-159.

ils vont à l'encontre des objectifs affichés par la réforme de la procédure prud'homale²⁹⁰⁸. De même, l'application des règles ordinaires de la procédure civile marocaine en matière sociale ne simplifie pas les choses pour les justiciables²⁹⁰⁹. De plus, dans la plupart des cas, ces règles ne prennent pas en considération la procédure en matière de conflits de travail²⁹¹⁰.

862. L'analyse précédente souligne qu'en dépit de ces changements introduits pour renforcer les deux législations du travail, le dysfonctionnement de ces juridictions persiste²⁹¹¹. Il s'est traduit dans la lenteur des procédures, la durée excessive de traitement des affaires, le taux élevé d'appel, etc.²⁹¹² À défaut de mieux, on tentera d'identifier les moyens permettant d'améliorer ce recul procédural. C'est ce que nous allons faire en sorte d'éclaircir dans ce second titre à travers des propositions modestes. Pour cela, il est opportun de revoir certaines règles procédurales, applicables devant ces juridictions spécialisées dans les conflits individuels du travail, notamment les règles de saisine, de comparution et d'assistance des parties, ou encore des délais de prescription qui ont été raccourcis récemment²⁹¹³. De même qu'il faudrait simplifier le déroulement du procès, tant en phase de conciliation qu'en phase de jugement (**Chapitre 1**). Il est nécessaire également de revoir les règles d'exécution des jugements et les voies de recours (**Chapitre 2**). Ces réaménagements pourraient, par conséquent, améliorer le bon fonctionnement des instances spécialisées dans le contentieux individuel du travail français et marocain puisqu'ils rencontrent presque les mêmes problématiques malgré leurs différences. De plus, elles pourraient rendre ces juridictions facilement accessibles aux justiciables, objectifs majeurs des deux législateurs du travail.

²⁹⁰⁸ D. Boulmier, « Le volet prud'homal du projet de loi Macron : en "de force", mais sans "coup de jeune", Dr soc, 2015, p. 430.

²⁹⁰⁹ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, éd. Al Madariss, Coll. Connaissances juridiques, 2^e éd. 2010, 661 p, *spéc.* p. 278.

²⁹¹⁰ *Idem.*

²⁹¹¹ *V. supra.*, n° 302.

²⁹¹² *Idem.*

²⁹¹³ *V. supra.*, n° 311 et s.

CHAPITRE I : UNE RESTRUCTURATION DES RÈGLES PROCÉDURALES APPLICABLES DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL

863. L'étude procédurale liée aux règles applicables devant les juridictions du travail marocaine et française a révélé un dysfonctionnement de ces instances spécialisées dans le contentieux individuel du travail²⁹¹⁴. De ce fait, une restructuration de cette procédure est importante pour leur bon fonctionnement, concernant spécialement les procédures régissant tant la saisine que le déroulement du procès. Plus particulièrement, les règles de comparution ont été modifiées et les délais de recours ont subi à une diminution importante de leur durée. Une simplification de l'ensemble de ces règles qui marquent le début de la procédure contentieuse (**Section 1**) est indispensable. Ensuite, le déroulement du procès prud'homal n'a pas échappé à ces changements, notamment l'élargissement des pouvoirs du bureau de conciliation, en introduisant une procédure de mise en état, cette procédure est devenue plus complexe d'où la proposition d'un réajustement de ces règles (**Section 2**).

²⁹¹⁴ V. *supra.*, n° 302 et *suiv.*

SECTION I : UNE SIMPLIFICATION DES RÈGLES INTRODUCTIVES D'INSTANCE.

864. L'objectif principal du législateur du travail est de réduire les délais de traitement des litiges. Cependant, l'analyse de l'état de fonctionnement actuel des juridictions du travail en France et au Maroc a révélé que les réformes adoptées récemment n'ont eu aucun effet sur cet objectif. S'agissant de la procédure, les mesures prises sur la réduction des délais apparaissent également des plus incertaines.

865. De ce constat, la simplification des règles introductives d'instance semble nécessaire pour une célérité dans le traitement du contentieux individuel du travail. D'une part, cette mesure permettant une simplification des règles applicables à la saisine, en particulier les délais de prescription diversifiés et aux régimes relatifs à la représentation et à l'assistance (§ 1), et celles qui concernent, le déroulement du procès tant à la phase de conciliation préliminaire qu'à la phase de jugement (§ 2).

§1 : La simplification des mesures relatives à la saisine.

866. Les dernières réformes de la procédure prud'homale suscitent des perceptions ambiguës par rapport à la protection du droit d'accès au juge. Cela inclut le droit d'action qui permet à l'auteur d'une prétention, d'être entendu sur le fond de celle-ci afin que le juge en dise le bien ou le mal fondé, et pour l'adversaire d'en discuter de la légitimité²⁹¹⁵. Il inclut également le droit d'accès à un tribunal qui est la simple faculté de pouvoir saisir le juge²⁹¹⁶. Ces mesures relatives à la saisine posent certaines problématiques constitutives d'obstacles à l'accès aux juridictions du travail. C'est pour cela qu'il faut revoir ces règles relatives aux délais de prescription (A) et simplifier le régime de comparution et d'assistance (B).

A. Revoir les délais de prescription en matière juridictionnelle.

867. Depuis plus de dix ans, le législateur français multiplie ses efforts pour « sécuriser » le droit du travail. Selon le professeur Sébastien Tournaux, « cette tendance de

²⁹¹⁵ M. Bandrac, « L'action en justice, droit fondamental », in nouveaux juges, nouveaux pouvoirs ? Mélanges en l'honneur de Roger Perrot, Dalloz, 1995, pp. 1-17, spéc. p. 12.

²⁹¹⁶ *Idem.*

sécurisation du droit du travail cache un phénomène massif de déjudiciarisation qui se traduit notamment par la rupture conventionnelle homologuée, la réforme de la procédure prud'homale, l'instauration de plafonds d'indemnisation du licenciement injustifié et enfin, la réduction constante des délais de prescription »²⁹¹⁷. Cela fera l'objet de notre analyse.

868. Quant au législateur du travail marocain, il a adopté la même politique qui tend vers une réduction des délais de prescription. Ce délai, régi par la Code des obligations et des contrats, était de cinq ans²⁹¹⁸. Désormais, il a été réduit à deux ans²⁹¹⁹ depuis l'entrée en vigueur du Code du travail en 2004²⁹²⁰. Cette réduction des délais de prescription met la protection du droit d'agir en contradiction avec la recherche de sécurisation du droit du travail et de l'emploi²⁹²¹. Le salarié a besoin d'un certain temps, afin de prendre connaissance des faits qui lui sont préjudiciables et être en mesure de faire valoir son droit d'agir²⁹²². Ces délais de prescription fixés par la loi sont de plus en plus courts **(1)**. Des aménagements peuvent toutefois être appliqués afin d'équilibrer la protection du droit du travail avec le mouvement de protection du droit d'agir **(2)**.

1. Une harmonisation de la durée légale de prescription

869. Depuis la réforme du 17 juin 2008²⁹²³ jusqu'à celle de 2017²⁹²⁴, les évolutions des délais de prescription en droit du travail sont traversées d'une tendance de réduction des délais de contestation devant la juridiction du travail²⁹²⁵. En droit du travail marocain, ces délais ont connu également des changements, depuis l'entrée en vigueur du Code du travail. Cela a réduit les délais de contestation devant la juridiction du travail. Cela pose des difficultés pour les salariés, surtout lorsqu'ils veulent saisir la juridiction du travail, en raison de leur multiplicité et de leur complexité. Le salarié doit faire attention à la courte prescription sinon il verra sa demande forclore. Ces délais multiples et peu lisibles provoquent beaucoup de complexité, c'est pour cela qu'il faudrait les harmoniser en droit

²⁹¹⁷ S. Tournaux, « Le droit d'ester en justice du salarié — essai de mise en ordre », RJS — juin 2020.

²⁹¹⁸ C.O.C, marocain, art. 106

²⁹¹⁹ C. trav. marocain, art. 395.

²⁹²⁰ Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003, *op.cit.*

²⁹²¹ S. Tournaux, « Le droit d'ester en justice du salarié — essai de mise en ordre », RJS, *op.cit.*

²⁹²² *Idem.*

²⁹²³ M. Poirier, « Éviter le couperet de la prescription, après la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi », Dr. ouvr. 2014, p. 182.

²⁹²⁴ V. La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

²⁹²⁵ T. Sachs, La raison économique en droit du travail : contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie, t. 58, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », 2013, n° 598 et s ; G. Courtier, « Encore une réforme du droit des licenciements économiques », SS Lamy, 2006, n° 1242, suppl. « Le nouveau droit du licenciement économique ».

français (a) comme en droit marocain (b) afin de faciliter l'accès des justiciables à la juridiction du travail.

a. *La prescription en droit du travail français.*

870. S'agissant de la prescription des actions en contestation de la rupture du contrat de travail, cette orientation s'est traduite par l'ordonnance du 22 septembre 2017, qui a réuni le délai de prescription en douze mois en matière de rupture du contrat de travail. L'article L. 1471 du Code du travail français prévoyait une prescription de deux ans pour toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail²⁹²⁶. Désormais, toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture²⁹²⁷. Ce délai s'applique également au licenciement pour motif personnel, à la démission, à la rupture anticipée d'un CDD, à la rupture d'une période d'essai ou encore à l'action engagée à la suite d'une prise d'acte²⁹²⁸. Il est insuffisant pour la constitution d'un dossier. Ceci peut entraîner un risque de multiplication des actions introduites dans l'empressement et sans préparation suffisante des éléments constitutifs du dossier²⁹²⁹. Ce mouvement englobe ainsi les actions en matière de licenciement économique. Depuis l'ordonnance de 2017-1387,²⁹³⁰ le délai de douze mois s'applique sur toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique et sur l'obligation de reclassement²⁹³¹.

871. S'agissant de l'exécution du contrat de travail, le Code du travail français prévoit un délai de prescription de deux ans pour : « toute action portant sur l'exécution du contrat de travail à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit »²⁹³². Cet article pose certaines difficultés qui portent sur la confusion entre l'application de la prescription de droit commun, quinquennale, ou sur l'application de la nouvelle prescription biennale²⁹³³. La première solution consiste à appliquer la prescription biennale aux actions liées directement à l'exécution du contrat,

²⁹²⁶ V. Dans ce sens : La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, *op.cit.* ; V. égal. Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, *op.cit.*

²⁹²⁷ C. trav., français, L. 1471-1, al. 1 (modifié par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 — art. 11).

²⁹²⁸ J. Icard, « La prescription en droit du travail », RJS 5/19 chron. 331.

²⁹²⁹ H. Masse-Dessen, « Quelques paradoxes sur la réduction des délais de prescription », SS Lamy 2013, n° 1592.

²⁹³⁰ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, *op.cit.*

²⁹³¹ C. trav. français, L. 1235-7, modifiée par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, *op.cit.* — art. 1, entrée en vigueur depuis le 22 décembre 2017.

²⁹³² C. trav., français, art. L. 1471-1, modifié la loi n° 2018-2017 du 29 mars 2018 — art. 11, entrée en vigueur le

²⁹³³ Ch. Boillot, « La réduction et l'harmonisation des délais de prescription de la rupture du contrat par les ordonnances du 22 septembre 2017 », Cah. Soc. janv. 2018, n° 122f2, p. 53.

notamment aux actions en dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de formation, contestation d'une sanction disciplinaire, etc.²⁹³⁴ La seconde issue consiste à appliquer la prescription quinquennale de droit commun sur les actions qui ne sont pas liées à l'exécution du contrat comme les actions portant sur la conclusion du contrat, sur des obligations à respecter après la rupture (action en exécution forcée d'une transaction par exemple)²⁹³⁵.

872. Concernant l'action en matière de salaire, elle se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer²⁹³⁶. Sont concernées ; les primes, les gratifications, les heures supplémentaires²⁹³⁷, les actions en paiement de salaire relatives à une requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet²⁹³⁸, les frais kilométriques et les repas liés à l'exécution du contrat²⁹³⁹. Il en ressort que ce délai de 3 ans semble raisonnable et laisse largement le temps aux salariés pour préparer leurs dossiers. Mieux encore, le législateur français prévoit dans le Code du travail que : « la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat »²⁹⁴⁰. Cela signifie que le salarié peut demander un rappel de salaires, non pas sur les trois années précédant la saisine, mais sur les trois années de son contrat de travail, ce qui fait au total 6 ans après la remise de son bulletin de salaire²⁹⁴¹. On peut donc considérer finalement que ce délai est plus ou moins raisonnable.

873. En matière de discrimination, le délai de prescription est passé de trente ans²⁹⁴² à cinq ans²⁹⁴³, ce qui constitue une réduction très importante²⁹⁴⁴. On remarque que cette mesure consistant à réduire ce délai de prescription serait toujours profitable aux employeurs, et défavorable à l'intérêt des salariés.

874. Pas de délai concernant la réparation d'un préjudice résultant de la discrimination. Ensuite, le Code du travail prévoit toujours en matière de discrimination que : « les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination,

²⁹³⁴ F. Batard, « La prescription en matière prud'homale », Dr. ouvr. août 2019, n° 853.

²⁹³⁵ *Ibid.*

²⁹³⁶ C. trav., français, L. 3245-1, modifiée par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 — art. 21, entrée en vigueur depuis le 17 juin 2013.

²⁹³⁷ Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-23.314.

²⁹³⁸ Cass. soc. 19 décembre 2018, n° 16-20.522.

²⁹³⁹ Cass. soc. 30 juin 2010, n° 08-42.836.

²⁹⁴⁰ C. trav., français, L. 3245-1, *op.cit.*

²⁹⁴¹ H. Guyot, « Prescription et conciliation », JCP S 2013. 1291 : « Le salarié pourra faire valoir ses droits dans la limite de trois ans, mais jusqu'à six ans après la remise de son bulletin de paie ».

²⁹⁴² Loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, *op.cit.*

²⁹⁴³ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, *op.cit.*

²⁹⁴⁴ V. Dispositions de l'article L. 1134-5 du Code du travail français.

pendant toute sa durée»²⁹⁴⁵. De ce fait, le législateur ne fixe pas de délai, concernant la réparation du préjudice, ce qui semble avantageux pour les salariés malgré la réduction du délai de prescription en la matière, le salarié peut, par conséquent, prétendre à une réparation intégrale du préjudice qu'il a subi au cours de toute la durée de la discrimination²⁹⁴⁶.

875. Plusieurs autres délais semblent très courts, notamment le délai de six mois pour solde tout compte²⁹⁴⁷, le délai de deux mois pour toute action en nullité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif²⁹⁴⁸, le délai de douze mois de toute contestation portant sur le licenciement pour motif économique, etc.²⁹⁴⁹ Par conséquent, cela ne peut que complexifier les procédures pour le salarié, qui se retrouve devant plusieurs délais très diversifiés. Déjà en situation de faiblesse dans la relation du travail, ces délais très courts peuvent porter atteinte aux droits du salarié, notamment le droit d'accès au juge et le droit à un recours effectif. Qu'en est-il alors des délais de prescription en droit du travail marocain ?

b. La prescription en droit du travail marocain.

876. S'agissant de l'exécution du contrat de travail, le Code du travail marocain prévoit un délai de prescription de deux ans pour : « toute action découlant de l'exécution des contrats individuels du travail à compter du jour où celui qui l'exerce a connu les faits lui permettant d'exercer son droit »²⁹⁵⁰. Il a étendu ainsi ce délai aux contrats de formation-insertion, aux contrats d'apprentissage et aux litiges individuels en relation avec ces contrats²⁹⁵¹. En effet, il faut souligner que les actions liées directement à l'exécution du contrat de travail étaient soumises à la base à une prescription annale qui était régie par le Code des obligations et des contrats (C.O.C)²⁹⁵². Ce délai était très court. Depuis l'entrée en vigueur du Code du travail en 2004, le législateur du travail a opté pour une prescription biennale en droit du travail²⁹⁵³. Par ailleurs, les dispositions du Code des obligations et des contrats, notamment l'article 388 précité prévoit toujours une prescription annale, tandis que

²⁹⁴⁵ C. trav., français, art. L. 1134-5, al. 3, *op.cit.*

²⁹⁴⁶ Cass. 2^e Civ., 23 janvier 2003, n° 01-00.200, Bull. civ. II, n° 20.

²⁹⁴⁷ C. trav., français, art. L. 1234-20.

²⁹⁴⁸ C. trav., français, art. L. 2262-14, créé par ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 — art. 4, entrée en vigueur depuis le 24 septembre 2017.

²⁹⁴⁹ C. trav., français, art. L. 1235-7, modifiée par ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 — art. 1, entrée en vigueur depuis le 22 décembre 2017.

²⁹⁵⁰ C. trav., marocain, art. 395.

²⁹⁵¹ *Idem.*

²⁹⁵² V. Dans ce sens : L'article 388, al. 3, 3^o C.O.C (Code des obligations et des contrats marocain).

²⁹⁵³ V. C. tra., marocain, art. 395.

le Code du travail prévoit une prescription biennale, ce qui peut poser des difficultés de l'application de tel ou tel délai en la matière. Le législateur doit donc se pencher sur la question et mettre les dispositions du COC notamment l'article 388 avec les dispositions du Code du travail qui fixe ce délai en deux ans, afin d'éviter tout amalgame.

877. En matière de cessation du contrat de travail. Le législateur marocain prévoit une prescription biennale pour toute action découlant de l'exécution ou la cessation des contrats individuels de travail²⁹⁵⁴. Cependant, ce délai ne s'applique pas aux actions concernant le licenciement qui se prescrivent par un délai de 90 jours à compter de la date de réception par le salarié de la décision de licenciement²⁹⁵⁵.

878. Concernant les actions en matière de salaire, elles se prescrivent par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer²⁹⁵⁶. Sont concernées par ce délai les actions en paiement des salaires, des indemnités de congés, etc. En revanche, le Code des obligations et des contrats prévoit une prescription annale, y compris pour les salaires, les indemnités de congés, etc.²⁹⁵⁷ Pour le solde tout compte, le législateur du travail prévoit une prescription de deux mois²⁹⁵⁸, délai qui semble très court par rapport au droit français qui prévoit un délai de 6 mois.

879. En définitive, on voit bien que le législateur français a tenté d'harmoniser les délais de prescription, mais cela semble insuffisant, vu la diversité de ces délais. Cela pose de vraies difficultés pour l'accès des justiciables à la juridiction du travail. Quant au législateur marocain, il a unifié le délai de prescription à deux ans, délai qui nous semble malgré tout très court. D'autres délais sont encore trop courts et doivent être modifiés. En revanche, le législateur français prévoit d'autres mesures pour assouplir ces délais en matière du droit du travail, en donnant la faculté aux parties de les aménager conventionnellement. Or, en droit marocain, ces délais de prescriptions sont d'ordre public et ne peuvent pas être aménagés. De plus, on a vu que le Code des obligations et des contrats marocains prévoit

²⁹⁵⁴ *Idem.*

²⁹⁵⁵ C. trav., marocain, art. 65 dispose que : « Sous peine de déchéance, l'action en justice concernant le licenciement doit être portée devant le tribunal dans un délai de 90 jours à compter de la date de réception par le salarié de la décision de licenciement ».

²⁹⁵⁶ C. trav., marocain, art. 395, *op.cit.*

²⁹⁵⁷ C. O. C, marocain, art. 388 al. 3 3° dispose que : « se prescrivent par une année, les actions des ouvriers, employés, apprentis, voyageurs, représentants ou placiers de commerce et d'industrie pour leurs salaires et commissions, pour les déboursés par eux faits à raison de leurs services, pour leurs indemnités de congés annuels payés ou compensatrices de congé dû au titre de l'année de référence en cours, ainsi que dans le cas de droit à des congés groupés, au titre de l'année ou des deux années précédentes ».

²⁹⁵⁸ C. trav., marocain, art. 75 : « Le "reçu solde de tout compte" peut être dénoncé dans les soixante jours suivants la date de sa signature ».

d'autres délais comme il a été expliqué ci-dessus, c'est pour cela qu'il faut, par conséquent, les mettre en harmonie avec le Code du travail marocain pour éviter toutes confusions.

2. Vers un assouplissement des règles de prescription.

880. L'assouplissement des règles de prescription concerne les délais de prescription en droit du travail français **(a)** et en droit du travail marocain **(b)**.

a. Un assouplissement des délais de prescription par le législateur français.

881. La possibilité d'un aménagement conventionnel des délais de prescription.

Pour assouplir la réduction des délais de prescription, le législateur français a fait souffler un véritable vent de changement notamment par la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription²⁹⁵⁹, en donnant aux parties la possibilité d'abrèger ou d'allonger leur durée par un commun accord²⁹⁶⁰. Cependant, cette faculté d'aménager conventionnellement les délais qui semble bénéfique pour les salariés est très limitée, car les délais ne peuvent être réduits à moins d'un an ni étendus à plus de dix ans²⁹⁶¹. En outre, elle n'est pas applicable dans certains cas, comme en matière de discrimination, où le délai n'est susceptible d'aucun aménagement conventionnel²⁹⁶². Il en va de même s'agissant des actions en paiement ou en répétition des salaires, arrérages de rente, pensions alimentaires, loyers, fermages, charges locatives, intérêts des sommes prêtées, et généralement, aux actions en paiement de tout ce qui est payable par années ou à des termes périodiques plus courts²⁹⁶³. Ces actions en paiement ou en répétition du salaire sont soumises à la prescription triennale et ne sont susceptibles d'aucun aménagement conventionnel²⁹⁶⁴. Plusieurs autres domaines ne sont également pas concernés par l'aménagement conventionnel, notamment en matière

²⁹⁵⁹ Consultable sur le lien suivant : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000019013696/>

²⁹⁶⁰ C. civ., français, art. 2254, al. 1, modifié par la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 — art. 1, entrée en vigueur depuis le 19 juin 2008.

²⁹⁶¹ V. C. civ., français, art. 2254, al. 1, *op.cit.*, V. égal. J. Icard, « La prescription en droit du travail », *op.cit.*

²⁹⁶² C. trav., français, al. 2 de l'article L. 1134-5, *op.cit.*

²⁹⁶³ C. civ., français, art. 2254, al. 3, modifié par la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 — art. 1, entrée en vigueur depuis le 19 juin 2008.

²⁹⁶⁴ C. trav., français, art. L. 3245-1, *op.cit.*

de licenciement²⁹⁶⁵, de rupture conventionnelle²⁹⁶⁶ ou de contrat de sécurisation professionnelle... etc²⁹⁶⁷.

882. Ces clauses conventionnelles ne présentent pas beaucoup d'intérêt dans la pratique. Par ailleurs, ce genre de clause présente de moins en moins d'intérêt pratique du fait du raccourcissement des délais de prescription en droit du travail. Cela conduit aujourd'hui à aligner nombre d'entre eux sur le délai d'un an de l'article 2254 du Code civil²⁹⁶⁸. De son côté, l'allongement ne paraît pas avoir de véritable portée pratique²⁹⁶⁹ d'autant plus que l'article 2254 laisse certes la faculté de stipuler des clauses d'aménagement, mais les a enserrées dans des conditions strictes, et des règles spécifiques en certaines matières²⁹⁷⁰. Prenons le cas par exemple des actions en paiement ou en répétition de salaires qui ne sont pas en principe susceptible d'aménagement²⁹⁷¹. Cela peut parfois poser des difficultés de qualification défavorable aux salariés²⁹⁷², souvent contraints d'accepter les conditions de l'employeur qui est la partie la plus forte économiquement²⁹⁷³. De plus, la cour d'appel de Paris a précisé dans un arrêt que cette clause est « susceptible de restreindre le droit d'accès en justice d'une partie », « doit être stipulée de manière claire et précise et doit faire l'objet d'une acceptation explicite de celui à qui elle est opposée »²⁹⁷⁴.

883. En outre, les juridictions comme les justiciables peuvent moduler la qualification des actions en instrumentalisant les délais de prescriptions²⁹⁷⁵. Il y aura souvent des arguments juridiques pour évincer les clauses que les justiciables jugent injustes²⁹⁷⁶. Par conséquent, ces assouplissements d'allongement des délais par voie conventionnelle ne semblent pas avoir de véritable succès dans la pratique²⁹⁷⁷. Aussi, le législateur français a de longue date été hostile à ce genre de clause qui limite l'accès à la justice²⁹⁷⁸ notamment en matière de droit du travail²⁹⁷⁹.

²⁹⁶⁵ C. trav., français, art. L. 1235-7, *op.cit.*

²⁹⁶⁶ C. trav., français, art. L. 1237-19-10.

²⁹⁶⁷ C. trav., français, art. L. 1233-67.

²⁹⁶⁸ F. Guiomard, « Aménager les délais de prescription en justice par le contrat de travail ? soc. 22 novembre 2017, n° 16-16.561, RDT. 2017, p. 812.

²⁹⁶⁹ L. Cadiet et E. Jeuland, Droit judiciaire privé, 9^e éd., LexisNexis, 2016, n° 400.

²⁹⁷⁰ CPC, français, art. L. 2254, al. 3, *op.cit.*

²⁹⁷¹ *Idem.*

²⁹⁷² Cass. soc. 22 novembre 2017, n° 16-16.561 : « Le paiement de l'indemnité de requalification d'un CDD en CDI n'est pas considéré comme étant une action en paiement du salaire, elle peut par conséquent, voir son délai de prescription réduit s'il y a une clause dans le contrat de travail que le prévoit » ; V. égal. S. Tournaux, « Les stratégies judiciaires autour de la prescription des salaires », Lexbase, éd. Social n° 738, 12 avril 2018.

²⁹⁷³ G. Ripert, Les forces créatrices du droit, LGDJ, 1955, n° 107, p. 271.

²⁹⁷⁴ Paris, 13 oct. 2015, n° 14/22142.

²⁹⁷⁵ S. Tournaux, « Les stratégies judiciaires autour de la prescription des salaires », *op.cit.*

²⁹⁷⁶ G. Guimard, « Aménager les délais d'action en justice par le contrat de travail ? », RDT, 2017, p. 812.

²⁹⁷⁷ *Idem.*

²⁹⁷⁸ La protection des droits procéduraux constitue depuis toujours la préoccupation majeure de législateur français, c'est pour cela qu'il restreint toutes clauses qui limitent l'exercice des actions en justice, comme les clauses compromissaires, les clauses de conciliation qui restreignent l'accès aux conseils de prud'hommes, etc.

²⁹⁷⁹ *Idem.*

884. Un moyen pour limiter l'accès à la justice. Enfin, malgré le dispositif de réduction des délais déployé, l'application de ces nouveaux délais très courts est considérée comme un moyen effectif pour couper à la racine le contentieux du travail²⁹⁸⁰. De ce fait, la prescription est une fin de non-recevoir, un moyen de procédure utilisé par le défendeur (l'employeur) pour déclarer la demande du demandeur (le salarié) irrecevable. Passé ce délai, les actions sont irrecevables et par conséquent, définitivement rejetées sans aucun examen sur le fond du litige²⁹⁸¹. Quant aux délais de prescription en droit du travail marocain, ils ont été réduits et unifiés à deux ans par le Code du travail²⁹⁸². Toutefois, le législateur du travail n'a pas pris en considération les délais déjà inscrits dans les dispositions du Code des obligations et des contrats, d'où l'intérêt de les harmoniser avec les délais de prescriptions, déjà introduits par le Code du travail marocain.

b. Vers une harmonisation des règles du C.O.C. avec les règles du Code du travail.

885. Les délais de prescription étaient de cinq ans et de quinze ans. Quant au droit du travail marocain, nous avons vu que la prescription est régie par le dahir des obligations et des contrats²⁹⁸³. Elle est d'une durée de cinq ans pour les actions naissant de la responsabilité délictuelle²⁹⁸⁴ et d'une durée de quinze ans pour la responsabilité contractuelle²⁹⁸⁵, à l'exception des actions concernant le contrat de travail pour lesquelles elle est fixée à une année²⁹⁸⁶.

886. La diversité de ces durées de prescription ainsi que le délai réduit d'une année posent certaines difficultés notamment concernant la question de la prescription applicable à la rupture du contrat de travail. La jurisprudence marocaine a statué à plusieurs reprises sur ce sujet, afin de déterminer le champ d'application de l'article 388, al. 3-3° du C.O.C. Ainsi, il a été précisé que la prescription de cinq ans est applicable à la rupture abusive du contrat de travail, étant considéré que cette rupture révèle la faute de l'employeur et engage sa responsabilité délictuelle²⁹⁸⁷. Elle est applicable également sur les actions pour demander

²⁹⁸⁰ Ch. Boillot, « La réduction et l'harmonisation des délais de prescription de la rupture du contrat par les ordonnances du 22 septembre 2017 », Cah. Soc. janv. 2018, n° 122f2, p. 53

²⁹⁸¹ *Idem.*

²⁹⁸² C. trav., marocain, art. 395.

²⁹⁸³ Dahir du 9 ramadan 1331 formant Code des obligations et des contrats (B.O. 12 septembre 1913).

²⁹⁸⁴ C.O.C, marocain, art. 106.

²⁹⁸⁵ C. O. C, marocain, art. 387.

²⁹⁸⁶ C. O. C, marocain, art. 388, al. 3-3°.

²⁹⁸⁷ La jurisprudence considère que : « Le licenciement abusif est un acte illicite qui ne fait pas partie des clauses du contrat de travail, et considéré comme étant un manquement de la part de l'employeur envers le salarié, par conséquent, la demande des indemnités trouve son fondement dans le quasi-délit qui n'est pas soumis à la prescription annale de l'article 388 du D.

les indemnités dues au licenciement abusif à savoir l'indemnité de licenciement, l'indemnité de préavis et les dommages-intérêts alors que les autres demandes concernant les indemnités résultant du contrat de travail sont soumises à la prescription annale de l'article 388, al. 3-3° du C.O.C²⁹⁸⁸.

887. Des confusions entre les prescriptions du Code du travail et les COC. Le législateur est intervenu pour assouplir ce délai défavorable pour les salariés. Depuis l'entrée en vigueur du Code du travail marocain en 2004²⁹⁸⁹, ce délai a été rapporté à deux ans comme il a été expliqué ci-dessus. Or, le Code des obligations et des contrats fixe une prescription annale²⁹⁹⁰, ce qui provoque plusieurs controverses. Plusieurs voix à la chambre des conseillers se sont élevées pour l'abrogation de l'article 388 C.O.C par souci d'harmonisation avec les dispositions du Code du travail²⁹⁹¹. D'autres ont requis purement et simplement l'application de l'article 387 C.O.C de portée générale²⁹⁹².

888. Des précisions apportées par la Code du travail de 2004. Le législateur est, par conséquent, intervenu pour répondre à la question, notamment dans son Code du travail qui prévoit que « tous les droits de quelques natures qu'ils sont, découlant de l'exécution ou de la cessation des contrats individuels de travail, des contrats de formation-insertion, des contrats d'apprentissage et des litiges individuels en relation avec ces contrats, se prescrivent par deux années »²⁹⁹³. Il a unifié la prescription en une seule durée qui est de deux années, qu'il s'agisse d'une demande d'allocation due au licenciement abusif ou bien de celles en relation avec le contrat de travail.

889. Un délai de 90 jours pour la contestation d'un licenciement. Le législateur exige d'autre part du salarié de ne pas dépasser un délai de 90 jours pour contester la décision de licenciement, et ce après la remise de la lettre de licenciement²⁹⁹⁴. Ce délai peut soulever quelques interrogations concernant la durée de la prescription applicable. La jurisprudence précise que si la décision de licenciement remise au salarié faisait référence à cette durée, le salarié licencié alors que la procédure a été respectée perd tout droit de porter son action

O. C., en relation avec l'action des ouvriers et employés pour leurs salaires... ». V. M. al-Kashbour, La rupture abusive du contrat de travail, dispositions législatives et positions de la jurisprudence, une étude comparative, Imprimerie Najah, Casablanca, 1992, p. 177.

²⁹⁸⁸ C. Cass., Ch. soc., n° 466/2005 du 14/05/2005, dossier n° 81/2005.

²⁹⁸⁹ Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, *op.cit.*

²⁹⁹⁰ C.O.C, marocain, art. 388 al. 3-3°.

²⁹⁹¹ Rapport de la Commission parlementaire de la justice, de la législation et des droits de l'Homme, de la seconde chambre. Législature 1997-2006, Session d'avril 2003, p. 24.

²⁹⁹² *Idem.*

²⁹⁹³ C. trav., marocain, art. 395.

²⁹⁹⁴ C. trav., marocain, art. 65.

devant la justice après l'écoulement de ce délai²⁹⁹⁵. En revanche, si la décision ne faisait pas référence à ce délai, le licenciement n'est pas considéré comme abusif et le salarié bénéficie du délai de prescription biennale de l'article 395 du Code du travail²⁹⁹⁶.

890. Les délais de prescriptions unifiés à deux ans en droit du travail marocain.

Il en ressort désormais que depuis l'entrée en vigueur du Code du travail en 2004²⁹⁹⁷, la question de la prescription en droit du travail marocain ne pose plus trop de difficultés, car le délai de prescription a été unifié à deux ans²⁹⁹⁸. En dépit de cela, il est préférable que le législateur du travail marocain mette en harmonie les délais fixés par le Code du travail avec les délais de prescription du Code des obligations et des contrats. Cette proposition pourrait largement faciliter les choses tant pour les justiciables que pour les juges et permettrait d'éviter toute confusion. De plus, il faut préciser que les délais de prescription sont d'ordre public. L'instauration d'une possibilité d'aménagement de ces délais de prescription, par une clause contractuelle, ne semble pas avoir d'importance en droit du travail marocain, puisqu'elles n'ont pas eu de véritable succès en droit du travail français²⁹⁹⁹.

891. Enfin, revoir les délais de prescription est indispensable, car ceci représente le premier obstacle à l'accès à la juridiction du travail. Les justiciables doivent faire attention aux délais avant tout recours et par la suite, si l'affaire n'est pas prescrite, bien préparer leurs dossiers pour saisir le tribunal. C'est cette étape de saisine qui présente certaines difficultés, comme nous l'avons déjà vu, dans notre première partie, et qui mérite d'être simplifiée en droit du travail français comme en droit du travail marocain.

B. La simplification des modalités de saisine.

892. La saisine est définie d'une manière générale comme l'acte par lequel le demandeur soumet ses prétentions à une juridiction afin de les examiner³⁰⁰⁰. En matière prud'homale, la saisine n'était soumise à aucune formalité particulière³⁰⁰¹, ce qui posait

²⁹⁹⁵ Arrêt de la Cour de cassation n° 938 du 15/11/2006, dossier n° 968/06 ; arrêt de la cour d'appel de Tanger n° 766 du 25/11/10, dossier n° 782/09.

²⁹⁹⁶ *Idem*.

²⁹⁹⁷ Dahir n° 1-03-194 du 11 septembre 2003, *op.cit*.

²⁹⁹⁸ C. trav., marocain, 395.

²⁹⁹⁹ G. Guimard, « Aménager les délais d'action en justice par le contrat de travail ? », RDT, 2017, *op.cit*.

³⁰⁰⁰ G. Cornu, Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. scientifiques), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (préf.), 14^e éd., PUF, 2022, p. 1105

³⁰⁰¹ Il faut préciser que la saisine du conseil de prud'hommes était soumise à une taxe de 35 euros, mais que cette règle a été abrogée par la loi de finances de 2014 n° 2013-1278 du 29 décembre 2013.

certaines difficultés³⁰⁰². C'est pour cela que le législateur français l'a fait soumettre à des formalités la rendant de plus en plus complexe³⁰⁰³. En droit du travail marocain, les règles de saisine applicables devant la chambre sociale du tribunal de première instance sont les mêmes que celles applicables devant toutes les autres juridictions. Par ailleurs, la saisine comme en matière prud'homale est soumise à certaines formalités. De ce constat et afin de faciliter l'accès à la juridiction du travail, des mécanismes ont été mis en place tant par le législateur français (1), que par le législateur marocain (2) pour simplifier ces règles.

1. Les mécanismes mis en place par le législateur français en matière prud'homale.

893. La saisine en matière prud'homale n'était soumise à aucune formalité. En droit du travail français, la saisine était faite soit par simple demande adressée par lettre recommandée ou remise au greffe, soit par présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation³⁰⁰⁴. Cette absence de formalisme a été largement critiquée du fait de l'allongement excessif des procédures, car le demandeur qui est souvent le salarié n'a aucune obligation d'anticiper la mise en état de son dossier³⁰⁰⁵. De plus, le principe de l'unicité de l'instance était une cause parmi d'autres qui limitait à son tour l'accès au juge du travail français³⁰⁰⁶.

894. Une formalisation de la saisine prud'homale. Depuis le décret 2016³⁰⁰⁷ et celui de 2017³⁰⁰⁸ qui ont pour objectif de formaliser la saisine de la juridiction prud'homale, le nombre d'affaires devant le Conseil de prud'hommes a largement baissé³⁰⁰⁹. En effet, un minimum de formalisme a été introduit,³⁰¹⁰ qui pour certains limite l'accès à la juridiction du travail³⁰¹¹. En outre, le principe de l'unicité de l'instance a été supprimé, ce qui peut

³⁰⁰² A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXIe siècle*, Rapport à Madame la Garde des Sceaux, ministre de la Justice, juillet 2014, 105 p, *spéc.* p. 59.

³⁰⁰³ C. Desrieux, R. Espinosa, *Analyse économique des conseils de prud'hommes : Enjeux et Perspectives*, *Revue française d'économie*, 2017, 23, pp. 137-168.

³⁰⁰⁴ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXIe siècle*, *op.cit.*

³⁰⁰⁵ *Idem.*

³⁰⁰⁶ V. Orif, *La règle de l'unicité de l'instance*, Coll. « Bibliothèque de droit social », t. 56, LGDJ, 2012, S. Amrani-Mekki (*préf.*), pp. 381-388 ; Cass. soc., 22 sept. 2015, n° 14 - 11.321.

³⁰⁰⁷ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

³⁰⁰⁸ Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail.

³⁰⁰⁹ Th. Lahalle, « Réforme prud'homale : premier bilan. À propos du rapport Rostand du 28 avril 2017 », *la semaine juridique* — Édition générale — N° 23 du 5 juin 2017, p. 1083.

³⁰¹⁰ C. trav., français, art. R. 1452-1, al. 1, modifié par Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 — art. 36, entrée en vigueur depuis le 1er janvier 2020.

³⁰¹¹ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 35^e éd., Paris, 2022, p. 159 ; Th. Lahalle, « Réforme prud'homale : premier bilan. À propos du rapport Rostand du 28 avril 2017 », *op.cit.*

améliorer l'accès au juge bien que cela limite éventuellement la possibilité pour les parties de se rattraper en soumettant des demandes nouvelles en appel³⁰¹².

895. Nouvelle procédure ayant pour objet d'assurer des informations bien à l'avance. La saisine reste formée soit par requête³⁰¹³, soit par présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO)³⁰¹⁴. Cette procédure comme nous avons déjà vu se calque sur la saisine prévue par le Code de procédure civile³⁰¹⁵, et permet aux parties de se préparer avant l'audience et d'éviter tout allongement inutile des délais des procédures³⁰¹⁶. Elle assure un échange des pièces, des conclusions et éclaire les parties bien avant le déroulement de la procédure³⁰¹⁷. Ceci constitue une nouveauté majeure par rapport à la pratique ancienne qui provoquait de multiples renvois et l'allongement des procédures³⁰¹⁸. Elle permet également d'assurer en amont des informations détaillées sur l'objet du litige, tant pour les justiciables que pour le bureau d'orientation et de conciliation (BCO). Cela peut faciliter une éventuelle conciliation des parties³⁰¹⁹.

896. En conclusion, on peut dire que ces changements considérés comme étant des obstacles à l'accès au juge contiennent des éléments qui sont susceptibles d'améliorer sensiblement la procédure prud'homale. En droit du travail marocain, le législateur suit la même ligne pour la simplification de la saisine, il a mis en place pour cela plusieurs mécanismes afin de faciliter l'accès à la juridiction du travail marocaine.

2. Les mécanismes mis en place par le législateur marocain pour faciliter la saisine.

897. Le choix entre l'écrit et l'oralité. La saisine en matière sociale est soumise aux règles générales applicables au droit commun³⁰²⁰. La chambre sociale du tribunal de première instance est saisie, soit par requête écrite et signée du demandeur ou de son mandataire, soit par la déclaration du demandeur comparant en personne dont procès-verbal est dressé par l'un des agents assermentés du greffe. Cette déclaration est signée par la suite

³⁰¹² M. Keller Lyon-Caen, « Pour une meilleure pratique de la règle de l'unicité de l'instance prud'homale (en attendant la juridiction sociale du XXI^e siècle) », Dr. ouvr. 2014, pp. 515-541.

³⁰¹³ C. trav., français, art. R. 1452-1 et 2, modifié par Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 — art. 36.

³⁰¹⁴ V. Orif, « Loi Macron : dispositions relatives à la justice prud'homale (art. 258) (seconde partie) », Hebdo édition sociale, septembre 2015, n° 623.

³⁰¹⁵ M. Poirier, Dictionnaires du procès prud'homal, 2^e éd., ellipses, Paris, 2014.

³⁰¹⁶ K. Bouleau, « Réforme de la justice prud'homale issue de la loi Macron : le décret d'application et enfin publié », Hebdo édition, juin 2016, n° 659

³⁰¹⁷ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, *op.cit.*

³⁰¹⁸ K. Bouleau, « Réforme de la justice prud'homale issue de la loi Macron : le décret d'application et enfin publié », *op.cit.*

³⁰¹⁹ A. Bugada, État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualités, JCP, éd. S, 2016, 1238.

³⁰²⁰ V. CPC, marocain, art. 272 et 274.

par le demandeur ou la mention est faite qu'il ne peut pas signer³⁰²¹. Par ailleurs, le législateur marocain est intervenu pour assouplir cette règle en l'adaptant à la procédure en matière sociale. Pour cela, il a laissé le choix au demandeur (salarié) de saisir la juridiction du travail soit oralement ou par écrit, comme cela est précisé par le Code de procédure civile³⁰²². Cependant, l'assistance par un avocat est exigée, ce qui est contradictoire avec la tendance du législateur marocain qui cherche à faciliter l'accès à la juridiction du travail³⁰²³. De plus, la procédure orale est rarement utilisée dans la pratique d'où l'intérêt de faciliter cette saisine.

898. L'exigence d'un avocat à l'encontre du principe de l'oralité. Dans ce mouvement adopté par le législateur du travail marocain, l'exigence d'un avocat devant la chambre sociale du tribunal de première instance semble contradictoire avec l'oralité³⁰²⁴. C'est pour cela qu'il faut continuer dans ce sens en précisant qu'en raison de la spécificité de la procédure en matière sociale, les justiciables ne sont pas obligés de désigner un avocat, en facilitant ainsi la saisine pour les salariés³⁰²⁵. Cela permettrait de mettre en harmonie les textes avec la volonté générale du législateur de faciliter l'accès à la juridiction du travail³⁰²⁶.

899. La possibilité pour les parties de déposer leurs observations sur papier libre. Toujours dans le même contexte, le législateur marocain a allégé la procédure en matière sociale des formalités auxquelles il a soumis la procédure en matière civile dans les dispositions des articles 31 et 32 du Code de procédure civile marocain³⁰²⁷. En conséquence, il a laissé la possibilité aux parties de déposer des observations sur papier libre, sans se soucier des formalités complexes et très lentes posées en matière civile³⁰²⁸. Ceci se concilie bien avec la procédure orale spécifique en matière sociale.

900. Il en ressort que plusieurs efforts ont été faits par les législateurs français et marocain pour faciliter l'accès à la juridiction du travail. Toutefois, cela ne suffit pas parce que les règles de saisine simplifiées doivent être en harmonie avec les règles applicables en matière de comparution et d'assistance des parties devant la juridiction du travail.

³⁰²¹ CPC, marocain, art. 31.

³⁰²² V. CPC, marocain, art. 45.

³⁰²³ Art. 31 du dahir n° 1-08-101 du 20 octobre 2008 (20 Shawal 1429) portant promulgation de la loi n° 28-08-08 organisant la profession d'avocat, publié au B.O du 6 nov. 2008.

³⁰²⁴ L'oralité suppose que les parties peuvent se défendre elles-mêmes sans besoin de recourir à un avocat.

³⁰²⁵ La modification des dispositions de l'article 31 précité de la loi relative à la fonction d'avocat semble indispensable pour mettre la règle en harmonie avec l'oralité.

³⁰²⁶ A. Talab, Explication scientifique de la procédure civile, Imprimerie Nationale, Marrakech, 2006, p. 174 et s (traduit de l'arabe par nous-mêmes).

³⁰²⁷ Notamment les formalités dont elles soumise la saisine par requête écrite.

³⁰²⁸ CPC, marocain, art. 276.

§ 2 : La simplification des règles de comparution et d'assistance des parties.

901. En droit français, le décret de 2016 a complètement réordonné le régime de comparution et d'assistance des parties devant le conseil de prud'hommes³⁰²⁹. En droit marocain, le régime de comparution et d'assistance n'a pas beaucoup changé³⁰³⁰, il a longtemps puisé dans les dispositions du Code de procédure civile l'intégralité des règles régissant la matière³⁰³¹. Ces deux régimes n'ont pas été épargnés des critiques, du fait qu'ils limitent l'accès à ces instances spécialisées dans les conflits individuels du travail³⁰³².

902. C'est dans ce contexte qu'il faut opter pour la simplification de la procédure applicable devant ces instances pour aller dans le sens de l'objectif principal du législateur social qui est de faciliter l'accès à ces juridictions du travail, en optant notamment pour une transformation de ce régime de comparution **(A)** et en faisant ainsi évoluer les règles de l'assistance et de la représentation **(B)**.

A. La transformation du régime de comparution des parties.

903. L'article R. 1453-1 du Code du travail français³⁰³³ est intervenu pour mettre fin à l'obligation de comparution³⁰³⁴, contrairement au législateur du travail marocain, qui exige la comparution des parties devant le tribunal, surtout à la première audience de conciliation³⁰³⁵. C'est cette obligation de comparution personnelle des parties qui a fait l'objet de critiques. Pourtant, sa modification par le décret de 2016 en droit français est considérée comme étant contradictoire avec la réforme de la procédure prud'homale qui a pour objectif de limiter la prolongation inutile de la procédure **(1)**. En droit marocain, il faut bien dire qu'on tentera d'éclaircir ce régime en proposant des modifications des règles de comparution en matière du droit du travail marocain **(2)**.

³⁰²⁹ V. Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, *op.cit.*

³⁰³⁰ M. El Fekkak, *Législation du travail, relation de travail*, t.1, Casablanca, 2005, pp. 157-159.

³⁰³¹ *Idem.*

³⁰³² V. *supra.*, n° 338 et suiv.

³⁰³³ C. trav., français, R. 1453-1 dispose que les : « les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter » modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art.9, entrée en vigueur depuis le 26 mai 2016.

³⁰³⁴ Avant la modification de l'article R. 1453-1 du Code du travail par le Décret de 2016, cet article disposait que : « les parties comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime ».

³⁰³⁵ CPC, marocain, art. 275.

1. La modification des règles de comparution en droit du travail français.

904. Depuis le décret de 2016, les parties peuvent se défendre elles-mêmes. En matière prud'homale, le régime de comparution impliquait la comparution personnelle des parties aux audiences devant le conseil de prud'hommes, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime³⁰³⁶. Ce principe posait certaines difficultés, tant pour le salarié que pour l'employeur³⁰³⁷. Par un décret de 2016³⁰³⁸, des changements majeurs sont intervenus, afin de rationaliser cette procédure orale³⁰³⁹ en supprimant l'obligation de comparution³⁰⁴⁰. Désormais, les parties peuvent se défendre elles-mêmes³⁰⁴¹, mais elles ont aussi la faculté de se faire assister ou représenter³⁰⁴². Les parties n'ont plus à justifier d'un motif légitime pour être représentées.

905. La suppression de la comparution obligatoire dans le but de faciliter l'accès à la juridiction du travail. La tendance est de faciliter l'accès à la juridiction prud'homale en évitant toute sorte de rallongement inutile des procédures, en facilitant la comparution des parties avec une certaine exigence. La loi Macron de 2015³⁰⁴³, la loi Travail de 2016³⁰⁴⁴ et un décret de 2017³⁰⁴⁵ rejoignent ce mouvement en redonnant à la comparution devant le conseil de prud'hommes la place qu'elle mérite. Ces textes permettent au bureau de conciliation et d'orientation (BCO) de statuer directement en tant que bureau de jugement sur l'affaire ou en état si l'une des parties ne comparaît pas ou ne justifie pas d'un motif légitime³⁰⁴⁶. Cela représente un point positif, car cette mesure sanctionne le défaut de comparution du défendeur lors de la tentative de conciliation ou devant le bureau de jugement³⁰⁴⁷. Ce changement ne limite pas le fonctionnement de la juridiction prud'homale et ne fait pas obstacle à ce que le BCO décide d'entendre les parties personnellement. De ce fait, le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) peut toujours faire comparaître les

³⁰³⁶ C. trav., français, art. R. 1453-1 dans son ancienne version en vigueur du 1^{er} mai 2008 au 26 mai 2016.

³⁰³⁷ Ce dernier est souvent réticent à venir s'expliquer notamment sur les conditions de travail ou sur les causes du licenciement. V. Dans ce sens : Ch. Longin, D. Métin, « Les nouvelles règles de comparution des parties : que reste-t-il — de la conciliation ? », Dr. ouvr., novembre 2018, n° 844.

³⁰³⁸ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

³⁰³⁹ G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, précis, Dalloz, *op.cit.*, p. 162.

³⁰⁴⁰ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, *op.cit.*

³⁰⁴¹ C. trav., français, art. R. 1453-1, modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 9, en vigueur depuis le 26 mai 2016.

³⁰⁴² *Idem.*

³⁰⁴³ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite « loi Macron », *op.cit.*

³⁰⁴⁴ Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

³⁰⁴⁵ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, *op.cit.*

³⁰⁴⁶ C. trav., français, art. L. 1454-1-3, modifiée par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 — art. 35, en vigueur depuis le 24 septembre 2017.

³⁰⁴⁷ V. Orif, « Quels commandements pour la nouvelle procédure prud'homale ? », Dr. soc, 2015, p. 819.

parties en personne³⁰⁴⁸, de même que le juge du bureau de jugement qui peut bénéficier des dispositions de l'article 184 du Code de procédure civile³⁰⁴⁹.

906. L'aboutissement d'une éventuelle conciliation implique la présence des deux parties. Il en résulte que le législateur français a supprimé la comparution en personne en sanctionnant en même temps le défaut de comparution. On se demande comment peut réussir une conciliation sans l'exigence de la présence des deux parties. Le législateur français aurait pu maintenir l'obligation de la représentation en sanctionnant en même temps le défaut de comparution, sauf en cas de motif légitime. Par ailleurs, il a donné tout de même laissé au juge prud'homal la possibilité de faire paraître les parties personnellement, car cela joue un rôle primordial dans la recherche d'une solution amiable³⁰⁵⁰. En outre, cela participe également à l'humanisation de la justice³⁰⁵¹ et montre ainsi aux justiciables l'importance du procès³⁰⁵². La rationalisation de la comparution devant le conseil de prud'hommes ne peut être que bénéfique, tant pour les justiciables que pour les tribunaux eux-mêmes. En droit du travail marocain, les règles de comparution ont été aussi rectifiées pour être mises en harmonie avec la procédure en matière sociale.

2. La rectification des règles de comparution en droit du travail marocain.

907. L'exigence de l'obligation de comparaître personnellement à la première audience de conciliation. En principe, les règles de la comparution des parties à l'audience sont soumises aux dispositions des articles 37, 38 et 39 du Code de procédure civile. Cependant, en matière sociale, le législateur marocain a doté cette procédure de règles spécifiques pour simplifier et faciliter l'accès à la juridiction du travail³⁰⁵³. Parmi les règles qui font la particularité de cette procédure, il y a l'obligation des parties de comparaître en personne surtout à la première audience³⁰⁵⁴, sauf en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles et de sécurité sociale où le directeur général de la Caisse nationale

³⁰⁴⁸ C. pr. trav., français, art. R. 1454-1.

³⁰⁴⁹ Cet article précise que : « Le juge peut, en toute matière, faire comparaître personnellement les parties ou l'une d'elles », version en vigueur depuis le 1er janvier 1976.

³⁰⁵⁰ Même si l'obligation de justifier d'un motif légitime a été assouvie, cela ne prive en aucun cas, le juge, de faire comparaître les parties en personne, comme le prévoit l'article 20 du Code de procédure civile français, s'il estime que cela lui permettra d'avoir plus de détails sur l'affaire objet de litige ou encore de favoriser une solution amiable.

³⁰⁵¹ F. Carpi, Quelques remarques sur les réformes du procès civil en Italie, in de la commémoration d'un Code à l'autre : 200 ans de procédure civile en France, Litec, 2006, pp. 301-310., *spéc.* p. 303.

³⁰⁵² N. Gerbay, L'oralité du procès civil, Univ. Paris I Panthéon-Sorbonne, 2008., p. 165.

³⁰⁵³ V. Les dispositions des articles 269 à 294 du Code de procédure civile marocain.

³⁰⁵⁴ CPC, marocain, art. 275.

de sécurité sociale peut se faire représenter³⁰⁵⁵. Ceci peut être expliqué par la volonté du législateur de réussir la première audience de conciliation et d'éviter ainsi toute prolongation inutile de cette procédure.

908. Des rectifications des dispositions de l'article 269 du Code de procédure civile. Cependant, le Code de procédure civile précise qu'en cas de défaut de comparution du demandeur sans excuse valable, l'affaire est purement et simplement radiée³⁰⁵⁶. Il est donc souhaitable de rectifier les dispositions de cet article, et de convenir que la radiation de l'affaire en l'état ne doit être prononcée que lorsque le salarié a été présent à la première audience de conciliation comme il a été prévu à l'article ci-dessus³⁰⁵⁷. En outre, on peut convenir aussi, comme cela est prévu dans le Code de procédure civile³⁰⁵⁸, que la radiation de l'instance en l'état ne doit être ordonnée par le tribunal, qu'après deux mois suivant la décision de radiation de l'affaire du rôle de l'audience³⁰⁵⁹.

909. Par ailleurs, si c'est le défendeur qui ne se présente pas, le juge ou la formation de jugement statue par défaut ou par jugement contradictoire selon le cas³⁰⁶⁰. Là encore, on peut convenir que, si, le défendeur, ou son mandataire, régulièrement convoqué, ne comparait pas au jour fixé, il est statué par défaut à moins qu'il n'ait été touché à personne et que le jugement soit susceptible d'appel, auquel cas il est réputé contradictoire à l'égard des parties défaillantes³⁰⁶¹. Néanmoins, si le juge est avisé par une lettre de l'une des parties ou par l'avis verbal qui lui est donné à l'audience par les parents, voisins ou amis de cette partie, que celle-ci n'a pas été touchée par la convocation adressée à son domicile ou qu'elle se trouve empêchée de comparaître en raison d'absence, de maladie grave ou de l'accomplissement d'un service public, il peut renvoyer l'affaire à une autre audience³⁰⁶².

910. Pour améliorer la procédure spécifique en matière sociale, il faut non seulement simplifier les règles de comparution des parties au litige, mais également les règles de représentation et d'assistance en droit du travail français et marocain puisqu'elles rencontrent les mêmes problématiques malgré la différence des deux systèmes.

B. L'évolution de l'assistance et de la représentation.

³⁰⁵⁵ CPC, marocain, art. 275, *op.cit.*

³⁰⁵⁶ CPC, marocain, art. 279 al. 3.

³⁰⁵⁷ *Idem.*

³⁰⁵⁸ V. Dans ce sens : Les dispositions de l'article 47 du Code de procédure civile marocain.

³⁰⁵⁹ *Idem.*

³⁰⁶⁰ C'est ce qui a été prévue à l'alinéa 4 de l'article 279 du Code de procédure civile marocain.

³⁰⁶¹ V. Dans ce sens l'alinéa 4 de l'article 47 du Code de procédure civile marocain.

³⁰⁶² CPC, marocain, art. 47, al. 5.

911. Toujours dans le mouvement de simplification de la procédure devant la juridiction du travail, les règles de l'assistance et de la représentation doivent être améliorées en matière prud'homale (1) aussi bien qu'en droit du travail marocain (2).

2. La transmutation de la représentation et l'assistance en matière prud'homale.

912. La nécessité de l'assistance systématique par un avocat ou un défenseur syndical. Les parties au conflit avaient la possibilité de se faire assister, mais depuis les récentes réformes elles ont désormais la faculté de se faire représenter³⁰⁶³. Néanmoins, cela signifie que l'assistance ou la représentation n'est qu'un choix et c'est aux parties de décider ou non de se faire représenter ou assister³⁰⁶⁴. Toutefois, la pratique prud'homale montre que les justiciables sont généralement assistés ou représentés par un défenseur³⁰⁶⁵, sauf en matière de référé où ils viennent souvent seuls³⁰⁶⁶. De ce fait, l'assistance ou la représentation systématique d'un avocat ou d'un défenseur syndical au côté des parties devant le conseil de prud'hommes semble à l'heure actuelle une nécessité pour plusieurs raisons que l'on va analyser³⁰⁶⁷.

913. La procédure prud'homale devient de plus en plus technique. D'une part, il faut signaler que la présence ou l'assistance des parties à instance n'est pas réservée aux avocats³⁰⁶⁸. Or, depuis les changements introduits en matière procédurale³⁰⁶⁹, on remarque un basculement de cette procédure prud'homale vers les règles de droit commun procédural³⁰⁷⁰. Cela implique que les règles en matière prud'homale deviennent de plus en plus techniques d'où l'intérêt d'introduire l'obligation pour les parties de se faire représenter par un avocat devant le conseil de prud'hommes comme en appel³⁰⁷¹. D'autre part, la représentation systématique d'un avocat ou d'une représentation syndicale des parties

³⁰⁶³ C. trav., français, art. R. 1453-1, modifié par décret 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 9, entré en vigueur depuis le 26 mai 2016.

³⁰⁶⁴ *Idem.*

³⁰⁶⁵ E. Serverin, *Agir aux prud'hommes, hier et aujourd'hui*, Dr. ouvr. 2014, n° 796, p. 699-706, spéc. p. 700.

³⁰⁶⁶ V. Orif, « L'instauration souhaitable d'une assistance obligatoire devant les juridictions prud'homales, Action juridique », 2015, n° 221, pp. 61-65.

³⁰⁶⁷ *Idem.*

³⁰⁶⁸ V. Dans ce sens : Les dispositions de l'article L. 1453-1 A qui prévoit que : « Les règles applicables en matière prud'homale dérogent au premier alinéa de l'article 4 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques » (cet article a été introduit par la loi du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice).

³⁰⁶⁹ V. La loi de 2015 dite Macron, et le décret de 2016 et 2017, *op.cit.*

³⁰⁷⁰ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », *Gaz. Pal.* 2016, n° 29, p. 47.

³⁰⁷¹ A. Bitton, *Le procès au conseil de prud'hommes*, Lextenso, éd., LGDJ, 2018, p. 44.

permettrait d'améliorer la situation tant des justiciables que de la juridiction du travail en elle-même³⁰⁷². Certainement, les dérives actuelles existent toujours alors que les avocats et les défenseurs syndicaux assistent ou représentent très régulièrement les justiciables³⁰⁷³, mais cette proposition pourrait être une solution parmi d'autres et permettrait une meilleure garantie de l'égalité des armes entre les justiciables³⁰⁷⁴. Par ailleurs, l'instauration d'une assistance obligatoire et d'une comparution obligatoire des parties permettrait aux juges d'échanger directement avec les parties pour éclaircir le litige et avoir une défense de qualité³⁰⁷⁵.

914. Assouplir les règles procédurales. Enfin, le litige devient plus technique en appel depuis 2016³⁰⁷⁶. Il serait, par conséquent, préférable d'adopter des règles procédurales aussi souples qu'en première instance pour une unité du litige prud'homal³⁰⁷⁷. C'est pour ces raisons que l'instauration de cette représentation en première instance comme au stade de l'appel en matière prud'homale serait très utile pour les justiciables et pour les juridictions, sans pour autant limiter le libre choix du défendeur pour les justiciables³⁰⁷⁸. Toujours avec le même objectif d'efficacité, les règles de procédures applicables devant les juridictions du travail marocaines relatives notamment à la représentation et l'assistance doivent également être revues afin de les améliorer.

3. L'amélioration de la représentation et de l'assistance en droit du travail marocain.

915. Les règles d'assistance et de représentation restreinte. Les parties peuvent se faire assister par un mandataire désigné dans les conditions prévues en matière de représentation des parties³⁰⁷⁹. Elles peuvent également être représentées, mais seulement en cas d'empêchement, et avec la permission du juge³⁰⁸⁰. Toutefois, cela signifie que l'assistance et la représentation sont soumises à certaines restrictions³⁰⁸¹. Par conséquent, la

³⁰⁷² Dans la pratique, les parties agissant seules sont susceptibles de commettre des erreurs, notamment l'omission de certaines formalités, le juge peut demander des rectifications et parfois peut juger dans l'état. Cela ne fait que rallonger les délais des procédures, et encombrer les juridictions de dossiers qui sont parfois faciles à traiter. D'où l'intérêt d'instaurer une obligation d'assistance pour éviter tout ralentissement de procédure.

³⁰⁷³ V. Orif, « Quels commandements pour la nouvelle procédure prud'homale ? », Dr. soc, 2015, p. 819.

³⁰⁷⁴ A. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. ouvr. 2004, n° 788, pp. 158-788.

³⁰⁷⁵ N. Gerbay, *L'oralité du procès civil*, Univ. Paris I Panthéon-Sorbonne, *op.cit.*

³⁰⁷⁶ V. Le décret de 2016, *op.cit.*

³⁰⁷⁷ N. Gerbay, « Vers une nouvelle procédure d'appel en matière prud'homale », JCP 2014, pp. 1621-1622

³⁰⁷⁸ D. Boulmier, « Le volet prud'homal du projet de loi « Macron » : en « coup de force », mais sans « coup de jeunes », Dr. soc. 2015, pp. 430-441, *spéc.* p. 434.

³⁰⁷⁹ CPC, marocain, art. 276.

³⁰⁸⁰ *Idem.*

³⁰⁸¹ CPC, marocain, art. 276, *op.cit.*

simplification de ces règles est primordiale afin de faciliter l'accès à la juridiction du travail marocaine.

916. Introduire la possibilité d'être assisté par un représentant syndical à l'instar du droit français. D'une part, la procédure devant la chambre sociale du tribunal de première instance est une procédure orale³⁰⁸², mais en général c'est l'écrit qui prime³⁰⁸³. Cela explique la nécessité d'être assisté ou représenté par un avocat pour éviter tout prolongement inutile de la procédure³⁰⁸⁴. D'autre part, on peut aussi accepter que les salariés se fassent assister par un défenseur syndical à l'instar d'une personne exerçant la même profession de l'intéressé, d'un représentant des organisations ouvrières ou patronales, d'un délégué du personnel, un représentant syndical dans l'entreprise ou d'autres associations représentatives³⁰⁸⁵. L'employeur doit être représenté par un directeur ou un employé de l'entreprise ou de l'établissement³⁰⁸⁶. Ces propositions permettraient une meilleure garantie de l'égalité des armes entre les justiciables³⁰⁸⁷.

917. Le renforcement de l'aide juridictionnelle est indispensable pour une égalité devant la justice. Par ailleurs, dans la pratique, les parties sont souvent représentées par un avocat, mais en raison de la défaillance du système de l'aide juridictionnelle³⁰⁸⁸, l'employeur peut eu égard aux moyens dont il dispose, se faire représenter par un avocat expérimenté contrairement au salarié³⁰⁸⁹. Toujours dans le sens de l'égalité des armes, il faudrait, par conséquent³⁰⁹⁰, renforcer le système de l'aide juridictionnelle³⁰⁹¹, ce qui permettrait, au salarié d'avoir un avocat expérimenté et non pas un avocat stagiaire ou novice pour qu'il puisse se défendre devant la juridiction du travail³⁰⁹².

³⁰⁸² CPC, marocain, art. 45.

³⁰⁸³ Dans la pratique, la procédure est souvent écrite et l'oralité disparaît, si bien qu'elle devienne de plus en plus complexe, surtout pour les salariés. L'assistance ou la représentation de cette partie de la population est donc indispensable pour protéger leurs droits notamment le droit à un procès équitable. Ceci, permettrait d'éviter également, l'encombrement des juridictions et la prolongation inutile de la procédure.

³⁰⁸⁴ *Idem*.

³⁰⁸⁵ Le Maroc a fourni des efforts dans ce sens, notamment par la ratification de la convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (v. Le site de l'OIT : <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/>), et par l'introduction de dispositions dans le Code du travail marocain permettant au salarié de se faire accompagner d'un représentant syndical à l'occasion de son audition en cas de faute grave invoquée par l'employeur. V. C. trav., marocain, art. 62.

³⁰⁸⁶ *Idem*.

³⁰⁸⁷ A. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. ouvr. 2004, n° 788, pp. 158-788.

³⁰⁸⁸ A. Boudahrain, *Le droit du travail au Maroc*, t. 2, éd., *op.cit.*, pp. 661, *spéc.* pp. 268-269.

³⁰⁸⁹ *Idem*.

³⁰⁹⁰ A. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. ouvr. 2004, *op.cit.*

³⁰⁹¹ V. Étude sur l'accès à la justice et aide judiciaire dans les pays partenaires méditerranéens, *Projet Euromed*, (2008-2011), *Justice II*, 137 p.

³⁰⁹² Le renforcement du système de l'aide juridictionnelle peut rendre le régime de l'assistance et de la représentation plus effectif et efficace. De plus, ceci va dans le sens de la domination de l'écrit dans la pratique en matière du conflit du travail, c'est ce qui a été déjà expliqué. Dans ce sens, le législateur marocain introduit par la loi 38-15 relative à l'organisation judiciaire adoptée le 12 juillet 2022, le bureau de l'aide sociale au sein des tribunaux de première instance et des Cours d'appel afin d'aider, écouter et orienter les justiciables (publiée le 14 juill. 2022 au BORM n° 7108)

918. Enfin, d'autres aménagements pourraient être envisagés afin d'améliorer le fonctionnement de la juridiction du travail, notamment s'agissant du déroulement du procès devant cette juridiction du travail tant au stade de la conciliation qu'à celui du jugement en droit du travail français et en droit marocain.

SECTION II : LE RÉAJUSTEMENT DU DÉROULEMENT DE LA PROCÉDURE DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL

« Si manifestement les délais excessifs résultent du manque de moyens de la juridiction prud'homale, il n'est pas discutable qu'il revienne à l'État de mettre en œuvre les moyens propres à assurer le service de la justice dans des délais raisonnables, faute de quoi il prive le justiciable de la protection juridictionnelle qui lui est due »³⁰⁹³.

919. Il peut être déduit de cette formule adoptée par le juge administratif que les délais excessifs de traitement des affaires sont en général dus au manque de moyens humains et matériels nécessaires au fonctionnement de la juridiction prud'homale³⁰⁹⁴. Cela a été confirmé par plusieurs rapports qui ont révélé le dysfonctionnement de cette instance spécialisée dans le contentieux individuel du travail³⁰⁹⁵. De plus, les réformes mises en place récemment³⁰⁹⁶ ne semblent pas de nature à réduire les délais des procédures³⁰⁹⁷. Si l'on se focalise sur les modifications apportées aux règles relatives au déroulement du procès devant cette juridiction, celles-ci ne sont pas parvenues à répondre à la faible efficacité du bureau de conciliation et d'orientation et du bureau de jugement³⁰⁹⁸.

920. En droit du travail marocain, en dépit de l'adoption d'une législation du travail codifiée depuis 2004 dans le Code du travail³⁰⁹⁹, le législateur du travail n'a pas réussi à résoudre l'ensemble des problématiques procédurales qui causent le dysfonctionnement de

³⁰⁹³ V. TGI Paris, 18 jan. 2018, n° 11/02512. V. Dans le même sens .TGI Bordeaux, 1re ch. civ., 12 déc. 2006, n° 3168/2006 pour un délai de 28 mois - Pour une autre affaire dans laquelle la Cour d'appel d'Amiens a condamné l'État à verser 8 000 € de dommages et intérêts à un salarié voir CA Amiens, 7 déc. 2004, RPDS 2006, p. 369 ; E. Serverin, « Le procès des délais de procédure prud'homale », RDT 2012, 471 ; David Métin et Steve Doudet, « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné », sem. soc. Lamy n° 1529 du 12 mars 2012, p. 8.

³⁰⁹⁴ *Ibid.*

³⁰⁹⁵ A. Lacabrats, président de chambre à la Cour de cassation, « L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle », *op.cit.* ; A. Canayer, N. Delattre, C. Féret et P. Gruny, Rapport d'information n° 653, du 10 juillet 2019, *op.cit.* ; Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport à Monsieur le premier Ministre, 19 avr. 2017, 17 p.

³⁰⁹⁶ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, *op.cit.* ; le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.* ; Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes, *op.cit.*

³⁰⁹⁷ V. Dans ce sens les rapports suivants : Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, présenté par R. Ferrand, JOAN mars 2016, n° 3596, 364 p, *spéc.* p. 151 (consultable : <https://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i3596.asp>) ; Rapport du décembre 2021, Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relative au dialogue social et aux relations du travail, présidé par M. Grignard, J.-F. Pilliard, et E. Prouet, A. Naboulet (rapporteurs), 266 p.

³⁰⁹⁸ *Idem.*

³⁰⁹⁹ Dahir n° 1-03-194 du 6 mai 2004 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, *op.cit.*

cette juridiction, et qui rendent tant la phase de conciliation que celle de jugement inefficaces³¹⁰⁰.

921. Au détour de ces juridictions inefficaces, voire dysfonctionnelles, se logent des modifications procédurales qui méritent d'être étudiées afin de les rendre moins stériles et plus efficaces. Parmi ces moyens figure le réajustement du déroulement du procès devant la juridiction du travail, en améliorant la phase de conciliation (**A**) et en renforçant la phase de jugement (**B**). Ceci ne peut se faire sans la formation de juges, sans le recrutement de personnel, et l'injection des moyens matériels et financiers nécessaires au bon fonctionnement de ces juridictions³¹⁰¹.

§ 1 : Une procédure de conciliation plus efficace

922. Ces dernières années, le législateur français s'est montré favorable et ouvert à l'idée de l'amélioration du fonctionnement de la juridiction prud'homale. Dans ce mouvement, plusieurs réformes et lois sont intervenues, notamment la loi dite « Macron » en 2015³¹⁰² et les décrets de 2016³¹⁰³ et de 2017³¹⁰⁴. Le bureau de conciliation, désormais bureau de conciliation et d'orientation, se voit attribuer d'autres pouvoirs, comme l'orientation et la mise en état et l'instruction des affaires³¹⁰⁵. Dans la pratique, les études ont montré que cet objectif n'a pas abouti et que le taux de l'échec de la conciliation continue à baisser tandis que les retards dus à la multiplication des renvois n'ont pas cessé de s'accroître³¹⁰⁶.

923. Quant au législateur marocain, il suit ce mouvement de renforcement de l'arsenal juridique du système judiciaire, dont font partie les juridictions du travail³¹⁰⁷, mais le

³¹⁰⁰ V. n° 302 et suiv.

³¹⁰¹ TGA 4 avr. 2012, *op.cit.*, V. *supra.*, note 3093 de bas de page.

³¹⁰² La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

³¹⁰³ Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

³¹⁰⁴ Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations du travail, *op.cit.* ; décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes, *op.cit.*

³¹⁰⁵ Ceci peut montrer que ce bureau a eu davantage de pouvoirs, qui sont susceptibles de rendre cette phase de conciliation plus efficace et effective.

³¹⁰⁶ V. Dans ce sens les rapports : A. Lacabarats, président de chambre à la Cour de cassation, « L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle », *op.cit.* ; A. Canayer, N. Delattre, C. Féret et P. Gruny, Rapport d'information n° 653, du 10 juillet 2019, *op.cit.* ; Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport à Monsieur le premier Ministre, 19 avr. 2017, 17 p, *op.cit.*

³¹⁰⁷ La haute instance du dialogue national sur la réforme du système judiciaire, La charte de la réforme du système judiciaire, Casablanca, 2013, 224 p ; H. Alaoui, La réforme holistique de la justice dans un contexte précis, Rabat, 2010, 383 p (traduit par nous-mêmes).

phénomène de l'échec de la conciliation ne s'est pas enrayé pour autant³¹⁰⁸. Cela résulte presque des mêmes problématiques qu'en droit français, notamment en raison de la complexité des procédures en matière de conflit du travail, face à une partie de la population ignorante de ces règles, mais également en raison de la lenteur des procédures³¹⁰⁹. Cette phase de conciliation rencontre des difficultés d'application, d'où l'intérêt de proposer des solutions pour rendre cette procédure plus efficace. Pour ce faire, il y a la possibilité d'améliorer le fonctionnement de bureau de conciliation d'une part **(A)**, et de réaffirmer le caractère obligatoire de cette phase de conciliation d'autre part **(B)**.

A. Améliorer le fonctionnement du bureau de conciliation.

924. Pour améliorer le fonctionnement de la phase de conciliation devant la juridiction du travail, plusieurs solutions ont été proposées, qui seront valables tant pour la juridiction prud'homale française que pour la juridiction du travail marocaine³¹¹⁰. D'abord, il faut renforcer le pouvoir juridictionnel de chaque juge, en restructurant la procédure de la mise en état introduite en matière prud'homale depuis la réforme dite « Macron » en 2015³¹¹¹, et celle déjà mise en place au Maroc par le Code du travail³¹¹², puis en approfondissant davantage la formation des juges dans les techniques de conciliation **(A)**. Ensuite, il faudrait réaffirmer le caractère obligatoire de cette phase importante dans le conflit du travail, en encadrant cette étape avec plus de rigueur et en la rendant plus attractive financièrement **(B)**.

1. Le renforcement du pouvoir juridictionnel du bureau de conciliation.

925. La phase de conciliation en droit français est assurée par des conseillers prud'hommes, contrairement au droit marocain, où elle est assurée par le juge du tribunal de première instance. Ce juge dispose d'un pouvoir juridictionnel élargi comme tous les juges professionnels, contrairement au juge prud'homal³¹¹³. Pourtant, la conciliation devant la

³¹⁰⁸ V. *supra.*, n° 427 et suiv.

³¹⁰⁹ V. *supra.*, 302 et suiv.

³¹¹⁰ *Ibid.*

³¹¹¹ La loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, *op.cit.*

³¹¹² M. El Fekkak, *Législation du travail, relation de travail*, t.1, Casablanca, 2005, pp. 157-159, *op.cit.*

³¹¹³ Malgré son renforcement par la loi dite « Macron » n° 2015-990 du 6 août 2015, *op.cit.*

juridiction du travail marocaine n'a pas échappé au phénomène d'échec. Le renforcement de ce pouvoir juridictionnel de conciliation et son application effective devant le conseil de prud'hommes **(a)** et devant la juridiction du travail marocaine **(b)** sont indispensables pour limiter l'échec de la conciliation.

a. *Le pouvoir juridictionnel en droit du travail français.*

926. De nouveaux pouvoirs juridictionnels pour le BCO. Le bureau de conciliation et d'orientation est considéré comme l'initiateur de l'audience du procès prud'homal³¹¹⁴. Désormais, le bureau de conciliation et d'orientation dispose en plus du pouvoir d'instruction et de mise en état des affaires, du pouvoir d'orientation c'est-à-dire d'envoyer l'affaire devant la formation de jugement la plus adaptée³¹¹⁵. Il peut, par conséquent, renvoyer l'affaire devant le bureau de jugement dans sa formation restreinte³¹¹⁶ composée d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié³¹¹⁷ ou devant le bureau de jugement directement dans sa formation ordinaire, composée de deux conseillers salariés et deux conseillers employeurs³¹¹⁸, mais aussi présidée par le juge départiteur³¹¹⁹. L'affaire peut aussi être jugée par le bureau de conciliation et d'orientation lui-même³¹²⁰.

927. Un nombre suffisant de juges départiteurs et de greffiers. L'objectif du législateur est de réduire le circuit pour raccourcir le délai de jugement, afin de pallier l'échec de la conciliation et la rendre plus efficace et rapide, mais hélas, cela est rarement utilisé dans la pratique en raison d'un manque de personnel, notamment les greffiers de justice et les juges départiteurs³¹²¹. Nous proposons, pour cela, de recruter un nombre suffisant de greffiers et de juges départiteurs pour y faire face. Qui dit recrutement dit amélioration des conditions de travail, de la qualité de la justice et surtout, un meilleur traitement des contentieux individuels du travail.

³¹¹⁴ T. Grumbach, « De l'audience initiale » devant les conseils de prud'hommes », Dr. ouvra. 2006, p. 235 ; T. Grumbach, E. Serverin, « Rappels et illustrations de l'office du juge devant le bureau de conciliation prud'homale. Une véritable audience initiale », RDT, 2009, p. 53.

³¹¹⁵ Ch. Vigneau, « Les formations de jugement du Conseil de prud'hommes », Dr. ouvr. 10/18, p. 640.

³¹¹⁶ C. trav., français, art. L. 1454-1-1, créé par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 — art. 258 (V), en vigueur depuis le 8 août 2015.

³¹¹⁷ C. trav., français, art. L. 1423-13.

³¹¹⁸ C. trav., français, art. L. 1423-12.

³¹¹⁹ C. trav., français, L. 1454-1-1 2°.

³¹²⁰ Ch. Vigneau, « Les formations de jugement du Conseil de prud'hommes », *op.cit.*

³¹²¹ M. Beckers, « La réforme de la procédure prud'homale : l'efficacité », RDT, 2017, p. 279.

³¹²¹ *Idem.*

928. Consacrer plus de temps à la procédure de conciliation. De plus, cette phase importante dans la procédure prud'homale doit occuper la place qu'elle mérite, il est hors de question d'ignorer cette phase qui constitue l'essence substantielle de l'institution prud'homale³¹²². Le bureau d'orientation aurait pour mission d'orienter l'affaire ou de tenter de concilier devant le bureau de conciliation p. Pour cela, les conseillers doivent prendre connaissance du dossier en amont pour faciliter cette mission³¹²³. Il faut, donner plus de temps à la procédure de conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation doit se consacrer à la conciliation rien qu'à la conciliation³¹²⁴. Quant au droit marocain, la conciliation est assurée par un juge professionnel contrairement au droit français, pourtant cela ne l'a pas épargné du phénomène d'échec.

b. Le pouvoir juridictionnel en droit du travail marocain.

929. Un pouvoir juridictionnel élargi du juge du travail. La procédure de conciliation est assurée par le juge du travail marocain lui-même³¹²⁵. Ce dernier est un juge professionnel contrairement au juge prud'homal qui dispose des mêmes pouvoirs que tous les autres juges professionnels, notamment le pouvoir d'instruction, de mise en état des affaires, etc.³¹²⁶ Il a, par conséquent, un pouvoir juridictionnel élargi³¹²⁷, mais ceci n'a pas épargné cette procédure de l'échec³¹²⁸. C'est pour cela qu'il faut renforcer le pouvoir du juge pour rendre cette procédure plus efficace.

930. Recruter plus de juges et consacrer plus de temps à la conciliation. Premièrement, nous avons vu que le juge du travail consacre peu de temps à la procédure de conciliation, à cause du manque d'effectif et du manque de formation en matière de conciliation³¹²⁹. Pour faire face à ce problème, il faut recruter un nombre suffisant de juges

³¹²² A. Khoury, Le sort de la conciliation prud'homale depuis la réforme introduite par la loi dite « Macron », Th. Pavet (*dir.*), Master II, Droit, Université du Maine, 2016, 62 p.

³¹²³ La procédure de mise en état n'est pas beaucoup utilisée par les conseillers prud'homaux, ces derniers envoient parfois les dossiers avec précipitation devant le bureau de jugement sans mise en état, ce qui peut prolonger la procédure. Une utilisation bien structurée de ce nouveau pouvoir confié par la loi dite « Macron » à ces conseillers accompagnés d'une formation renforcée de ces derniers aurait permis de gagner beaucoup de temps et de réduire les délais ou les renvois inutiles qui causent la prolongation des procédures et par la suite l'échec de la conciliation.

³¹²⁴ Pour cela il faut octroyer plus d'autorisations d'absence aux les conseillers prud'hommes pour qu'ils puissent avoir plus de temps pour la préparation des dossiers en amont de l'audience, ce qui pourrait donner plus de chance de réussite à la conciliation.

³¹²⁵ C. trav., marocain, art. 41, al. 6; CPC, marocain, art. 277.

³¹²⁶ A. Boudahrain, Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd., Al Madariss, Coll. Connaissances juridiques, Casablanca, 2010, 420 p, *spéc.* p. 42.

³¹²⁷ *Idem.*

³¹²⁸ V. *supra.*, n° 427 et suiv.

³¹²⁹ *Idem.*

pour qu'ils puissent consacrer plus de temps à cette procédure très importante dans le contentieux individuel du travail³¹³⁰. Cette proposition pourrait alléger la charge du travail qui pèse sur les juges et améliorer le fonctionnement de la chambre sociale du tribunal de première instance marocaine³¹³¹.

931. Rectification des dispositions de l'article 277 du Code de procédure civile.

Deuxièmement, la conciliation n'occupe pas la place qu'elle mérite en droit du travail marocain. C'est en tous cas l'impression que donne la lecture des dispositions de l'article 277 du Code de procédure civile marocain qui précise que « le juge au début de l'audience tente de concilier les parties ». Ce mot « tente » ne reflète pas le caractère obligatoire de la conciliation pour les parties³¹³². Or, la réussite de cette étape est conditionnée par la volonté des parties aux conflits et du juge qui assure cette conciliation. Pour renforcer le pouvoir du juge en la matière et donner une bonne impression sur l'importance de la conciliation, le législateur marocain devrait rectifier les dispositions de cet article comme suit : « le juge s'efforce de concilier les parties au début de l'audience »³¹³³, ou bien « le juge doit concilier les parties ». Ces modifications pourraient donner l'impression qu'existe une véritable obligation de concilier, afin de réussir cette étape importante, surtout pour les affaires faciles à traiter. Elles pourraient également participer à la réaffirmation du pouvoir juridictionnel du juge de conciliation.

932. En vue d'améliorer le fonctionnement du bureau de conciliation et d'orientation, il faut en plus du renforcement des nouveaux pouvoirs qui lui ont été octroyés, s'intéresser à la formation des conseillers prud'hommes en matière de conciliation. En droit marocain, la plupart des juges, qui sont des juges professionnels, ne sont pas des juges spécialisés, c'est pour cela qu'il faut bien investir dans la formation de ces derniers dans les techniques de conciliation.

2. La formation des juges du travail en matière de techniques de conciliation.

³¹³⁰ Commission Suprême pour le dialogue national sur la réforme du système de la justice, La charte de la réforme du système judiciaire, Rabat, juillet 2013 (Traduit par nous-mêmes), *op.cit.*

³¹³¹ V. dans ce sens : R. Filali Mknassi, « La réforme de la justice, quelques repères pour un débat », in « Le temps de la réforme », Université Mohamed V-Suissi et l'Institut universitaire de la recherche scientifique, Rabat 1999, *op.cit.*

³¹³² D. Fouzi, Règlement à l'amiable des conflits individuels du travail ; Mode de résolution plus expéditif et efficace, par l'Économiste/Éd., N° 3633, le 10 octobre 2011

³¹³³ Ce qui a été évoqué à l'article 827, al. 1 du Code de procédure civile français, qui a été modifié par le Décret 2019-1333 du 11 décembre 2019 — art. 4., en vigueur depuis janvier 2020.

933. L'ignorance des juges des techniques de la conciliation figure parmi les causes de l'échec de cette étape, d'où l'importance de l'exigence d'une formation de ces juges en la matière. Le législateur français a introduit cette obligation de formation depuis 2015 par la loi dite « Macron », mais la durée de cette formation reste insuffisante. De ce fait, il faut d'abord, accorder plus de temps à cette formation **(a)**. Ensuite, nous avons vu que les juges du travail marocains n'en disposent pas encore, et il serait souhaitable de l'introduire dans le programme de leur formation **(b)**.

a. Des conseillers prud'hommes formés en matière de conciliation.

934. La formation dans les techniques de conciliation, mission principale de juge prud'homal. La mission principale de BCO reste toujours la conciliation³¹³⁴, mais celle-ci demeure rare dans la pratique³¹³⁵ à cause du manque d'effectif et du manque de formation des juges prud'homaux en matière de conciliation.³¹³⁶ Depuis la réforme dite « Macron »³¹³⁷, le législateur français prévoit l'obligation pour les conseillers prud'hommes de suivre une formation initiale à l'exercice de leur fonction juridictionnelle et une formation continue³¹³⁸. Tout conseiller ne satisfaisant pas à ces obligations est réputé démissionnaire³¹³⁹. De cet article, il ressort que le législateur s'est focalisé sur la formation nécessaire à l'exercice de la fonction juridictionnelle et n'a pas abordé la question de la formation des conseillers prud'hommes à leur mission principale, à savoir la conciliation³¹⁴⁰.

935. Affectation systématique des conseillers au bureau de conciliation. Dans ce contexte, le décret de 2016³¹⁴¹ a introduit la spécialisation des conseillers des prud'hommes salariés et employeurs, notamment par les nouvelles dispositions de l'article R. 1454-7 du Code du travail qui permettent l'affectation prioritaire de certains conseillers au bureau de conciliation et d'orientation, en vue de leur spécialisation en matière de conciliation³¹⁴².

³¹³⁴ M. Zavaro, « La conciliation dans le contentieux prud'homal », in *Mélanges en l'honneur de P. Julien*, Edilax, 2004.

³¹³⁵ A. Supiot, « Déclin de la conciliation prud'homale », *Dr. soc.* 1985, p. 225 ; V. égal. E. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018*, Direction des affaires civiles et du sceau — Pôle d'évaluation de la justice civile, juillet 2019, 65 p.

³¹³⁶ *Idem.*

³¹³⁷ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, *op.cit.*

³¹³⁸ C. trav. français, art. L. 1442-1, modifiée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 — art. 258, en vigueur depuis le : 08 août 2015.

³¹³⁹ *Idem.*

³¹⁴⁰ C. trav. français, art. L. 1442-1, *op.cit.*

³¹⁴¹ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

³¹⁴² C. trav., français, R. 1454-7 prévoit que : « Le règlement intérieur établit un roulement au sein du bureau de conciliation et d'orientation entre tous les conseillers prud'hommes salariés et employeurs. Il peut prévoir l'affectation de certains conseillers

Rendre systématique cette possibilité d'affectation prioritaire de certains conseillers au bureau de conciliation, dans chaque conseil de prud'hommes, serait une meilleure solution pour acquérir une expérience solide en la matière³¹⁴³.

936. Le renforcement de la formation des conseillers prud'hommes. Il serait également souhaitable de renforcer la formation des conseillers sur les techniques de conciliation, pour qu'ils puissent traiter toutes les affaires, même les plus complexes³¹⁴⁴. Cela a été déjà proposé dans le rapport Lacabrats³¹⁴⁵, mais le délai de la formation proposé de quinze jours est insuffisant, pour appréhender les techniques de la conciliation. Par conséquent, une formation plus longue et plus poussée des conseillers prud'hommes permettrait certainement que la conciliation gagne en effectivité³¹⁴⁶. En droit du travail marocain, l'échec de la conciliation devant la chambre sociale du tribunal de première instance est également dû au manque de formation des juges et des assesseurs en matière de conciliation³¹⁴⁷, le législateur doit donc fournir des efforts en matière de formation afin de réussir cette étape.

b. Des juges du travail et des assesseurs sociaux formés à la conciliation.

937. Formation continue dans les techniques de conciliation. Afin de rendre l'étape de la conciliation devant le juge du travail plus efficace, il faudrait introduire, à l'instar du législateur français, une formation continue en la matière³¹⁴⁸ et prévoir aussi l'affectation prioritaire de certains juges professionnels au bureau de conciliation, en vue de leur spécialisation dans les techniques de conciliation³¹⁴⁹. Cela permettrait aux juges professionnels d'avoir une formation théorique et pratique plus poussée dans les techniques de conciliation³¹⁵⁰.

prud'hommes par priorité à ce bureau. La présidence appartient alternativement au salarié et à l'employeur, suivant un roulement établi par ce règlement. Celui des deux qui préside le bureau le premier est désigné par le sort ».

³¹⁴³ *Idem*.

³¹⁴⁴ Cette formation peut être assurée à titre d'exemple par l'École nationale de la magistrature.

³¹⁴⁵ A. Lacabrats, président de chambre à la Cour de cassation, « L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle », Rapport à Madame la Garde des Sceaux, ministre de la Justice, juillet 2014, p. 30.

³¹⁴⁶ A. Khoury, Le sort de la conciliation prud'homale depuis la réforme introduite par la loi dite « Macron », Th. Pavet (*dir.*), Master II, Droit, Université du Maine, 2016, 62 p, *spéc.* p. 43.

³¹⁴⁷ V. *supra.*, n° 427 et suiv.

³¹⁴⁸ En droit français, cette obligation de formation a été introduite par la loi dite « Macron » de 2015, V. Dans ce sens, les dispositions : C. trav. français, art. L. 1442-1, *op.cit.*

³¹⁴⁹ Cela a été introduit par le législateur français, notamment par l'article R. 1454-7 du Code du travail.

³¹⁵⁰ Une formation continue à assurer lors de la formation à l'école Nationale de la Magistrature par des spécialistes professionnels en matière des techniques de conciliation, suivie d'une formation pratique au sein de la juridiction du travail et une affectation directe et systématique des juges déjà formés en la matière à la chambre sociale du tribunal de première instance.

938. La formation des assesseurs avec l'exigence de leur présence obligatoire. En outre, cette formation permettrait au juge d'acquiescer les techniques pratiques et théoriques utiles à la réussite de la conciliation et de traiter toutes les affaires qui se présentent devant la chambre sociale du tribunal de première instance³¹⁵¹. Il serait préférable de former également les assesseurs sociaux, puisqu'ils assistent le juge du travail dans les audiences et jouent un rôle important au sein de la juridiction du travail³¹⁵². Cette proposition de formation des juges professionnels et des assesseurs permettrait certainement que la conciliation gagne en effectivité³¹⁵³. La formation devrait être intégrée dans la formation des juges à l'école nationale de la magistrature et être assurée par des professionnels spécialistes en la matière³¹⁵⁴.

939. En plus de ce dispositif introduit par ces dernières réformes, le caractère obligatoire de la conciliation doit être réaffirmé pour la réussite de cette étape préliminaire du procès prud'homal³¹⁵⁵. En droit du travail marocain, la réaffirmation de ce caractère semble nécessaire également, puisque cette phase rencontre à son tour les mêmes problématiques qu'en droit français.

B. Réaffirmer le caractère obligatoire de la conciliation.

940. Au vu du faible taux de résolution des litiges par voie de conciliation en droit du travail français comme en droit du travail marocain, nous nous sommes posé la question du caractère obligatoire de cette phase, qui fait partie de l'identité même de la juridiction du travail. De ce fait, la réaffirmation de ce caractère obligatoire pour rendre cette phase plus efficace est nécessaire. Nous proposons, pour cela, de renforcer le caractère obligatoire de la conciliation avec une comparution obligatoire des parties **(1)**, et qu'elle soit plus attractive financièrement **(2)** en droit du travail français comme en droit du travail marocain.

³¹⁵¹ *Idem.*

³¹⁵² L'assistance des assesseurs sociaux, salariés et employeurs lors de l'audience est primordiale. De ce fait, la formation des juges implique également celle des assesseurs, qui est important pour la réussite de la phase conciliatoire.

³¹⁵³ A. Khoury, *Le sort de la conciliation prud'homale depuis la réforme introduite par la loi dite « Macron »*, Th. Pavet (*dir.*), Master II, Droit, Université du Maine, 2016, 62 p, *spéc.* p. 43.

³¹⁵⁴ Comme nous l'avons déjà évoqué, cette formation doit être intégrée dans les cours destinés à la formation des futurs juges à l'École Nationale de la Magistrature. V. *supra.*, note 3150 de bas de page.

³¹⁵⁵ T. Grumbach, « De l'audience initiale » devant les conseils de prud'hommes », Dr. ouvr., *op.cit.* ; T. Grumbach, E. Serverin, « Rappels et illustrations de l'office du juge devant le bureau de conciliation prud'homale. Une véritable audience initiale », *op.cit.*

1. Une conciliation obligatoire avec comparution obligatoire des parties.

941. La phase de conciliation subit la même problématique d'échec en droit du travail français et en droit du travail marocain. Son renforcement est, par conséquent, obligatoire en droit du travail français **(a)**, comme en droit du travail marocain **(b)**.

a. Une conciliation avec comparution obligatoire des parties en matière prud'homale.

942. L'exigence de la présence obligatoire des parties. Afin de réaffirmer le caractère obligatoire de la conciliation, cette mission doit être exercée avec un peu plus de rigueur³¹⁵⁶. Il serait possible que le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) exige une conciliation avec la présence obligatoire des parties³¹⁵⁷. En effet, il arrive parfois que des dossiers qui ne sont pas compliqués à traiter soient présentés directement au BCO qui peut intervenir pour concilier les parties sans passer à l'étape de jugement³¹⁵⁸.

943. Sanctionner le défaut de comparution. La non-comparution en personne des parties est un obstacle majeur à la réussite de la conciliation. Souvent, l'employeur ne se présente pas devant le bureau de conciliation et d'orientation, ce qui pose de vraies difficultés³¹⁵⁹. C'est donc très logiquement que, la comparution personnelle des parties, surtout à la première audience de conciliation, doit être obligatoire, car, sans la présence personnelle des parties, la conciliation n'aura pas de sens³¹⁶⁰. Il faut, ainsi, sanctionner l'absence sans motif légitime de l'une des parties à la conciliation par une amende par exemple³¹⁶¹.

944. Le passage obligatoire devant le bureau de conciliation avant de passer devant le bureau de jugement. Par ailleurs, il faut imposer l'exigence de la comparution

³¹⁵⁶ Depuis le décret du 20 mai 2016, on a remarqué un basculement des règles de la procédure prud'homale vers les règles de droit commun, c'est pour cela qu'il faut plus de fermeté concernant l'application des règles de la procédure prud'homale. V. Dans ce sens : V. Orif « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », Gaz. Pal. 30 août 2016, n° 272, p. 47.

³¹⁵⁷ La présence personnelle obligatoire des parties est une condition indispensable à la réussite de la conciliation, car elle permet aux parties d'échanger ouvertement, de s'exprimer, de discuter des préjudices subis et des modalités d'indemnisation, d'essayer de rapprocher les points de vue, etc.

³¹⁵⁸ *Idem.*

³¹⁵⁹ A. Khoury, Le sort de la conciliation prud'homale depuis la réforme introduite par la loi dite « Macron », Th. Pavet (*dir.*), *op.cit.*, p. 40.

³¹⁶⁰ Dans le cadre de la conciliation, les parties peuvent échanger, s'expliquer, essayer de rapprocher les points de vue, discuter des préjudices subis, des indemnisations, etc. Afin de donner à tous ces échanges les meilleures chances d'aboutir, il faut privilégier la comparution personnelle des parties devant le bureau de conciliation.

³¹⁶¹ A. Khoury, Le sort de la conciliation prud'homale depuis la réforme introduite par la loi dite « Macron », Th. Pavet (*dir.*), *op.cit.*

obligatoire des deux parties au conflit (salarié/employeur) à la première audience de conciliation, et faire en sorte que l'affaire ne sera pas jugée sans le passage obligatoire par cette étape préliminaire³¹⁶². En outre, le défaut de comparution de l'une des parties à cette première audience ne devrait pouvoir conduire à un renvoi automatique et immédiat à l'audience de jugement³¹⁶³. Outre que cette proposition s'avère la solution la plus adaptée à l'heure actuelle, les justiciables et surtout le salarié auraient le sentiment que cette phase de conciliation n'est pas une perte de temps³¹⁶⁴. En outre, il faut réaffirmer également le caractère obligatoire de la conciliation pour redonner à cette étape la place qu'elle mérite.

b. *En droit du travail marocain.*

945. Renforcer la place de la conciliation administrative. La première étape de conciliation commence devant l'inspecteur du travail. C'est une conciliation extrajudiciaire non obligatoire et gratuite³¹⁶⁵, mais qui peut jouer un rôle primordial dans le désencombrement de la juridiction du travail³¹⁶⁶, surtout pour les dossiers les moins complexes³¹⁶⁷. Qui dit encombrement, dit charge de travail, pression, précipitation dans le traitement des dossiers, lenteur des procédures, etc.³¹⁶⁸ Tous ces problèmes causent un échec de la conciliation et par la suite, un dysfonctionnement de la juridiction du travail³¹⁶⁹, d'où l'intérêt de renforcer le caractère obligatoire de cette étape décisive qui peut constituer un barrage au débordement inutile des juridictions du travail au Maroc³¹⁷⁰. Pour cela, plusieurs moyens sont susceptibles de renforcer le caractère obligatoire de cette conciliation³¹⁷¹.

946. La formation des inspecteurs du travail sur les techniques de conciliation et la création de cellules de conciliation pourrait la rendre plus effective et efficace. Il

³¹⁶² Ceci permettrait de passer obligatoirement devant la phase préliminaire de conciliation avec la présence personnelle obligatoire des deux parties (salarié/employeur) avant de passer devant l'étape de jugement, ce qui augmenterait la chance d'aboutir à une conciliation et d'éviter les renvois inutiles devant le tribunal.

³¹⁶³ *Idem.*

³¹⁶⁴ L'employeur souvent ne fait pas l'effort pour venir assister à l'audience de conciliation, le salarié voit, le délai de la procédure prolonger inutilement, ce qui est représenté pour lui une perte de temps. Le renforcement de cette étape obligatoire de conciliation, la présence obligatoire personnelle des parties, avec un passage obligatoire par la conciliation avant le passage devant le bureau de jugement, peut renforcer la confiance des deux parties surtout les salariés, en cette étape qui nous considérant importance dans la procédure prud'homale.

³¹⁶⁵ V. Dans ce sens : L'article 532, al. 3 du Code du travail marocain qui dispose que : « les agents de l'inspection du travail sont chargés de procéder à des tentatives de conciliation en matière de conflit individuel du travail ».

³¹⁶⁶ C. Sayon, « Défis de l'inspection du travail au Maroc », Rabat, Université Agdal, 2010, 18 p (<http://univ-jurisocial.overblog.com/article-defis-de-l-inspection-du-travail-au-maroc->), *op.cit.*

³¹⁶⁷ *Idem.*

³¹⁶⁸ V. *supra.*, n° 427 et suiv.

³¹⁶⁹ *Idem.*

³¹⁷⁰ Malgré le manque de moyens humains et matériels, le service des inspections du travail réussit souvent, à résoudre un nombre de conflits énorme par rapport aux moyens qui lui ont été octroyés. Ces efforts, ne doivent pas être sous-estimés, et doivent être au contraire renforcés pour valoriser leur travail et alléger les juridictions du travail marocain.

³¹⁷¹ C. Sayon, « Défis de l'inspection du travail au Maroc », Rabat, Université Agdal, 2010, *op.cit.*

s'agirait de créer des cellules au sein des services de l'inspection du travail destinées uniquement à la conciliation. Ceci aurait pour objectif d'alléger les bureaux des inspections du travail des dossiers de conciliation, pour qu'ils puissent se consacrer à leur mission principale et par ricochet d'éviter l'encombrement de la juridiction du travail marocaine. Il est, par conséquent, nécessaire de recruter plus de personnels pour mettre en place ce projet, en les dotant des moyens humains et matériels nécessaires à leurs missions, car nous avons vu que parmi les causes de l'échec de cette étape, figurent le manque important d'inspecteurs du travail et le manque de moyens pour exercer leurs missions, etc.³¹⁷²

947. L'exigence de la présence des parties à la conciliation devant l'inspecteur du travail. En outre, la réussite de cette phase est conditionnée par la volonté des parties au litige³¹⁷³. Il est souhaitable d'exiger la présence obligatoire des parties à la conciliation devant l'inspecteur du travail et de faire en sorte que l'affaire ne passera pas devant le juge avant le passage obligatoire de cette étape de la conciliation devant l'inspecteur du travail³¹⁷⁴. C'est pour cela qu'il faut doter ces inspecteurs des armes juridiques nécessaires au bon fonctionnement de cette étape importante, en donnant une valeur juridique³¹⁷⁵ et une force probante au procès-verbal de conciliation, qui peut couronner les efforts de ces inspecteurs³¹⁷⁶.

948. Le renforcement de la conciliation devant le juge du travail. D'autre part, l'échec de la deuxième étape de la conciliation devant le juge du travail, « la conciliation judiciaire », est dû également à l'absence de volonté des parties qui ne se présentent pas à la première audience de conciliation³¹⁷⁷. La présence obligatoire des deux parties à l'audience est une nécessité pour la réussite de cette étape. Il faut donc imposer la comparution obligatoire des deux parties à la première audience de conciliation sous peine d'amende par exemple³¹⁷⁸. Par ailleurs, l'encombrement des juridictions du travail fait que la plupart des

³¹⁷² *Idem.*

³¹⁷³ Cette volonté, peut se concrétiser dans la présence des deux parties devant l'inspecteur du travail, afin de chercher une solution à l'amiable.

³¹⁷⁴ C'est pour ancrer le caractère obligatoire de cette conciliation dans les esprits des gens et faire barrage aux affaires non complexes.

³¹⁷⁵ Le procès-verbal de conciliation rendu par l'inspecteur du travail, n'a force obligatoire que dans la limite du montant qui y est indiqué, V. Dans ce sens : C. trav., marocain, art. 532, al. 4 qui dispose que le procès-verbal : « tient lieu de quitus à concurrence des sommes qui y sont portées », une raison de plus pour valoriser ce procès-verbal.

³¹⁷⁶ *Idem.*

³¹⁷⁷ Nous avons déjà vu que, la volonté de l'ensemble des acteurs qui interviennent dans la conciliation, notamment des juges, des avocats, des représentants syndicaux, mais surtout la présence obligatoire des deux est un atout à la réussite de la conciliation, d'où l'importance de l'exigence de leur présence dans la première audience de conciliation.

³¹⁷⁸ V. *supra.*, 427 et suiv.

juges procèdent à la conciliation avec précipitation³¹⁷⁹, il est important d'inciter les juges à consacrer plus de temps à cette phase importante de procès³¹⁸⁰.

949. Enfin, nous avons vu que la réaffirmation du caractère obligatoire est indispensable à la réussite de la conciliation devant la juridiction du travail en France et au Maroc. Cette proposition doit être accompagnée par un renforcement du système de l'aide juridictionnelle afin de rendre cette étape plus attractive financièrement et encourager la conciliation en France comme au Maroc.

2. Une conciliation plus attractive financièrement.

950. Toujours dans le but de réaffirmer le caractère obligatoire de la phase de conciliation, cette étape d'importance doit être attractive financièrement en France comme au Maroc. C'est la raison pour laquelle il faudrait revoir le système de l'aide juridictionnelle en droit du travail français et en droit du travail marocain à toutes les étapes de la procédure en matière sociale.

951. Revoir le système de l'aide juridictionnelle en matière de conciliation prud'homale. L'idée ici est de rendre la conciliation plus attractive financièrement, en adaptant le barème de l'aide juridictionnelle, car l'échec de la conciliation est aussi dû à des questions financières. Les avocats, qui sont parmi les acteurs qui participent à la réussite de cette procédure, ne sont pas souvent intéressés à concilier pour des questions financières³¹⁸¹.

952. Il serait préférable que le mode de rémunération des avocats soit attractif pour les motiver à se concilier³¹⁸². En outre, il faut adapter le barème de l'aide juridictionnelle et faire en sorte que cette procédure soit bien rémunérée autant qu'une procédure prud'homale au stade du jugement, ce qui peut participer bien évidemment à la réaffirmation du caractère obligatoire préliminaire du procès prud'homal³¹⁸³.

953. Renforcer le système de l'aide juridictionnelle en matière de conciliation en droit du travail marocain. La procédure devant le tribunal est gratuite, comme cela est

³¹⁷⁹ L'encombrement est dû comme nous l'avons vu au manque important de moyens humains et matériels. voir dans ce sens notre première partie concernant les dysfonctionnements de la juridiction du travail.

³¹⁸⁰ Cette solution ne pourrait pas être réalisée sans doter les juridictions de moyens humains et matériels nécessaires à l'exercice de leur mission de conciliation.

³¹⁸¹ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret et P. Gruny, Rapport d'information n° 653, du 10 juillet 2019, 116 p, *spec.* pp. 52-53.

³¹⁸² *Idem.*

³¹⁸³ *Idem.*

précisé par le Code de procédure civile qui dispose que « le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé de plein droit aux travailleurs, demandeurs ou défendeurs ou à ses ayants droit, pour toute procédure jusque et y compris l'appel. Il s'étend de plein droit à tous les actes d'exécution des décisions judiciaires »³¹⁸⁴. Cependant, la pratique en matière de résolution des litiges individuels du travail a révélé que ce système est déficient³¹⁸⁵, ce qui cause l'échec de la conciliation³¹⁸⁶. Il est important, en conséquence, de revoir les règles de l'assistance en matière sociale pour faciliter l'accès à la juridiction du travail³¹⁸⁷.

954. En effet, il faut souligner que l'avocat désigné pour un salarié est souvent un stagiaire pour des dossiers importants, contrairement à l'employeur qui dispose des moyens pour engager un avocat de son choix qui peut le défendre³¹⁸⁸. Or, les avocats ne s'intéressent pas trop à cette phase de conciliation, car elle n'est pas intéressante financièrement parlant³¹⁸⁹. Il semblerait bon de renforcer le système de l'aide juridictionnelle pour que les salariés puissent bénéficier d'un avocat expérimenté afin de bien mener cette procédure de conciliation³¹⁹⁰. Cela ne pourrait, bien sûr, se réaliser sans renforcer le système de l'aide juridictionnelle et le rendre plus efficace³¹⁹¹. Cela pourrait, par la suite, encourager les avocats à participer à la réussite de la conciliation³¹⁹².

955. L'amélioration de la procédure devant la juridiction du travail ne se limite pas uniquement à la conciliation, mais concerne aussi la phase de jugement qui constitue une étape décisive pour les justiciables.

§ 2 : Améliorer le fonctionnement du bureau de jugement

956. Pour faire face au dysfonctionnement de la juridiction du travail en France et au Maroc, il faut procéder à l'amélioration de la procédure applicable devant cette juridiction qui consiste non seulement au renforcement de la phase de conciliation, mais également de

³¹⁸⁴ CPC, marocain, 273.

³¹⁸⁵ V. Étude sur l'accès à la justice et aide judiciaire dans les pays partenaires méditerranéens, Projet Euromed, (2008-2011), Justice II, 137 p.

³¹⁸⁶ Le bénéfice de l'assistance judiciaire est insuffisant pour assurer la gratuité du concours d'un avocat, ce qui est contraire au principe de l'égalité devant la justice.

³¹⁸⁷ *Idem*.

³¹⁸⁸ A. Boudahrain, Le droit du travail au Maroc, t. 2, 2^e éd., Al Madariss, Coll. Connaissances juridiques, Casablanca, 2010, 661. p., *spéc.* pp. 268-270.

³¹⁸⁹ *Idem*.

³¹⁹⁰ Mettre en place un véritable service juridique, qui permettrait de procurer aux justiciables une véritable aide judiciaire bien effective et efficace.

³¹⁹¹ V. Étude sur l'accès à la justice et aide judiciaire dans les pays partenaires méditerranéens, Projet Euromed, (2008-2011), Justice II, 137 p.

³¹⁹² *Idem*.

la phase de jugement qui impacte directement les droits des justiciables. Plus particulièrement, il faut réaffirmer la place de cette étape décisive de jugement **(A)**, et faciliter les procédures pour accélérer le traitement de contentieux individuels du travail **(B)**.

A. La place du juge du travail dans le bureau de jugement.

957. On a vu que la phase de jugement est la phase décisive du contentieux, car c'est à ce moment que la décision définitive est prise par le bureau de jugement. Cette phase souffre, comme il a été expliqué, d'un dysfonctionnement dû au manque de moyens humains et matériels et à la complication des procédures. Pour améliorer cette étape importante dans le procès en matière de conflit du travail, il faut tout d'abord, réaffirmer la place du juge, qui joue un rôle primordial dans le traitement du contentieux du travail, en injectant plus de moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement de la juridiction du travail **(1)**, ensuite, accorder plus d'attention à cette instance **(2)**.

1. Assurer les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la juridiction du travail.

958. Parmi les causes de dysfonctionnement de la juridiction du travail figure le manque permanent d'effectifs, notamment de greffiers et de juges départiteurs, ainsi que le manque de budgets, etc. Cette situation concerne tant le conseil de prud'hommes en France que la juridiction de première instance au Maroc. Par conséquent, l'accroissement du budget et du nombre de personnels est une solution parmi d'autres, qui peut mener à bien le bon fonctionnement de ces juridictions du travail.

a. Un accroissement de budget.

959. La question du renforcement de la place du juge du travail concerne tant le juge français que le juge marocain. Nous avons remarqué lors de nos précédentes analyses que malgré la différence des deux juridictions, elles ont en commun certaines problématiques, en l'occurrence le manque de moyen d'une manière générale, d'où l'intérêt d'un

accroissement du budget consacré au système judiciaire français et au système judiciaire marocain.

i. Dans le système judiciaire français.

960. Accroître le budget alloué aux juridictions prud'homales. L'idée est d'assurer une harmonisation entre les ambitions d'amélioration de la juridiction du travail et les moyens budgétaires qui lui ont été attribués. En France, plusieurs réformes sont intervenues dans ce sens, notamment la loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice qui prévoit un accroissement significatif du budget du ministère de la Justice³¹⁹³. En effet, cette loi n'a fait que reprendre la trajectoire budgétaire déjà adoptée par le Sénat en octobre 2017 dans la proposition de loi d'orientation et de programmation pour le redressement de la justice³¹⁹⁴. Et cela afin de l'introduire dans le projet de loi, pour atteindre un budget global du ministère de la Justice de 8,99 milliards d'euros (hors charges de pensions) en 2022, contre 8,3 milliards dans le projet de loi et être accompagné de la création de 13 728 emplois, contre 6 500 dans le projet de loi³¹⁹⁵.

961. Cet accroissement du budget du ministère de la Justice permettrait de mettre à niveau les moyens dont disposent les conseils de prud'hommes pour accomplir leurs missions, qu'il s'agisse des locaux, ou encore des moyens informatiques et des dépenses de fonctionnement courant, mais aussi des effectifs de greffe et de la situation matérielle des conseillers³¹⁹⁶. Nous recommandons que le législateur français continue dans cette voie en injectant plus de moyens budgétaires pour le bon fonctionnement des juridictions dont fait partie la juridiction prud'homale, car son dysfonctionnement est dû principalement au manque de moyens budgétaires alloués à ces juridictions. Cette question de budget se pose également en droit marocain.

ii. Dans le système judiciaire marocain

³¹⁹³ Rapport (n° 11, 2018-2019) de MM. François-Noël Buffet et Yves Détraigne, fait au nom de la commission des lois, sur le projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et sur le projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions, déposé le 3 octobre 2018. Ce rapport est consultable à l'adresse suivante : <http://www.senat.fr/rap/118-011-1/118-011-1.html>

³¹⁹⁴ Proposition de loi d'orientation et de programmation pour le redressement de la justice, adoptée par le Sénat le 24 octobre 2017, texte n° 7 (2017-2018). Le dossier législatif de cette proposition de loi est consultable à l'adresse suivante : <https://www.senat.fr/dossier-legislatif/>

³¹⁹⁵ Rapport n° 11, 2018-2019 sur le projet de programmation de 2018-2022 et de réforme pour la justice, *op.cit.*

³¹⁹⁶ <https://www.cadreaverti-saintsernin.fr/actualites/justice-prudhomale-manque-moyens-54.html>

962. Les moyens budgétaires nécessaires au bon fonctionnement des juridictions.

Le budget alloué à la justice joue un rôle primordial dans le bon fonctionnement des juridictions, dont font partie les tribunaux de première instance spécialisés dans le contentieux individuel du travail. Dans ce contexte, la loi de Finances 2022 a attribué au ministère de la Justice un budget de plus de 6 milliards de dirhams (6 043 581 000) ainsi que 250 postes financiers supplémentaires. Dans le détail, le budget de fonctionnement du ministère au titre de 2022 s'élève à près de 5,3 milliards (5 293 091 000) répartis sur les dépenses de personnel à hauteur de 5,02 milliards de DH (5 020 563 000) et les dépenses en matériel et les dépenses diverses qui s'élèvent à plus de 272,528 millions de DH (272 528 000)³¹⁹⁷. Quant au budget d'investissement, il se situe autour de 190 millions de dirhams (190 490 000), alors qu'une enveloppe de 400 millions de dirhams a été allouée au Fonds spécial pour le soutien des juridictions et 160 millions au Fonds d'entraide familiale³¹⁹⁸.

963. Nous recommandons donc à l'État marocain de continuer dans cette voie en déployant encore davantage de moyens budgétaires pour le bon fonctionnement de la justice d'une manière générale et les juridictions du travail en particulier. Par ailleurs, la question de l'adoption des solutions pour combler le manque de personnel concerne le conseil de prud'hommes et la juridiction du travail marocaine parallèlement.

b. Un nombre de personnels approprié à la cadence du contentieux.

964. En plus de l'accroissement du budget du système judiciaire, il faut également déployer un nombre de personnels suffisant pour le bon fonctionnement de la juridiction du travail en France comme au Maroc afin qu'ils puissent assurer un bon traitement des contentieux individuels du travail.

i. Devant le conseil de prud'hommes.

³¹⁹⁷ Justice : Abdellatif Ouahbi expose ses priorités stratégiques pour 2022, le matin, le : 03 novembre 2021. V. <https://lematin.ma/express/2021/justice-abdellatif-ouahbi-expose-priorites-strategiques-2022/366913.html> ; V. égal. La loi de finance de l'année 2022, V. <https://www.finances.gov.ma/fr/vous-orientez/Pages/plf2022.aspx>

³¹⁹⁸Idem.

965. Accroître le budget de la justice n'est pas la seule solution qui peut être apportée pour améliorer le fonctionnement de la juridiction du travail, des rapports récents ont révélé le manque récurrent de personnel, voire l'inadéquation du nombre de conseillers prud'hommes avec le nombre d'affaires³¹⁹⁹. De ce fait, il a été proposé de réduire le nombre de conseillers prud'hommes, lorsqu'il n'est pas en concordance avec le nombre d'affaires, afin de renforcer l'efficacité juridictionnelle et la qualité des décisions, sans dégrader les délais de jugement³²⁰⁰.

966. Harmonisation du nombre de conseillers avec le nombre d'affaires de chaque juridiction. Par conséquent, il faut harmoniser le nombre de conseillers prud'hommes avec le nombre d'affaires dans chaque conseil de prud'hommes³²⁰¹ et revaloriser le travail de conseillers en les dotant régulièrement d'une bonne formation pratique et théorique sur les nouvelles techniques procédurales introduites récemment. L'institution judiciaire ne peut en effet inspirer confiance que si ses juges prud'hommes ont des compétences professionnelles approfondies en la matière³²⁰². De même, la réaffirmation de la place de la juridiction prud'homale doit être accompagnée par une formation sérieuse des acteurs investis du pouvoir de juger³²⁰³. De plus, il faut mettre à leur disposition les moyens matériels nécessaires à l'exercice de leur activité professionnelle (locaux, bureaux, bibliothèques, moyens informatiques...), sans oublier bien évidemment la revalorisation de leur indemnisation³²⁰⁴.

967. Revoir la carte judiciaire. Par ailleurs, les dernières réformes successives concernant la carte judiciaire ont diminué le nombre de conseils de prud'hommes, ce qui est contradictoire avec la volonté du législateur de rendre la justice du travail accessible à la majeure partie de la population et en particulier aux salariés. Il faut donc revoir la carte judiciaire pour une meilleure qualité de la justice³²⁰⁵. En outre, on a vu aussi que les conseillers prud'hommes n'ont que très rarement recours à l'option qui leur a été offerte par la loi du 6 août 2015³²⁰⁶ de renvoyer les affaires directement devant une formation de

³¹⁹⁹ Rapport (n° 11, 2018-2019) de MM. François-Noël Buffet et Yves Détraigne, fait au nom de la commission des lois, sur le projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et sur le projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions, déposé le 3 octobre 2018. Ce rapport est consultable à l'adresse suivante : <http://www.senat.fr/rap/18-011-1/18-011-1.html>

³²⁰⁰ Le rapport a révélé que dans certains Conseils de prud'hommes le nombre de conseillers est élevé par rapport au nombre d'affaires, ils ne siègent que quelques fois par an. V. Dans ce sens : Rapport n° 11, (2018-2019) de MM. François-Noël Buffet et Yves Détraigne, fait au nom de la commission des lois, sur le projet de loi de programmation 2018-2022, *op.cit.*

³²⁰¹ <https://www.cadreaverti-saintsermin.fr/actualites/justice-prudhomale-manque-moyens-54.html>

³²⁰² A. Lacabarats, « Pour une réforme de la justice du travail », les cahiers de la justice, 2015, p. 219.

³²⁰³ *Idem.*

³²⁰⁴ Plusieurs rapports indiquent dans ce sens le manque important de moyens alloués aux juridictions prud'homales, V. dans ce sens : Le Rapport de Mr A. Lacabarat ; Rapport Madame Rostand, etc.

³²⁰⁵ Malgré la baisse de contentieux du travail à la suite de ces dernières réformes, les juridictions prud'homales ne doivent pas être supprimées.

³²⁰⁶ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

jugement « restreinte » ou une formation de jugement présidée par un juge départiteur en raison de leur nombre insuffisant³²⁰⁷. Afin, que les conseillers puissent se saisir de cette possibilité, il serait utile de recruter plus de juges départiteurs³²⁰⁸. S’agissant du système judiciaire marocain, les études ont révélé un manque important de moyens humains, d’où l’intérêt d’injecter un nombre suffisant de personnels devant la juridiction du travail marocaine.

ii. Devant la chambre sociale du tribunal de première instance marocaine.

968. L’évaluation du système judiciaire marocain lors de l’ouverture de l’année judiciaire 2022 a dévoilé un manque important de personnel³²⁰⁹. En effet, l’engorgement des tribunaux par les affaires a dépassé les capacités humaines dont dispose le corps judiciaire, puisque 89 % des affaires sont en instance devant les tribunaux de premier degré (4 126 520 affaires sur 4 611 361). Cela met en avant le manque considérable en ressources humaines par rapport au nombre important d’affaires³²¹⁰.

969. Revoir l’effectif des juges. Plusieurs démarches ont été entreprises pour renforcer le système judiciaire marocain par le recrutement de nouveaux magistrats. Plusieurs juridictions ont été créées, dont deux au palais de justice de Rabat et de Fès, des tribunaux de première instance à Dakhla, Taourirt, Khénifra, Meknès et Jerada, ainsi que deux centres judiciaires à Oued Amlil et Jorf El Melha. Des projets ont été lancés, notamment la création de deux tribunaux de première instance à Mohammedia et Tahannaout, deux tribunaux de la famille à Salé et Sefrou ainsi que plusieurs centres judiciaires³²¹¹. Continuer dans cette voie aurait pour conséquence d’éviter l’encombrement des tribunaux de premier degré et d’assurer un bon traitement des contentieux individuels du travail.

³²⁰⁷ Rapport Ch. Rostand, Mission de soutien et d’accompagnement à la réforme de la justice prud’homale, 19 avril 2017. 17 p.

³²⁰⁸ *Idem.*

³²⁰⁹ L’ouverture de l’année judiciaire 2022, Conseil supérieur du pouvoir judiciaire (CSPJ), Rabat, le : jeudi 27 janvier 2022. V. <https://www.maroc.ma/fr/actualites/ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022>; Jugements prononcés, taux de détention provisoire...Ouverture à Rabat de la nouvelle année judiciaire, Telquel, le : 27 janvier 2022; V. https://telquel.ma/2022/01/27/rabat-ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022_1751921

³²¹⁰ *Idem.*

³²¹¹ Présentation du budget sectoriel du département de la justice à la chambre des représentants, Justice : Abdellatif Ouahbi expose ses priorités stratégiques pour 2022, le matin, le : 03 novembre 2021. V. <https://lematin.ma/express/2021/justice-abdellatif-ouahbi-expose-priorites-strategiques-2022/366913.html>

970. Enfin, nous avons vu précédemment que plusieurs indices donnent au conseil de prud'hommes l'illusion qu'il peut agir en marge des règles applicables à l'ensemble des juridictions, notamment de sa compétence limitée. Cela provoque un éclatement du droit, l'intervention du juge départiteur, sans même qu'il y ait un partage des voix, l'augmentation du taux d'appel dû à son caractère paritaire qui donne à une minorité des citoyens (employeurs), un poids égal à la majorité des citoyens (salariés), etc.³²¹² C'est la raison pour laquelle nous avons proposé d'accorder plus d'attention à cette juridiction du travail.

2. Accorder plus d'attention à la juridiction du travail.

971. En France, la justice prud'homale a toujours été considérée comme étant une justice à part entière³²¹³. C'est la raison pour laquelle, nous proposons d'accorder plus d'attention à cette juridiction spécialisée dans le contentieux individuel du travail. Pour y parvenir, il faut renforcer le sentiment d'appartenance de cette institution à la famille judiciaire **(a)**. D'autres propositions sont envisageables comme le changement de nom du conseil de prud'hommes et l'instauration d'un uniforme spécifique pour les conseillers prud'hommes à l'instar des juges professionnels **(b)**.

a. Renforcer le sentiment d'appartenance à la famille judiciaire.

972. La juridiction prud'homale est considérée comme étant une juridiction pas comme les autres, ainsi les conseillers prud'hommes ont toujours eu un sentiment d'exclusion de la communauté judiciaire³²¹⁴. Il est par conséquent important de réévaluer cette institution pour renforcer son appartenance au corps juridictionnel³²¹⁵.

973. Organiser des échanges entre les magistrats et les conseillers et leur permettre d'assister systématiquement aux audiences de la cour d'appel. D'une part, ce renforcement du sentiment d'appartenance à l'institution judiciaire peut passer par le renforcement de certaines mesures, en accordant plus d'attention au bon fonctionnement de

³²¹² G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, Droit du travail, Dalloz 2022, 35^e éd., p. 126.

³²¹³ V. Dans ce sens nos explications *infra.*, note 3220 de bas de page.

³²¹⁴ Les conseillers prud'hommes sont souvent perçus par les justiciables, les avocats, les magistrats professionnels comme étant des juges à part entière.

³²¹⁵ La réévaluation de cette juridiction peut se faire à travers le renforcement de sa place par rapport aux autres juridictions en les dotant des moyens matériels (locaux pour l'exercice de leur mission, matériels informatiques, etc.) et humains (formations des conseillers prud'hommes, embauche de personnel, etc.) nécessaires à son fonctionnement.

la juridiction prud'homale³²¹⁶. D'autre part, il faut organiser des échanges réguliers entre les magistrats professionnels, les cours d'appel et les conseillers prud'hommes. Cela leur permettrait d'échanger sur des questions de droit³²¹⁷. En outre, il faut leur permettre d'assister systématiquement aux audiences et aux délibérés des chambres sociales pour acquérir de bonnes pratiques professionnelles, sur les formalités des audiences, sur la rédaction et la motivation des décisions, etc.³²¹⁸

974. Le système du tribunal judiciaire favorable aux propositions. Le système actuel de regroupement du contentieux au sein du tribunal judiciaire adopté récemment en France permet d'aboutir à un meilleur partage de la culture entre conseillers et magistrats professionnels³²¹⁹, mais cela suppose un renforcement des moyens humains et matériels. D'autres mesures peuvent être prises pour renforcer ce sentiment d'appartenance à l'institution judiciaire et réaffirmer la place de la juridiction du travail par rapport aux autres juridictions.

b. Réaffirmer la place de la juridiction du travail par rapport aux autres juridictions.

975. Il n'importe pas seulement d'assurer les moyens humains et matériels à la juridiction du travail pour améliorer son fonctionnement, mais également de réaffirmer sa place par rapport aux autres juridictions³²²⁰. Dans ce sens, plusieurs mesures peuvent être prises notamment par le changement de la dénomination du conseil de prud'hommes en

³²¹⁶ Autrement dit, ces magistrats professionnels doivent changer le regard porté sur les conseillers prud'hommes, et les considérer comme étant des juges à part entière.

³²¹⁷ Rapport n° 11, 2018-2019 sur le projet de programmation de 2018-2022 et de réforme pour la justice, *op.cit.*

³²¹⁸ V. dans ce sens : N. Alvares-Pujana, « La motivation des jugements prud'homaux », RPDS, 1989, p. 115.

³²¹⁹ Depuis le 1^{er} janvier 2020, les tribunaux de grande instance et les tribunaux d'instance ont fusionné en formant le tribunal judiciaire.

³²²⁰ La juridiction prud'homale présente d'importantes spécificités, tout d'abord, elle a pour mission principale de concilier les parties (C. trav. L. 1411-1), mais dans la pratique cette conciliation aboutit rarement. Ensuite, c'est une juridiction paritaire composé d'un nombre égal d'employeur et de salarié issue du monde du travail (C. trav. L. 1421-1), ce système entraîne, l'obligation, en cas de partage des voix, de recourir à un juge « départiteur », mais depuis la loi du 6 août 2015, cette intervention ne suppose plus un partage des voix (C. trav., art. L. 1454-1-1 2°). En outre, ce système de paritarisme cause un taux élevé d'appels du fait qu'il donne à une petite minorité des citoyens, les chefs d'entreprise, un poids égal à celui de la grande majorité des salariés, notamment les salariés. Par ailleurs, on lui reproche l'absence de magistrat professionnel qui produit parfois un éloignement du droit, ainsi que sa compétence créatrice d'un éclatement du contentieux social, qui présente le risque de donner aux conseils de prud'hommes l'illusions qu'ils peuvent agir en marge des règles applicable à l'ensemble des juridictions. Enfin, sa crédibilité est mise en cause par les justiciables, dont les attentes en termes de célérité de traitement des litiges ne sont pas satisfaites. Par conséquent, tous ces indices laissent penser que la juridiction prud'homale est toujours considérée comme n'étant pas une juridiction à part entière, d'où l'intérêt de réaffirmer sa place par rapport aux autres juridictions. V. Dans ce sens : A. Lacabarats, « Pour une réforme de la justice du travail », les cahiers de la justice 2015, p. 219 ; A. Canayer, N. Dellatre, C. Péret et P. Guny, La justice prud'homale au milieu du gué, Rapport déposé le 10 juillet 2019, n° 653, 116 p ; E. Serverin, Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018 ; baisse des demandes, concentrations des litiges, juridictionnalisation de leur traitement, juill. 2019, 65 p.

« Juridiction prud'homale »³²²¹, ou « Juridiction du travail », ce qui pourrait changer les regards envers les juges prud'homaux, les doter d'un uniforme unique, etc³²²².

976. Une toge pour les conseillers prud'homaux. Dans un premier temps, il faut souligner que les membres du conseil de prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendues à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions³²²³. Nous proposons également de prévoir une toge spécifique aux juges prud'homaux à l'instar des autres juges professionnels³²²⁴. Ceci pourrait entraîner des répercussions tant pour les juges prud'homaux eux-mêmes que pour les justiciables. Par conséquent, cela pourrait renforcer le sentiment d'appartenance de ces juges au corps judiciaire et leur donner la place qu'ils méritent³²²⁵, et contribuer ainsi à faire apparaître aux yeux du justiciable les conseillers prud'hommes pour ce qu'ils sont, c'est-à-dire des juges³²²⁶.

977. Remplacement de la dénomination de « conseil de prud'hommes » par « juridiction du travail » ou « juridiction prud'homale ». Dans un deuxième temps, nous proposons également un changement de la dénomination du conseil de prud'hommes en tribunal de prud'hommes, car les termes de « conseil » et de « conseillers » peuvent être ambigus et induire les justiciables en erreur quant à la nature de la procédure qu'ils engagent³²²⁷. Par conséquent, le changement de dénomination du conseil de prud'hommes en tribunaux de prud'hommes serait de nature à revaloriser la fonction du conseiller prud'homme et à lever tout doute quant à la nature juridictionnelle de cette instance³²²⁸.

978. Cette proposition de renforcement de l'appartenance des juges prud'homaux ou de la juridiction prud'homale d'une manière générale au corps judiciaire ne sera pas applicable sur la juridiction du travail marocaine puisqu'il s'agit d'une juridiction composée de juges professionnels, mais cela ne veut pas dire que cette instance marocaine ne rencontre pas le même type de problèmes. Cette dernière, comme nous l'avons déjà expliqué, subit un

³²²¹ Selon le dictionnaire juridique, le mot « Tribunal », est un vocable générique employé pour désigner toutes les juridictions chargées de résolution de contentieux de droit privé (conseils de prud'hommes, tribunal de grande instance, tribunal de commerce, etc.) ; V. G. Cornu, Association Henri Capitant, Vocabulaire juridique, 14^e éd., puf, Quadrige, Paris, 2022.

³²²² Cela a été déjà proposé V. Rapport n° 11, 2018-2019 sur le projet de programmation de 2018-2022 et de réforme pour la justice, *op.cit.*

³²²³ V. C. trav., français, art. D. 1442-25, cet article a été créé par décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – art. (V).

³²²⁴ La proposition d'un uniforme pour les conseillers prud'hommes pourrait changer la vision des justiciables vis-à-vis de ces juges non professionnels qui apparaîtraient comme des juges à part entière.

³²²⁵ *Idem.*

³²²⁶ Rapport n° 11, 2018-2019 sur le projet de programmation de 2018-2022 et de réforme pour la justice, *op.cit.*

³²²⁷ *Idem.*

³²²⁸ Rapport n° 11, 2018-2019 sur le projet de programmation de 2018-2022 et de réforme pour la justice, *op.cit.*

manque de moyens important qui cause son dysfonctionnement. C'est, pour cela, que nous avons proposé d'injecter plus de moyens humains et matériels pour son bon fonctionnement.

979. Enfin, les procédures devant les juridictions du travail en France comme au Maroc deviennent de plus en plus complexes. C'est la raison pour laquelle, il faut simplifier les règles procédurales applicables, devant ces instances spécialisées dans le contentieux individuel du travail.

B. La simplification des procédures devant le bureau de jugement.

980. Au-delà des mesures d'ordre matériel et humains, nécessaires au bon fonctionnement de la juridiction du travail, d'autres voies doivent être explorées afin de simplifier les règles procédurales applicables devant ces instances. L'introduction d'une procédure de mise en état, mieux structurée, joue un rôle dans leur mission de jugement **(1)**. Ensuite, la facilitation des règles relatives aux échanges contradictoires **(2)** pourrait améliorer son fonctionnement et rendre cette institution plus accessible, en droit du travail français comme en droit du travail marocain.

1. Une procédure de mise en état bien structurée.

981. La procédure devient de plus en plus complexe, tant devant le conseil de prud'hommes que devant la juridiction du travail marocaine. Ceci ne facilite pas l'accès des justiciables à ces instances spécialisées dans le contentieux individuel du travail. La simplification de cette procédure est indispensable pour leur bon fonctionnement, ainsi que pour les justiciables qui les saisissent en cas de conflit du travail. De ce fait, il faut procéder à une simplification de cette procédure en l'occurrence de la mise en état en matière prud'homale **(a)** et en matière du droit du travail marocain **(b)**.

a. La mise en état en matière prud'homale.

982. Nouveau pouvoir de mise en l'état. Dans le but de renforcer le pouvoir juridictionnel des conseils de prud'hommes, le décret de 2016³²²⁹ donne au bureau de conciliation et d'orientation le pouvoir d'assurer la mise en état, qui permet de procéder aux débats contradictoires, échanges de pièces et de conclusions en vue de mettre l'affaire en état d'être jugée³²³⁰. À cet effet, il peut ordonner toutes les mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux³²³¹. L'objectif du législateur est de rationaliser et d'accélérer le traitement des affaires, mais cela n'a pas abouti, car cette procédure introduite ne permet pas de réduire les délais³²³².

983. Formation approfondie des conseillers prud'homaux assurée par l'école nationale de la magistrature. En effet, l'absence de connaissance suffisante des conseillers prud'hommes des nouvelles procédures applicables, l'intervention concernant la mise en état dès la conciliation³²³³, et l'absence d'obligation du défendeur de répondre au demandeur avant la conciliation³²³⁴ sont des causes de rallongement des procédures prud'homales³²³⁵. À partir de là, l'exigence d'une formation continue des conseillers prud'homaux salariés et employeurs — assurée notamment par l'école nationale de la magistrature — est indispensable pour ces juges prud'homaux³²³⁶. Il faut, par conséquent, une formation théorique et pratique relative aux nouvelles procédures prud'homales puisqu'elles deviennent de plus en plus techniques³²³⁷. En outre, cela permettrait une bonne pratique de la mise en état par tous les conseillers prud'hommes, qui devaient être à jour sur les nouvelles règles procédurales, afin d'assurer une meilleure qualité de la justice par un personnel bien formé en la matière par des professionnels³²³⁸.

984. L'obligation de fournir des éléments nécessaires pour assurer la mise en l'état et faciliter les échanges. Par ailleurs, l'échange contradictoire des arguments des deux parties permet aux conseillers prud'hommes d'avoir plus de détails et d'explications sur

³²²⁹ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

³²³⁰ C. trav., français, art. R. 1454-1, modifié par Décret n° 2016-660, *op.cit.*- art. 13, en vigueur depuis le 26 mai 2016.

³²³¹ C. trav., français, art. R. 1454— 19-1.

³²³² Les conseillers prud'hommes pratiquent de manière inégale la mise en état, car ils ne maîtrisent pas suffisamment les procédures prud'homales. Certes, cette procédure a réduit la multiplication des renvois au cours de l'audience de jugement, mais il faut souligner que la mise en état intervient dès le stade du BCO ce qui peut rallonger les délais.

³²³³ Le problème se pose lorsque le bureau de conciliation envoie l'affaire devant le bureau de jugement dans la précipitation sans qu'elle soit en état d'être jugée. Dans ce cas, la mise en l'état par le bureau de jugement se conçoit aisément, ceci peut par conséquent prolonger le délai de traitement du dossier au lieu de les raccourcir.

³²³⁴ *Idem.*

³²³⁵ *V. supra.*, note 3232 de bas de page.

³²³⁶ Notamment, une formation pratique permettant aux juges prud'homaux d'assister régulièrement aux audiences de la chambre sociale de la cour d'appel, pour acquérir de bonnes pratiques procédurales et une formation théorique, à assurer par l'école nationale de la magistrature, pour la mise à jour sur les règles procédurales adoptées par les nouvelles réformes récentes.

³²³⁷ *Idem.*

³²³⁸ *Idem.*

l'affaire en vue de s'efforcer de les concilier³²³⁹ ou de les juger immédiatement en cas d'absence de conciliation si l'affaire est en l'état d'être jugée³²⁴⁰. L'objectif est d'aboutir à un meilleur traitement des contentieux individuels du travail, soit par voie de conciliation, ou un via un jugement rapide et efficace. C'est dans ce contexte qu'il faut introduire l'obligation du défendeur de fournir des éléments suffisants à la juridiction, en répondant au demandeur, afin d'assurer cet échange contradictoire important pour le bon déroulement de la procédure³²⁴¹.

985. Consacrer plus de temps pour les parties pour préparer leur dossier. En outre, le fait de donner plus de temps à la procédure prud'homale laisserait davantage de temps aux parties et aux conseillers pour bien préparer leur dossier en amont de l'audience de conciliation et de l'audience de jugement, ce qui permettrait un meilleur traitement du contentieux individuel du travail³²⁴². Qu'en est-il en matière de droit du travail marocain ? Nous avons vu que la procédure devant le tribunal de première instance est complexe, une raison de plus pour la simplifier afin de faciliter l'accès à cette juridiction du travail.

b. La mise en état en matière du droit du travail marocain.

986. Les délais de procédure juridictionnelle sont très complexes et longs³²⁴³, décrits ainsi comme une source de frustration et de désillusion pour les justiciables³²⁴⁴. C'est pour cela qu'il faut simplifier cette procédure, notamment la mise en état, signe de la lenteur de la procédure en droit du travail marocain.

987. Les règles de procédures applicables devant le tribunal de première instance sont les mêmes que celles applicables devant la cour d'appel³²⁴⁵. D'une manière générale, le juge rapporteur marocain est un juge professionnel. C'est lui, qui procède à l'instruction de l'affaire, lorsqu'elle est en état d'être jugée et qui dresse un rapport détaillé comportant les incidents de procédure et l'accomplissement des formalités légales, les faits et les moyens

³²³⁹ V. C. trav., français, art. R. 1454-10, modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 43, en vigueur depuis le 26 mai 2016.

³²⁴⁰ C. trav., français, art. R. 1454-18, modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 14.

³²⁴¹ Rapport n° 11, 2018-2019 sur le projet de programmation de 2018-2022 et de réforme pour la justice, *op.cit.*

³²⁴² V. *supra.*, note 3232 de bas de page.

³²⁴³ Commission internationale de Juristes (CIJ), Accès à la justice. Les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, Genève, octobre 2013, p. 40.

³²⁴⁴ *Idem.*

³²⁴⁵ CPC, Marocain, art. 45, al. 2 dispose que : « les attributions dévolues par les articles précités (329, 331, 332, 335, 336, 342 et 344 CPC) à la Cour d'appel, à son premier président ou au conseiller rapporteur sont exercées respectivement par le tribunal de première instance, son président ou le juge rapporteur ».

des parties, des conclusions, etc. »³²⁴⁶. En matière sociale, la procédure est en principe orale. De plus, le législateur laisse le choix soit de recourir au « juge rapporteur », soit « au juge chargé de l'affaire » ou « au président de l'audience »³²⁴⁷. Cependant, le recours à la procédure orale est très rare et l'écrit prime sur l'oralité, d'autant que le recours à cette option n'est pas automatique³²⁴⁸.

988. Le recours systématique à la procédure de mise en l'état permettrait de gagner le temps. En conséquence, le recours automatique à la procédure de mise en état, notamment au juge rapporteur, est important³²⁴⁹ dans le traitement des contentieux individuels du travail. Cela permettrait en effet d'éclairer le juge, de comprendre l'affaire et de préparer le dossier avant l'audience, ce qui peut réduire ou éviter tout rallongement inutile de la procédure³²⁵⁰. Il s'agit d'adapter les règles de la procédure ordinaire applicable devant le tribunal de première instance à la situation assez particulière des salariés³²⁵¹. Par ailleurs, il faut sensibiliser les juges des tribunaux de première instance à l'utilisation de leurs pouvoirs de façon effective, car ce n'est qu'avec cela qu'ils peuvent orienter les débats et accélérer la procédure³²⁵².

989. Enfin, la simplification des échanges pendant la phase de jugement est importante pour la rapidité de la procédure et l'efficacité du traitement des contentieux du travail. Cela ne s'applique pas seulement à la procédure prud'homale, mais aussi à la procédure en matière du droit du travail marocain.

2. La facilitation des échanges entre les parties

990. Au vu de la complexité de la procédure en matière de contentieux individuels du travail, les parties aux litiges voient le délai de traitement des dossiers prolongé inutilement.

³²⁴⁶ *Idem.*

³²⁴⁷ V. Les dispositions de l'article 45, al. 3 du Code de procédure civile marocain.

³²⁴⁸ V. La procédure est en principe orale, mais dans la pratique c'est l'écrit qui domine, et par ailleurs, la constitution d'un avocat est obligatoires.

³²⁴⁹ Ce recours automatique à la mise en état en matière sociale permettrait de mieux comprendre le dossier et se préparer, pour une éventuelle solution adaptée, soit par voie de conciliation, ou de jugement selon le cas. Ce qui permettrait ainsi, d'éviter tout prolongement inutile de la procédure.

³²⁵⁰ *Idem.*

³²⁵¹ Nous avons vu que la procédure est assez complexe en matière de litiges du travail, elle est en principe orale, mais dans la pratique, l'écrit prime sur l'oralité. Plusieurs efforts ont été faits par le législateur afin d'adapter cette oralité avec la pratique en introduisant des facilités. En dépit de cela la procédure est de plus en plus complexe, face à une classe salariale très pauvre et ignorante des règles de procédure, d'où l'intérêt d'adapter cette oralité qui a pour objectif de leur faciliter l'accès à cette juridiction. En outre, les règles applicables devant cette juridiction sont les mêmes qu'en cause d'appel, en conséquence, il faut adapter ces règles avec la procédure en matière du droit du travail et en prenant en considération la situation précaire des salariés. Cette proposition reste très essentielle pour faciliter la procédure en matière de conflit du travail d'une part et l'accès à la juridiction du travail d'autre part.

³²⁵² *Idem.*

C'est la raison pour laquelle, il faut simplifier les échanges entre les parties afin d'accélérer le traitement des affaires en matière prud'homale **(a)** aussi bien qu'en matière de droit du travail marocain **(b)**.

a. La simplification des échanges en matière prud'homale.

991. La possibilité d'échanges électroniques. Dans le cadre des échanges entre les parties évoquées ci-dessus³²⁵³, le législateur français a pour objectif d'organiser une mise en état des dossiers à la première audience du bureau de jugement, afin de limiter le nombre de renvois. Or, ce délai de procédure se voit parfois inutilement prolongé à cause d'incidents liés à la complication des procédures, ou encore de prolongations dilatoires du défendeur, etc. Pour éviter ce genre de difficultés, le barreau de Paris a mis en place une permanence qui peut être saisie en amont par voie électronique³²⁵⁴. Ce dispositif compris comme un corps de règles internes de bonne conduite permet de résoudre ces incidents de procédure³²⁵⁵. Le Conseil national des barreaux et la Conférence des bâtonniers demandent que chaque cour d'appel veille à l'harmonisation des pratiques entre les conseils de prud'hommes de son ressort et publie sur son site Internet le protocole ou les bonnes pratiques accessibles aux barreaux extérieurs³²⁵⁶.

992. Afin de réellement être en mesure de rendre les échanges plus rapides et éviter les renvois d'audience, il serait utile aussi que la procédure puisse se faire par voie électronique. Les conseillers pourraient simplement s'assurer, en lien avec le greffe, dans une procédure dématérialisée, que les parties procèdent bien aux échanges contradictoires dans les délais qui leur ont été impartis, avant de constater que l'affaire est en état d'être jugée, sans qu'il soit nécessaire de convoquer les parties en audience³²⁵⁷.

993. Écarter les débats communiqués tardivement afin d'éviter tout rallongement inutile de la procédure. D'autre part, pour faire face au prolongement dilatoire de certains défendeurs, le législateur français a introduit la possibilité pour le bureau

³²⁵³ V. *supra.*, n° 982 et suiv.

³²⁵⁴ Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport du 19 avril 2019, *op.cit.*

³²⁵⁵ *Idem.*

³²⁵⁶ J. Vidal, La procédure prud'homale, LexisNexis, Paris, 2018, p. 57.

³²⁵⁷ Rapport n° 11, 2018-2019 sur le projet de programmation de 2018-2022 et de réforme pour la justice, *op.cit.*

de jugement d'écarter des débats toutes les pièces communiquées trop tardivement³²⁵⁸. En effet, ce dispositif existe déjà dans le Code de procédure civile français³²⁵⁹, mais il est très rarement pratiqué devant les conseils de prud'hommes³²⁶⁰. Cette nouvelle procédure permettra sûrement de rendre la procédure plus efficace surtout pour éviter tout rallongement dilatoire des défendeurs dû à la multiplication des renvois inutiles³²⁶¹. Quant aux procédures en matière de conflit du travail marocain, elles rencontrent les mêmes problématiques en raison de la lenteur, la complexité de la procédure, etc. C'est dans ce contexte que le législateur a mené plusieurs démarches pour la digitalisation de la procédure, afin de faciliter les échanges et pour la rapidité des procédures.

b. Faciliter les échanges en matière de droit du travail marocain.

994. Les échanges par voie électroniques afin de faciliter l'accès à la justice. Dans le but de faciliter l'accès à la justice, les échanges entre les parties doivent être réalisés par voie électronique par exemple, c'est ce qui a été évoqué lors de l'ouverture de l'année judiciaire 2022³²⁶². La digitalisation du système judiciaire figure en tête des priorités stratégiques du ministère pour cette année de 2022³²⁶³. À ce titre, le département de la justice s'engage à poursuivre le déploiement des projets inscrits dans le schéma directeur de transformation numérique lancé depuis 2020³²⁶⁴. Cela s'effectue à travers, la concrétisation du portail intégré d'accès à la justice, la mise en œuvre du programme de généralisation des échanges électroniques des documents, la réhabilitation de l'infrastructure numérique, la modernisation et la centralisation du casier judiciaire, ainsi que la mise en œuvre de la stratégie nationale de cybersécurité, entre autres³²⁶⁵. Sans oublier les chantiers, liés à la gestion des caisses des tribunaux, notamment la généralisation du paiement électronique

³²⁵⁸ « Sont écartés des débats les prétentions, moyens et pièces communiquées sans motif légitime après la date fixée pour les échanges et dont la tardivité porte atteinte aux droits de la défense », C. trav., français, art. R. 1454-19, al. 3, modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 15, en vigueur depuis le 26 mai 2016.

³²⁵⁹ V. Dans ce sens les dispositions de l'article 16 du Code de procédure civile français, cet article a été modifié à plusieurs reprises d'abord, par le Conseil d'État de 1875, 1905, 1948 à 1951, 1979-10-12 Rassemblement des nouveaux avocats de France et autres, JCP 1980, II, 19288. Ensuite, par le Décret 76-714 1976-07-29 art. 1 JORF 30 juillet 1976, le Décret 81-500 1981-05-12 art. JORF, 14 mai 1981, et enfin par le Décret 81-500 1981-05-12 art. 6 JORF 14 mai 1981.

³²⁶⁰ M. Beckers, « La réforme de la procédure prud'homale : L'illusion de l'efficacité », RDT, 2017, p. 279.

³²⁶¹ V. Dans ce sens, Cons. Prud. Paris, 16 nov. 2016, n° 15/08524 : « le conseil de prud'hommes à condamné une société, en vue des seuls éléments versés par le salarié, rejetant toutes les pièces produites quelques jours avant l'audience par l'avocat de l'employeur pour justifier le licenciement ».

³²⁶² V. Dans ce sens : La loi de finances 2022 sur le site du ministère de l'Économie et des Finances. V. Le lien suivant : <https://www.finances.gov.ma/fr/vous-orientez/Pages/plf2022.aspx>

³²⁶³ V. Le site : www.maroc.ma, le lien suivant : Ouverture de la nouvelle année judiciaire 2022, *op.cit.*, V. <https://www.maroc.ma/fr/actualites/ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022>

³²⁶⁴ *Idem*.

³²⁶⁵ Justice : A. Ouahbi expose ses priorités stratégiques pour l'année 2022, le matin, le : 03 novembre 2021. V. <https://lematin.ma/express/2021/justice-abdellatif-ouahbi-expose-priorites-strategiques-2022/366913.html#>

multicanal et l'installation des terminaux de paiement électronique (TPE)³²⁶⁶. La digitalisation du secteur de la justice permettrait bel est bien d'améliorer l'accès des justiciables à toutes les juridictions dont font partie bien évidemment les tribunaux de premier degré spécialisés dans le contentieux individuel du travail. Le Maroc doit continuer, voir multiplier ses efforts dans ce sens pour une meilleure qualité de la justice.

995. En conclusion, la procédure devant la juridiction du travail continue jusqu'au prononcé du jugement, puis jusqu'aux voies de recours si les justiciables ne sont pas satisfaits de la décision de premier degré. L'exécution du jugement et la phase finale des contentieux individuels du travail rencontrent parfois certaines difficultés d'application. En conséquence, le processus de simplification doit être étendu jusqu'aux phases d'exécution et aux voies de recours. Ceci permettrait de valoriser les jugements pris par ces instances et de les rendre plus efficaces.

³²⁶⁶ *Idem.*

CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE

996. L'amélioration des règles procédurales applicables devant la juridiction du travail en France et au Maroc. Certes, le conseil de prud'hommes en France et le tribunal du premier degré au Maroc rencontrent les mêmes difficultés procédurales, mais les deux instances sont tout à fait différentes³²⁶⁷. De ce fait, il faut proposer des solutions en prenant en considération la particularité de chaque tribunal et le contexte historique de chaque pays. L'imitation aveugle des lois ou des solutions adoptées ailleurs sans ces considérations provoquerait des complications au niveau procédural et au niveau organisationnel. Dans ce chapitre, nous avons opté pour une restructuration de la procédure applicable devant chaque juridiction du travail, qui consiste à introduire des modifications sans bouleversement du système actuel. En effet, l'introduction de changements trop importants et la mise en place des réformes successives provoquent parfois le chaos sans finalement aboutir aux résultats escomptés³²⁶⁸.

997. L'harmonisation des règles de prescription. D'une part, nous avons proposé de revoir les délais de prescription, car c'est le premier obstacle à la saisine de la juridiction du travail. Les justiciables doivent avant tout faire attention aux délais de prescriptions et bien préparer leurs dossiers. En matière prud'homale, la durée de prescription a été drastiquement réduite avec des réformes successives³²⁶⁹. Le législateur a essayé de les harmoniser, voire de les assouplir à travers des clauses dans le contrat de travail, qui sont très limitées et rarement applicables dans la pratique³²⁷⁰. En dépit, de ces efforts, ces délais sont très diversifiés et complexes, d'où l'intérêt de revenir aux anciennes règles de prescriptions du droit commun, ou au moins les unifier en un seul délai unique pour faciliter la tâche tant pour les justiciables que pour les juges³²⁷¹. C'est ce qui a été adopté par le législateur marocain, les délais de prescriptions régis par le C.O.C sont diversifiés³²⁷². Depuis, l'entrée en vigueur du Code du travail marocain³²⁷³, ils sont désormais fixés à deux

³²⁶⁷ V. *supra.*, n° 5 et suiv.

³²⁶⁸ A. Lacabarats, président de chambre à la Cour de cassation, « L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle », *op.cit.* ; A. Canayer, N. Delattre, C. Féret et P. Gruny, Rapport d'information n° 653, du 10 juillet 2019, *op.cit.* ; Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport à Monsieur le premier Ministre, 19 avr. 2017, 17 p, *op.cit.*

³²⁶⁹ M. Poirier, « Éviter le couperet de la prescription, après la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi », *op.cit.* ; La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi et l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, *op.cit.*, etc.

³²⁷⁰ V. *supra.*, n° 869 et suiv.

³²⁷¹ *Idem.*

³²⁷² V. Dans ce sens : les dispositions des articles 387 et 388 du Dahir (9 ramadan 1331) formant le Code des obligations et des contrats (B.O. 12 septembre 1913).

³²⁷³ Dahir n° 1-03-194 11 septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, *op.cit.*

ans³²⁷⁴, mais ce délai reste très court et doit être rectifié³²⁷⁵. De même, le délai de prescriptions qui régit le C.O.C en matière du contrat de travail n'a pas été rectifié, c'est pour cela que nous avons demandé une harmonisation des dispositions du COC relatives à la prescription en matière de droit du travail, avec les dispositions de prescriptions du Code du travail afin de mettre fin à tous amalgames³²⁷⁶.

998. Faciliter les formalités de saisine. Après avoir vérifié les délais de prescription, les justiciables doivent par la suite saisir le tribunal spécialisé en la matière. Cette saisine doit être aussi simplifiée pour qu'ils puissent accéder facilement à cette juridiction, parce que les réformes qui l'ont soumise à certaines formalités l'ont rendue de plus en plus complexe. Sa restructuration, c'est-à-dire la simplification des règles actuelles, déjà mises en place sans changement radical, est indispensable. C'est la raison pour laquelle nous avons recommandé le maintien de cette nouvelle procédure, qui permettrait malgré les critiques de faciliter les échanges, préparer les dossiers, éviter les renvois et les prolongations inutiles. En droit du travail marocain, la situation est un peu différente par rapport au droit français, la procédure de saisine est orale, mais dans la pratique c'est l'écrit qui domine. Dans le but de faciliter l'accès au juge du travail, le législateur marocain a laissé le choix de saisir le tribunal par voie orale ou à l'écrit. Mieux encore, il a donné la possibilité aux parties de déposer des observations sur papier libre, sans se soucier des formalités complexes et très lentes posées en matière civile³²⁷⁷. Ceci semble convenir à la procédure orale spécifique en matière sociale, simple et sans complication.

999. Simplifier les règles de comparution et d'assistance. La question de la simplification des règles relatives à la comparution et l'assistance des parties concerne la juridiction du travail marocaine et le conseil de prud'hommes en France. Ces règles représentent un outil d'égalité des armes entre les justiciables devant la justice³²⁷⁸. En droit du travail français, les parties devaient autrefois comparaître en personne devant le conseil de prud'hommes³²⁷⁹. Désormais, le législateur a mis fin à cette obligation de comparution³²⁸⁰, ce qui a été beaucoup critiqué, le législateur a essayé d'atténuer cela en sanctionnant le défaut de comparution, en laissant en même temps, la possibilité au BCO de

³²⁷⁴ C. trav., marocain, art. 395.

³²⁷⁵ V. *supra.*, n° 319 et s. ; 876 et s.

³²⁷⁶ *Idem.*

³²⁷⁷ CPC, marocain, art. 276.

³²⁷⁸ A. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. ouvr. 2004, n° 788, pp. 158-788, *op.cit.*

³²⁷⁹ V. C. trav., français, R. 1453-1 qui dispose que les : « les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter », *op.cit.*

³²⁸⁰ Avant la modification de l'article R. 1453-1 du Code du travail par le Décret de 2016, cet article disposait que : « Les parties ne comparaissent en personne, sauf à se faire représenter en cas de motif légitime ».

faire comparaître les parties en personne³²⁸¹, de même que le juge du bureau de jugement qui peut bénéficier des dispositions de l'article 184 du Code de procédure civile³²⁸². L'application effective de cet article serait sûrement utile pour une bonne accessibilité à cette instance. Par conséquent, c'est au juge prud'homal d'exercer amplement les pouvoirs qui lui ont été attribués par la loi. En droit du travail marocain, les parties doivent comparaître en personne surtout à la première audience de conciliation³²⁸³ et à défaut cela est sanctionné par la radiation. L'objectif du législateur marocain est de réussir cette procédure de conciliation, ici nous avons proposé certaines rectifications pour adapter ces règles à la procédure en matière de contentieux individuels du travail.

1000. S'agissant de l'assistance en matière prud'homale, les parties ont désormais la faculté de se faire assister ou représenter³²⁸⁴. Cela signifie que l'assistance ou la représentation n'est qu'un choix et c'est aux parties de décider ou non de se faire représenter ou assister³²⁸⁵. La pratique prud'homale montre que les justiciables sont généralement assistés ou représentés par un défenseur³²⁸⁶, sauf en matière de référé où ils viennent souvent seuls³²⁸⁷. De ce fait, l'assistance ou la représentation systématique d'un avocat ou d'un défenseur syndical au côté des parties devant le conseil de prud'hommes semble nécessaire, car la procédure devant le conseil de prud'hommes devient de plus en plus technique depuis les dernières réformes³²⁸⁸. En droit du travail marocain, l'assistance ou la représentation des parties est soumise à certaines restrictions³²⁸⁹. Nous avons proposé pour cela l'introduction de l'avocat au premier degré comme en appel, car la procédure est généralement écrite, malgré la possibilité laissée par le législateur de choisir entre l'oralité ou l'écrit. Nous avons proposé aussi une assistance par un défenseur syndical à l'instar de la législation française et parallèlement, un renforcement du système de l'aide juridictionnelle pour une efficacité de ces mesures.

1001. Plus de moyens budgétaires et humains pour le bon fonctionnement des juridictions du travail et au Maroc. Par ailleurs, l'étude de plusieurs rapports, concernant la situation de la justice au Maroc et en France révèle souvent le manque important de

³²⁸¹ C. pr. trav., français, art. R. 1454-1, *op.cit.*

³²⁸² Cet article précise que : « Le juge peut, en toute matière, faire comparaître personnellement les parties ou l'une d'elles », version en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1976.

³²⁸³ CPC, marocain, art. 275.

³²⁸⁴ C. trav., français, art. R. 1453-1, *op.cit.*

³²⁸⁵ *Idem.*

³²⁸⁶ E. Serverin, *Agir aux prud'hommes, hier et aujourd'hui*, Dr. ouvr. 2014, n° 796, p. 699-706, *spéc.* p. 700, *op.cit.*

³²⁸⁷ V. Orif, « L'instauration souhaitable d'une assistance obligatoire devant les juridictions prud'homales, Action juridique », 2015, n° 221, pp.61-65, *op.cit.*

³²⁸⁸ *Idem.*

³²⁸⁹ CPC, marocain, art. 276, al. 1, *op.cit.*

moyens matériels et humains, de formation des juges ou la non-spécialisation des juges en matière du droit du travail, etc. C'est pour cela, que nous avons insisté sur l'importance d'injecter plus de moyens humains et matériels, outils informatiques, locaux, formations des juges aux techniques de conciliation et aux règles de procédure en matière de conflit du travail au Maroc comme en France. De plus, quelques rectifications doivent être apportées au niveau des pouvoirs juridictionnels octroyés au juge du travail : ils doivent être renforcés. La procédure de mise en état en France comme au Maroc pourrait être restructurée. Il faudrait également affirmer l'appartenance des juges prud'homaux au corps judiciaire, via un uniforme unique à l'instar des juges professionnels, un changement de dénomination du « conseil de prud'hommes » en « Tribunal prud'homal », etc. Cette proposition n'est pas valable pour la juridiction du travail marocaine, car elle appartient bien au système judiciaire et est dotée de magistrats professionnels.

CHAPITRE II : LA VALORISATION DES JUGEMENTS ET LA MODERNISATION DES VOIES DE RECOURS.

« Une justice “professionnelle” est celle qui moyennant suffisamment de moyens, de méthode est apte à rendre effectifs les droits des justiciables dans un délai raisonnable »³²⁹⁰.

1002. Une justice de qualité implique, en plus de moyens suffisants, un délai raisonnable pour le traitement des affaires³²⁹¹. La crédibilité d'une juridiction s'apprécie vis-à-vis à sa capacité à rendre rapidement³²⁹² des jugements de qualité et bien motivés³²⁹³. Toutefois, les études précédentes ont révélé l'existence de pratiques dans certaines juridictions du travail françaises et marocaines tendant à prolonger cette procédure de jugement et à retarder leur exécution³²⁹⁴. Cela entraîne des répercussions tant sur la juridiction du travail en particulier que sur l'ensemble du système judiciaire et sur les droits des justiciables en général³²⁹⁵. Ces conséquences ne résultent pas seulement d'insuffisances de moyens humains et matériels, mais également de la négligence de certains individus³²⁹⁶.

1003. C'est compte tenu de ces analyses que le renforcement de la crédibilité de la juridiction du travail semble indispensable, notamment par l'amélioration de son fonctionnement afin qu'elle soit plus efficace et rapide. D'une part, sa valorisation est une exigence pour qu'elle puisse regagner la confiance des justiciables, en valorisant les décisions qu'elle rend et qui constituent l'arme essentielle de la mise en effectivité du droit du travail (**Section 1**). D'autre part, il semble indispensable de faciliter le droit d'accès à cette juridiction tout le long du parcours judiciaire, depuis la première instance jusqu'à la

³²⁹⁰ D. Arlie, « Pour une meilleure justice prud'homale », RJS 2010, p. 347

³²⁹¹ *Idem.*

³²⁹² F. Ferrand (*dir.*), La procédure civile modélisée, Actes du colloque de Lyon du 12 juin 2003, Éditions juridiques et techniques, 2004 ; F. Ferrand, « Vers des règles transnationales de procédure civile ? Le projet de l'Américain Law Institute et d'Unidroit », Revue des huissiers, janvier-février 2002. Principe n° 3, V. aussi, le principe n° 20 : la décision doit être promptement rendue.

³²⁹³ J.-C. Magendie, Célérité et qualité de la justice. La gestion du temps dans le procès. Rapport remis au Garde des Sceaux, la documentation française, 2004, *spéc.* p. 19 : « la célérité n'est qu'un élément parmi d'autres qui favorise une justice de qualité. Elle n'est pas une valeur en soi ; elle ne constitue pas un objectif en soi. C'est presque le contraire : la justice est rendue à l'issue d'un processus juridictionnel. Le procès est un processus qui réclame du temps. Ce temps est nécessaire ».

³²⁹⁴ V. *supra.*, n° 494 et s.

³²⁹⁵ *Idem.*

³²⁹⁶ Il faut ici citer le comportement de certaines parties qui peut causer le rallongement inutile de la procédure, ou certains juges qui prennent du retard dans la rédaction des décisions. V. Dans ce sens : S. Harir, « Réforme de la prud'homie : focus sur le déroulement de l'instance prud'homale dans le projet de la loi Macron », Gaz. Pal. 2015, pp. 2494-2497, *spéc.* p. 2495.

cassation. Pour ce faire, il faut une modernisation de l'exercice des voies de recours en l'occurrence, l'appel et le pourvoi en cassation qui seront l'objet de notre analyse **(Section 2)**.

SECTION I : LA VALORISATION DES DÉCISIONS PRISES PAR LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

1004. La valorisation des décisions de la juridiction du travail consiste à rendre des décisions de qualité, bien structurées et bien motivées dans un délai raisonnable³²⁹⁷. Cet objectif de célérité ou de rapidité serait également affiché dans les dispositions de plusieurs systèmes juridiques et judiciaires, notamment le système français³²⁹⁸, marocain³²⁹⁹ et même américain³³⁰⁰. Cette notion a été associée à la notion de la qualité de la justice, ce qui montre qu'elle ne doit pas être réalisée au détriment des garanties fondamentales³³⁰¹. Il est donc évident qu'il est nécessaire de concilier la célérité avec l'exigence de respect des principes d'un procès équitable comme l'égalité des armes³³⁰², la motivation des décisions de justice, le droit d'être entendu contradictoirement, etc³³⁰³.

1005. La valorisation des jugements rendus par la juridiction du travail doit prendre en considération les exigences déjà précitées, ce qui ne semble pas facile à réaliser dans la pratique. Il convient, tout d'abord, de mettre en place une méthodologie d'élaboration des jugements permettant une célérité de la procédure de jugement (§ 1) et, ensuite, de faciliter la notification et l'exécution des jugements (§ 2).

§1 : La mise en place d'une méthodologie d'élaboration des jugements.

1006. En matière de contentieux du travail en France³³⁰⁴ comme au Maroc³³⁰⁵, la procédure de jugement, de la saisine à sa notification et à son exécution s'étend souvent sur

³²⁹⁷ D. Arlie, « Pour une meilleure justice prud'homale », RJS 2010, *op.cit.*

³²⁹⁸ Consacré par l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 14 § 3 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques. V. égal. S. Guinchard, « Quels principes pour les procès de demain ? », in Mélanges J. van Compernelle, Bruylant, 2004, pp. 201 et s., *spéc.* p. 236 et s., Les métamorphoses de la procédure à l'aube du troisième millénaire, in Clés pour le siècle, Université Panthéon Assas, Dalloz 2002, *spéc.* p. 1201, M. Raynaud, Le principe de célérité, conférence au Palais de Justice de Paris du 1^{er} mars 1984, Impr. TGI de Paris, 1984.

³²⁹⁹ La procédure devant la juridiction du travail marocaine se caractérise en principe, en plus de sa gratuité, par sa simplicité, sa rapidité et son efficacité. Même si la pratique trahit parfois ces principes, ce sont ces caractéristiques qui marquent généralement l'évolution sociale, judiciaire et juridique de traitement de contentieux individuels du travail.

³³⁰⁰ Federal rules of civil procedure, Rule 1 : « la solution juste et en même temps rapide des litiges apparaît comme un but essentiel ».

³³⁰¹ J.-C. Magendie, Célérité et qualité de la justice. La gestion du temps dans le procès. Rapport remis au Garde des Sceaux, la documentation française, 2004, *spéc.* p. 19, *op.cit.*

³³⁰² A. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. ouvr. 2004, n° 788, pp. 158-788.

³³⁰³ D. Cholet, La célérité en droit processuel, LGDJ, 2006, *spéc.* n° 469, p. 458.

³³⁰⁴ V. *supra*, n° 302 et s.

³³⁰⁵ *Idem.*

une durée excessive³³⁰⁶. Ces décisions, prises par la juridiction du travail, requièrent plusieurs semaines, voire plusieurs mois³³⁰⁷. Cela porte atteinte au principe de la célérité corollaire de la simplification qui est la pierre angulaire de la procédure en matière sociale³³⁰⁸. Par ailleurs, les audiences, la procédure d'échange, les délais des procédures des délibérés et de la mise à disposition paraissent difficiles, longs et complexes³³⁰⁹.

1007. La nécessité aujourd'hui est sans doute d'améliorer la procédure des jugements, en proposant une méthodologie d'élaboration des jugements permettant la facilitation de la procédure. Cela, peut se faire par une organisation des audiences tenues devant la juridiction du travail **(A)** d'une part, et par une réduction des délais de procédure des délibérés et de la mise à disposition des jugements d'autre part **(B)**.

A. L'organisation des audiences tenues devant la juridiction du travail.

1008. Notre analyse consiste ici à améliorer la qualité des audiences en favorisant le respect du principe du contradictoire, qui constitue la garantie essentielle d'un procès équitable. Cela en proposant une répartition équitable du temps consacré aux audiences **(1)** et en évitant le dépôt tardif des pièces et des conclusions **(2)**.

1. Une organisation du temps consacré aux audiences en matière de conflit du travail.

1009. Dans le cadre du respect du principe de l'égalité des justiciables devant la justice, l'organisation du temps consacré aux audiences en matière de contentieux individuels du travail est indispensable en matière prud'homale **(a)** aussi bien que dans les conflits du travail marocain **(b)**.

a. Un temps suffisant au déroulement des audiences prud'homales.

³³⁰⁶ La justice prud'homale toujours au milieu du gué, semaine sociale Lamy, n° 1871, 26 août 2019, pp. 1-2 ; D. Van der Vlist, La fin de la justice prud'homale est-elle écrite ? semaine sociale Lamy n° 1726, p. 5.

³³⁰⁷ Ce qui a été déjà dit lors de notre analyse des dysfonctionnements de la juridiction du travail en France et au Maroc. V. *supra.*, n° 494 et suiv.

³³⁰⁸ S. Guinchard, « Quels principes pour les procès de demain ? », in Mélanges J. van Compernelle, Bruylant, 2004, *op.cit.*

³³⁰⁹ A. Canayer, N. Delattre, C. Féret, P. Gruny, Rapport d'information n° 653 (2018-2019) fait au nom de la commission des affaires sociales et de la commission des lois, déposé le 10 juill. 2019, 116 p.

1010. Dans la pratique prud'homale, la durée des audiences est limitée, les parties ont généralement entre 30 minutes et 1 heure pour se défendre³³¹⁰. Cette durée peut être plus ou moins longue et dépend du nombre d'affaires, car le jour de l'audience plusieurs affaires sont convoquées à la même heure. Le président du conseil de prud'hommes appelle les parties de différentes affaires dans l'ordre de passage, après quoi les audiences commencent³³¹¹. Cependant, les études ont montré qu'en fonction de la situation de certaines juridictions prud'homales et du nombre des affaires qui se présentent devant elles³³¹², l'audience ne prendra que quelques minutes et les parties ne peuvent être malheureusement entendues et défendues à cause d'insuffisance de temps³³¹³.

1011. Accorder plus de temps aux audiences et améliorer les indemnisations du temps de préparation des dossiers. Il faut donc pour cela accorder plus de temps aux audiences³³¹⁴. Cette mesure permettrait de favoriser une défense plus efficace, de réaffirmer la place de la juridiction prud'homale et de rendre le droit du travail plus effectif³³¹⁵. Plusieurs efforts ont été faits dans ce sens. Par exemple, l'étude préparatoire des dossiers préalablement ou postérieurement à l'audience peut être dépassée en raison du nombre de dossiers inscrits au rôle, de la complexité du dossier et des recherches nécessaires, sur autorisation expresse du président du conseil de prud'hommes qui détermine le nombre d'heures indemnissables³³¹⁶.

1012. Gérer le temps en fonction de la complexité de chaque dossier. Par ailleurs, l'option qui permettra au président de l'audience de gérer la durée, en fonction de la complexité du chaque dossier³³¹⁷ est déjà applicable devant la juridiction prud'homale comme devant toutes les autres juridictions civiles³³¹⁸. Les parties sont invitées à exposer

³³¹⁰ C. trav., français, art. D. 1423-65 en vigueur depuis le 26 mai 2016, modifié par décret 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 43.

³³¹¹ Pour la préparation des dossiers préalables à l'audience, les durées sont les suivantes : 30 minutes par audience devant le bureau de conciliation et d'orientation ; 1 heure par audience devant le bureau de jugement ; et 30 minutes devant la formation de référé. Ensuite, pour la préparation des dossiers postérieurement à l'audience et préalablement au délibéré ; 45 minutes par dossier devant le bureau de jugement et 15 minutes par dossier devant la formation de référé.

³³¹² E. Serverin, Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004-2018 ; Baisse des demandes, Concentration des litiges, Juridictionnalisation de leur traitement, Rapport, juillet 2019, 65 p.

³³¹³ Suivi de la réforme de la justice prud'homale, la semaine juridique sociale, Rapport 19 avril 2017, p. 5-7

³³¹⁴ A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail ; vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, Rapport juillet 2014, 105 p, *spéc.* pp. 35-36

³³¹⁵ *Idem.*

³³¹⁶ V. C. trav., français, art. D. 1423-65, *op.cit.*

³³¹⁷ Cette proposition est inspirée des dispositions du Code de procédure civile français, notamment de l'article 440 qui dispose que : « le président dirige les débats. Il donne la parole au rapporteur dans le cas où un rapport doit être fait. Le demandeur, puis le défendeur, sont ensuite invités à exposer leurs prétentions. Lorsque la juridiction s'estime éclairée, le président fait cesser les plaidoiries ou les observations présentées par les parties pour leur défense ». Version en vigueur depuis le 1^{er} décembre 2010, modifiée par Décret n° 2010-1165 du 1^{er} octobre 2010 — art. 5.

³³¹⁸ *Idem.*

leurs prétentions³³¹⁹ et, lorsque la juridiction s'estime éclairée, le président fait cesser les plaidoiries ou les observations présentées par les parties pour leur défense³³²⁰.

1013. En définitive, il en ressort que le législateur français a réagi par rapport à la question de l'organisation du temps consacré aux audiences en matière prud'homale à l'occasion de plusieurs réformes en la matière³³²¹, ce qui entraînera sûrement des conséquences sur la procédure en matière prud'homale et sur les droits des justiciables. Malgré la différence entre les juridictions, la question se pose également en droit marocain. Pour y remédier, il faut revoir le temps consacré aux audiences, réduire le délai de traitement des affaires en matière de contentieux du travail et améliorer ainsi la qualité de la justice.

b. Accorder plus de temps aux audiences en matière de conflit du travail marocain.

1014. Consacrer plus de temps aux audiences. En matière de conflits du travail marocain comme en matière prud'homale, la durée consacrée aux audiences est insuffisante pour le traitement des dossiers à cause de l'encombrement de ces juridictions³³²² et de plusieurs autres problèmes déjà évoqués. Pour faire face à ces problèmes, nous avons proposé d'accorder plus de temps aux audiences pour laisser la possibilité aux juges de traiter convenablement les dossiers et aux parties de correctement se défendre³³²³. Par ailleurs, le juge du travail marocain contrairement au juge prud'homal dispose d'un pouvoir étendu qui peut rendre le droit du travail plus effectif³³²⁴. Le code de procédure civile marocain ouvre au juge du travail une option qui lui permet de gérer l'audience comme il l'entend. Il peut en effet, comme le juge prud'homal, gérer la durée des audiences en fonction de la complexité de chaque dossier.

1015. Améliorer la qualité des jugements. Par conséquent, pour renforcer la crédibilité de la juridiction du travail et donner plus de valeur à ses institutions, il faut

³³¹⁹ CPC, français, art. 440, *op.cit.*

³³²⁰ *Idem.*

³³²¹ On peut citer ici : la loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JORF n° 0181 du 7 août 2015 ; Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF n° 0120 du 25 mai 2016 ; la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n° 0184 du 9 août 2016 ; décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail, JORF n° 0110 du 11 mai 2017.

³³²² Évaluation du système juridique et judiciaire au Maroc au Maroc, Rapport n° 29864, The World Banque, 2003, 106 p.

³³²³ V. Dans ce sens : Le Rapport de la Commission internationale des juristes, accès à la justice — les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, copyright commission internationale de juristes, octobre 2013, 142 p.

³³²⁴ Aux termes des dispositions de l'article 3 du Dahir portant loi n° 1-74-447 (11 ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile marocain (B.O. 30 septembre 1974) : « Le juge doit statuer dans les limites fixées par les demandes des parties et ne peut modifier d'office ni l'objet ni la cause de ces demandes. Il doit statuer toujours conformément aux lois qui régissent la matière, même si l'application de ces lois n'est pas expressément requise par les parties ».

valoriser ses décisions³³²⁵. Cette valorisation consiste à prononcer des décisions de qualité bien motivées dans un délai raisonnable en respectant les principes fondamentaux de la procédure en matière du conflit du travail, notamment le principe d'un procès équitable, égalité devant la justice, etc.³³²⁶

1016. Sensibiliser les juges à l'importance de l'utilisation de leur pouvoir et informer les justiciables de leurs droits. La sensibilisation des juges de la chambre sociale aux dispositions légales offrant ces options est indispensable, notamment s'agissant du pouvoir du président de la juridiction de faire cesser les plaidoiries ou les observations présentées par les parties pour leur défense³³²⁷. Car, les juges du travail ne les utilisent pas systématiquement, leur sensibilisation sur l'importance de jouir de leur pouvoir permettrait de mettre en effectivité le droit du travail et d'éviter la lenteur des procédures³³²⁸. Par ailleurs, il vaudrait mieux informer les justiciables de leurs droits pour éviter tout allongement inutile des procédures et surtout éviter l'encombrement des juridictions³³²⁹. Les salariés se retrouvent parfois avec des demandes mal formées. Dans ce cas, leurs droits seront lésés et leurs intérêts ne seront pas bien protégés. C'est la raison pour laquelle il faut bien les sensibiliser et les informer sur toutes les étapes de la procédure afin de gagner du temps et d'éviter tout encombrement des juridictions et par la suite le prolongement inutile des procédures³³³⁰.

1017. Enfin, en plus de l'application effective des règles relatives au déroulement de l'audience en matière prud'homale et en droit du travail marocain, il serait judicieux d'introduire certaines mesures pour éviter les comportements qui retardent les procédures, notamment en évitant le dépôt tardif des pièces et des conclusions.

2. Éviter le dépôt tardif des pièces et des conclusions.

1018. Le dépôt tardif des pièces et des conclusions constitue une source de lenteur des procédures et de dysfonctionnement de la juridiction du travail en France ³³³¹comme au

³³²⁵ La haute instance du dialogue national du la réforme du système judiciaire au Maroc, Charte de la réforme du système judiciaire, juill. 2013, 224 p, *spéc.* p. 77

³³²⁶ *Idem.*

³³²⁷ V. Le Rapport de la Commission International des juristes, accès à la justice — les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, octobre 2013, *op.cit.*

³³²⁸ *Idem*

³³²⁹ Étude sur l'accès à la justice et aide judiciaire dans les pays partenaires méditerranéens, projet Euromed justice II, 137 p, *op.cit.*

³³³⁰ *Idem.*

³³³¹ V. *supra.*, 494 et suiv.

Maroc³³³². Pour y remédier, il convient d'éviter, ou au moins de limiter, les comportements qui peuvent retarder la procédure en matière prud'homale **(a)** et en matière de conflits de travail marocains **(b)**.

a. Les comportements dilatoires de la procédure de jugement en matière prud'homale

1019. Nouveaux pouvoirs pour le BCO. C'est dans l'objectif de renforcer le pouvoir du bureau de conciliation et d'orientation (BCO) que le décret de n° 2016-660 du 20 mai 2016 est intervenu³³³³, en permettant au conseiller rapporteur d'ordonner toutes les mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux³³³⁴.

1020. Le décret de 2016 introduit la procédure de mise en l'état, mais ne prévoit pas l'ordonnance de clôture de l'instruction. Les dispositions de l'article R. 1454-4 du Code du travail entré en vigueur par le décret de 2016 instaurent une procédure de mise en état, mais il ne prévoyait pas le recours à une ordonnance de clôture d'instruction. Cela permettrait d'éviter le dépôt tardif de nouvelles pièces ou de nouvelles conclusions d'écritures, c'est-à-dire, de fixer une date limite pour communiquer de nouvelles pièces ou des conclusions qui peut être antérieure à la date d'audience ou coïncider avec celle-ci. Est-il envisageable d'introduire cette ordonnance de clôture en matière prud'homale ? Cette formalité convient bien aux procédures écrites, alors que la procédure prud'homale est orale³³³⁵, ce qui permet aux parties d'actualiser leur dossier jusqu'au jour de l'audience³³³⁶. Cette communication tardive des pièces impacte la loyauté des débats et le principe du contradictoire et par conséquent provoque un retard à la procédure de jugement³³³⁷.

1021. Le renforcement de la mise en l'état en fixant des délais de communications des prétentions. Le principe de célérité est considéré ici comme étant bien respecté, notamment par l'introduction des dispositions qui ont pour objectif de rationaliser l'oralité de la procédure³³³⁸. Tel est le cas du renforcement de la mise en état qui permettrait au BCO

³³³² *Idem.*

³³³³ Décret relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, JORF n° 0120 du 25 mai 2016.

³³³⁴ V. C. trav., français, R. 1454-4 entré en vigueur depuis le 26 mai 2016, et modifié par décret n° 2016, art. 13.

³³³⁵ C. trav., français, art. R. 1453-3, créer par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 — art. (V), version en vigueur depuis le 1er mai 2008.

³³³⁶ J. Vidal, La procédure prud'homale, LexisNexis, Paris, 2018, 149 p, *spéc.* p. 69.

³³³⁷ *Idem.*

³³³⁸ Depuis le décret du 20 mai 2016, la place de l'écrit a été considérablement renforcé dans la procédure prud'homale, malgré le fait qu'elle soit orale (C. trav. R. 1453-3). Les parties peuvent débattre contradictoirement les pièces qu'elles auraient formulées par écrit, et surtout lorsqu'elles sont assistées ou représentées par avocat (C. trav. R. 1453-5). De plus, elles peuvent également, notées au dossier ou consignées au procès-verbal toutes les observations et les prétentions qui n'ont pas pu formuler par écrit (V. trav. R. 1453-4).

de fixer les délais et les conditions de communication des prétentions, moyens et pièces. Elle permettrait ainsi de mettre en demeure les parties de produire dans le délai fixé tous les documents utiles, sous peine de radiation de l'affaire (sanction visant le demandeur) ou du renvoi de celle-ci, à la première date utile, devant le bureau de jugement pour plaidoirie (sanction visant le défendeur)³³³⁹. Tel est également le cas de la disposition qui prévoit que lorsque toutes les parties comparantes sont représentées par un avocat, elles doivent rendre des conclusions récapitulatives formalisées comme en procédure écrite³³⁴⁰. De même, il est prévu que sont écartés des débats, les prétentions, les moyens et pièces communiqués sans motif légitime, après la date fixée pour les échanges et dont la tardiveté porte atteinte aux droits de la défense³³⁴¹. Cela permet alors au bureau de jugement de sanctionner le défaut de diligence des parties, tout en veillant au respect du procès équitable³³⁴². En effet, l'absence d'une véritable ordonnance de clôture est regrettable³³⁴³, car le dépôt tardif des pièces et des conclusions provoque la multiplication des renvois devant le conseil des prud'hommes³³⁴⁴. L'introduction d'un tel dispositif en matière prud'homale pourrait réduire la durée des procédures même si elle est contraire au principe de l'oralité³³⁴⁵.

1022. L'instauration de l'ordonnance de clôture pour éviter le dépôt tardif des pièces. C'est dans ce contexte que le nouvel article L. 1454-1-2 du Code du travail a été introduit pour instaurer l'ordonnance de clôture. Il prévoit que les conseillers rapporteurs désignés par le bureau de conciliation et d'orientation ou le bureau de jugement peuvent au titre de la mise en état fixer la clôture de l'instruction par ordonnance, dont une copie est remise aux parties ou à leur conseil. Cette ordonnance constitue une mesure d'administration judiciaire³³⁴⁶. Son instauration devrait permettre de réduire la durée des procédures et d'éviter le dépôt tardif de pièces et/ou des conclusions³³⁴⁷. De plus, le principe de contradictoire sera davantage respecté si les parties qui veulent déposer des pièces et/ou des écritures devant la juridiction sont autorisées à le faire dans un délai fixé avant la date de

³³³⁹ C. trav., français, art. R. 1456-3, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 25.

³³⁴⁰ C. trav., français, art. R. 1453-5, créé par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 12.

³³⁴¹ C. trav., français, art. R. 1454-19, al. 3, modifié par Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 15, en vigueur depuis le 26 mai 2016.

³³⁴² À cet égard, les dispositions de l'article 135 du Code de procédure civile, permettant au juge d'écartier des débats les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile, sont applicables en matière prud'homale (Cass. soc., 7 juin 1995, n° 90-44.079). Cette décision relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (Cass. ch. mixte, 3 févr. 2006 : Bull. civ. ch. mixte, n° 2).

³³⁴³ V. Dans ce sens : Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2015-990 pour la croissance l'activité et l'égalité des chances économiques, n° 3596, présentées par R. Ferrand, 364 p, *spéc.* p. 155

³³⁴⁴ *Idem.*

³³⁴⁵ *Idem.*

³³⁴⁶ CPC, français, art. L. 1454-1-2, al. 5, *op.cit.*

³³⁴⁷ Car après l'ordonnance de clôture, aucune conclusion ne peut être déposée ni aucune pièce produite aux débats, à peine d'irrecevabilité d'office.

l'audience³³⁴⁸. Ce délai devrait laisser aux parties le temps nécessaire pour établir d'éventuelles conclusions sans précipitation³³⁴⁹.

1023. L'ordonnance de clôture complétée par le décret de 2017. En définitive, l'introduction d'une procédure de clôture avant l'audience de plaidoirie constitue un vrai changement dans la procédure prud'homale. Toutefois, les rédacteurs du décret du 20 mai 2016³³⁵⁰ n'ont pas prévu la possibilité de révocation de l'ordonnance de clôture³³⁵¹. Le décret du 10 mai 2017³³⁵² est intervenu pour combler cette lacune et a autorisé la révocation de l'ordonnance de clôture, s'il se révèle une cause grave depuis qu'elle a été rendue ou si le bureau de jugement ne peut immédiatement statuer sur le tout³³⁵³. En conclusion, une vraie procédure de clôture bien complète a été introduite en matière prud'homale qui aura certainement pour effet de rendre la juridiction prud'homale plus efficace et d'éviter tout rallongement dilatoire de la procédure par la multiplication de renvois inutiles³³⁵⁴. Malgré le fait qu'elle soit orale, la procédure devient complexe et trop technique et l'écrit prend de plus en plus de la place depuis les modifications résultant de la loi dite « Macron »³³⁵⁵, ce qui justifie en conséquence, l'introduction d'une telle mesure.

1024. En matière de conflit du travail marocain, le phénomène de lenteur de la procédure de jugement est fortement présent et cause également un dysfonctionnement de la juridiction du travail. L'amélioration de cette situation consiste à éviter ou limiter, comme en matière prud'homale, les comportements qui causent ce retard.

b. Le dépôt tardif des pièces et des conclusions en matière de conflit du travail marocain

1025. Une fois saisi, le juge du travail ou le juge de la chambre sociale du tribunal de première instance demeure le chef de l'ensemble des procédures, il peut ordonner toutes les mesures nécessaires au bon déroulement des instructions³³⁵⁶, de leur clôture, des expertises,

³³⁴⁸ Ce qui a été introduit par l'alinéa 5 de l'article L. 1454-1-2 déjà précité.

³³⁴⁹ *Idem.*

³³⁵⁰ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

³³⁵¹ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

³³⁵² Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail.

³³⁵³ C. trav., français, art. R. 1454 — 19-4, créé par le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 — art. 3.

³³⁵⁴ V. Dans ce sens, Cons. Prud. Paris, 16 nov. 2016, n° 15/08524 : « Le conseil de prud'hommes a condamné une société, en vue des seuls éléments versés par le salarié, rejetant toutes les pièces produites quelques jours avant l'audience par l'avocat de l'employeur pour justifier le licenciement ».

³³⁵⁵ Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

³³⁵⁶ V. Dans ce sens, le chapitre III relatif aux mesures d'instruction du Code de procédure civile marocain, promulgué par le dahir pourtant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 (du 11 Ramadan 1394).

etc.³³⁵⁷ Ces mesures permettent, en conséquence, d'éclairer le juge, mais elles prennent un temps assez long³³⁵⁸.

1026. Inciter les juges à utiliser leur pouvoir pour une meilleure célérité des procédures. À l'instar du droit français, des mesures qui permettent d'éviter le rallongement des procédures devraient être introduites, par exemple en instaurant le recours aux ordonnances de clôture ou en fixant un délai pour remettre des documents ou des conclusions.³³⁵⁹ Ces mesures existent déjà, car les règles de la procédure en matière de droit du travail sont régies généralement par les dispositions du Code de procédure civile³³⁶⁰. Toutefois, l'application de ces dispositions dépendra du « bon vouloir » du juge en raison de son appréciation opportune des circonstances et des éléments de la cause³³⁶¹. Pour rendre ces dispositions plus effectives, il faut tout d'abord sensibiliser les juges et les greffiers pour les inciter à utiliser toutes les mesures mises à leur disposition par la loi³³⁶². Il faut ensuite bien informer les justiciables de leurs droits et des pratiques à éviter pour gagner du temps³³⁶³.

1027. Consacrer plus de temps aux audiences. En outre, il faut consacrer plus de temps aux audiences pour que les juges du travail ne traitent pas les dossiers avec précipitation³³⁶⁴ et laissent le temps suffisant aux justiciables pour se défendre³³⁶⁵. Cela permet de respecter les principes fondamentaux de la procédure civile, notamment le principe de contradictoire, et de déposer les pièces et les conclusions dans un délai fixé avant l'audience³³⁶⁶. Par ailleurs, si la procédure en matière sociale est orale³³⁶⁷ comme en matière prud'homale³³⁶⁸, cette oralité est rarement employée en pratique et l'écrit prend de plus en plus de place, d'où l'intérêt de renforcer ces mesures. En outre, la lenteur des délibérés constitue aussi un facteur de lenteur des procédures de jugement en matière de contentieux

³³⁵⁷ CPC, marocain, art. 280, al. 3 dispose que : « Le juge peut également prescrire toutes mesures d'instruction et notamment des expertises dans les conditions prévues aux articles 281 et 282 du même Code ».

³³⁵⁸ V. dans ce sens la première partie concernant les imperfections de la juridiction du travail.

³³⁵⁹ V. Les articles 280, 281 et 282 du Code de procédure civile marocain.

³³⁶⁰ M. El fekkak, Législation du travail : Relation du travail, t. 1, Imprimerie Najah El Jadida, Casablanca, 2005, pp. 157-159.

³³⁶¹ Cass. soc. À n° 372 du 19-12-1974. Dos. soc., n° 48 109.

³³⁶² V. Dans ce sens les dispositions des articles 269 à 294 du Dahir du 28 septembre 1974 formant Code de procédure civile marocain, consacrer à la procédure en matière sociale.

³³⁶³ Les salariés, la partie la plus faible dans la relation du travail présente souvent des demandes mal formées. De ce fait, leurs droits seront lésés, et leurs intérêts ne seront pas très bien protégés. Dans ce contexte, il convient de les informer pour éviter le rallongement des procédures.

³³⁶⁴ Les études et les rapports précédents ont révélé que les tribunaux marocains, y compris les tribunaux de premiers degrés dont fait partie la chambre sociale, subissent l'encombrement dû à un manque énorme de moyens humains, et matériels. Ce qui pousse les juges, à traiter les dossiers avec précipitation. De plus, les audiences sont très courtes, et ne laissent pas trop de temps aux parties pour se défendre.

³³⁶⁵ *Idem*.

³³⁶⁶ V. Dans ce sens : CPC, marocain, art. 280, al.1 dispose que : « Le juge peut mettre les parties en demeure, par une ordonnance non susceptible de recours, de produire dans un délai qu'il détermine, toutes pièces, tous documents, conclusions ou justifications de nature à lui fournir des éclaircissements ».

³³⁶⁷ V. Les dispositions de l'article 274 du Code de procédure civile qui renvoie aux articles 37, 38 et 39 du même Code.

³³⁶⁸ C. trav. français, art. R. 1453-3 dispose que : « La procédure prud'homale est orale ». Cet article a été créé par le Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008.

du travail en France et au Maroc. D'où l'intérêt de proposer des mesures susceptibles de réduire les délais de cette phase dans les deux législations.

B. Réduire les délais de la procédure des délibérés et de la mise à disposition.

1028. Différentes possibilités sont envisageables pour favoriser le respect des délais raisonnables de jugements rendus par la juridiction du travail et garantir une justice de qualité qui répond aux attentes des justiciables, notamment en proposant de revoir les délais consacrés aux délibérés **(1)** et en renforçant le mécanisme de la mise à disposition des jugements **(2)**.

1. Revoir les délais consacrés aux délibérés.

1029. Les délibérés peuvent prendre plusieurs semaines, voire plusieurs mois à cause de situations de partage de voix et de la lenteur des procédures³³⁶⁹. D'où l'intérêt de revoir les délais consacrés aux délibérés pour une efficacité de la juridiction du travail en France **(a)** comme au Maroc **(b)**.

a. Réduire les délais des délibérés en matière prud'homale.

1030. Le juge prud'homal n'est tenu à aucune autre obligation que celle d'indiquer la date de délibéré³³⁷⁰, puis de rendre le jugement. Cependant, le greffe est tenu, pour sa part, d'en délivrer une copie. De plus, le juge doit en cas de nouvelle date de délibéré, aviser les parties des motifs de la prorogation³³⁷¹.

1031. Sensibiliser les conseillers prud'hommes au respect des bonnes pratiques. Ces dispositions ne sont pas souvent respectées et le délibéré en matière prud'homale pose problème. Il est donc recommandé de sensibiliser les juges prud'homaux aux attentes des

³³⁶⁹ D. Métin et S. Doudet, « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné », sem. soc. Lamy n° 1529 du 12 mars 2012, p. 8.

³³⁷⁰ CPC, français, art. 450.

³³⁷¹ *Idem.*

justiciables et à la nécessité de rendre les décisions dans un délai raisonnable³³⁷². Les délais de délibérés sont en particulier importants lorsque la décision n'est pas rendue sur le siège. Dans tous les cas, elle doit être rédigée et signée et prendre en considération la situation particulière de chaque affaire. Lorsque le dossier ne pose pas de difficulté particulière, la décision devrait être rendue sur-le-champ³³⁷³, alors qu'il est très rare que le bureau de jugement rende un jugement « sur siège »³³⁷⁴. Pourtant, les dispositions du Code de procédure civile précisent qu'en principe, le jugement doit être rendu sur-le-champ et cette recommandation devrait être appliquée dans le cadre du respect des bonnes pratiques³³⁷⁵. La sensibilisation à cette exigence d'un rendu rapide de la décision concerne également les autres corps de la juridiction prud'homale, notamment les greffes, car il revient à ces derniers de procéder à une véritable mise en forme dans un délai très court. S'agissant des dossiers les plus complexes, la décision ne doit pas être rendue sur le siège³³⁷⁶, ainsi le greffe s'il n'est pas en mesure de procéder à la mise en forme, doit renvoyer le prononcé de décision à une date ultérieure ne dépassant pas un certain délai³³⁷⁷. La question de la lenteur des délais de délibéré se pose également en matière de conflit du travail marocain.

b. Raccourcir les délais des délibérés en matière de conflit du travail marocain.

1032. Le juge marocain fixe à l'avance la date du prononcé de jugement dès que le dossier est en délibéré, afin d'éviter les retards dans le prononcé puis l'exécution du jugement³³⁷⁸. Or, l'encombrement des juridictions³³⁷⁹, dont fait partie la chambre sociale spécialisée dans le contentieux individuel du travail, entraîne la lenteur de l'issue du litige³³⁸⁰.

³³⁷² « Le préjudice de chaque demandeur résultant notamment de l'attente d'une décision, et des tensions psychologiques entraînées par l'incertitude où il s'est trouvé, renforcée par la perte de confiance dans les capacités de la juridiction à répondre à ses missions (...), sera intégralement réparé », V. TGI de Paris, le 5 juin 2013, n° 12/04402.

³³⁷³ V. Les dispositions de l'article 450 du Code de procédure civile français, *op.cit.*, ont été modifiées par Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 — art. 29.

³³⁷⁴ V. Bardin-Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, coll. Pratique d'Expert, Groupe Revue Fiduciaire, 1^{er} éd. Paris, 2013, 296 p, *spéc.* p. 115.

³³⁷⁵ CPC, français, art. 450, *op.cit.*

³³⁷⁶ C'est ce qui a été proposé dans le rapport : A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal de VIe siècle, présenté en juillet 2014, 104 p, *spéc.* p. 75.

³³⁷⁷ *Idem.*

³³⁷⁸ CPC, marocain, art. 284 dispose que : « La minute de la décision est signée par le juge et par le greffier. Les dispositions 50 sont applicables en cas d'empêchement ».

³³⁷⁹ H. Alaoui, La réforme holistique de la justice dans un schéma précis, Rabat, 2010, 383 p (traduit par nous-même).

³³⁸⁰ V. *supra.*, n° 494 et s.

1033. Sensibiliser les juges à utiliser leur pouvoir afin d'éviter la prolongation des procédures. Tout d'abord, les jugements sont rendus en audience publique³³⁸¹ et à la fin des débats, l'affaire est mise en délibéré pour une durée déterminée à l'avance par le juge. Le jugement sera donc rendu ultérieurement³³⁸². Les jugements sont rarement prononcés sur le champ³³⁸³. De plus, le juge du travail marocain dispose de pouvoirs importants en la matière, mais ne les utilise pas automatiquement comme il a été déjà expliqué³³⁸⁴. Par conséquent, il devrait être recommandé aux juges d'utiliser d'une manière effective le pouvoir qui leur a été confié par la loi, ce qui permettrait de raccourcir les délais des délibérés et de la procédure de jugement.

1034. Rendre des décisions sur le champ lorsqu'il s'agit d'une affaire non complexe. D'autres solutions sont envisageables, qui consistent à prononcer parfois les jugements sur-le-champ, mais pour cela, il faut distinguer deux cas de figure. D'une part, les affaires non complexes ou dites mineures qui ne nécessitent pas beaucoup de temps et de réflexion. Dans ce cas, il faut inciter les juges à prononcer sur-le-champ et sans hésitation leur jugement, ce qui fera gagner du temps tant aux justiciables qu'à la juridiction elle-même³³⁸⁵. D'autre part, pour les dossiers les plus complexes, le tribunal peut procéder aux délibérations comme il a l'habitude de le faire, c'est-à-dire en fixant une durée déterminée, soit par un juge unique ou selon la formation collégiale³³⁸⁶. À nouveau, ces mesures ne concernent pas seulement les juges, mais l'ensemble des composantes de la juridiction. Par exemple, les greffiers jouent un rôle primordial dans la procédure devant le tribunal et se mobilisent pour notifier, rédiger et à mettre à disposition des jugements dans un délai raisonnable³³⁸⁷. Il faut souligner que depuis la nouvelle loi n° 38-15 entrée en vigueur le 14 janvier 2023, le tribunal a désormais l'obligation de prononcer un jugement motivé en audience à une date connue aux parties³³⁸⁸, ce qui est susceptible de réduire les délais.

1035. Enfin, il faut souligner que le mécanisme de mise à disposition joue un rôle important dans la procédure en matière sociale, son renforcement contribuera certainement à l'accélération de la procédure de jugement.

³³⁸¹ V. CPC, marocain, art. 50, al. 1 qui dispose que : « Les jugements sont rendus en audience publique ».

³³⁸² V. CPC, marocain, art. 50, al. 9.

³³⁸³ V. *supra.*, n° 494 et s.

³³⁸⁴ *Idem.*

³³⁸⁵ Les affaires dites mineures concernent les dossiers non complexes et faciles à traiter comme fournir une attestation du travail ou tout document du même type, la remise de bulletins de salaires, etc.

³³⁸⁶ V. dans ce sens, les dispositions des articles 269 à 294 du Code de procédure civil marocain, qui régissent la procédure en matière sociale.

³³⁸⁷ V. Les articles 284 et 50 du Code de procédure civile marocain.

³³⁸⁸ V. art. 15 de loi n° 38-15 relative à l'organisation judiciaire, publiée le 14 juill. 2022 au BORM n° 7108.

2. Le renforcement du mécanisme de mise à disposition des jugements.

1036. À cause du retard dans le prononcé des décisions, le mécanisme de mise à disposition au greffe a été introduit en France par le décret du 20 août 2004³³⁸⁹. Il impose que le jugement, soit rédigé et signé le jour même du délibéré³³⁹⁰ et de le remettre au greffe dans un délai raisonnable avant le jour de délibéré pour qu'il puisse procéder à sa mise en forme³³⁹¹. En droit du travail marocain, les jugements doivent être rédigés après délibération et signés le jour même du délibéré par le juge et par le greffier³³⁹², ce qui est rare dans la pratique³³⁹³.

1037. En effet, ce mécanisme qui fera l'objet de notre analyse semble un outil efficace pour lutter contre la lenteur des procédures. Il s'agissait ici d'étudier, certaines solutions pour les renforcer en matière prud'homale **(a)** comme en matière de conflit du travail marocain **(b)**.

a. Le mécanisme de mise à disposition dans la pratique prud'homale.

1038. Veiller à la bonne application des dispositions procédurales. Dans la pratique prud'homale, les dispositions procédurales ne sont pas appliquées à la lettre et les juges prud'homaux ne les suivent pas souvent, d'où les retards de prononcé des jugements prud'homaux³³⁹⁴. Il convient de prendre des mesures nécessaires pour mettre en effectivité les dispositions déjà prises par le législateur français³³⁹⁵. En outre, il faut encourager la hiérarchie judiciaire à veiller à la bonne application de ces dispositions en matière prud'homale, un petit rappel serait très utile³³⁹⁶. Il pourrait être effectué par un décret ou une circulaire pour inciter les juges de la cour d'appel et les directeurs de greffe, à faire respecter

³³⁸⁹ Décret n° 2004-836 du 20 août 2004 portant modification de la procédure prud'homale.

³³⁹⁰ V. CPC, français, art. 450 modifié par Décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 — art. 29.

³³⁹¹ « À l'issue de l'audience, les juges délibèrent en salle d'audience et la décision est considérée comme étant intervenue le jour même », Cass. soc., du 11 octobre 1994. V. égal. CPC, français, art. 450, *op.cit.*

³³⁹² V. CPC, marocain, art. 284.

³³⁹³ V. *supra.*, n° 500 et suiv.

³³⁹⁴ M. Poirier, « La lenteur excessive de la justice prud'homale », Dr. ouvr. octobre 2013 n° 783, pp. 656-662.

³³⁹⁵ Cette idée est inspirée, d'une proposition du Rapport du président Lacabarats, V. Dans ce sens : A. Lacabarats, *l'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal de VI^e siècle*, présenté en juillet 2014, 104 p.

³³⁹⁶ *Idem.*

les dispositions de la mise à disposition des jugements au greffe dans un délai raisonnable³³⁹⁷.

1039. Rappeler les conseillers à leurs obligations déontologiques. Par ailleurs, toutes les décisions prises par le conseil de prud'hommes doivent être effectivement mises à disposition dès la date de son prononcé³³⁹⁸. Par conséquent, il serait de bonne pratique que les règlements intérieurs des juridictions prud'homales et la formation des conseillers prud'hommes rappellent cette obligation qui est au premier rang déontologique. Il conviendrait de rappeler dans quels délais avant la date de délibéré, la décision doit être communiquée au greffe par le juge chargé de la rédaction³³⁹⁹. Qu'en est-il en droit du travail marocain ? Ce mécanisme est-il bien respecté ou doit-il être renforcé ?

b. La mise à disposition des jugements en droit du travail marocain.

1040. La sensibilisation des juges et des greffiers sur l'importance de l'effectivité des dispositions législatives. En droit du travail marocain, le mécanisme de mise à disposition consiste à mettre à disposition le jugement dans un délai raisonnable, après qu'il a été rédigé et signé par le juge et le greffier³⁴⁰⁰. Le non-respect de ce principe implique des retards dans la procédure de prononcé du jugement et de son exécution³⁴⁰¹. En effet, dans le cas d'une décision contradictoire après avoir constaté la présence des parties ou de leurs mandataires à l'audience, le greffier procède immédiatement à la notification de la décision qui vient d'être rendue et remet aux parties une copie du dispositif. Mention de cette notification et de cette remise est faite à la suite du jugement³⁴⁰². Il semble ici encore que l'idée d'une sensibilisation des juges et des greffiers sur l'importance de l'effectivité des dispositions du Code du travail³⁴⁰³ et du Code de procédure civile³⁴⁰⁴ soit pertinente³⁴⁰⁵.

³³⁹⁷ Le législateur français a renforcé dans ce sens les pouvoirs des juges prud'hommes par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 de la mise en état jusqu'à la date de jugement. V. Dans ce sens : les articles R1454-1 à R1454-6 du Code du travail.

³³⁹⁸ V. Dans ce sens : CPC, français, art. 450, entrée en vigueur depuis le 01 janvier 2020 par le décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 réformant la procédure civile. V. art. 29 du même décret.

³³⁹⁹ A. Lacabarats, *L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal de VIe siècle*, présenté en juillet 2014, *op.cit.*

³⁴⁰⁰ CPC, marocain, art. 284 dispose que : « la minute de la décision est signée par le juge et par le greffier. Les dispositions de l'article 50 sont applicables au cas d'empêchement ».

³⁴⁰¹ V. *supra.*, 500 et suiv.

³⁴⁰² CPC, marocain, art. 50, al. 9.

³⁴⁰³ Dahir n° 01-03-194 du 14 rejjeb 1424 portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O du 06 mai 2004.

³⁴⁰⁴ Dahir pourtant la loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 (11 ramadan 1394) approuvant le texte du Code de procédure civile.

³⁴⁰⁵ En plus de l'apport de moyens humains et matériels, la sensibilisation des personnels de justice (juges, greffiers, etc.) peut en effet, participer directement au ralentissement ou à l'accélération de la procédure, car nous estimons que la procédure en matière sociale prévoit déjà tous les outils juridiques nécessaires.

1041. Veiller à la bonne application des dispositions procédurales. En outre, comme en matière prud'homale, il faut inciter la hiérarchie judiciaire à veiller à la bonne application des dispositions procédurales en matière sociale. Dans ce sens, plusieurs efforts ont été faits par le législateur marocain, notamment par la création du Conseil supérieur du pouvoir judiciaire³⁴⁰⁶ pour garantir l'indépendance et l'impartialité de la magistrature³⁴⁰⁷.

1042. Enfin, l'exécution de jugement est considérée comme une arme efficace de mise en effectivité du droit du travail. En conséquence, la facilitation de la procédure de notification, et d'exécution des jugements est très importante pour la réalisation d'une justice sociale de qualité.

§ 2 : Faciliter la procédure de notification et d'exécution des jugements.

1043. Lorsque l'on réfléchit à la réforme de la justice sociale, dans une perspective d'amélioration de la juridiction du travail, on prend généralement en compte, en plus de l'approche organisationnelle, la qualité et l'efficacité des décisions rendues par ces institutions spécialisées dans les conflits individuels du travail³⁴⁰⁸. En effet, leur renforcement requiert nécessairement tant leur valorisation que celle de la juridiction du travail elle-même. Cela suppose un ensemble de mesures incitant à renforcer la qualité des décisions rendues par cette institution³⁴⁰⁹.

1044. De ce fait, l'idée consistant à revoir les règles relatives à la notification et à l'exécution des décisions est fortement conseillée pour améliorer la procédure et la qualité de jugement, en mettant en place un régime spécial qui simplifie la notification **(A)** et l'exécution des jugements **(B)**.

A. Un régime simplifié de notification des jugements en matière de conflits individuels du travail.

³⁴⁰⁶ Dahir n° 1-16-40 du 24 mars 2016 (14 Joumada II 1437) portant promulgation de la loi organique n° 100-13 relative au Conseil de supérieur du pouvoir judiciaire.

³⁴⁰⁷ N. Abdelaziz, L'indépendance et l'impartialité et l'impartialité du système judiciaire : le cas du Maroc, Rapport REMDH, 2008, 64 p.

³⁴⁰⁸ *Idem*.

³⁴⁰⁹ L'article 455 du Code de procédure civile français, ainsi que l'article L. 1235-1, alinéa 4 imposent dans ce sens la motivation de jugement. V. égal. N. Alvares-Pujana, la motivation des jugements prud'homaux : RPDS 1989, p. 115.

1045. Nous avons vu que les modalités de notification sont complexes, ce qui cause la lenteur de la procédure d'exécution des jugements³⁴¹⁰. Assurer un régime simplifié de la notification des décisions rendues au premier degré et les adapter aux contentieux individuels du travail est indispensable tant en matière prud'homale (1), qu'en matière du droit du travail marocain (2).

1. La facilitation de la notification des décisions en matière prud'homale.

1046. La numérisation de la notification des décisions de justice. L'idée est de faciliter les démarches de notification des décisions, les parties peuvent dans ce sens recevoir les convocations et les notifications par mail et SMS en matière prud'homale³⁴¹¹. Un site internet « Portalis » a été mis en place depuis 2015, qui permet de suivre l'évolution des procédures, d'effectuer une demande d'aide juridictionnelle, de saisir en ligne toutes les juridictions civiles, etc.³⁴¹².

1047. Le développement de ce régime numérique simplifié constitue une opportunité pour la justice en France et permet de développer des mesures de numérisation de la notification des décisions de justice³⁴¹³. En outre, il réduit le temps de notification et d'exécution des jugements³⁴¹⁴. Les professionnels de justice sont plutôt favorables au recours à la numérisation de la justice, ce qui simplifierait et fluidifierait les procédures³⁴¹⁵. Mais, ces simplifications doivent être accompagnées de certaines mesures afin d'inspirer confiance et d'être efficaces³⁴¹⁶. D'abord, il faut le consentement du destinataire pour procéder à l'utilisation de la voie électronique³⁴¹⁷. Ce mode doit également respecter les procédures et les principes fondamentaux de la procédure civile et prud'homale³⁴¹⁸. Ensuite,

³⁴¹⁰ V. *supra*, n° 494 et suiv.

³⁴¹¹ Cela a été proposé en matière pénale et civile. V. Dans ce sens : M. Babonneau, « Justice du XXI^e siècle ; les réformes à venir », Dalloz actualité 12 septembre 2014.

³⁴¹² M. Babonneau, « Justice du XXI^e siècle ; les réformes à venir », Dalloz actualité 12 septembre 2014, *op.cit.*

³⁴¹³ J.-F. Beynel, D. Casas, Transformation numérique, Chantier de la justice, ministère de la Justice, janvier 2018, pp. 23-26

³⁴¹⁴ La digitalisation judiciaire permettrait de supprimer la notification à la personne encouragée par le Rapport de M. Delmas-Goyon, V. Dans ce sens : P. Delmas-Goyon, Rapport à Mme la garde des sceaux, ministre de la Justice. Le juge du 21^e siècle. Un citoyen acteur, une équipe de justice : La Documentation française, déc. 2013, p. 20.

³⁴¹⁵ C. Bléry, « Acte de saisine et principe de concentration », 2^e table ronde : l'élaboration de la décision-compétence et instance, *in* « Réforme de la justice civile, séminaire de droit processuel du 6 février 2018 », la semaine juridique, édition générale, supplément au n° 13-26 mars 2018, LexisNexis, pp. 45-47.

³⁴¹⁶ J.-F. Beynel, D. Casas, Transformation numérique, Chantier de la justice, ministère de la Justice, jan. 2018, *op.cit.*

³⁴¹⁷ V. Dans ce sens : CPC, français, art. 748-2 dispose que : « Le destinataire des envois, remises et notifications mentionnées à l'article 748-1 doit consentir expressément à l'utilisation de la voie électronique, à moins que des dispositions spéciales n'imposent l'usage de ce mode de communication. Vaut le consentement au sens de l'alinéa précédent l'adhésion par un auxiliaire de justice, assistant ou représentant une partie, à un réseau de communication électronique tel que défini par un arrêté pris en application de l'article 748-6 ». V. égal. P. Delmas-Goyon, Rapport à Mme la garde des Sceaux, ministre de la Justice. Le juge du 21^e siècle. Un citoyen acteur, une équipe de justice, *op.cit.*, p. 19

³⁴¹⁸ J.-F. Beynel, D. Casas, Transformation numérique, chantier de la justice, ministère de la justice, jan. 2018, *op.cit.*

la mise en place d'un tel système implique, en conséquence, l'instauration de la signature électronique³⁴¹⁹. De ce fait, la sécurisation des données est indispensable³⁴²⁰.

1048. Des efforts ont été faits afin d'accélérer les procédures de notification et d'exécution des jugements en matière prud'homale. Ceci concerne également la procédure en matière de conflit du travail marocain, ce qui apparaît nécessaire pour faciliter la procédure et pour une justice de qualité à la hauteur des attentes des justiciables.

2. La simplification de la notification des jugements rendus par la juridiction du travail marocaine.

1049. La numérisation de la notification des décisions. Le législateur marocain, à l'instar de son homologue français, a mené depuis plusieurs années une politique de digitalisation du secteur judiciaire³⁴²¹, qui s'est concrétisée amplement pendant la période sanitaire (des échanges électroniques, des audiences à distances, etc.)³⁴²². Cette période a révélé un manque énorme de moyens matériels et humains pour l'application d'un tel dispositif³⁴²³. Sa réalisation nécessite, en conséquence, beaucoup de moyens et des outils numériques indispensables pour fluidifier le traitement des dossiers³⁴²⁴. Le numérique peut constituer un progrès énorme pour la justice marocaine. À ce titre, il permettrait d'améliorer le suivi des dossiers, en permettant aux justiciables d'accéder à leurs dossiers, de faciliter la transmission et les échanges³⁴²⁵, et de recevoir les notifications des décisions par courriel et par SMS comme ce qui a été proposé en droit français concernant les jugements en matière

³⁴¹⁹ La signature électronique est beaucoup utilisée en France est devenue un outil incontournable, elle a la même valeur juridique que la signature manuscrite, V. Dans ce sens : V. Etienne, Le développement de la signature électronique, M. Guével (*dir.*), Mémoire, Master II, Droit des affaires, Université, Paris, 13, 2011, 93 p ; la loi n° 2000-230, 13 mars 2000, portant adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et relative à la signature électronique, JO n° 62, 14 mars 2000, p. 3968, t. n° 1 ; J. Raynard, Signature électronique, valeur probante, cryptologie et tiers certificateur, RDT Civ., 2000, p. 449 ; Dir. 1993/93/CE du Parlement et du Conseil, 13 déc. 1999, sur un cadre communautaire pour les signatures électroniques, JOCE L 13, 19 janv. 2000, p. 12 ; L. n° 2004-575, 21 juin 2004, pour la confiance en l'économie numérique, dite LCEN, JO 22 juin 2004, p. 11168, t. n° 2.

³⁴²⁰ V. Etienne, Le développement de la signature électronique, M. Guével (*dir.*), Mémoire, Master II, Droit des affaires, Université, Paris, 13, 2011, 93 p, *op.cit.*

³⁴²¹ Depuis l'adoption de la nouvelle constitution en 2011, le Maroc a entrepris une profonde réforme de son système judiciaire pour améliorer le fonctionnement de la justice. V. Dans ce sens : le site officiel du Conseil de l'Europe V. <https://www.coe.int/fr/web/>

³⁴²² Leçons tirées de la crise sanitaire de Covid-19 et méthodes de travail innovantes dans les institutions judiciaires, table ronde en ligne en l'attention des professionnelles de la justice et des instances bénéficiaires de la région du sud de la méditerranée, le 8 avril 2020. V. site officiel du Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/rabat/>

³⁴²³ V. site officiel du Conseil de l'Europe : <https://www.coe.int/fr/web/rabat/>, *op.cit.*

³⁴²⁴ Déclaration sur les leçons et défis pour le système judiciaire pendant et après la pandémie du COVID-19, V. Le site officiel du Conseil de l'Europe, le 20 juin 2020 ; <https://www.coe.int/fr/web/> ; V. égal. <https://rm.coe.int/declaration-covid-19-ar/1680a235f1>, le 10 juin 2020 (traduit par nous-même).

³⁴²⁵ Déclaration sur les leçons et défis pour le système judiciaire pendant et après la pandémie du COVID-19, V. Le site officiel du Conseil de l'Europe, le 8 avril 2020, *op.cit.* (consultable sur le site officiel du Conseil de l'Europe).

civile³⁴²⁶. Par ailleurs, cela faciliterait également les déplacements des justiciables³⁴²⁷ et permettrait un gain de temps, en accélérant les notifications des décisions et leur exécution³⁴²⁸.

1050. Renforcer le dispositif de protection des données. Ce dispositif doit inspirer la confiance tant des justiciables que de tous les acteurs de la justice³⁴²⁹. Il s'agit de trouver une conciliation entre l'utilisation du numérique et la protection de la vie privée et les données personnelles des justiciables³⁴³⁰, et aussi de sensibiliser l'ensemble des composantes de la société, y compris les acteurs de la justice³⁴³¹. C'est pour cela qu'il faut renforcer un dispositif protecteur des données,³⁴³² d'autant plus que la signature électronique entre également en jeu³⁴³³ et doit respecter toutes les règles fondamentales de la procédure en matière de conflit du travail.

1051. Enfin, la simplification de la procédure s'étend à l'exécution des jugements prononcés en premier ressort en l'occurrence, devant le conseil de prud'hommes et la chambre sociale de tribunal de première instance.

B. La simplification de l'exécution des jugements prononcés en premier ressort.

1052. L'étude du ressort des décisions dans les systèmes français et marocain a révélé que l'exécution des jugements prise au premier ressort connaît des difficultés

³⁴²⁶ V. Dans ce sens, ce qui a été proposé en droit français : J. — F. Beynel, D. Casas, Transformation numérique, Chantier de la justice, ministère de la Justice, jan. 2018, pp. 23-26, *op.cit.*

³⁴²⁷ Les leçons tirées de la crise sanitaire de Covid-19 et méthodes de travail innovantes dans les institutions, le 8 avril 2020, (consultable sur le lien suivant : <https://www.coe.int/fr/web/>), *op.cit.*

³⁴²⁸ L'efficacité comme nous l'avons déjà expliqué en matière prud'homale consiste donc à rendre une décision et qu'elle soit exécutée dans un délai raisonnable. V. dans ce sens : *supra.*, 1046 et suiv.

³⁴²⁹ Centre pour la gouvernance du secteur, Centre d'étude en droit de l'Homme et démocratie, Gestion de l'état d'urgence sanitaire au Maroc, Rapport juillet 2020, Genève, 156 p, *spéc.* pp. 62-65.

³⁴³⁰ V. Dahir n° 1-09-15 du 18 février 2009 (du 22 safar 1430) portant promulgation de la loi 09-08 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractères personnel, B.O n° 57-14 du 5 mars 2009 (du 7 rabii I 1430). Cette loi vise à assurer une protection efficace des particuliers contre les abus d'utilisation des données de nature à porter atteinte à leur vie privée et d'harmoniser le système marocain de protection des données personnelles avec celles de ses partenaires notamment européens. En outre, la loi institue une Commission Nationale de protection des données personnelles (CNDP).

V. Le site officiel de l'administration de la défense nationale, Direction générale de la sécurité des systèmes d'information : <https://www.dgssi.gov.ma/fr/content/>

V. égal. Le Dahir n° 1-09-15 du 22 safar 1430 (18 février 2009) portant promulgation de la loi n° 09-08 précitée.

³⁴³¹ Centre pour la gouvernance du secteur, Centre d'étude en droit de l'Homme et démocratie, Rapport sur la Gestion de l'état d'urgence sanitaire, juillet 2020, *op.cit.*

³⁴³² « L'informatique est au service du citoyen, et évolue dans le cadre de la coopération internationale. Elle ne doit pas porter atteinte à l'identité, aux droits et libertés collectives ou individuelles de l'Homme. Elle ne doit pas constituer un moyen de divulguer des secrets de la vie privée des citoyens ». Premier Paragraphe de l'alinéa 1 de la loi n° 09-08 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractères personnel, précitée.

³⁴³³ Le Dahir n° 1-07-129 du 19 Kaada 1428 (30 novembre 2007) portant promulgation de la loi n° 53-05 à l'échange électronique de données juridique constituant un arsenal juridique reconnaissant la validité et la force probante de l'écrit sous forme électronique et de la signature électronique. Ce dispositif reste à l'heure actuelle encore peu utilisé au Maroc et inapplicable aux contrats internationaux à cause de nombreux problèmes. V. Dans ce sens : M. Mourahib, N. Zanardo, A. A. Chaudhry, Utilisation de la signature électronique au Maroc, Clirfford Chance, Casablanca, 2020, 4 p. V. les liens suivants : <https://www.cliffordchance.com/content/>; <https://www.anrt.ma/content/>; <https://www.anrt.ma>

d'application³⁴³⁴. Or, l'amélioration de la qualité de la justice impose une intégration de l'amélioration de la dimension exécutoire des décisions rendues par ces juridictions du travail. C'est dans ce contexte que l'idée de l'élaboration d'un plan de forte ambition, qui préconise une simplification du régime de l'exécution des jugements, semble intéressante à analyser en matière prud'homale (1) aussi bien qu'en matière de droit du travail marocain (2).

1. Un régime spécial pour l'exécution des jugements prud'homaux

1053. Rendre les décisions prud'homales exécutoires systématiquement. Les jugements prud'homaux subissent des difficultés d'application relatives aux titres exécutoires³⁴³⁵. Quelques modifications doivent intervenir pour valoriser ces jugements et renforcer la légitimité de la juridiction prud'homale³⁴³⁶. La première idée explorée par les précédentes analyses³⁴³⁷ consiste à rendre les décisions prud'homales exécutoires systématiquement,³⁴³⁸ contrairement à ce qui est prévu actuellement³⁴³⁹. Cela permettrait de renforcer la qualité des jugements et d'asseoir l'autorité de la justice prud'homale³⁴⁴⁰. Cette idée vient du fait que la qualité de la justice implique une bonne qualité des décisions rendues³⁴⁴¹. Or, l'absence d'exécution provisoire de droit automatique reflète l'image de la précarité dont souffrent ces décisions d'une part, et la juridiction du travail qui les a rendues d'autre part³⁴⁴².

1054. La mise en place d'un bureau d'exécution pour expliquer les modalités aux justiciables. De prime abord, l'application de ce principe suppose la mise en place d'un

³⁴³⁴ V. *supra.*, n° 504 et suiv.

³⁴³⁵ V. dans ce sens : E. Serverin, Y. Jégo, S. Julliot, G. Meyer, F. Vennin, Les litiges du travail au temps du jugement prud'homal, Rapport de recherche, ministère de la Justice, Juin 2000, 102 p.

³⁴³⁶ La question de la qualité et de l'efficacité de la décision de justice a fait déjà l'objet d'un rapport sur l'amélioration et la simplification de la procédure civile, qui consacre un chapitre entier à l'amélioration des décisions de justice. V. F. Agostini, N. Molessis, Amélioration et simplification de la procédure civile, Juin 2018, *op.cit.*, V. égal. B. Quentin, N. El Amrani, « L'harmonisation des décisions de justice : une ambition légitime ? Réformer la justice civile – séminaire de droit processuel du 6 février 2018, in La semaine juridique — édition générale — supplément au n° 13-26 mars 2018, LexisNexis, pp. 53-54, *spéc.* p. 53.

³⁴³⁷ V. *supra.*, n° 505 et suiv.

³⁴³⁸ F. Agostini, N. Molessis, Amélioration et simplification de la procédure civile, Chantier de la justice, ministère de la Justice, Rapport de 2018, 48 p, *spéc.* p. 37.

³⁴³⁹ C. trav., art. R. 1454-27 dispose que : « les conseils de prud'hommes ne connaissent pas de l'exécution forcée de leurs jugements », cet article a été créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 — art. (V).

³⁴⁴⁰ Les jugements prud'homaux n'ont pas la force exécutoire d'office (V. art. R. 1454-27 C. trav., *op.cit.*). Il arrive parfois que le conseil de prud'hommes accorde à une partie un chef de demande sans l'assortir de l'exécution provisoire. Dans ce cas, il faut solliciter le président de la cour d'appel en cas d'appel (V. CPC, art. 525). V. B-Fournairon et O. Barraut, Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, 4^e éd., 2019, Paris, 2019, 296 p, *spéc.* pp. 121-122.

³⁴⁴¹ F. Agostini, N. Molessis, Amélioration et simplification de la procédure civile, Rapport de 2018, 48 p, *op.cit.*

³⁴⁴² E. Serverin, Y. Jégo, S. Julliot, G. Meyer, F. Vennin, Les litiges du travail au temps du jugement prud'homal, Rapport de recherche, Juin 2000, *op.cit.*

bureau d'exécution, qui aura pour mission de recevoir les justiciables et de leur expliquer les modalités pratiques de l'exécution des jugements³⁴⁴³. En matière prud'homale, l'idée semble séduisante, car de nombreux justiciables, surtout lorsqu'ils ne sont pas représentés, peuvent se trouver désemparés une fois la décision rendue³⁴⁴⁴. Le bureau de l'exécution pourrait en conséquence leur expliquer la décision, procéder avec eux à une première évaluation de la mise en œuvre pratique des modalités de l'exécution, au regard du calendrier des uns et des autres, des modalités de paiement par exemple, et ensuite, les orienter vers les agents d'exécution que sont les huissiers ainsi que les avocats en cas de représentation par avocat³⁴⁴⁵. Cette proposition, qui consiste en la valorisation de la décision prud'homale, devrait s'accompagner d'un aménagement des mesures et des règles relatives à l'arrêt de l'exécution provisoire, plus particulièrement en ce qu'il s'agit de l'inversion du caractère suspensif de l'appel³⁴⁴⁶. Cela permettrait de renforcer la force exécutoire systématique des décisions prud'homales³⁴⁴⁷.

1055. L'extension de l'exécution provisoire à l'ensemble des jugements. Par ailleurs, le bénéfice de l'exécution provisoire ne devrait pas être limité, c'est-à-dire qu'il devrait être étendu au jugement dans son ensemble et être ordonné d'office sans la demande des parties³⁴⁴⁸. Cela ne veut pas dire qu'il doit être appliqué même en cas de violation de règles de droit³⁴⁴⁹, mais il faudra garder la possibilité de la suspension (ou du sursis) de l'exécution provisoire des jugements³⁴⁵⁰ et prévoir des exceptions, par exemple en cas de non-respect du principe du contradictoire³⁴⁵¹, de violation des dispositions de l'article 12 du

³⁴⁴³ Cette idée a été proposée en matière civile et est déjà mise en place en matière pénale. V. dans ce sens : F. Agostini, N. Molessis, Amélioration et simplification de la procédure civile, Chantier de la justice, ministère de la Justice, Rapport de 2018, 48 p, *spéc.* pp. 37-40.

³⁴⁴⁴ *Idem.*

³⁴⁴⁵ L'avocat joue un rôle non négligeable, il doit en effet expliquer la décision prise.

³⁴⁴⁶ F. Agostini, N. Molessis, Amélioration et simplification de la procédure civile, Chantier de la justice, ministère de la Justice, Rapport de 2018, *op.cit.*

³⁴⁴⁷ *V. supra.*, n° 1053 et s.

³⁴⁴⁸ Car il est rare dans la pratique prud'homale qu'un juge prud'homal prononce l'exécution provisoire d'office, sans qu'il soit demandé par les parties. V. dans ce sens : A. Bitton, Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso éd., L.G.D.J, 2018, p. 102.

³⁴⁴⁹ V. C. Brenner, « L'exécution dans le rapport "Amélioration et simplification de la procédure civile", Réformer la justice civile – séminaire de droit processuel du 6 février 2018, in La semaine juridique — édition générale — supplément au n° 13-26 mars 2018, LexisNexis, pp. 55-59, *spéc.* p. 57

³⁴⁵⁰ V. CPC, français, art. 524 alinéa 1 qui dispose que : « le premier président peut arrêter l'exécution provisoire de droit en cas de violation manifeste du principe contradictoire de droit en cas de violation manifeste du principe contradictoire ou de l'article 12 et lorsque l'exécution risque d'entraîner des conséquences manifestement excessives », cet article a été modifié par le décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019 — art.3, version en vigueur depuis 1 janvier 2020.

³⁴⁵¹ « Pour arrêter l'exécution provisoire, la violation du principe du contradictoire doit entraîner des conséquences manifestement excessives », V. Cass. soc., 13 sept. 2012, n° 11-20.348 : JurisData n° 2012-020041 ; Procédures 2012, comm. 239, A. Bugada ; JCP S 2012, 192, note Brissy.

Code de procédure civile³⁴⁵² ou lorsque l'exécution risquerait d'entraîner des conséquences manifestement excessives³⁴⁵³.

1056. Enfin, la facilitation de l'exécution ne se limite pas seulement aux jugements prud'homaux, mais concerne également les décisions prononcées par la juridiction du travail marocaine. Il faut renforcer cette procédure d'exécution des jugements en matière de conflit du travail marocain.

2. Le renforcement de la procédure d'exécution des jugements en droit du travail marocain

1057. Contrairement aux jugements prud'homaux, les jugements prononcés par la juridiction du travail marocaine bénéficient de plein droit de l'exécution provisoire³⁴⁵⁴, en matière de sécurité sociale comme en matière de conflits du travail³⁴⁵⁵. Ces jugements sont en principe exécutoires de droit, mais l'application des dispositions les régissant n'est pas souvent effective³⁴⁵⁶.

1058. Des jugements exécutoires suivis par un juge assimilé à un bureau d'exécution. En droit du travail marocain, les jugements prononcés en première instance sont systématiquement assortis de l'exécution provisoire³⁴⁵⁷ contrairement aux jugements prud'homaux³⁴⁵⁸. Ce mécanisme, qui permet d'asseoir l'autorité de la juridiction du travail, doit être renforcé. Tout d'abord, il faut mettre en place un bureau de l'exécution à l'instar de ce qui a été proposé en droit du travail français³⁴⁵⁹, qui aura pour mission de recevoir les justiciables et de leur expliquer les modalités pratiques de l'exécution des jugements³⁴⁶⁰. Un dispositif similaire existe déjà en droit marocain, puisque la procédure d'exécution est

³⁴⁵² « La violation de l'article 12 du Code de procédure civile ne concerne pas forcément la violation d'une règle de droit par le juge », V. Cass. soc., 18 déc. 2007, n° 06-44.548 : Bull. civ. V, n° 213 ; JurisData n° 2007-042008 ; JCP G 2008, II, 10030, H. Croze.

³⁴⁵³ Cass. soc., 13 sept. 2012, n° 11-20.348, *op.cit.*

³⁴⁵⁴ C. pr. civ, français, art. 52 précise que : « l'exécution provisoire des jugements des tribunaux de première instance soumise aux dispositions de l'article 147 ». On distingue : L'exécution provisoire légale prescrite d'office par la loi, sans que le juge ait à la prononcer. V. L'article 285 du Code de procédure civile marocain concernant les décisions en matière sociale qui précise que l'exécution provisoire judiciaire prononcée par le juge, ordonnée à la demande des parties ou d'office lorsque le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

³⁴⁵⁵ L'article 285 du Code de procédure civile marocain dispose qu' : « En matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles comme en matière de sécurité sociale, de contrats de travail et d'apprentissage, l'exécution provisoire est de droit, nonobstant opposition ou appel ».

³⁴⁵⁶ Divergentes interprétations des dispositions de l'article 285 du Code de procédure civile marocain précité.

³⁴⁵⁷ En matière de conflits de travail, il faut voir les dispositions de l'article 285 du Code de procédure civile marocain, *op.cit.*

³⁴⁵⁸ C. trav., français, art. R. 1454-27, *op.cit.*

³⁴⁵⁹ Cette idée a été proposée en matière civile et est déjà mise en place en matière pénale. V. dans ce sens : F. Agostini, N. Molessis, Amélioration et simplification de la procédure civile, chantier de la justice, ministère de la Justice, Rapport de 2018, *op.cit.*

³⁴⁶⁰ *Idem.*

soumise à un juge désigné par le président du tribunal qui se charge de suivre les formalités d'exécution³⁴⁶¹.

1059. Informer les justiciables sur les modalités d'exécution. Ensuite, les justiciables se trouvent parfois perdus une fois la décision rendue³⁴⁶². Il est donc préférable de mettre en effectivité l'ensemble de ces dispositions et les appliquer en droit du travail en incitant les juges et les greffiers à y recourir et en informant les justiciables sur les modalités et les étapes à suivre pour la mise en exécution des jugements³⁴⁶³. Ceci permettrait de favoriser les jugements rendus en première instance et d'éviter toute ambiguïté sur leur exécution³⁴⁶⁴. La nouvelle loi n° 38-15 relative à l'organisation judiciaire vient confirmée ses propositions par l'instauration d'un bureau d'aide sociale au sein des tribunaux de premières instances et des Cours d'appel, ayant pour objet d'accueillir, écouter, orienter et accompagner les justiciables, d'assurer le suivi et l'exécution des jugements, etc.³⁴⁶⁵

1060. La défense des décisions exécutoires. Par ailleurs, s'agissant de la question de la défense des décisions exécutoires (ou de sursis), concernant l'exécution des décisions liées au contrat de travail et celles que ne le sont pas comme l'exécution des indemnités dues aux licenciements abusifs, le législateur marocain a été clair. Lorsque l'exécution provisoire est de droit³⁴⁶⁶, elle ne peut être arrêtée, même si le juge ne l'indique pas dans son jugement³⁴⁶⁷. En outre, les indemnités liées au licenciement abusif émanent de la responsabilité délictuelle de l'employeur et non contractuelle³⁴⁶⁸. L'exécution ici n'est pas soumise aux dispositions

³⁴⁶¹ CPC, marocain, art. 440 dispose que : « l'agent chargé de l'exécution notifie à la partie condamnée la décision qu'il est chargé d'exécuter. Il la met en demeure de se libérer sur-le-champ ou connaître ses institutions dans un délai n'excédant pas dix jours à compter de la date de la présentation de la demande d'exécution. Si le débiteur sollicite des délais, l'agent rend compte au président qui l'autorise, par ordonnance, à saisir conservatoirement les biens du débiteur si cette mesure paraît nécessaire pour sauvegarder les droits du bénéficiaire de la décision. Si le débiteur refuse de se libérer ou se déclare incapable de le faire, l'agent d'exécution procède comme il est dit au chapitre sur les voies d'exécution ».

³⁴⁶² Inégalité socio-économique des parties à la relation du travail entre les employeurs et les salariés qui constitue la majeure partie de la population.

³⁴⁶³ Orienter les justiciables vers les agents d'exécution que sont les huissiers, ainsi que vers les avocats qui doivent les renseigner sur la procédure d'exécution des jugements.

³⁴⁶⁴ *Idem*.

³⁴⁶⁵ V. les dispositions de l'article 50 de n° 38-15 relative à l'organisation judiciaire, publiée au BORM n° 7108.

³⁴⁶⁶ L'exécution provisoire de droit citée par les dispositions de l'article 285 du Code de procédure civile concerne les conflits naissant directement du contrat de travail.

³⁴⁶⁷ V. CPC, marocain, art. 147 dispose que : « l'exécution provisoire nonobstant opposition ou appel, doit être ordonnée sans cautionnement s'il y a titre authentique, promesse reconnue ou condamnation précédente dont il n'y a point eu appel. L'exécution provisoire peut toujours être ordonnée, avec ou sans cautionnement, suivant les circonstances de la cause, lesquelles devront être précisées. Toutefois, des défenses à exécution provisoire peuvent être formées par requête distincte de l'action principale, devant la juridiction saisie, soit de l'opposition, soit de l'appel. Dès qu'elle est saisie de cette requête qui ne doit pas être jointe au fond, la juridiction convoque les parties pour débats et jugement devant la chambre du conseil, devant laquelle elles peuvent présenter leurs observations orales ou écrites. La juridiction doit statuer dans le délai de trente jours. Les juges peuvent, soit rejeter la demande, soit faire défense d'exécuter jusqu'à la décision sur le fond, soit ordonner qu'il soit sursis à l'exécution pendant un temps qu'ils fixent ou que l'exécution provisoire ne sera poursuivie pour la totalité ou pour partie seulement de la condamnation qu'à charge par le demandeur à l'exécution de fournir un cautionnement. Ils peuvent également autoriser la partie condamnée à consigner au greffe qu'ils désignent ou entre les mains d'un tiers commis à cet effet, d'accord parties, les espèces suffisantes pour garantir le montant des condamnations prononcées en principal. Le dépôt de ladite consignation effectuée emporte affectation spéciale au profit de la partie poursuivante. La consignation est libérée dès la décision définitive sur le fond. Lorsque l'exécution a lieu de plein droit, les dispositions des alinéas 3, 4, 5, 6 et 7 du présent article ne sont pas applicables ».

³⁴⁶⁸ Arrêt de la cour de cassation n° 56 du 11/04/1995 dossier n° 8275/92 publié au revue judiciaire de la Cour suprême, n° 48 Jan. 1996, p. 299.

de l'article 285 du Code de procédure civile, mais à celles de l'article 147 du même Code et la cour peut ordonner le sursis sans violer la loi³⁴⁶⁹. En dépit de cela, différentes interprétations des dispositions de l'article 285 du Code de la procédure civile, qui a instauré l'exécution provisoire en matière de contrat de travail, sont possibles³⁴⁷⁰. Cet article offre la force exécutoire aux jugements et prend en considération l'inégalité socio-économique des parties à la relation du travail, pour éviter toutes demandes du défendeur d'exécution provisoire, c'est-à-dire généralement par l'employeur considéré comme la partie la plus forte économiquement³⁴⁷¹.

1061. Enfin, après la mise en place des mesures destinées à faciliter la procédure de notification jusqu'à l'exécution, qui est une étape décisive dans le processus de la procédure de jugement, l'exécution peut parfois être suspendue en raison des recours exercés par les parties au conflit. L'exercice de ces voies de recours rencontre des difficultés d'exécution, ce qui peut léser les justiciables dans leur droit de se défendre, d'accéder à la cour d'appel et à la Cour de cassation. Pour ces raisons, il faut aborder la question d'une modernisation permettant l'amélioration de l'exercice de ces voies de recours devant les juridictions du travail en France et au Maroc.

³⁴⁶⁹ Arrêt de la cour de cassation n° 547 du 17/12/1979 dossier ° 7506 publié au revue judiciaire de la Cour suprême, n° 26 juillet 1998, p. 59 et s. « Mais attendu que les jugements en matière d'indemnisation en cas licenciement abusif et qui dépendent du pouvoir discrétionnaire du tribunal ; à part les droits naissant des textes législatifs ; restent soumis à l'article 147 du Code de la procédure civile et le juge doit démontrer les circonstances sur lesquelles est basée l'exécution provisoire, donc la cour d'appel en admettant le sursis en se basant sur l'article 147 précité a eu raison et le moyen non fondé ».

³⁴⁷⁰ V. CPC, marocain, art. 285 déjà précité.

³⁴⁷¹ *Idem.*

SECTION II : LA NÉCESSITÉ D'UNE MODERNISATION DES VOIES DE RECOURS DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL.

1062. Les justiciables peuvent continuer à assurer la défense de leurs droits au-delà de la juridiction de premier degré en exerçant les recours que la loi leur a offerts³⁴⁷². Toutefois, les études précédentes ont révélé des inégalités socio-économiques et juridiques entre les parties liées par un contrat de travail qui se traduisent, le cas échéant, par l'accès limité des parties à la justice, en particulier les salariés à la chambre sociale de la cour d'appel et de la Cour de cassation en France et au Maroc³⁴⁷³.

1063. C'est compte tenu de ces analyses qu'une modernisation permettant une amélioration de l'exercice de ces voies de recours apparaît indispensable. Pour cela, il faut revoir les règles procédurales applicables devant ces juridictions, en prenant en considération la spécificité du contentieux individuel du travail. Dès lors, on examinera certaines mesures qui seront favorables à cette modernisation de la voie l'appel (§ 1) et d'autres nécessaires à l'amélioration du recours (§ 2) en droit du travail français et en droit du travail marocain.

§ 1 : L'amélioration de l'exercice de la voie d'appel à l'encontre des décisions prononcées au premier degré

1064. La voie de l'appel est ouverte aux parties qui ne sont pas satisfaites de la décision rendue en premier degré. En effet, elle représente, une garantie du droit d'accès à la chambre sociale de la cour d'appel. Cependant, l'ouverture d'un tel recours tant en matière prud'homale qu'en matière de conflit du travail marocain rencontre certains obstacles qui restreignent son exercice et par la suite l'accès à cette juridiction³⁴⁷⁴.

1065. Dans ce contexte, plusieurs changements ont été introduits dans la perception de l'élargissement de l'exercice de ce recours, en unifiant le taux de compétence en dernier

³⁴⁷² Le principe du double degré de juridiction offre la possibilité à tout justiciable le droit de voir son affaire déjà jugée, jugée une seconde fois par une autre juridiction du même ordre ou d'un ordre plus élevé. En matière sociale en France comme au Maroc, une affaire déjà jugée soit par un conseil de prud'homme ou par la chambre sociale de tribunal de première instance peut faire l'objet d'un appel ou d'un pourvoi en cassation.

³⁴⁷³ V. *supra.*, n° 523 et suiv.

³⁴⁷⁴ *Idem.*

ressort³⁴⁷⁵ et en rapprochant les règles applicables en matière prud'homale avec les règles de droit commun³⁴⁷⁶. La procédure d'appel en matière prud'homale est désormais une procédure avec représentation obligatoire³⁴⁷⁷, mais qui garde certaines spécificités³⁴⁷⁸. De plus, les délais des échanges sont plus au moins raccourcis à la suite de réformes récentes³⁴⁷⁹. En droit du travail marocain, la procédure d'appel est une procédure orale avec représentation obligatoire³⁴⁸⁰, mais dans la pratique, elle est écrite. Les règles applicables sont les mêmes qu'en droit commun³⁴⁸¹. Par ailleurs, l'application de ces règles à la procédure d'appel en matière sociale met fin à la spécificité de cette procédure et bouleverse les pratiques et habitudes devant la chambre sociale de la cour d'appel³⁴⁸².

1066. C'est dans cet alignement que ce recours doit garder sa particularité et sa spécificité, son exercice doit continuer de se distinguer de l'appel en droit commun³⁴⁸³. Par conséquent, l'amélioration de son exercice semble une nécessité absolue, en introduisant des mesures qui seront favorables à ce changement, mais sans perturber le système actuel³⁴⁸⁴, car cette procédure a déjà subi beaucoup de changements qui n'ont pas finalement abouti à un progrès concret³⁴⁸⁵. Ces évolutions se sont manifestées essentiellement dans le basculement vers l'écrit de la procédure prud'homale³⁴⁸⁶ applicable en première instance au Maroc³⁴⁸⁷. Elles donnent une image assez particulière de l'exercice de cette voie d'appel en matière sociale. Pour améliorer le recours en appel, il faut non seulement introduire des

³⁴⁷⁵ Depuis le 17 août 2020, le taux de compétence en dernier ressort du Conseil de prud'hommes a été fixé à 5000 euros par le décret n° 2020-1066 du 17 août 2020 – art. 1 ; C. trav., français, art. D. 1462-3.

³⁴⁷⁶ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », Gaz. Pal. Mardi 30 août 2016, n° 29.

³⁴⁷⁷ C. trav., français, art. 1461-2 dispose que : « L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel. Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire », modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 - art. 29.

³⁴⁷⁸ D'abord, la procédure d'appel en matière prud'homale devient écrite avec représentation obligatoire (art. R. 1461-2 c. trav) avec la possibilité pour les parties de se faire représenter par un avocat ou un représentant syndical (art. 1461-1 c. trav). Ensuite, les actes de procédure sont transmis par voie électronique par le biais de RPVA (art. 930-1 C. pr. civ), pour le défenseur syndical ils sont établis sur papier et remis au greffe.

³⁴⁷⁹ C. Modat, La procédure d'appel en droit social – retours sur une expérience deux ans après la réforme, Hebdo éd., soc. n° 752 du 6 sept. 2018, Lexbase, pp. 4/7.

³⁴⁸⁰ CPC, marocain, art. 287.

³⁴⁸¹ V. Les articles 269 à 294 du Code de procédure civile marocain ; dahir portant loi n° 1-74-447 du 28 septembre 1974 (11 ramadans 1394).

³⁴⁸² Depuis le décret de 2016 la procédure prud'homale est désormais écrite avec représentation obligatoire, cette réforme a introduit « un bouleversement des pratiques et habitudes devant la chambre sociale de la cour d'appel », et soulèvent certaines difficultés notamment en raison de « ses délais impératifs et ses pièges multiples » ; V. H. Herman, « La représentation obligatoire en matière sociale devant les juridictions d'appel, institué par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 », Gaz. Pal. 2016, n° 29, pp. 41-42 ; M. Henry, « La justice prud'homale entre normalisation et perte d'identité », in « Vers une normalisation de la justice prud'homale », RDT 2016, pp. 457-463, *spéc.* p. 463.

³⁴⁸³ J.-F. Carlot, Les nouvelles procédures d'appel et leurs « pièges » ; Après la réforme du Décret n° 2017-791 du 6 mai 2017, 25 septembre 2017, 42 p.

³⁴⁸⁴ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (*dir.*), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, Presse de l'université de Toulouse 1, Droit et cultures, pp. 191-205

³⁴⁸⁵ M. Pourcelot, C. Josselin, Les prud'hommes dans la tournante des réformes, FO Dossier n° 3322 mercredi 12 février 2020, 4 p.

³⁴⁸⁶ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », Gaz. Pal, mardi 30 août 2016, n° 29, pp. 45-51.

³⁴⁸⁷ M. El fekkak, Législation du travail : relations individuelles du travail, t. 1, Imprimerie Najah El Jadida, Casablanca, 2005, pp. 157-159.

mesures qui seront favorables à la modernisation de cette voie de recours **(A)**, mais aussi assouplir les règles procédurales qui lui sont applicables **(B)**.

A. Des mesures favorables à la modernisation de la voie d'appel en matière sociale.

1067. Cette modernisation consiste à mettre en place des mesures permettant l'amélioration de l'exercice de la voie d'appel en matière sociale. En effet, nous allons aborder la question de la conception de la voie d'appel choisie par le législateur du travail, car la réponse à cette interrogation nous permettra de déterminer la conception la mieux adaptée aux traitements du contentieux du travail **(1)**. D'autres mesures doivent être prises dans ce sens, notamment la mobilisation de moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement de la chambre sociale de la cour d'appel **(2)**.

1. La conception de l'appel : voie de réformation ou d'achèvement ?

1068. Les récentes réformes ont introduit plusieurs modifications sur la procédure d'appel en matière prud'homale, ce qui l'a fait basculer vers le droit commun³⁴⁸⁸. Cela a entraîné des conséquences, tant sur la qualité de traitement du contentieux du travail que sur les droits des justiciables, notamment leur droit d'accès à la chambre sociale de la cour d'appel³⁴⁸⁹. En effet, depuis la suppression du principe de l'unicité de l'instance en matière prud'homale, les prétentions nouvelles ne sont plus recevables devant la cour d'appel, si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers ou de la survenance ou de la révélation d'un fait³⁴⁹⁰. En droit du travail marocain, les demandes nouvelles en appel sont également irrecevables, sauf pour défendre ou récompenser l'action principale,³⁴⁹¹ mais la pratique nous a révélé que la tendance est généralement la recevabilité des prétentions nouvelles³⁴⁹².

³⁴⁸⁸ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », Gaz. Pal. Mardi 30 août 2016, *op.cit.*

³⁴⁸⁹ *Idem.*

³⁴⁹⁰ CPC, français, art. 564 (modifié par décret n° 2009-1524 du 9 décembre 2009 — art. 10).

³⁴⁹¹ CPC, marocain, art. 143, al. 1.

³⁴⁹² V. *supra.*, n° 530 et suiv ; n° 537 et suiv.

1069. En conséquence, la suppression de l'unicité de l'instance et l'irrecevabilité des demandes nouvelles en appel en matière prud'homale, ainsi que leur recevabilité en droit du travail marocain nous poussent à poser la question sur la conception de l'appel adoptée tant en matière prud'homale **(a)** qu'en matière de conflit du travail marocain **(b)**.

a. La conception de l'appel adoptée par le législateur français en matière prud'homale.

1070. Prohibition des demandes nouvelles en appel. Le Code du travail français prévoyait que « les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables même en appel. L'absence de conciliation ne peut pas être opposée »³⁴⁹³. Cet article permettait la recevabilité de toutes les demandes nouvelles en appel en matière prud'homale, ce qui le distinguait de l'appel en droit commun³⁴⁹⁴. Ce principe était un signe de la lenteur et de la complexité de la procédure d'appel et a fait l'objet de nombreuses critiques³⁴⁹⁵. Corollaire du principe de l'unicité de l'instance, la possibilité d'introduire des demandes nouvelles au stade de l'appel a été supprimée par le décret du 20 mai 2016³⁴⁹⁶, les règles de l'appel en matière du droit commun s'appliqueront désormais aux demandes nouvelles en appel en matière prud'homale³⁴⁹⁷. Il en résulte que le procès prud'homal s'est transformé d'une conception qui permettait l'évolution du litige à une conception étroite ayant pour vocation de limiter les litiges aux questions préalablement abordées au premier degré³⁴⁹⁸.

1071. Une voie de réformation qui limite les débats en appel. Dans un premier temps, la voie de réformation permet au juge d'appel de contrôler uniquement la décision des juges de premier degré. C'est cette conception qui a été adoptée par le décret de 2016 qui interdit toutes nouvelles demandes en appel³⁴⁹⁹. D'une part, elle permet de protéger le principe du double degré de juridiction, toutes les demandes seront examinées par deux juges et faciliteront le travail du juge d'appel³⁵⁰⁰. Cette solution ne serait sûrement pas sans risque sur la qualité de la justice, qui s'est traduite par la limitation de la qualité des débats en

³⁴⁹³ V. l'ancien article R. 1452-7 supprimé par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

³⁴⁹⁴ Par rapport à l'appel ordinaire où les demandes nouvelles sont par principe prohibées.

³⁴⁹⁵ V. Orif, « Le maintien d'une interprétation critiquable de la règle de l'unicité de l'instance », note sous Cass. soc. 21 oct. 2014, n° 13-19.786, Gaz. Pal. 2014, n° 357, pp. 31-32 ; N. Gerbay, « La règle de l'unité de l'instance prud'homale : suite ou fin ? », JCP S 2015, n° 17-18, 1152, pp. 17-19 ; *spéc.* p. 18.

³⁴⁹⁶ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

³⁴⁹⁷ V. Orif, La règle de l'unicité de l'instance, LGDJ, Bibl. droit social, 2012, t. 56, pp. 224-225.

³⁴⁹⁸ Cela s'est traduit concrètement par décret de 2016 qui a supprimé le principe de l'unicité de l'instance ainsi que le principe de recevabilité des demandes nouvelles en appel en matière prud'homale.

³⁴⁹⁹ J. Vidal, La procédure prud'homale, LexisNexis, Paris, 2018, 149 p, *spéc.* pp — 107-108.

³⁵⁰⁰ V. Orif, « L'appel prud'homal en plein effervescence », Dr. ouvr. jan. 2017, n° 822, pp. 24-25.

appel³⁵⁰¹. D'autre part, le principe du double degré de juridiction a pour but d'améliorer la qualité des débats³⁵⁰². Or, la limitation de la voie d'appel à cette conception étroite de réformation limite automatiquement les débats en appel et protège moins efficacement le principe de double degré de juridiction³⁵⁰³. Par ailleurs, cette conception stricte de réformation permet certes d'alléger le juge du travail en appel,³⁵⁰⁴ mais elle soulève la problématique de la difficulté de saisir le juge du second degré³⁵⁰⁵.

1072. La voie d'achèvement n'exclut pas la réformation et permet d'ouvrir les débats en appel. Dans un second temps, la voie d'achèvement permet de donner une solution définitive au litige, mais n'exclut pas la réformation³⁵⁰⁶. Cependant, elle permet d'accepter toutes demandes nouvelles en appel et aux plaideurs de rattraper leurs omissions³⁵⁰⁷. Certes, la nouvelle demande ne bénéficie alors pas du double degré de juridiction, mais il vaut mieux que le salarié voie sa prétention examinée une seule fois plutôt que pas du tout³⁵⁰⁸. Le principe de prohibition des demandes nouvelles en appel, corollaire du principe de double degré de juridiction, ne doit pas être appliqué strictement³⁵⁰⁹, car il pourrait conduire à la multiplication des instances pour les mêmes affaires, à la contradiction de décisions et au rallongement des délais des procédures³⁵¹⁰. Dans ce contexte, les parties ne peuvent pas soumettre à la cour d'appel de nouvelles prétentions, si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, de la survenance ou de la révélation d'un fait³⁵¹¹. L'invocation de demandes qui tendent aux mêmes fins que les demandes initiales est également admise³⁵¹². La cour d'appel ne peut connaître que les prétentions déjà formulées devant le conseil de prud'hommes. Cela s'applique également aux instances et appels introduits devant la juridiction prud'homale³⁵¹³.

³⁵⁰¹ Car elle interdit toutes demandes nouvelles et moyens nouveaux en appel.

³⁵⁰² X. Lagarde, « L'achèvement du procès, principale utilité de l'appel », *Gaz. Pal.* 2016, recueil n° 5, n° hors-série 3, pp. 3130-3105, *spec.* pp. 3103-3104.

³⁵⁰³ *Idem.*

³⁵⁰⁴ V. Orif, « L'appel prud'homal en pleine effervescence », *Dr. ouvr. jan.* 2017, n° 822, *op.cit.*

³⁵⁰⁵ *Idem.*

³⁵⁰⁶ Car le juge a avant tout pour mission principale de contrôler la décision de juge de premier degré. V. Dans ce sens : V. Orif, *La règle de l'unicité de l'instance*, LGDJ, *Bibl. droit social*, 2012, t. 56, *op.cit.*, pp. 290-304.

³⁵⁰⁷ Un plaideur ne peut pas présenter à nouveau les mêmes prétentions en première instance, même si avec un fondement juridique différent, car le jugement de premier degré détient l'autorité de la chose jugée. Pour se rattraper, il doit donc soulever en appel les fondements juridiques qu'il a oubliés en première instance. V. CPC, français, art. 565.

³⁵⁰⁸ K. Salli, « Les spécificités de l'appel en matière prud'homale », *in Procès du travail, travail du procès*, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p, *spec.* pp. 373-380.

³⁵⁰⁹ *Idem.*

³⁵¹⁰ *Idem.*

³⁵¹¹ CPC, français, art. 564, modifié par décret n° 2009-1524 du 9 décembre 2009 — art. 10, Version en vigueur depuis le 1er janvier 2011.

³⁵¹² CPC, français, art. 565.

³⁵¹³ V. Art. 46 du décret n° 2016 - 660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, *op.cit.*

1073. Il en résulte qu'en dépit, de la suppression de l'article R. 1452-7 du Code du travail et le basculement des règles d'appel en matière prud'homale vers le droit commun³⁵¹⁴, il subsiste plusieurs exceptions à l'interdiction des demandes nouvelles, transformant l'appel en voie d'achèvement³⁵¹⁵. L'évolution du litige est toujours possible en appel, les parties peuvent invoquer des moyens nouveaux, produire de nouvelles pièces ou proposer de nouvelles preuves pour justifier en appel les prétentions qu'elles avaient soumises au premier juge³⁵¹⁶.

1074. En définitive, tous ces changements montrent bien qu'il est important d'éviter de transformer la voie d'appel en simple voie de réformation³⁵¹⁷. La voie d'achèvement reste la voie la plus adaptée aux contentieux en matière prud'homale, car elle n'exclut pas la voie de la réformation³⁵¹⁸. Elle permet également aux justiciables de voir leurs prétentions examinées à nouveau et pour une seconde fois en appel³⁵¹⁹. En revanche, la question de la conception de l'appel adoptée par le législateur marocain se pose fortement en matière sociale, s'agit-il d'une voie d'achèvement ou de réformation ?

b. L'appel en matière sociale marocaine, voie d'achèvement ou de rattrapage

1075. L'irrecevabilité des demandes nouvelles en appel. Le Code du travail marocain précise que l'appel ne peut porter que sur les questions ayant été déjà soumises préalablement au juge du premier degré³⁵²⁰. En principe, les demandes nouvelles ne sont pas recevables en appel en matière sociale, sauf pour compenser ou défendre l'action principale engagée en première instance³⁵²¹. La règle est donc claire, l'irrecevabilité de toutes demandes nouvelles en appel ne procédant pas directement de la demande originaire et tendant aux mêmes fins, bien que se fondant sur des causes ou des motifs différents³⁵²². Mais dans la pratique procédurale, il y a plusieurs exceptions à ce principe³⁵²³ et les demandes

³⁵¹⁴ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », Gaz. Pal. Mardi 30 août 2016, n° 29.

³⁵¹⁵ *Idem*.

³⁵¹⁶ CPC, français, art. 563.

³⁵¹⁷ V. Jullien E. et Bencimon M., « Concentration c / appel : achevons le procès et non l'appel », Gaz. Pal. 24 mai 2016, n° 2654, p. 16.

³⁵¹⁸ V. Orif, La règle de l'unicité de l'instance, LGDJ, Bibl. droit social, 2012, t. 56, *op.cit.*, pp. 290-304.

³⁵¹⁹ K. Salhi, « les spécificités de l'appel en matière prud'homale », in Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p, *op.cit.*

³⁵²⁰ « L'appel est de droit dans tous les cas qui ne sont pas formellement exceptés par la loi. L'appel des jugements des tribunaux de première instance doit être formé dans le délai de trente jours », V. CPC, marocain, art. 134, al. 1.

³⁵²¹ CPC, marocain, art. 143, al. 1.

³⁵²² CPC, marocain, art. 143, al. 3.

³⁵²³ CPC, marocain, art. 144.

nouvelles sont recevables, ce qui permet une évolution du litige en appel³⁵²⁴. En outre, les parties peuvent aussi demander des intérêts, arrérages, loyers et autres accessoires échus depuis le jugement frappé d'appel et des dommages-intérêts pour le préjudice subi depuis ce jugement³⁵²⁵.

1076. Dans la pratique, la tendance à l'acceptation des demandes nouvelles. Il en ressort en conséquence que le législateur marocain adopte par principe une conception de réformation qui n'accepte pas de prétentions nouvelles, sauf pour défendre ou compléter l'action principale³⁵²⁶. Cependant, ce principe connaît des exceptions permettant la recevabilité des demandes, car dans la pratique la tendance générale est la recevabilité des demandes nouvelles par l'interprétation libérale des dispositions législatives en la matière³⁵²⁷. Il s'agit bien d'une voie d'achèvement permettant aux litiges d'évoluer en appel, ce qui permettra aux parties de se rattraper en cas d'oubli ou d'omission et de voir leur cause jugée une seconde fois³⁵²⁸.

1077. En conclusion, malgré les changements qu'a subis la procédure d'appel en matière prud'homale³⁵²⁹ et une conception réformiste rigoriste qui n'accepte pas de demandes nouvelles³⁵³⁰, on perçoit un retour en arrière vers la conception d'origine de l'appel. C'est-à-dire, vers la voie d'achèvement qui n'exclut pas bien évidemment la voie de réformation³⁵³¹. En droit du travail marocain, il s'agit bien d'une voie d'achèvement ou de rattrapage, car elle permettra aux justiciables comme en droit français de se rattraper en appel. En conséquence, nous estimons que c'est plutôt la conception la plus adaptée pour un meilleur traitement du contentieux individuel du travail, mais elle doit être utilisée sans excès³⁵³².

1078. Enfin, plusieurs rapports ont abordé la question du manque de moyens qui cause un dysfonctionnement de la juridiction du travail³⁵³³. En conséquence, l'amélioration de la

³⁵²⁴ L'appel produit un effet dévolutif, c'est-à-dire que le procès tout entier (tous les points de fait et de droit de litige) est porté devant la juridiction du second degré. Il est donc tout à fait normal que la cour d'appel ait la connaissance de la cause entièrement.

³⁵²⁵ CPC, marocain, art. 143, al. 2.

³⁵²⁶ « Sont recevables les demandes reconventionnelles en dommages-intérêts pour une rupture abusive d'un contrat de travail formée seulement en appel par un employeur, sauf si le travailleur prétend, en appel pour la première fois, qu'il a été licencié d'une manière injustifiée », V. Cass. soc. A n° 452 du 12-11-1979. Dos. soc., n° 60927.

³⁵²⁷ CPC, marocain, art. 143.

³⁵²⁸ « La juridiction d'appel est liée principalement par l'acte d'appel, elle connaît uniquement les chefs de la demande qui lui sont soumis par l'appelant ». V. Cass. civ. A n° 2 du 3-1-1979, dos civ. 45.483, avocature n° 16, juillet-août-sept. 1979, p. 153.

³⁵²⁹ P. Bregou, Travaux Commissions ouvertes, Commissions Droit social, Les écueils du nouveau contentieux prud'homale ; retour d'expérience, Ordres des avocats de Paris, Réunion a eu lieu le 17 septembre 2018, 73 p.

³⁵³⁰ V. *supra.*, n° 1070 et suiv.

³⁵³¹ *Idem.*

³⁵³² Il faut donc prévoir des dispositions condamnant l'appelant à des amendes en cas de recours abusif ou dilatoire, car à notre connaissance, il n'y a pas de dispositions à cet effet dans le Code de procédure civile marocain.

³⁵³³ En droit marocain, il faut voir : La haute instance du dialogue national du la réforme du système judiciaire au Maroc, Charte de la réforme du système judiciaire, juill. 2013, 224 p ; V. égal. Évaluation du système juridique et judiciaire au Maroc au Maroc, Rapport n° 29864, The Word Banque, 2003, 106 p. En droit français, il faut voir : Rapport du groupe de travail

procédure devant cette juridiction exige non seulement l'amélioration des règles applicables en la matière, mais également l'accompagnement de ces mesures par une mobilisation de moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement de la cour d'appel.

2. La mobilisation de moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement de la chambre sociale de la cour d'appel.

1079. Pour l'amélioration du droit d'accès des justiciables à la chambre sociale de la cour d'appel, en l'occurrence de leur droit d'exercer le recours d'appel, il faut parallèlement au surplus des mesures qu'on vient d'évoquer une mobilisation de moyens humains et matériels importants pour la réussite de ces propositions. Cela passe, notamment par la révision du nombre de greffes, magistrats, conseillers, assistants-juristes, etc. Cela concerne tant la chambre sociale de la cour d'appel française **(a)** que celle de la cour d'appel marocaine **(b)**.

a. La mobilisation de moyens humains et matériels en appel en matière prud'homale

1080. Recruter plus de personnel de justice au regard du volume du travail. Nous avons déjà vu que le nombre de personnels est insuffisant pour traiter l'ensemble des dossiers. La France se situe régulièrement, en moyens humains, à un niveau inférieur à celui de l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie et les Pays-Bas³⁵³⁴. D'où l'importance de recruter plus de personnels de justice en faisant en sorte qu'ils correspondent bien au volume d'activité en appel en matière sociale³⁵³⁵.

1081. Revalorisation des salaires et spécialisation des juges. Par ailleurs, cela doit être accompagné par d'autres mesures qui valorisent leur travail, à travers la revalorisation de leur salaire ou encore en renforçant leurs compétences par la formation en matière de

présidé par Alain Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, 14 juill., 104 p ; Rapport Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, 19 avril 2017, 17 p.

³⁵³⁴ Rapport sur le bilan des réformes de la procédure d'appel en matière civile, commerciale et sociale et perspectives, Juill. 2019, I.G.J, 554 p, *spec.* pp. 103-181.

³⁵³⁵ Plusieurs efforts ont été faites dans ce sens en recrutant les greffes, les magistrats. V. Rapport Bilan des réformes de la procédure d'appel en matière civile, commerciale et sociale et perspectives, *op. cit.*

droit du travail³⁵³⁶. En conséquence, il faut encourager la spécialisation des juges, qu'ils siègent en première instance, en appel ou en Cour de cassation³⁵³⁷. Selon le Professeur Alain Supiot, cette spécialisation des chambres sociales existait auparavant dans les dispositions du Code de l'organisation judiciaire qui disposait que « *les magistrats appelés à composer cette chambre sont désignés en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières...* »³⁵³⁸. Dans ce sens, l'instauration d'un système permettant aux juges non professionnels de siéger avec des magistrats professionnels semble une bonne idée³⁵³⁹. Des juges qui ont l'expérience du terrain peuvent efficacement travailler avec des magistrats professionnels qui ont des connaissances juridiques solides³⁵⁴⁰. Ceci a déjà été mis en place par plusieurs pays européens voisins comme la Belgique, qui l'a introduit depuis les années 80.

1082. Ce système fonctionne parfaitement et recueille l'approbation tant des juges non professionnels qui interviennent avec une expérience issue du milieu du travail que des magistrats professionnels, chacun reconnaissant l'apport de l'autre³⁵⁴¹. L'adoption d'un tel système en France permettrait d'une part de conjuguer la connaissance du monde du travail et la compétence juridique et juridictionnelle³⁵⁴² et, d'autre part, d'intégrer davantage les juges non professionnels dans le système judiciaire, de les former, d'échanger leurs expériences et aux juges professionnels de se spécialiser³⁵⁴³. Comme la cour d'appel française, la cour d'appel marocaine rencontre des problématiques similaires, notamment le manque d'effectifs de magistrats, le manque de spécialisation, des greffes qui ne sont pas bien formés en matière du droit du travail et l'absence des assesseurs sociaux de la composition de la chambre sociale³⁵⁴⁴.

³⁵³⁶ Formation des greffes et des magistrats en matière de droit social, le personnel devient de plus en plus indépendant et le métier de greffe est plus valorisé. V. Rapport Bilan des réformes de la procédure d'appel en matière civile, commerciale et sociale et perspectives, *op.cit.*

³⁵³⁷ A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal du XXI^e siècle, Rapport présenté en juill. 2014, n° 049-19, 2019/00045, 105 p, *spéc.* pp. 53-54.

³⁵³⁸ Article R. 221-1 disposait que : « Dans chaque cour d'appel, une chambre au moins se constitue en chambre sociale, pour juger les affaires portées plus spécialement à son rôle en raison de leur caractère et relatives à la sécurité sociale, au contrat de travail et à l'application des lois sociales. Les magistrats appelés à composer cette chambre sont désignés en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières. Ils participent à l'activité d'une autre chambre si les nécessités du service le requièrent. Le cas échéant, la chambre sociale se complète par des magistrats d'une autre chambre ». Cet article en vigueur du 18 mars 1978 au 5 juin 2008 a été abrogé par Décret n° 2008-522 du 2 juin 2008 — art.1 (V). Le contenu de cet article a été transféré par la suite aux articles R. 311-2 et suivant du Code de l'organisation judiciaire. V. égal. Le Rapport A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal du XXI^e siècle, *op.cit.*

³⁵³⁹ C'est ce qui a été décrit dans le Rapport d'information n° 653 du Sénat, session extraordinaire de 2018-2019, enregistré le 10 juillet 2019, par A. Canayer, N. Dellattre, C. Feret, P. Gruny, 116 p, *spéc.* p. 77

³⁵⁴⁰ *Idem.*, V. égal. dans ce sens : *supra.*, n° 645 et suiv.

³⁵⁴¹ Rapport d'information n° 653 du Sénat, session extraordinaire de 2018-2019, enregistré le 10 juillet 2019, par A. Canayer, N. Dellattre, C. Feret, P. Gruny, *op.cit.*

³⁵⁴² *Idem.*

³⁵⁴³ *Idem.*

³⁵⁴⁴ V. *supra.*, n° 530 et suiv.

b. *Propositions d'amélioration du fonctionnement de la chambre sociale de la cour d'appel marocaine*

1083. Plus de greffiers, de magistrats et de juristes pour le bon fonctionnement de la juridiction du travail. Plusieurs solutions peuvent être proposées, notamment le recrutement d'un nombre suffisant de personnels de justice (greffiers, magistrats, juristes...) pour le bon fonctionnement de la juridiction d'appel du travail en l'occurrence, la chambre sociale spécialisée dans les conflits individuels du travail³⁵⁴⁵. Certes, au sein de cette chambre, les juges sont généralement des juges professionnels, mais ils ne sont pas bien formés en matière de droit du travail³⁵⁴⁶. Il n'y a pas de juge spécialisé dans telle ou telle matière³⁵⁴⁷, d'où l'importance d'introduire des formations continues en matière de conflit du travail pour le personnel de la justice et plus particulièrement pour les juges et les greffiers³⁵⁴⁸.

1084. Introduire les assesseurs dans la composition de la chambre sociale d'appel. Par ailleurs, nous proposons l'extension du système adopté par la chambre sociale de première instance à la chambre sociale de la cour d'appel³⁵⁴⁹, c'est-à-dire d'introduire les assesseurs sociaux dans sa composition³⁵⁵⁰. Cela peut en effet contribuer à éclairer les juges professionnels et à les rapprocher du milieu professionnel qu'ils connaissent mieux que quiconque³⁵⁵¹. En outre, cela peut rassurer les parties aux conflits (les travailleurs et les employeurs) dans le sens où leurs moyens de défense seront bien pris en considération avec plus de précisions, et ainsi renforcer leur confiance dans la justice³⁵⁵². En conséquence, les assesseurs issus du monde du travail doivent siéger avec le juge professionnel en première instance comme en appel, avec l'exigence de leur présence obligatoire sans laquelle le juge ne peut pas statuer. Cela peut donner une légitimité et une maturité aux décisions prises³⁵⁵³. D'une part, cette expérience sera enrichissante pour la formation des juges professionnels qui peuvent se spécialiser en interne, c'est donc une autre façon de mettre en place une

³⁵⁴⁵ Le Haut-Commissariat au Dialogue National sur la réforme de la Justice, La charte de la réforme de la justice, juillet 2013, Rabat, 200 p (traduit par nous-même) ; V. égal. A. Ghazali, Le processus de la réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi, présenté en 2005, 36 p.

³⁵⁴⁶ V. dans ce sens : *supra.*, n° 78, n° 98, n° 108, n° 118, et n° 530 et suiv.

³⁵⁴⁷ *Idem.*

³⁵⁴⁸ V. *supra.*, n° 649 et suiv.

³⁵⁴⁹ En matière de conflit du travail ou de différend entre employeur et salarié ou en matière de sécurité sociale, le juge de la chambre sociale de tribunal de première instance est assisté de quatre assesseurs comprenant un nombre égal d'assesseurs employés ou ouvriers. V. dans ce sens : l'article 270, alinéa 1 du Code de procédure civile marocain.

³⁵⁵⁰ *Idem.*

³⁵⁵¹ Leur rôle consiste essentiellement apporter des éclairages sur des éléments de fait, ainsi que des précisions sur les conditions du travail dans l'entreprise, sur les dispositions du règlement intérieur, les usages professionnels, etc. En conséquence, tout cela peut aider les juges professionnels d'avoir une idée plus claire et prendre la décision définitive.

³⁵⁵² *Idem.*

³⁵⁵³ V. *supra.*, n° 642 et suiv.

spécialisation en fonction de la taille de la juridiction et du nombre d'affaires traitées. De même, cela évite la création de juridictions spécialisées supplémentaires au profit de l'établissement de chambres spéciales au sein des tribunaux déjà existants et au gré des besoins³⁵⁵⁴. Cette stratégie devrait se traduire dans les programmes de formation des juges de l'Institut Supérieur de la Magistrature (I.S.M) en proposant des cours adaptés à tous les juges³⁵⁵⁵. Cela peut offrir à la fois une spécialisation et une souplesse dans l'utilisation du personnel judiciaire³⁵⁵⁶. Cette stratégie doit être accompagnée par un renforcement des chambres par d'autres juges³⁵⁵⁷. D'autre part, le fait de siéger avec des juges professionnels permettra également aux assesseurs sociaux d'avoir, en même temps, une formation pratique solide et approfondie dans le traitement de contentieux individuels du travail³⁵⁵⁸.

1085. Renforcer l'échevinage dans les juridictions du travail marocaines. Un tel système comme nous l'avons déjà vu fonctionne bien en Belgique³⁵⁵⁹ et existe d'ailleurs dans le système judiciaire marocain au sein de chaque juridiction de premier degré³⁵⁶⁰. En outre, l'instauration d'un ordre juridictionnel indépendant ne semble pas nécessaire à l'heure actuelle, car un ordre spécifique existe déjà sans que cela n'ait empêché le développement de ces problématiques³⁵⁶¹. C'est pour cela qu'il vaut mieux doter cette juridiction des moyens nécessaires à son bon fonctionnement que de créer d'autres juridictions spécialisées³⁵⁶². D'autres solutions doivent être proposées en améliorant les règles procédurales relatives à l'exercice de la voie d'appel en matière sociale.

B. Revoir les règles procédurales relatives à l'exercice de la voie d'appel

1086. Les règles procédurales relatives à l'exercice de la voie d'appel rencontrent certaines difficultés d'application devant la chambre sociale en France comme au Maroc, ce qui restreint le droit des justiciables d'accéder à ces juridictions³⁵⁶³. Pour y remédier, il

³⁵⁵⁴ Évaluation du système judiciaire au Maroc, Rapport n° 29864, légal vice Presidency the word Bank, 2003, 106 p, *spéc.* pp. 27-28.

³⁵⁵⁵ *Idem.*

³⁵⁵⁶ Évaluation du système judiciaire au Maroc, Rapport n° 29864, légal vice Presidency the word Bank, 2003, 106 p, *op.cit.*

³⁵⁵⁷ *Idem.*

³⁵⁵⁸ L'expérience pratique acquise par les assesseurs sociaux au sein des tribunaux aux côtés des juges professionnels, leur sera certainement bénéfique, surtout pour les représentants syndicaux et les délégués de personnel, qui peuvent être de bons conseils tant pour les salariés que pour les autres membres de syndicats.

³⁵⁵⁹ Rapport sur le bilan des réformes de la procédure d'appel en matière civile, commerciale et sociale et perspectives, Juill. 2019, I. G. J, 554 p, *op.cit.*

³⁵⁶⁰ V. M. El Fekkak, Législation du travail, relations individuelles du travail, t.1, Casablanca, 2005, pp. 157-159.

³⁵⁶¹ V. *supra.*, n° 91 et s., n° 640 et s.

³⁵⁶² V. *supra.*, n° 653 et s.

³⁵⁶³ Ces difficultés sont déjà présentées dans le rapport : A. Lacabarat, « La réforme de la procédure en droit du travail », Procédures 2015, n° 3, étude 2, pp. 4-8, *spéc.* p. 4 ; V. égal. S. Harir, « Réforme de la prud'homie : focus sur le déroulement de l'instance prud'homale dans le projet de la loi Macron », Gaz. Pal. 2015, pp. 2494-2497, *spéc.* p. 2495. En ce qui concerne le

convient de revoir ces règles et de les mettre en conformité avec l'objectif principal du législateur du travail, qui est celui de la simplification de la procédure en matière sociale, en prenant en considération la spécificité des contentieux individuels du travail **(1)** et en assouplissant les règles de communication et les échanges entre les avocats ou les représentants syndicaux et la juridiction du travail **(2)**.

1. Une procédure spécifique aux contentieux individuels du travail

1087. La spécificité de la procédure relative aux contentieux individuels du travail réside en principe en sa simplicité, sa rapidité et son efficacité³⁵⁶⁴. Cependant, l'application de ces règles dans la pratique a montré l'inverse, notamment la lenteur, la complexité et l'inefficacité de la procédure en matière sociale³⁵⁶⁵. De ce fait, plusieurs solutions ont été introduites par le législateur français pour essayer d'équilibrer les choses tout en conservant les spécificités des contentieux prud'homaux **(a)**. Le législateur marocain cherche également, dans cette optique, à simplifier cette procédure pour mettre ses règles en adéquation avec les principes fondamentaux de la législation sociale **(b)**.

a. Une facilitation de la procédure d'appel en matière prud'homale

1088. Les règles de postulation ne s'appliquent plus en matière prud'homale. La nouvelle procédure d'appel de représentation obligatoire en matière prud'homale permet désormais aux parties d'être représentées, soit par un défenseur syndical, soit par un avocat³⁵⁶⁶. Cette procédure soulève des interrogations liées notamment aux règles de postulation des avocats en la matière³⁵⁶⁷. Dans ce cadre, les avocats peuvent en principe postuler uniquement dans le ressort de la cour d'appel de laquelle ils ont établi leur résidence professionnelle³⁵⁶⁸. Cette règle pose des limites au principe de représentation obligatoire

Maroc, il faut voir dans ce sens : Gh. Ahmed, Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer les règnes de la loi, 2005, 36 p.

³⁵⁶⁴ Les législateurs du travail en France et au Maroc édictent les mêmes principes en matière de contentieux du travail, avec notamment pour objectif de simplifier les procédures pour les justiciables, car il s'agit d'un contentieux hautement sensible et spécifique, et surtout de rendre la justice dans un délai raisonnable.

³⁵⁶⁵ V. les rapports suivants : A. Lacabarat, « La réforme de la procédure en droit du travail », *op.cit.*, et en ce concerne le Maroc : Gh. Ahmed, Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer les règnes de la loi, 2005, *op.cit.*

³⁵⁶⁶ C. trav., art. R. 1461-2, modifié par décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 — art. 29.

³⁵⁶⁷ L. Hamoudi, « Le point sur la procédure d'appel en matière prud'homale », *Gaz. Pal.* 13 juin 2017, p. 10.

³⁵⁶⁸ L'article 5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires, précise dans son alinéa 2 que : « les avocats peuvent postuler devant l'ensemble des tribunaux judiciaires du ressort de cour d'appel dans lequel ils ont établi leur résidence professionnelle et devant ladite cour d'appel ». Cet article a été modifié par l'ordonnance n° 2019-964 du 18 septembre 2019 - art. 35 (VD).

instauré par le décret de 2016,³⁵⁶⁹ et a fait l'objet de critiques³⁵⁷⁰. La jurisprudence est intervenue pour simplifier les choses, en prenant en considération la particularité du contentieux en matière prud'homale, en précisant que la postulation n'a pas à s'appliquer en matière prud'homale, et que tout avocat peut représenter l'une des parties devant n'importe quelle cour d'appel, même si son domicile professionnel n'est pas établi dans son ressort³⁵⁷¹. L'objectif d'une telle décision consiste d'une part, à élargir le champ de postulation des avocats et ainsi faciliter l'accès à la justice, et d'autre part, à préserver la spécificité des règles de procédure d'appel en matière prud'homale³⁵⁷². S'agissant du défenseur syndical, il ne pourra intervenir que sur le périmètre d'une région administrative³⁵⁷³. En 2017, le Conseil d'État avait annulé les dispositions limitant ce domaine géographique d'intervention en le jugeant contraire à l'intention du législateur³⁵⁷⁴. Ce problème ne se pose plus et ce champ est devenu plus large. De plus, le Conseil constitutionnel a précisé que, si un salarié choisit d'être assisté ou représenté par un défenseur syndical, il a la possibilité de continuer à être représenté par ce même défenseur devant la cour d'appel³⁵⁷⁵.

1089. Il en ressort que ces changements permettent, d'une part, de respecter le principe d'égalité des armes devant la justice³⁵⁷⁶ et, d'autre part, d'élargir le champ d'intervention territoriale de la postulation de l'avocat et du défenseur syndical auparavant limitée³⁵⁷⁷. En outre, il permet de simplifier la procédure d'appel en matière prud'homale³⁵⁷⁸, et de rendre cette juridiction de second degré plus accessible pour les justiciables³⁵⁷⁹. Cette question de la facilitation de l'accès à la cour d'appel en matière prud'homale concerne également la chambre sociale de la cour d'appel au Maroc. C'est pour cela que la simplification des règles de procédure d'appel en droit du travail marocain doit être étudiée.

b. Une procédure d'appel simplifiée en matière du droit du travail marocain

³⁵⁶⁹ Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail.

³⁵⁷⁰ E. Serverin, « Décryptage : La réforme de la justice prud'homale, d'une critique à l'autre », Dr. ouvr. 2016, n° 812, pp. 118-127 ; V. Orif, « Les réformes des juridictions prud'homales au regard d'un droit à un procès équitable », Colloque 18 mars 2016, institut du travail de Bordeaux, Dr Ouvr. Juillet 2016, n° 816, pp. 387-399.

³⁵⁷¹ V. Cass., saisie pour avis, 5 mai 2017 n° 17-70.005 et n° 17-70.006 PBRI . V. <https://www.legifrance.gouv.fr>

³⁵⁷² V. Orif, « L'appel prud'homal en pleine effervescence », Dr. ouvr. Janvier 2017, n° 822, pp. 14-32.

³⁵⁷³ C. trav., français, art. D.1453-2-4, al. 3.

³⁵⁷⁴ CE 17 nov. 2017, n° 403535, Lebon ; AJDA 2018. 544 ; RDT 2018. 145, obs. F. Guiomard.

³⁵⁷⁵ C. const. décis. n° 2019-831, QPC du 12 mars 2020.

³⁵⁷⁶ N. Gerbay, « Vers une nouvelle procédure d'appel en matière prud'homale ? À propos du rapport Lacabarats du 16 juillet 2014 », JCP G 2014, n° 38, 941, pp. 1622-1622, *spéc.* p. 1621.

³⁵⁷⁷ E. Clément, « Notification du jugement prud'homal : mention du périmètre territorial d'intervention des défenseurs syndicaux », Dalloz actualité 26 octobre 2021.

³⁵⁷⁸ V.Orif, « L'appel prud'homal en pleine effervescence », Dr. ouvr. jan. 2017, n° 822, pp. 14-32.

³⁵⁷⁹ *Idem.*

1090. Une simplification est nécessaire pour les règles de la procédure d'appel en matière sociale. Dans la pratique en matière sociale, la procédure devant la cour d'appel remet en cause le jugement de premier degré, d'où l'importance de la présence d'un avocat³⁵⁸⁰. La complexité de la procédure due aux formalités strictes auxquelles est soumise la demande d'appel³⁵⁸¹ exige une simplification pour la mettre en adéquation avec l'objectif principal de rendre la justice sociale plus accessible³⁵⁸².

1091. Des adaptations des règles de droit commun à la matière sociale. C'est dans ce contexte que le législateur du travail marocain a porté une attention assez particulière à la formation de l'appel en matière sociale³⁵⁸³. En effet, en dépit de l'exigence de l'écrit pour la formation de la demande d'appel³⁵⁸⁴, il a autorisé la voie orale pour simplifier la procédure³⁵⁸⁵. Ainsi, il a permis aux justiciables d'interjeter appel sans avoir besoin de se déplacer au service du greffe du tribunal, soit par déclaration au greffe du tribunal de première instance, soit par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à ce greffe³⁵⁸⁶. Dans ce cas, le délai d'appel, qui est de trente jours, ne commence à courir qu'à partir de la date qui figure sur le reçu remis à l'expéditeur par voie postale³⁵⁸⁷. S'agissant des modes de convocation à l'audience, ils ont été à leur tour assouplis et un délai pour adresser cette convocation aux parties a été fixé à huit jours minimum avant la date fixée pour la comparution³⁵⁸⁸. De plus, les règles de comparution en appel ont été soumises aux mêmes règles de comparution en première instance, c'est-à-dire à l'obligation de comparution obligatoire, surtout à la première audience, sauf en cas d'empêchement et avec la permission du juge³⁵⁸⁹.

1092. Problème de postulation qui ne pose pas en droit du travail marocain, mais la représentation par un représentant syndical serait souhaitable. Ensuite, il faut souligner que le problème de postulation ne se pose pas en droit du travail marocain

³⁵⁸⁰ V. Dahir n° 1.08.101 du 20 octobre 08 portant promulgation de la loi n° 28-08 organisant la profession d'avocat (B.O. 6 nov. 2008)

³⁵⁸¹ V. dans ce sens les articles 134 à 146 du Code de procédure civile, auxquelles s'ajoutent les articles 328 à 352 du même Code.

³⁵⁸² Cela permettra d'assurer le respect du principe d'égalité des justiciables devant la justice, en l'occurrence les salariés et les employeurs qui se trouvent dans une situation identique, jugés par un même tribunal, selon les mêmes règles de procédure et de fond.

³⁵⁸³ Cette attention particulière consiste à instaurer une procédure d'appel spécifique propre à la matière sociale, en simplifiant les règles applicables issu du droit commun et en les adaptant aux conflits du travail.

³⁵⁸⁴ CPC, marocain, art. 328 et s.

³⁵⁸⁵ CPC, marocain, art. 287.

³⁵⁸⁶ CPC, marocain, art. 287, al. 1

³⁵⁸⁷ CPC, marocain, art. 287, al. 1, *op.cit.*

³⁵⁸⁸ Les règles de convocation ne sont pas soumises aux règles générales de droit commun, mais aux dispositions simplifiées de l'article 274 du Code de procédure civile marocain relatives à la procédure en matière sociale.

³⁵⁸⁹ CPC, marocain, art. 275, 276.

puisque un avocat peut postuler devant toutes les juridictions du pays³⁵⁹⁰. De ce fait, le champ d'intervention territorial des avocats est bien élargi et chaque conseil peut représenter ou assister les parties devant n'importe quelle chambre sociale de cour d'appel³⁵⁹¹. Par ailleurs, la représentation par un défenseur syndical devant la cour d'appel n'est pas encore pratiquée en matière sociale, son instauration comme en droit français avec la possibilité de représenter ou d'assister l'une des parties devant la cour d'appel voire et devant la Cour de cassation peut être envisagée³⁵⁹². Cette mesure permettrait en effet une égalité devant la justice et faciliterait l'accès des justiciables à cette juridiction³⁵⁹³.

1093. En définitive, les deux législateurs français et marocain ont en commun le même objectif visant à protéger les spécificités de la procédure d'appel en matière sociale³⁵⁹⁴. Pour cela, plusieurs efforts ont été faits pour faciliter la procédure en première instance comme en appel. Cela permettra de différencier la procédure d'appel en matière sociale de la procédure d'appel de droit commun et de faciliter l'accès des justiciables à la cour d'appel³⁵⁹⁵. Dans ce contexte, une simplification du système de communication et d'échange en matière prud'homale comme en matière de conflit du travail marocain semble une nécessité pour la célérité de la procédure en droit social³⁵⁹⁶.

2. Un système de communication dématérialisé et simplifié

1094. Dans le cadre de la facilitation de l'accès à la justice, le législateur français a adopté plusieurs réformes qui ont pour objectif de faciliter les communications par voie dématérialisée **(a)**. Le législateur marocain s'est engagé ainsi dans la numérisation de son système judiciaire afin de faciliter les échanges et les communications **(b)**.

³⁵⁹⁰ « L'avocat exerce ses fonctions sur l'ensemble du territoire national, sans présentation de mandat sous réserve des exceptions prévues par l'article 23 du présent dahir portant loi... » V. Les dispositions de l'article 29 du Dahir n° 1.08.101 du 20 octobre 08 portant promulgation de la loi n° 28-08 organisant la profession d'avocat (B.O. 6 nov. 2008), *op.cit.*

³⁵⁹¹ V. les dispositions de l'article 29 du Dahir n° 1.08.101 du 20 octobre 08 portant promulgation de la loi n° 28-08 organisant la profession d'avocat (B.O. 6 nov. 2008), *op.cit.*

³⁵⁹² Pour la représentation par un défenseur syndical en matière prud'homal, voir dans ce sens les dispositions : C. trav., français, art. L. 1453-4 créé par Ord. n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 – art. 1, modifié par la suite par la Décision n°2021-928 QPC du 14 septembre 20 qui a élargi son champ d'intervention. Nous estimons donc que l'introduction d'une telle représentation devant la juridiction du travail marocaine pourrait réaliser une égalité devant la justice (Chambre sociale).

³⁵⁹³ *Idem.*

³⁵⁹⁴ Notamment la rapidité, la simplicité et l'efficacité, en instaurant par l'ensemble de ces dispositions une procédure spécifique propre à l'appel en matière sociale.

³⁵⁹⁵ En facilitant la procédure d'appel en matière sociale par la facilitation de saisine, des règles de comparution et de représentation en introduisant de la représentation ou l'assistance gratuite par un défenseur syndical, en facilitant également du système de décharge, etc.

³⁵⁹⁶ *Idem.*

a. *L'amélioration du système de communication en matière prud'homale*

1095. Les échanges dématérialisés introduits par les réformes récentes³⁵⁹⁷ concernant la procédure prud'homale soulèvent à leur tour quelques difficultés d'application³⁵⁹⁸. En effet, les actes de procédure sont remis à la juridiction par voie électronique via le réseau privé virtuel (RPVA)³⁵⁹⁹. Cependant, cette transmission est limitée par la règle de postulation : un avocat ne peut transmettre d'acte par la voie électronique à une cour d'appel à laquelle il n'est pas rattaché³⁶⁰⁰. C'est pour cela qu'un élargissement du champ du système de communication électronique est nécessaire pour garantir la particularité de la procédure d'appel prud'homale par rapport à celles de droit commun et faciliter l'accès des justiciables à la cour d'appel. En outre, le défenseur syndical est privé de l'accès au réseau privé virtuel, ce qui pose la question d'une violation du principe d'égalité des armes des justiciables devant la justice³⁶⁰¹.

1096. Faire bénéficier le défenseur syndical des règles de remise des actes électroniques. C'est dans ce contexte que le législateur français est intervenu par un décret de 2017³⁶⁰² en précisant que les règles de remise des actes de procédure par voie électronique ne sont pas applicables aux défenseurs syndicaux³⁶⁰³. En effet, ces actes sont établis sur papier et remis au greffe ou adressés à celui-ci par lettre recommandée avec demande d'avis de réception³⁶⁰⁴. Concernant, les notifications entre l'avocat et le défenseur syndical, elles sont effectuées par signification ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception³⁶⁰⁵. Par ailleurs, il est préférable que les défenseurs syndicaux puissent à leur tour bénéficier du système de communication dématérialisé. Cette proposition permettrait de faciliter la tâche des représentants syndicaux, de gagner du temps et de rendre plus effectif le principe d'égalité des armes devant la justice³⁶⁰⁶.

³⁵⁹⁷ V. dans ce sens : Décret n° 2015-282 du 11 mars 2015 relatif à la simplification de la procédure civile à la communication électronique et à la résolution amiable des différends ; Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ; Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail ; Décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016 relatif aux modalités d'établissement de listes, à l'exercice et à la formation des défenseurs syndicaux intervenant en matière prud'homale ; Loi 2016-1088 du 8 août 2016 sur la procédure prud'homale ; Décrets n° 2017-891 et 2017-892 du 6 mai 2017 (réforme de la procédure civile) ; Décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 portant diverses dispositions procédurales relatives aux juridictions du travail ; Ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 sur les délais de procédure ; Décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes.

³⁵⁹⁸ Le système de communication électronique laisse subsister à l'heure actuelle une territorialité dématérialisée technique, limitant le champ d'intervention d'un avocat qui ne peut se connecter via RPVA qu'au sein d'une cour d'appel. En conséquence, un avocat qui n'est pas établi dans le ressort de la cour d'appel ne peut pas s'y connecter. De plus, cette communication électronique n'est pas applicable au défenseur syndical.

³⁵⁹⁹ CPC, art. 930-1, modifié par Décret n° 2017-891 du 6 mai 2017 — art. 30.

³⁶⁰⁰ C. Nourissat, « Le RPVA pour tous ? Une autre question de proportionnalité... », *Procédures* 7/17.

³⁶⁰¹ A. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », *Dr. ouvr.* 2004, n° 788, pp. 158-788.

³⁶⁰² Décret n° 2017 du 6 mai 2017 relatif aux exceptions d'incompétence et à l'appel en matière civile.

³⁶⁰³ CPC, art. 930-2, modifié par décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 — art. 7.

³⁶⁰⁴ *Idem*.

³⁶⁰⁵ Ch. Lhermitte, « Notification des actes de procédure : sous quelles modalités entre un défenseur syndical et un avocat ? », *SSL*, 2018, n° 1809. 8.

³⁶⁰⁶ A. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », *Dr. ouvr.* 2004, n° 788, *op.cit.*

1097. En définitive, il en ressort que le législateur du travail a réajusté la limitation de la territorialité sur le champ dématérialisé des avocats et du défenseur syndical par la circulaire du 27 juillet 2016³⁶⁰⁷. Il précise qu'en cas d'impossibilité de communication électronique, ces acteurs peuvent transmettre les actes de procédure à la juridiction sur papier et remise au greffe ou lui adresser par lettre recommandée avec avis de réception³⁶⁰⁸. Cette circulaire instaure, en conséquence, une procédure spécifique à la communication et aux échanges propres à l'appel en matière prud'homale. Qu'en est-il du système de communication en droit du travail marocain ?

b. La numérisation du système judiciaire marocain implique une amélioration de système de communication en matière sociale

1098. Vers la voie de la numérisation du système de communication. En droit du travail marocain, les actes juridictionnels sont remis par écrit³⁶⁰⁹, mais le législateur marocain s'est engagé depuis plusieurs années dans un schéma de transformation numérique qui a pour objet de faciliter l'accès à la justice³⁶¹⁰. Cette transformation s'est concrétisée pendant la crise COVID qui a révélé l'insuffisance de cette digitalisation³⁶¹¹. En effet, plusieurs efforts ont été faits dans le cadre de l'application de la charte de la réforme judiciaire,³⁶¹² notamment la création du portail « ADALA 2 »³⁶¹³. Celui-ci contient des textes juridiques, de la jurisprudence, des décisions de la Cour constitutionnelle, des conventions internationales et de nombreuses autres ressources documentaires utiles en la matière (des études et ouvrages, revues juridiques et manuels ; publications récentes ou à paraître)³⁶¹⁴. Un autre portail appelé « Tafa3oul : Interaction »³⁶¹⁵ permet la réception et le traitement des plaintes relatives aux allégations de violation des droits et libertés, notamment la liberté de pensée, de croyance, d'opinion et d'expression, de la presse, de constitution d'associations,

³⁶⁰⁷ circulaire du 27 juillet 2016 relative au nouveau régime de postulation territoriale et nouvelles modalités de représentation devant les cours d'appel statuant en matière prud'homale.

³⁶⁰⁸ CPC, français, art. 930-1.

³⁶⁰⁹ CPC marocain, art. 328.

³⁶¹⁰ Cela a été discuté lors de l'ouverture de la nouvelle année judiciaire, le jeudi 27 janvier 2022 (V. l'article consultable sur le site officiel : <https://www.maroc.ma/fr/actualites/ouverture-de-la-nouvelle-annee-judiciaire-2022>).

³⁶¹¹ A. Benaguida, Justice à distance : « Le virage digital a été entamé, mais il reste insuffisant », finances news, propos recueillis par C. Jaidani, le 18 juin 2020 (V. <https://fnh.ma/article/actualite-economique/>).

³⁶¹² La charte de la réforme de la justice enfin dévoilée, Aujourd'hui le Maroc, le 13 septembre 2013, (<https://aujourd'hui.ma/actualite/>)

³⁶¹³ ADALA 2, le nouveau portail de la justice au Maroc, finances news, le 03 juin 2022, V. <https://fnh.ma/article/actualite-economique>, V. égal. Le portail juridique du ministère de la justice sur le lien suivant : <https://adala.justice.gov.ma/fr>.

³⁶¹⁴ *Idem*.

³⁶¹⁵ La délégation interministérielle aux droits de l'Homme lance le portail « tafa3oul : interaction », le 23/02/2022 (consultable sur le lien suivant : <https://didh.gov.ma/fr/actualites/>), ce service permet la réception et le traitement des plaintes, accessible sur l'espace « interaction » de la DIDH ou sur le lien : <https://interaction.didh.ma/>.

de rassemblement et de manifestation ainsi que la détention arbitraire, l'exposition à la torture et le procès équitable³⁶¹⁶.

1099. Une plateforme déjà lancée pour assurer les échanges entre les avocats et les tribunaux. Par ailleurs, une plateforme électronique a été lancée par l'ancien ministre de la Justice, M. Aujjar³⁶¹⁷, permettant la facilitation des échanges entre des avocats et les tribunaux. Cela limitera les déplacements dans les juridictions et permettra un gain de temps tant pour les avocats que pour les juridictions elles-mêmes. Il s'agit là d'une étape majeure qui transformera la justice sociale au Maroc³⁶¹⁸. En outre, cette plateforme permettra le retrait des copies électroniques des jugements, l'enregistrement des demandes de notifications et des demandes d'exécution³⁶¹⁹. Le législateur marocain devrait poursuivre dans cette optique de numérisation qui va de pair avec une justice simplifiée, plus lisible et plus rapide³⁶²⁰. Cela est synonyme de modernisation de la justice en droit social au Maroc³⁶²¹, comme partout d'ailleurs³⁶²². De plus, ces propositions doivent être accompagnées par un renforcement de l'aide juridictionnelle³⁶²³ en faveur de l'égalité devant la justice.

1100. Enfin, il en ressort que le législateur français et marocain se sont tous les deux engagés dans la même politique de dématérialisation du système de communication avec les tribunaux. Ceci participera sûrement à la célérité du traitement des contentieux individuels du travail. La question du pourvoi en cassation se pose également. Ce moyen de recours rencontre à son tour de nombreuses difficultés d'application devant les Cours de cassation française et marocaine en matière sociale, d'où l'intérêt d'aborder cette problématique pour une amélioration de l'exercice de cette voie de recours.

³⁶¹⁶ *Idem.*

³⁶¹⁷ Lancement à Rabat d'une plateforme d'échange électronique entre le ministère de la Justice et l'ordre des avocats de Casablanca, le mercredi 23 mai 2018 (consultable sur le lien : <https://www.maroc.ma/fr/actualites/>)

³⁶¹⁸ M. Benkirane, e-gov : Une nouvelle plateforme de services pour la justice, journal l'opinion, le 30 nov. 2021 (consultable sur le lien suivant : <https://www.lopinion.ma/>).

³⁶¹⁹ *Idem.*

³⁶²⁰ S. Munier, « La mise en place d'un tribunal numérique au Maroc », août 2018, Institut d'études sur le droit et la justice dans les sociétés arabes (consultable sur : <https://iedja.org/>)

³⁶²¹ S. Munier, « La mise en place d'un tribunal numérique au Maroc », août 2018, Institut d'études sur le droit et la justice dans les sociétés arabes, *op.cit.*

³⁶²² Justice faites entrer le numérique, institut Montaigne, Rapport novembre 2017, 104 p; V. le lien suivant : <http://www.institutmontaigne.org/ressources/pdfs/publications/justice-faites-entrer-le-numerique-rapport.pdf>

³⁶²³ Dans ce sens : CPC, marocain, art. 273 dispose que : « L'assistance judiciaire est accordée en plein droit au travailleur, demandeur et défendeur ou à ses ayants droit, pour toute procédure jusque y compris l'appel. Il s'étend également de plein droit à tous les actes d'exécution des décisions judiciaires ».

§ 2 : L'amélioration de l'exercice des voies de recours devant la chambre sociale de la Cour de cassation.

1101. En droit du travail marocain³⁶²⁴ comme en droit du travail français, le pourvoi en cassation doit être formé par une déclaration faite au greffe de la Cour de cassation par ministre d'un avocat aux conseils³⁶²⁵. Cela implique une représentation obligatoire devant la chambre sociale de cette haute juridiction et une exigence de formalité stricte pour la saisine³⁶²⁶. Cela a été critiqué parce que cela renforce les inégalités des justiciables devant la justice et rend cette haute juridiction inaccessible pour les salariés³⁶²⁷.

1102. Par conséquent, l'amélioration de l'exercice du pourvoi en cassation en matière sociale est indispensable, notamment par la revalorisation des taux de ressort de sorte qu'ils soient adaptés à la situation financière des salariés et en revoyant la procédure de non-admission qui doit être utilisée sans excès³⁶²⁸. Cette technique n'existe pas encore en droit du travail marocain³⁶²⁹, mais on se demande si à l'heure actuelle son instauration devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine est nécessaire **(A)**. Ensuite, il faudrait simplifier les règles procédurales applicables en matière sociale, afin de faciliter l'accès à la haute juridiction **(B)**.

A. Des changements sans bouleversement des règles procédurales actuelles en matière sociale

1103. En dépit des changements qu'ont subis les règles procédurales relatives au pourvoi en cassation en matière sociale, la situation n'a pas beaucoup évolué à cause de la succession des réformes qui ont rendu les procédures de plus en plus complexes³⁶³⁰. De ce

³⁶²⁴ En matière sociale, les règles de renvoi en Cassation sont les mêmes qu'en droit commun. V. L'article 280 du Code de procédure civile marocain qui renvoie expressément aux formes ordinaires. La procédure est écrite avec représentation obligatoire par un avocat agréé près la Cour de cassation.

³⁶²⁵ D. Boulmier, L'obligation du ministère d'avocat aux conseils en matière prud'homale : JCP E, 2007, 1669.

³⁶²⁶ *Idem*.

³⁶²⁷ S. Amrani-Mekki, Débats autour du projet de réforme de la Cour de cassation, Dossier, Gaz. Pal. Mardi 15 mai 2018 – n° 17, pp. 83-94 ; P. Lokiec, « Un projet de réforme veut limiter de façon drastique le recours en cassation pour le commun des justiciables », in « Pourvoi en cassation : un droit bientôt supprimé ? », 24 avril 2018, 39 p.

³⁶²⁸ J.-M. Sommer, Brigitte-Perez. Dix de non-admission devant les chambres civiles de la Cour de cassation : 2002-2012, Rapport de recherche, Cour de cassation. 2014, 81 p.

³⁶²⁹ On peut dire que cette technique existe, mais d'une manière indirecte, car le pourvoi devant la Cour de cassation est soumis à un ensemble de conditions d'admissibilité à défaut desquelles il n'est pas recevable, V. Dans ce sens : CPC, art. 353.

³⁶³⁰ S. Amrani-Mekki, Débats autour du projet de réforme de la Cour de cassation, Dossier, Gaz. Pal. Mardi 15 mai 2018 – n° 17, *op.cit.* ; P. Lokiec, « Un projet de réforme veut limiter de façon drastique le recours en cassation pour le commun des justiciables », in « Pourvoi en cassation : un droit bientôt supprimé ? », 24 avril 2018, 39 p.

fait, il faut améliorer l'exercice de cette voie de recours et éviter tout encombrement des hautes juridictions³⁶³¹.

1104. Plusieurs solutions sont envisageables, notamment par la revalorisation du taux de ressort du pourvoi en cassation **(1)** et par l'utilisation modérée de la procédure de non-admission en France. Le recours en cassation en matière prud'homale est en effet déjà soumis à un ensemble de règles qui restreignent l'accès à la haute juridiction. La question de l'instauration d'une procédure de non-admission devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine se pose également **(2)**.

1. Les moyens pour faciliter l'accès à la chambre sociale de la Cour de cassation

1105. La question du taux de ressort est une question importante pour faciliter l'exercice effectif de cette voie de recours en matière sociale en France et au Maroc. Aujourd'hui, ce taux semble représenter un obstacle à l'accès à la Cour de cassation. Sa révision semble nécessaire pour faciliter l'accès des justiciables à la chambre sociale de la Cour de cassation. Il convient de revoir ce taux de ressort du pourvoi en cassation en droit du travail français **(a)** et en droit du travail marocain **(b)**.

a. Revoir le taux de ressort de pourvoi en cassation en droit du travail français

1106. Taux de ressort important qui limite l'accès à la Cour de cassation. Le taux de ressort est primordial pour les justiciables, surtout pour les plus modestes, car c'est ce taux qui détermine les limites de compétence de chaque juridiction et assure le droit d'y accéder³⁶³². Il est fixé pour le pourvoi en cassation à 5000 euros³⁶³³, ce qui reste un montant important pour les salariés les plus faiblement payés et peut empêcher l'accès à la Cour de cassation³⁶³⁴.

³⁶³¹ A. Lacabarats, L'avenir des juridictions du travail : Vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, Rapport, juillet 2014, 105 p ; V. égal. Rapport du ministère de la Justice, Pour une réforme de pourvoi en cassation en matière civile, du 30 septembre 2019, 16 p.

³⁶³² M. Poirier, Dictionnaire du procès prud'homal, 2^e éd., Ellipses, Paris, 2014 ; G. Cornu, Association H. Capitant, Vocabulaire juridique, 7^e éd., Quadrillage / puf, Paris, 2006, pp. 895-896.

³⁶³³ C. trav. français D. 1462-3 dispose que : « le taux en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 5000 euros ». Ce taux était de 4000 euros et a été porté à 5000 euros par le décret n° 2020-1066 relatif au relèvement du taux de compétence en dernier ressort des conseils de prud'hommes.

³⁶³⁴ P. Tillie « La présentation obligatoire devant la Cour de cassation », in Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, Tome 16, Paris, 2008, 454 p, spec. 387-393.

1107. Revoir ce taux de ressort afin de faciliter l'accès à la chambre sociale de la Cour de cassation. Par ailleurs, la succession des réformes procédurales en matière prud'homale s'avère être une cause de perturbation du système judiciaire³⁶³⁵. Elles ont eu de lourdes conséquences, tant sur la juridiction du travail en elle-même, que sur les droits des justiciables, notamment leur droit fondamental d'accéder à la justice et de voir leur litige traité dans un délai raisonnable³⁶³⁶. Certes, ces réformes ont réussi à diminuer le flux des pourvois,³⁶³⁷ mais cela apparaît excessif, d'autant que plusieurs autres mesures de filtrage ont été adoptées, comme la technique de non-admission, le durcissement des règles de l'obtention de l'aide juridictionnelle, etc.³⁶³⁸ En conséquence, il convient de revoir ce taux et de prendre en considération la situation précaire des salariés faiblement rémunérés³⁶³⁹, afin de faciliter l'accès à la chambre sociale de cette haute juridiction³⁶⁴⁰.

1108. Encourager l'accès raisonnable. En revanche, cela ne veut pas dire que l'accès à la Cour de cassation doit être sans limites, ce qui conduira à son encombrement, mais qu'un accès raisonnable, un juste milieu doit être privilégié. En outre, les recours introduits devant la Cour de cassation engendrent des frais importants depuis l'instauration de la représentation obligatoire par un avocat³⁶⁴¹. C'est la raison pour laquelle, le législateur français pourrait adapter ce taux de ressort à la situation financière de chaque salarié³⁶⁴². En effet, les litiges écartés ne sont pas mineurs pour cette catégorie de la population et risquent, de facto, de ne pas faire l'objet d'un appel et par la suite d'un pourvoi en cassation. Cela conduit alors à priver les plaideurs de tout recours juridictionnel³⁶⁴³. Enfin, cette problématique se pose également en matière de conflit du travail marocain d'où l'intérêt de revaloriser ce taux de ressort du pourvoi en cassation afin de ne pas priver les salariés de leur droit d'accéder à la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine.

³⁶³⁵ A. Lacabarats, président de chambre à la Cour de cassation, « L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle », *op.cit.* ; A. Canayer, N. Delattre, C. Féret et P. Gruny, Rapport d'information n° 653, du 10 juillet 2019, *op.cit.* ; Ch. Rostand, Mission de soutien et d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport à Monsieur le premier Ministre, 19 avr. 2017, 17 p., *op.cit.*

³⁶³⁶ *Idem.*

³⁶³⁷ B. Pireyre, « Libre propos sur le projet de dispositif de filtrage des pourvois en cassation » in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (*dir.*), *Gaz. Pal.*, mardi 15 mai 2018, n° 17, *op.cit.*

³⁶³⁸ L. Boré, « Questions sur le projet de filtrage des pourvois », in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (*dir.*), *op.cit.*

³⁶³⁹ V. dans ce sens le rapport qui témoigne de l'importance de l'activité judiciaire à l'égard des personnes de faible revenu et en situation de vulnérabilité. Rapport de la Cour de cassation, les personnes vulnérables dans la jurisprudence de la Cour de cassation, Rapport annuelle de 2009, La documentation française, 587 p. (V. <https://www.courdecassation.fr>).

³⁶⁴⁰ Rapport de la Cour de cassation, les personnes vulnérables dans la jurisprudence de la Cour de cassation, Rapport annuelle de 2009, la documentation française, *op.cit.*

³⁶⁴¹ P. Tillie « La présentation obligatoire devant la Cour de cassation », in Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, *op.cit.*

³⁶⁴² Rapport de la Cour de cassation, les personnes vulnérables dans la jurisprudence de la Cour de cassation, Rapport de 2009, *op.cit.*

³⁶⁴³ L. Cadiet, E. Jeuland, Droit judiciaire privé, 11^e éd., LexisNexis, Paris, 2020, p. 111.

b. *La revalorisation du taux de ressort du pourvoi en cassation en droit du travail marocain.*

1109. Le taux de ressort assure le droit d'accès à la Cour de cassation. Le taux de ressort joue comme nous l'avons déjà expliqué un rôle très important, car c'est ce taux qui ouvre le droit d'accès ou non aux juridictions³⁶⁴⁴. Or, le fait de fixer un taux de ressort élevé fait perdre aux justiciables leur droit fondamental d'accéder à la juridiction, sans leur assurer leur droit à un procès équitable³⁶⁴⁵.

1110. Un taux de ressort qui correspond aux attentes des justiciables faiblement payés. Les études et les rapports³⁶⁴⁶ s'accordent sur le fait que les frais de justice sont un obstacle majeur à l'accès à la justice³⁶⁴⁷. En droit du travail marocain, le taux de ressort du pourvoi en cassation est de 20 000 DH soit 1906,13 euros³⁶⁴⁸, somme qui semble importante pour les salariés payés au salaire minimum qui est de 2698 DH soit 257,14 euros. Par ailleurs, cette approche peut s'expliquer par le souci de désengorger la Cour de cassation,³⁶⁴⁹ mais cela ne peut que nuire aux intérêts des justiciables³⁶⁵⁰ en restreignant de plus en plus leur droit d'accès à cette haute juridiction pour les affaires dites mineures³⁶⁵¹. Pour ces raisons, il faudrait revoir ce taux de ressort en le faisant mieux correspondre au niveau de vie au Maroc, à la situation économique et financière de la majorité des salariés qui sont parfois payés en dessous du salaire minimum³⁶⁵². Ainsi, il faudrait prendre en considération la valeur juridique et non la valeur pécuniaire du litige³⁶⁵³, car on peut parfois soulever des points de droit importants à l'occasion de litiges portant sur des affaires dites minimes³⁶⁵⁴.

1111. L'objectif de ces propositions est d'ouvrir l'accès à la Cour de cassation, sans toutefois l'encombrer. En droit du travail français, le législateur a mis en place d'autres mécanismes pour éviter l'encombrement grâce à la technique de non-admission. Celle-ci a toutefois été critiquée parce qu'elle limite l'accès au juge et empêche la Cour de cassation

³⁶⁴⁴ V. CPC, marocain, art. 353, al. 1.

³⁶⁴⁵ R. Filali Meknassi, *L'accès à la justice sociale, les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Commission Internationale de juristes, 2013, 142 p.

³⁶⁴⁶ V. *supra.*, n° 143 et s.

³⁶⁴⁷ R. Filali Meknassi, *L'accès à la justice sociale, les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Commission Internationale de juristes, 2013, 142 p, *spéc.* p. 48, *op.cit.*

³⁶⁴⁸ V. CPC, marocain, art. 353, *op.cit.*

³⁶⁴⁹ A. Boudahrain, *Droit judiciaire privé au Maroc*, 5^e éd. Coll. Connaissances Juridiques, 2010, Casablanca, 420 p, *spéc.* p. 391.

³⁶⁵⁰ Notamment de leur droit fondamental d'accès à la justice et de voir leur litige traité dans un délai raisonnable.

³⁶⁵¹ Les affaires dites minimes sont celles dont la valeur pécuniaire est très faible au regard du montant du salaire minimum. Ce genre d'affaire dite mineures présentent pourtant parfois une grande importance aux yeux des justiciables en situation de précarité, alors même qu'elles risquent d'échapper à tout recours juridictionnel à priver les justiciables de l'exercice effectif de leurs droits.

³⁶⁵² R. Filali Meknassi, *L'accès à la justice sociale, les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc*, Commission Internationale de juristes, *op.cit.*

³⁶⁵³ A. Boudahrain, *Droit judiciaire privé au Maroc*, 5^e éd. Coll. Connaissances Juridiques, *op.cit.*

³⁶⁵⁴ *Idem.*

d'exercer sa mission principale³⁶⁵⁵. C'est la raison pour laquelle l'utilisation de cette technique doit être modérée.

2. La procédure de non-admission : une technique de filtrage avec modération

1112. La procédure de non-admission a été introduite pour alléger la Cour de cassation et ainsi pour qu'elle puisse assurer son rôle de contrôle de la bonne application de la loi³⁶⁵⁶. Depuis quelque temps, cette technique est critiquée parce qu'elle conduit à éviter le recours au juge et empêche la Cour de cassation de jouer son rôle³⁶⁵⁷. Elle poursuit par ailleurs des intérêts contraires à ceux des justiciables. Une utilisation modérée de cette technique est donc indispensable. Cette technique n'existe pas en tant que telle encore en droit du travail marocain, mais il faut se poser la question de la pertinence et de la possibilité de son instauration devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine³⁶⁵⁸.

a. Une utilisation modérée de la technique de non-admission en matière prud'homale

1113. Il convient, tout d'abord, de définir la technique de non-admission, avant d'analyser la question de son utilisation devant la chambre sociale de la Cour de cassation. Ainsi que la faisabilité de son instauration devant la chambre de la Cour de cassation marocaine.

i. Définition de la procédure de non-admission

1114. L'origine de l'idée de la procédure de non-admission. La procédure de non-admission est une idée très ancienne, qui puise ses origines dans les pratiques de nombreuses

³⁶⁵⁵ L. Boré, « Questions sur le projet de filtrage des pourvois » in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (dir.), *Gaz. Pal*, mardi 15 mai 2018, n° 17, *op.cit.*

³⁶⁵⁶ B. Pireyre, « Libre propos sur le projet de dispositif de filtrage des pourvois en cassation » in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (dir.), *Gaz. Pal*, mardi 15 mai 2018, n° 17, *op.cit.*

³⁶⁵⁷ L. Boré, « Questions sur le projet de filtrage des pourvois » in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (dir.), *Gaz. Pal*, mardi 15 mai 2018, n° 17, *op.cit.*

³⁶⁵⁸ La technique de non-admission n'existe pas en droit du travail marocain, mais d'autres mesures ont déjà été mises en place qui restreignent l'accès pour éviter tout encombrement et rendre cette juridiction plus efficace.

Cours suprêmes d'Europe continentale³⁶⁵⁹. Elle a pour objectif de réguler l'accès à la Cour de cassation et répond fortement à la nécessité de rendre cette juridiction en mesure de remplir son office de façon plus efficace³⁶⁶⁰.

1115. D'inspiration purement démocratique, cette technique existait depuis la création du tribunal de cassation en 1790³⁶⁶¹. Celui-ci devient la Cour de cassation par le sénatus-consulte du 28 floréal an XII en 1804 et permettait une sélection préalable des pourvois. Elle fut par la suite supprimée en 1947³⁶⁶² à cause d'un glissement inapproprié de l'examen des simples conditions d'admission du pourvoi, à une analyse approfondie des mérites de ce dernier³⁶⁶³. Ensuite, l'idée d'adopter une technique de filtrage a été relancée sous l'impulsion des premiers présidents Robert Schmelck (1980-1984) et Pierre Draï (1988-1996), mais leurs efforts sont longtemps restés vains.

1116. La procédure de non-admission instaurée par la loi du 25 juin 2001. Il a donc fallu attendre les années 2000 pour que la Cour de cassation se dote d'une procédure de non-admission instaurée par la loi du 25 juin 2001³⁶⁶⁴, prévue à l'article 1014 du Code de procédure civile français, modifié ensuite par le décret du 6 novembre 2014³⁶⁶⁵ et du 25 février 2022³⁶⁶⁶. Ce texte permet à une formation restreinte de la chambre à laquelle a été attribué un pourvoi, selon le cas, de le déclarer irrecevable ou de le rejeter « lorsqu'il n'est pas manifestement de nature à entraîner la cassation » par une décision non spécialement motivée³⁶⁶⁷. Par ailleurs, ce mécanisme était censé donner à la Cour de cassation, les outils nécessaires pour éliminer les pourvois dépourvus de moyens sérieux au terme d'un examen rapide et allégé, dès le début de la procédure, et de se focaliser uniquement sur les recours présentant des chances notables d'aboutir à une cassation³⁶⁶⁸. Toutefois, il est apparu, dès les premières années de sa mise en œuvre, que l'examen de l'admissibilité du pourvoi en vue de moyens sérieux n'intervenait au sein de la chambre qu'après instruction complète de

³⁶⁵⁹ B. Pireyre, « Libre propos sur le projet de dispositif de filtrage des pourvois en cassation » in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (dir.), *Gaz. Pal.*, mardi 15 mai 2018, n° 17, *op.cit.*

³⁶⁶⁰ *Idem.*

³⁶⁶¹ V. L'ancien décret du 27 novembre au 1^{er} décembre du 1790 instituant le tribunal de Cassation et régulant sa composition, son organisation et ses attributions.

³⁶⁶² V. L'ancien loi n° 47-1366 du 23 juillet 1947 modifiant l'organisation et la procédure de la Cour de cassation.

³⁶⁶³ *Idem.*

³⁶⁶⁴ La loi n° 2001-539 du 25 juin 2001 relative au statut des magistrats et au Conseil supérieur de la magistrature, a été adopté sous l'impulsion du premier président Guy Canivet (1999-2007).

³⁶⁶⁵ Le décret n° 2014-1338 du 6 novembre 2014 relatif à la procédure civile applicable devant la Cour de cassation.

³⁶⁶⁶ Le décret n° 2022-245 du 25 février 2022 – art. 1 favorisant le recours à la modernisation à la médiation, portant application de la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire et modifiant diverses dispositions.

³⁶⁶⁷ CPC, français, art. 1014.

³⁶⁶⁸ B. Pireyre, « Libre propos sur le projet de dispositif de filtrage des pourvois en cassation », in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (dir.), *Gaz. Pal.*, mardi 15 mai 2018, n° 17, *op.cit.*

l'affaire (échange de mémoires en demande et en défense). La simplification attendue se limitait alors seulement à la dispense de motivation de l'arrêt³⁶⁶⁹.

1117. Des modifications introduites par la loi de 2006. Enfin, une modification de la procédure de non-admission a été introduite par la loi du 18 novembre 2016³⁶⁷⁰ permettant aux affaires de s'inscrire au rôle spécial d'une audience et être examinées par trois magistrats du siège³⁶⁷¹. Un rapport est fait par un conseiller, après avis d'un avocat général, et mis en délibéré dans la chambre³⁶⁷². Cette procédure permet de déclarer non admis les pourvois irrecevables ou non fondés et d'éviter un contentieux important, mais elle reste critiquée du fait de la faible motivation des décisions de non-admission³⁶⁷³. Malgré ces critiques, fallait-il tout de même introduire cette procédure devant la chambre sociale de la Cour de cassation ?

ii. Pourquoi l'introduction d'une telle procédure devant la chambre sociale de la Cour de cassation ?

1118. La procédure de non-admission limite l'encombrement de la chambre sociale de la Cour de cassation. Face au nombre des affaires devant la haute juridiction, qui s'élevait chaque année à 20 000 pourvois en matière civile dont 75 % voués à l'échec, car ne présentant pas de moyens sérieux de cassation³⁶⁷⁴, la procédure de non-admission est intervenue pour limiter le nombre de pourvois³⁶⁷⁵. Les autres 25 % concernaient des décisions qui soulèvent une question de principe et présentent un intérêt pour le développement de droit, pour l'unification de la jurisprudence ou qui invoquent une atteinte grave à un droit fondamental³⁶⁷⁶. Ce mécanisme permet une gestion quantitative des flux au

³⁶⁶⁹ *Idem.*

³⁶⁷⁰ Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 parue au JO n° 0269 du 19 novembre 2016 (rectificatif paru au JO n° 0084 du 8 avril 2017) relatif à la modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle.

³⁶⁷¹ C. org. Jud., art. L. 431-1 dispose que : « les affaires soumises à une chambre civile sont examinées par une formation de trois magistrats appartenant à la chambre à laquelle elles ont été distribuées. Cette formation statue lorsque la solution du pourvoi s'impose. Dans le cas contraire, elle renvoie l'examen du pourvoi à l'audience de la chambre. Toutefois, le premier président ou le président de la chambre concernée, ou leurs délégués, d'office ou à la demande du procureur général ou de l'une des parties, peuvent renvoyer directement une affaire à l'audience de la chambre par décision non motivée », créé par ordonnance n°2006-673 du 8 juin 2006 - art. 1 (V) JORF 9 juin 2006.

³⁶⁷² É. Bataille, *La procédure prud'homale, pratiques judiciaires*, 3^e éd., Berger-Levrault, 2017, p. 539.

³⁶⁷³ *Idem.*

³⁶⁷⁴ B. Pireyre, « Libre propos sur le projet de dispositif de filtrage des pourvois en cassation », in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (*dir.*), *op.cit.*, pp. 83-86 ; D. Soulez Larivière, « L'éternelle question de la réforme de la Cour de cassation », *Dalloz*, 08 nov. 2019.

³⁶⁷⁵ *Idem.*

³⁶⁷⁶ *Idem.*

service d'une meilleure gestion qualitative des pourvois, en permettant à la Cour de cassation de ne traiter que des affaires relevant véritablement de son office³⁶⁷⁷.

1119. Cette procédure permettrait à la Cour de cassation de se concentrer sur sa mission principale. L'objectif de cette technique est d'alléger la Cour de cassation, afin qu'elle puisse être en mesure de remplir sa mission régulatrice avec plus d'efficacité, notamment pour assurer l'égalité des justiciables par une interprétation de la loi commune à tous et contrôler l'application exacte de la loi par les tribunaux³⁶⁷⁸. Si la procédure est malgré tout critiquée, c'est parce qu'elle éloigne la Cour de cassation de son rôle principal. La mission principale de la Cour de cassation n'est pas de sélectionner parmi les recours ceux qu'elle va ou non examiner, mais de contrôler la bonne application de la loi³⁶⁷⁹. Par ailleurs, cette technique entraîne des conséquences lourdes sur le flux des pourvois en cassation qui a drastiquement baissé ces dernières années³⁶⁸⁰. L'utilisation excessive de cette politique de filtrage empêche les salariées de jouir pleinement de leur droit d'accès à cette haute juridiction et peut aboutir à créer un véritable déni de justice³⁶⁸¹. En outre, cette procédure porte atteinte au rôle unificateur de la Cour de cassation, puisqu'avant son adoption, toute violation d'une règle de droit donnait automatiquement accès à la Cour de cassation³⁶⁸². Désormais, le pourvoi est limité seulement aux questions qui présentent un intérêt pour l'unification de la jurisprudence³⁶⁸³. De ce fait, le juge pourra fermer son prétoire progressivement de sorte qu'il pourra ne plus juger que les affaires de son choix³⁶⁸⁴.

1120. En conclusion, depuis la suppression de la chambre des requêtes en 1947 qui avait pour but de filtrer les pourvois qui devaient être jugés devant la chambre sociale, plusieurs autres mesures de filtrage ont été mises en place, qui se concrétisent jusqu'à nos jours dans les conditions de recevabilité de la demande de pourvoi. Une procédure de non-admission a été introduite en 2001 et s'est transformée en une procédure de filtrage en 2004. On remarque, en conséquence, un retour en arrière vers une politique de filtrage similaire à celle qui s'appliquait à l'ancienne chambre des requêtes. Or, l'instauration d'une telle technique semble sans utilité, en présence de certains filtres avant et lors de la procédure qui rendent déjà cette haute juridiction difficilement accessible. En droit du travail marocain, le

³⁶⁷⁷ *Idem.*

³⁶⁷⁸ Ph. Waquet, « la Cassation sans renvoi — d'une bonne idée à une pratique fâcheuse », in *Procès du travail, travail du procès*, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p, *spéc.* pp. 407-414.

³⁶⁷⁹ *Idem.*

³⁶⁸⁰ L. Boré, « Questions sur le projet de filtrage des pourvois » in « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (*dir.*), *op.cit.*, pp. 87-89.

³⁶⁸¹ *Idem.*

³⁶⁸² *Idem.*

³⁶⁸³ *Idem.*

³⁶⁸⁴ *Idem.*

pourvoi en cassation devant la chambre sociale de la Cour de cassation est soumis à de nombreuses conditions de recevabilité. C'est pour cela que l'on peut s'interroger sur l'intérêt d'instaurer une telle procédure de filtrage en matière de conflit du travail.

b. *L'instauration d'une telle technique en droit du travail marocain est-elle nécessaire ?*

1121. La demande de pourvoi est déjà soumise à des conditions de recevabilité qui jouent un rôle de filtrage. Pour répondre à cette question, deux cas de figure sont envisageables. Le premier cas de figure prend en considération les restrictions qui limitent l'accès à la Cour de cassation, notamment le ministère d'avocat obligatoire³⁶⁸⁵, l'absence de l'aide juridictionnelle systématique devant cette juridiction³⁶⁸⁶ ou encore le paiement de taxes³⁶⁸⁷. De plus, la Cour de cassation dispose d'un mécanisme lui permettant d'éviter les pourvois dépourvus de motif légal dès le début de la procédure et de se concentrer que sur les recours qui sont susceptibles d'aboutir à une cassation³⁶⁸⁸. Dès l'enrôlement du pourvoi, le premier président transmet le dossier au premier président de la chambre compétente qui désigne un rapporteur qui se chargera de diriger la procédure³⁶⁸⁹. Une fois dessaisi de l'affaire, ce magistrat dépose un rapport lorsqu'il estime qu'elle est en état d'être jugée³⁶⁹⁰. Ensuite, le dossier est transmis au procureur général qui le remet à son tour à un avocat général en vue de préparer ses conclusions³⁶⁹¹. La Cour de cassation décide soit d'une cassation, soit de l'irrecevabilité de la demande et du rejet du pourvoi lorsqu'il n'est pas bien-fondé ou pour manque de motif sérieux³⁶⁹². Dans ce cas, elle peut sanctionner le demandeur d'une amende qui ne peut pas dépasser 3000 DH, soit 286,83 euros. Elle a

³⁶⁸⁵ CPC, marocain, art. 354, al. 1.

³⁶⁸⁶ V. dans ce sens : le dahir n° 1.08.101 du 20 octobre 08 portant promulgation de la loi n° 28.08 organisant la profession d'avocat (B. O. 06 nov. 2008).

³⁶⁸⁷ CPC, marocain, art. 357 dispose que : « Le demandeur devant la Cour de cassation doit, au moment où il dépose sa requête et à peine d'irrecevabilité de celle-ci, acquitter la taxe judiciaire ».

³⁶⁸⁸ En droit du travail marocain, le recours en cassation n'est admis que lorsqu'il y a violation de la loi au sens large, celle-ci se présente sous des aspects divers qui constituent autant d'éventualités spéciales d'ouverture de recours. L'article 359 CPC en distingue cinq causes : « Violation de la loi interne ; Violation d'une règle de procédure ayant causé préjudice à une partie ; Incompétence ; Excès de pouvoir ; Défaut de base légale ou défaut de motifs ». De plus, la Cour de cassation ne statue que sur : Les demandes dont la valeur est inférieure à vingt mille 2000 DH ; les recours en annulation pour excès de pouvoirs formés contre les décisions émanant des autorités administratives ; les recours formés contre les actes et décisions par lesquels les juges excèdent leurs pouvoirs ; les règlements de juges entre juridictions n'ayant au-dessus d'elles aucune juridiction supérieure commune autre que la Cour de cassation ; les prises à partie contre les magistrats et les juridictions à l'exception de la Cour de cassation ; les instances en suspicion légitime ; les dessaisissements pour cause de sûreté publique, ou pour l'intérêt d'une bonne administration de la justice (CPC, marocain 353).

³⁶⁸⁹ CPC, marocain, art. 362, al. 1.

³⁶⁹⁰ Cass. civ. A. n° 878 du 2-2-1981, dos. civ. 87.699. G. T. M n° 29, jan.- févr. 1984, p. 16 et p. 48. v. égal. CPC, marocain, art. 363, al. 3 ; v. égal. CPC, marocain, art. 366.

³⁶⁹¹ CPC, art. 363 et 366, *op.cit.*

³⁶⁹² CPC, marocain, art. 363, al. 3, *op.cit.*

également la qualité pour se prononcer sur la demande éventuelle en dommages-intérêts formée devant elle par le défendeur pour recours abusif ou dilatoire³⁶⁹³.

1122. Une procédure de non-admission ne semble pas nécessaire à l'heure actuelle. L'ensemble de ces mesures est largement suffisant pour limiter le flux des affaires devant la Cour de cassation. Au lieu d'introduire la procédure de non-admission ou de filtrage, il faut tout simplement renforcer le mécanisme actuel au terme d'un examen rapide et allégé³⁶⁹⁴ et avec des arrêts bien motivés³⁶⁹⁵. Il convient également de donner plus de moyens humains et matériels à cette juridiction pour qu'elle puisse fonctionner correctement³⁶⁹⁶ et intégrer des conseillers et des magistrats bien formés en matière de droit social au sein de la chambre sociale de la Cour de cassation³⁶⁹⁷.

1123. L'instauration d'une telle technique impliquerait beaucoup de changement. Le deuxième cas de figure consiste en l'instauration d'une technique de filtrage. Sur le plan technique, cette solution est envisageable, mais impliquerait de modifier les règles actuelles en adoptant notamment une politique permettant un accès facilité à la Cour de cassation³⁶⁹⁸. En effet, il convient de toujours conserver un équilibre entre la préservation des droits des justiciables et la volonté de lutte contre tout encombrement de la juridiction³⁶⁹⁹. Par ailleurs, garantir une bonne justice pour les justiciables, c'est garantir les spécificités de la procédure suivie devant le tribunal du travail (chambre sociale) qui se caractérise par sa gratuité, sa simplicité, sa rapidité et son efficacité. Dès lors, la procédure du pourvoi en cassation est indispensable à la réalisation de cette justice³⁷⁰⁰. Revoir les règles spécifiques à ce recours

³⁶⁹³ CPC marocain, art. 376.

³⁶⁹⁴ Une procédure rapide peut être appliquée devant la Cour de cassation et les délais prévus aux articles 364, 365 et 366 peuvent être réduits de moitié, lorsqu'il s'agit d'une affaire urgente (V. dans ce sens les dispositions de l'article 367 du Code de procédure civile). Par ailleurs, lorsqu'il apparaît au vu de la requête ou du mémoire ampliatif, que la solution de l'affaire est d'ores et déjà certaine, le président de la chambre peut décider qu'il n'y a pas lieu à instruction. Le dossier est transmis directement au ministère public et l'affaire est fixée à l'audience par le premier président, puis mise en délibéré pour jugement (V. les dispositions de l'article 363 du Code de procédure civile marocain).

³⁶⁹⁵ L'alinéa 3 de l'article 363 du Code de procédure civile marocain précité précise que : « la cour peut alors soit rejeter le pourvoi par un arrêt motivé, soit par un arrêt non-motivé, ordonner le renvoi du dossier au cabinet d'un conseiller rapporteur pour la mise en état de la procédure ». Il en résulte que la Cour de cassation, peut rendre un arrêt non-motivé. C'est pour cela donc que nous proposons l'exigence d'une motivation pour éviter l'accumulation d'arrêts non-motivés, mais aussi pour avoir une jurisprudence plus explicite en matière de contentieux du travail.

³⁶⁹⁶ V. dans ce sens le Rapport : A. Ghazali, Le processus de la réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi, présenté en 2005, 36 p.

³⁶⁹⁷ Il a été déjà proposé dans la première partie de former le personnel de la chambre sociale de tribunal de première instance et de la chambre d'appel pour une meilleure qualité de la justice. En droit du travail marocain, il n'y a pas de juge spécialisé en matière de contentieux du travail. Cette spécialisation se prolongerait au-delà des premier et de deuxième degré et bénéficierait également aux magistrats de la chambre sociale de la Cour de cassation.

³⁶⁹⁸ Cela impliquerait de supprimer des conditions de recevabilité du pourvoi déterminées par les articles 359 et 353 du Code de procédure civile et qui s'apparentent déjà à une politique de filtrage.

³⁶⁹⁹ « Il faut des réformes sans opérer de bouleversement, des réformes qui pourraient améliorer tant le sort des justiciables que la bonne marche des juridictions », une équation qui n'est pas facile à résoudre, mais le juste milieu est toujours faisable. On peut donc opter pour des réformes visant à améliorer le fonctionnement de la Cour de cassation sans excès, en préservant les droits des justiciables. Il n'y a pas besoin de réformer pour réformer, car les études précédentes nous ont révélé un dysfonctionnement dues également à la succession des réformes. V. I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La Légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, PUT, Droit et Cultures, pp. 191-205

³⁷⁰⁰ *Idem*.

en cassation en droit du travail français et en droit du travail marocain apparaît donc nécessaire pour l'amélioration de l'exercice du pourvoi en cassation en matière sociale.

B. Un recours en cassation spécifique en matière sociale.

1124. Il s'agit ici d'instaurer une procédure spécifique à la procédure écrite avec représentation obligatoire propre à la matière sociale, permettant d'une part aux parties d'être représentées par un avocat devant la chambre sociale de la Cour de cassation, mais également par un défenseur syndical à l'instar de l'appel en matière prud'homale. C'est donc une représentation allégée en faveur d'une égalité devant la justice qui pourrait être établie **(1)**. D'autre part, il conviendrait de simplifier l'écrit de sorte qu'il soit bien adapté aux contentieux du travail et qu'il rende l'accès moins coûteux à la Cour de cassation **(2)**.

1. Une représentation obligatoire à alléger : pour une égalité des armes devant la justice

1125. Afin de protéger les droits des justiciables, notamment le droit d'accès à la chambre sociale de la Cour de cassation, les règles de la représentation doivent être allégées pour une égalité des armes devant la haute juridiction tant en matière prud'homale **(a)**, qu'en matière de conflit du travail marocain **(b)**.

a. Une représentation allégée devant la chambre sociale de la Cour de cassation

1126. L'allègement des règles de représentation devant la Cour de cassation. Tout justiciable a le droit de se défendre lui-même ou de recourir à l'assistance d'un défenseur de son choix. S'il n'a pas les moyens de rémunérer un défenseur, il doit pouvoir être assisté gratuitement par un avocat d'office, lorsque les intérêts de la justice l'exigent³⁷⁰¹. Cependant, depuis la généralisation de la représentation obligatoire devant la Cour de cassation en

³⁷⁰¹ V. les dispositions de l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme qui garantit aux justiciables le droit à un procès équitable.

matière sociale³⁷⁰², les parties ne peuvent plus comparaître seules³⁷⁰³ ou se faire assister par d'autres personnes devant la chambre sociale de la Cour de cassation³⁷⁰⁴. Cette réforme renforce les inégalités des parties devant la justice³⁷⁰⁵ vis-à-vis des salariés³⁷⁰⁶.

1127.Devant ce déséquilibre socio-économique et juridique, l'allègement des règles de la représentation obligatoire semble indispensable, toujours dans l'optique d'améliorer sans perturber l'ordre judiciaire actuel³⁷⁰⁷. Cela, afin d'assurer une bonne qualité de la justice et une meilleure défense aux justiciables³⁷⁰⁸ en proposant le recours à la représentation par un défenseur syndical à l'instar de la procédure en première instance et en appel³⁷⁰⁹.

1128. Représentation par un avocat ou un défenseur syndical bien formé. De ce fait, les salariés qui n'ont pas les moyens de rémunérer un avocat aux conseils devraient pouvoir se faire représenter ou être assistés par un défenseur syndical bien formé en matière sociale devant la chambre sociale de la Cour de cassation³⁷¹⁰. D'une part, cela permettrait de mettre ces nouvelles mesures en conformité avec le principe d'égalité de l'accès des justiciables à la justice³⁷¹¹. Cela réduirait, en effet, les inégalités et rendrait la haute juridiction accessible à une partie de la population marginalisée de la justice³⁷¹². Cela permettrait également de garantir davantage le droit d'accès au juge pour les affaires dont le montant n'est pas assez élevé, mais qui présentent une grande importance pour les salariés en situation de précarité³⁷¹³. D'autre part, cela mettrait en adéquation les dispositions

³⁷⁰² Par le décret du 2004-836 du 20 août 2004 modifiant les modalités de représentation des parties devant la Cour de cassation.

³⁷⁰³ Les articles R. 516-4 et R. 516-5 du Code du travail français abrogé par le décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 — art. 9 (V).

« Les parties sont tenues de comparaître en personne sauf à se faire en cas de motif légitime. Elles peuvent se faire assister ».

³⁷⁰⁴ Notamment, les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ; les délégués permanents ou non permanents des organisations syndicales, ouvrières ou patronales ; le conjoint ; les avocats ; un membre de l'entreprise ou de l'établissement pour l'employeur, etc.

³⁷⁰⁵ « Affaiblir les prud'hommes, c'est affaiblir le droit des faibles. Ancienne et populaire, cette juridiction du travail est pourtant l'une des plus maltraitées dans le système juridique français ». Ces propos de M. Joxe sont corroborés par la situation actuelle des juridictions du travail en France, y compris la chambre sociale de la Cour de cassation, V. Dans ce sens : P. Joxe, *Soif de justice, Au secours des juridictions sociales*, Fayard, 2014, p. 96.

³⁷⁰⁶ P. Tillie « La représentation obligatoire devant la Cour de cassation », in *Procès du travail, travail du procès*, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p., spec. 387-393, *op.cit.*

³⁷⁰⁷ Cette idée est inspirée ; I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in *La légitimité des juges*, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, Presse de l'université de Toulouse I, Droit et cultures, pp. 191-205 ; M. Beckers, « Réformer : est-ce détruire sans améliorer ou améliorer sans détruire ? », RDT 2014, p. 85 ; P. Tillie, « La mort douce du conseil des prud'hommes ? », *Les cahiers de la justice* 2015 ; nous avons également remarqué que la succession des réformes ont eu des conséquences non seulement sur le fonctionnement des juridictions, mais également sur les droits des justiciables, V. Dans ce sens les rapports : Pour une réforme de pourvoi en cassation en matière civile, Rapport présenté le 30 septembre 2019, 16 p (Consultable sur le site : <https://www.dalloz-actualite.fr/>) ; Rapport la régulation des contentieux devant les Cours suprêmes, Le Club des juristes, Commission constitution et institution, octobre 2014, 192 p.

³⁷⁰⁸ V. Orif, « La réforme des juridictions prud'homales au regard du droit à un procès équitable », Dr. ouvr. juillet 2016, n° 816, pp. 387-399, issue du Colloque du 18 mars 2016, Institut du travail de Bordeaux, Droit fondamentaux et contentieux social.

³⁷⁰⁹ Le statut de défenseur syndical a été organisé d'abord, par l'article 258 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, puis complété par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016. Ensuite, par le décret n° 2016-975 du 18 juillet 2016. Il est régi actuellement par les articles L. 1453-4 à L. 1453-9 et D. 1453-2-1 à D. 1453-2-15 du Code du travail. Enfin, l'article L. 1453-4, modifié par décision n° 2021-928 QPC du 14 septembre 2021, dispose que : « Un défenseur syndical exerce des fonctions d'assistance ou de représentation devant les conseils de prud'hommes et les cours d'appel en matière prud'homale. Il est inscrit sur une liste arrêtée par l'autorité administrative sur proposition des organisations d'employeurs et de salariés, dans des conditions définies par décret. Le défenseur syndical intervient sur le périmètre d'une région administrative ».

³⁷¹⁰ *Idem.*

³⁷¹¹ A. Chirez, « Égalité des armes et pouvoir de licencier », Dr. ouvr. 2004, n° 788, pp. 158-788.

³⁷¹² P. Joxe, *Soif de justice, Au secours des juridictions sociales*, Fayard, 2014, p. 96, *op.cit.*

³⁷¹³ Donner la chance aux affaires de petites tailles d'accéder à la Cour de cassation peut enrichir la jurisprudence.

actuelles avec le principe du procès équitable³⁷¹⁴ et adapterait cette juridiction aux évolutions de la société³⁷¹⁵, objectif principal des réformes menées en matière prud'homale³⁷¹⁶.

1129. Renforcer le système de l'aide juridictionnelle. Par ailleurs, la question de l'aide juridictionnelle se pose fortement ici, surtout quand il s'agit du respect du droit à un procès équitable³⁷¹⁷. Il faut donc un engagement fort, qui se concrétiserait par l'accompagnement de cette représentation obligatoire et par un assouplissement des conditions d'admission de l'aide juridictionnelle, en relevant tant le plafond de ressources que l'appréciation des moyens sérieux³⁷¹⁸. En outre, il faut souligner que des modifications sont intervenues par le décret n° 2004-836 du 20 août 2004³⁷¹⁹, qui a exclu les éventuelles indemnités légale, conventionnelle ou pour licenciement abusif du montant des ressources prises en compte pour la demande de l'aide judiciaire³⁷²⁰. Cette mesure tend à équilibrer l'instauration de la représentation obligatoire par un avocat agréé en matière sociale devant la chambre sociale de la Cour de cassation³⁷²¹. Certes, ce système de filtrage diffère de la technique de non-admission pour baisser le nombre d'affaires devant la chambre sociale de la Cour de cassation³⁷²², mais il ne doit pas porter atteinte aux droits des justiciables, notamment les salariés, qui doivent bénéficier d'une meilleure défense et d'un procès équitable³⁷²³. C'est dans ce contexte qu'une importante réforme est intervenue et a procédé à quelques ajustements des règles du barème de redistribution de l'aide juridictionnelle. Elle a ainsi élargi l'aide à l'intervention de l'avocat, notamment dans les procédures non juridictionnelles³⁷²⁴.

³⁷¹⁴ V. Orif, « la réforme des juridictions prud'homales au regard du droit à un procès équitable », Dr. ouvr. Juill. 2016, n° 816, pp. 387-399, *op.cit.*

³⁷¹⁵ Rapport du groupe de travail présidé par Didier Marshall, Les juridictions du XXI^e siècle, remis à Madame la Garde des Sceaux, ministre de la Justice en décembre 2013, *spec.* pp. 46-56 et pp. 109-113. Rapport du groupe de travail présidé par Pierre Delmas Goyon, « Le juge du 21^e siècle », un citoyen acteur, une équipe de justice, remis à Madame la Garde des Sceaux, ministre de la justice en décembre 2013.

³⁷¹⁶ *Idem.*

³⁷¹⁷ V. Orif, « La réforme des juridictions prud'homales au regard du droit à un procès équitable », Colloque – 18 mars 2016 – Institut du travail de Bordeaux, Dr. ouvr. Juill. 2016, n° 816, pp. 387-399.

³⁷¹⁸ Le bureau d'aide juridictionnelle (BAJ) limitera son appréciation à la condition de ressources, et l'exigence supplémentaire de moyen de cassation sérieux. C'est qui a été précisé notamment dans les dispositions de l'ancien article 7 alinéa 3 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991 relative à l'aide juridictionnelle, et ensuite par l'alinéa 3 de l'article 53 de la même loi, après modification par le décret n° 2020-1717 du 28 décembre 2020 « en matière de cassation, l'aide juridictionnelle est refusée au demandeur si aucun moyen de cassation sérieux ne peut être relevé ». Il est proposé d'abandonner cette dernière condition. V. dans ce sens le rapport : Commission de mise en œuvre de la réforme de la Cour de cassation — Volet filtrage « filtrage des pourvois » : Projet d'étude d'impact, 18 avril 2018, 25 p, *spec.* p. 23.

³⁷¹⁹ Le décret du 2004-836 du 20 août 2004 modifiant les modalités de représentation des parties devant la Cour de cassation. *op.cit.*

³⁷²⁰ V. Bardin-Fournairon, et O. Barraut, Procès aux prud'hommes ; de la saisine au jugement, B. avocat, Groupe Revue Fiduciaire, 1^{er} éd., Paris, 2013, 296 p, *spec.* p. 247.

³⁷²¹ *Idem.*

³⁷²² V. Dans ce sens le rapport de l'autorité de la concurrence, Avis n° 18-A-11 du 25 octobre 2018 relatif à la liberté d'installation et à des recommandations de créations d'offices d'avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, 76 p. *spec.* p. 37.

³⁷²³ V. Orif, « la réforme des juridictions prud'homales au regard du droit à un procès équitable », Dr. ouvr. Juill. 2016, n° 816, pp. 387-399, issue du Colloque du 18 mars 2016, Institut du travail de Bordeaux, Droit fondamentaux et contentieux social, *op.cit.*

³⁷²⁴ Décret n° 2021-810 du 24 juin 2021 portant diverses dispositions en matière d'aide juridictionnelle et d'aide à l'intervention de l'avocat dans les procédures non juridictionnelles, JORF n° 0147 du 26 juin 2021.

1130. Enfin, il faut essayer de chercher un juste milieu : tantôt de préserver les droits des salariés et tantôt d'éviter tout encombrement inutile qui peut causer le dysfonctionnement de la Cour de cassation. L'équilibre n'est pas simple à trouver. S'agissant de la représentation devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine, elle est bien limitée et l'aide juridictionnelle n'est pas automatique, la représentation par un représentant syndical n'est pas pratiquée³⁷²⁵. Cela peut s'expliquer par le fait que le législateur cherche à éviter l'encombrement et à rendre cette juridiction plus efficace, mais ce système provoque une certaine inégalité des justiciables³⁷²⁶. C'est la raison pour laquelle il faut revoir ces règles pour une égalité devant la chambre sociale de la Cour de cassation en prenant en considération la spécificité des conflits du travail.

b. Un système de représentation spécifique en matière de conflit du travail marocain

1131. Requête soumise à des formalités strictes. En droit du travail marocain, les pourvois en cassation et les recours en annulation sont formés par une requête écrite, signée d'un mandataire agréé près la Cour de cassation³⁷²⁷. En l'absence de requête ou si elle est signée par le demandeur lui-même ou par un mandataire ne remplissant pas les conditions prévues, la Cour peut procéder d'office à la radiation de l'affaire sans citation de la partie³⁷²⁸.

1132. Inégalité devant la justice en raison de la déficience de l'aide juridictionnelle³⁷²⁹. Il en ressort que les parties doivent obligatoirement être assistées ou représentées par un avocat agréé près de la Cour de cassation, à peine de radiation de l'affaire³⁷³⁰. Cependant, devant la faiblesse du système de l'aide juridictionnelle³⁷³¹ et l'absence de représentation par un représentant syndical devant la chambre sociale de la Cour de cassation, il n'est pas possible de parler d'une égalité, mais plutôt d'une inégalité devant la justice, en particulier pour les salariés³⁷³².

³⁷²⁵ *supra.*, n° 544 et suiv.

³⁷²⁶ *Idem.*

³⁷²⁷ CPC, marocain, art. 354.

³⁷²⁸ *Idem.*

³⁷²⁹ V. Étude sur l'accès à la justice et aide judiciaire dans les pays partenaires méditerranéens, Projet Euromed, (2008-2011), Justice II, 137 p.

³⁷³⁰ CPC, marocain, art. 354, *op.cit.*

³⁷³¹ CPC, marocain, art. 273 dispose que : « le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé de plein droit au travailleur, demandeur ou défendeur ou à ses ayants droit, pour toute procédure jusque et y compris l'appel. Il s'étend de plein droit à tous les actes d'exécution des décisions judiciaires ». Cependant, l'assistance judiciaire n'étant pas étendue systématiquement au pourvoi en cassation, elle n'est pas de plein droit devant la Cour de cassation.

³⁷³² Les frais de justice pèsent lourdement sur le travailleur en situation de chômage ou dont le salaire est parfois en dessous du salaire minimum, d'autant qu'il est en situation d'inégalité face à l'employeur qui est généralement en situation économique et financière lui permettant de prendre un avocat spécialiste et bien formé en la matière. C'est là où se trouve

1133. Renforcement de la place des représentants syndicaux dans la justice sociale. Par conséquent, le renforcement des syndicats en encourageant la représentation ou l'assistance avec un représentant syndical est indispensable pour l'égalité des armes des justiciables devant la chambre sociale de la Cour de cassation. Comme nous l'avons déjà signalé, la représentation ou l'assistance par un syndicat n'est pas une pratique courante devant les juridictions du travail marocaines³⁷³³. Il semble très important d'instaurer une telle représentation dans toutes les étapes de la procédure en première instance, en appel et devant la chambre sociale de la Cour de cassation³⁷³⁴.

1134. La réécriture des dispositions de l'article 273 du Code de procédure civile marocain. Par ailleurs, le renforcement de l'aide juridictionnelle et son extension automatique devant la Cour de cassation en matière sociale, surtout pour les personnes qui ont en déjà bénéficié au premier et au deuxième degré, permettrait de lutter contre les inégalités devant la justice. Pour cela, nous proposons la réécriture de l'article 273 du Code de procédure civile qui dispose que : « le bénéfice de l'assistance judiciaire est accordé de plein droit aux travailleurs, demandeurs ou défenseurs ou à ses ayants droit, pour toute procédure jusque et y compris en appel ». Cet article pourrait être modifié comme suit : « pour toute procédure y compris en appel et lors d'un pourvoi en cassation en matière sociale ».

1135. En définitive, d'autres mesures peuvent être prises dans ce sens et consisteraient notamment à revoir certaines règles de la procédure devant la Cour de cassation. De plus, l'amélioration de la représentation obligatoire devant la chambre sociale des Cours de cassation française et marocaine doit être accompagnée d'une simplification de l'écrit.

2. Des règles procédurales à simplifier et à adapter aux contentieux du travail

1136. L'amélioration de l'exercice du pourvoi en cassation, consiste à simplifier les règles procédurales actuelles relatives à l'exercice de cette voie de recours et les adapter au contentieux en matière sociale, mais toujours dans l'idée de changer sans perturber le

cette inégalité devant la Cour de cassation entre une partie désarmée qui n'a aucun moyen pour se faire défendre et une partie bien armée et en position de force sur le plan financier.

³⁷³³ *Idem.*

³⁷³⁴ *Idem.*

système actuel. Il faut en conséquence revoir ces règles en matière prud'homale **(a)** et de conflits du travail marocain **(b)**.

a. La simplification des règles procédurales devant la chambre sociale de la Cour de cassation française

1137. Une nouvelle approche qui s'ouvre devant la Cour de cassation. La représentation est donc obligatoire devant la chambre sociale de la Cour de cassation, ce qui implique l'exigence de l'écrit³⁷³⁵. Cet écrit qui accompagne la représentation obligatoire permet aux parties d'ouvrir les débats autour de l'appréciation de la régularité et le bien-fondé de la décision³⁷³⁶ puisque le litige a déjà été tranché³⁷³⁷. Dans ce contexte, la question qui se pose régulièrement devant la Cour de cassation est de savoir s'il y a eu une violation d'une règle de droit³⁷³⁸. En conséquence, c'est une nouvelle approche du procès qui s'impose aux parties ; rassembler et organiser les éléments pour le demandeur au pourvoi et les réfuter inversement pour le défenseur au pourvoi³⁷³⁹.

1138. Une procédure écrite strictement encadrée. Tout d'abord, cette procédure implique une plus grande technicité et une rigueur dans la présentation du dossier³⁷⁴⁰. Ce changement auquel les parties se trouvent confrontées exige de recourir à l'écrit et à un savoir-faire qui ne s'improvise pas³⁷⁴¹. En outre, le recours à l'écrit avec représentation obligatoire permettrait une plus grande efficacité et célérité du traitement des affaires devant la chambre sociale de la Cour de cassation³⁷⁴². Les débats en cassation comme en appel impliquent également une bonne maîtrise des règles de droit, d'autant plus que les enjeux du litige sont importants³⁷⁴³. Il en résulte que l'écrit est indispensable pour toutes les étapes de

³⁷³⁵ Décret du 20 août 2004 a rendu obligatoire, en matière prud'homale, la représentation des parties par un avocat aux conseils devant la Cour de cassation.

³⁷³⁶ S. Amarani Mekki, Y. Strickler, Procédure civile, 1^{er} éd., Puf, Paris, 2014, p. 866.

³⁷³⁷ Car, les décisions contestées devant la Cour de cassation sont ; des jugements rendus en dernier ressort ou les décisions de la cour d'appel, ce qui explique qu'ils ont déjà été tranchés . V. dans ce sens : CPC, art. 605.

³⁷³⁸ La Cour de cassation examine uniquement les pourvois en cas de la violation d'une règle de droit. Elle ne réexamine pas à nouveaux les faits de litige. En effet, il peut s'agir notamment de la violation d'une loi ou d'une convention collective, d'une règle de compétence ou de l'absence de motivation. V. V. Bardin-Fournairon, O. Barraut, Procès aux prud'hommes ; de la saisine au jugement, 1^{er} éd., Groupe Revue Fiduciaire, Barthélémy Avocat, Coll. Pratiques D'experts, Paris, 2013, 296 p, *spec.* p. 225.

³⁷³⁹ S. Amarani Mekki, Y. Strickler, Procédure civile, 1^{er} éd., Puf, Paris, 2014, *op.cit.*

³⁷⁴⁰ Depuis l'introduction de la procédure écrite, les justiciables doivent faire attention à de nombreuses conditions, notamment au respect des délais, des formalités de la requête, des procédures Dans le cas contraire, leurs demandes sont irrecevables.

³⁷⁴¹ K. Salhi, « Les spécificités de l'appel en matière prud'homale », in Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p, *spec.* p. 377.

³⁷⁴² *Idem.*

³⁷⁴³ *Idem.*

la procédure afin de garantir les droits des justiciables et éviter la lenteur inutile de la procédure³⁷⁴⁴.

1139. Une simplification des formalités est souhaitable, afin de faciliter l'accès à la chambre sociale de la Cour de cassation. Par ailleurs, une représentation incomplète du dossier devant la Cour de cassation peut entraîner des conséquences, dès le début de la procédure. Cela peut conduire par exemple à l'irrecevabilité de la demande de pourvoi³⁷⁴⁵. De plus, la représentation obligatoire en cassation accompagnée d'une procédure écrite garantit un meilleur respect du principe du contradictoire³⁷⁴⁶, assure aux justiciables la qualité de leur défense et concourt à une bonne administration de la justice³⁷⁴⁷. Il en ressort que l'écrit est parfaitement justifié devant la Cour de cassation en matière sociale³⁷⁴⁸. Pour autant, sa simplification est indispensable pour faciliter l'accès à cette haute juridiction qui est entravé par le durcissement des conditions d'accès déjà évoqué³⁷⁴⁹.

1140. Suppression de la taxe judiciaire. À cela s'ajoute également la proposition de la suppression de la taxe judiciaire de 35 euros que le demandeur doit régler au moment du dépôt de sa demande, à peine d'irrecevabilité de son pourvoi³⁷⁵⁰. L'objectif est d'adapter cette nouvelle réforme à la procédure spécifique en matière sociale, afin d'améliorer le traitement des affaires devant la haute juridiction³⁷⁵¹. Cette taxe, largement critiquée, a été supprimée en 2013, signe de la volonté du législateur d'assurer une justice à moindre coût aux justiciables³⁷⁵².

1141. En matière de conflit du travail marocain, l'exigence d'un écrit est primordiale pour la procédure de pourvoi en cassation en matière sociale, puisqu'il s'agit également d'une procédure avec représentation obligatoire. Par ailleurs, la facilitation de ces règles applicables devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine semble indispensable pour une égalité devant la justice.

³⁷⁴⁴ Depuis les récentes réformes on remarque un basculement de l'ensemble de la procédure en matière prud'homale vers le droit commun, d'où l'intérêt de revoir ces règles pour les adapter aux contentieux individuels du travail et garder la spécificité de cette procédure en la matière. V. Dans ce sens : V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », *Gaz. Pal.*, mardi 30 août 2016, n° 29, pp. 45-51.

³⁷⁴⁵ L. Cadiet, E. Jeuland, *Droit judiciaire*, LexisNexis, 7^e éd., Paris, 2011, 838 p, *spéc.* pp 735-744.

³⁷⁴⁶ Ch. Zbinden, « L'oralité dans la procédure prud'homale », *in Procès du travail, travail du procès*, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de L'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p, *spéc.* pp. 381-386 ; V. égal. Ph. Waquet, *Procédure orale ou procédure écrite en matière prud'homale*, *in Mélanges J. Buffet* : LPA 2004, p. 457.

³⁷⁴⁷ P. Tillie, « La représentation obligatoire devant la Cour de cassation », *in Procès du travail, travail du procès*, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p, *spéc.* pp. 387-393.

³⁷⁴⁸ *Idem.*

³⁷⁴⁹ V. *supra.*, 576 et suiv.

³⁷⁵⁰ S. Amarani Mekki, Y. Strickler, *Procédure civile*, 1^{er} éd., Puf, Paris, 2014, *op.cit.*, p. 966.

³⁷⁵¹ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », *Gaz. Pal.*, *op.cit.*

³⁷⁵² Le décret n° 2013-1280 du 29 décembre 2013 relatif à la suppression de la contribution pour l'aide juridique et à diverses dispositions relatives à l'aide juridique.

b. *La facilitation des règles applicables devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine*

1142. Une procédure écrite avec représentation obligatoire. La procédure de pourvoi en cassation en matière sociale est soumise aux règles ordinaires applicables en première d'instance et en appel³⁷⁵³. Il n'y a pas de règles spécifiques en la matière³⁷⁵⁴. La procédure est écrite, ce qui implique une représentation obligatoire³⁷⁵⁵. Cette procédure est très technique et complexe avec des délais très courts, le justiciable doit respecter un ensemble de règles traduites par l'obligation de déposer une requête écrite à défaut de laquelle sa demande est irrecevable³⁷⁵⁶. C'est en raison de sa complexité et de sa technicité que nous avons proposé que cette procédure soit facilitée³⁷⁵⁷.

1143. Une procédure très technique est complexe. L'écrit demeure le seul mode de saisine de la plus haute juridiction du pays à peine d'irrecevabilité³⁷⁵⁸. Le caractère très technique et complexe de la procédure exige la représentation par un avocat agréé auprès de la Cour de cassation³⁷⁵⁹. On comprend aisément la préoccupation de législateur du travail marocain qui cherche à limiter le recours en cassation pour éviter tout encombrement de la Cour, mais qui ne prend pas suffisamment en considération la spécificité des affaires en matière sociale³⁷⁶⁰.

1144. Suppression de la taxe judiciaire et adaptation des règles actuelles à la matière sociale afin de faciliter l'accès à cette haute juridiction. Il convient de créer des exceptions aux règles générales pour les pourvois en cassation en matière sociale. On pense notamment à l'annulation de la taxe judiciaire devant cette juridiction, en particulier pour les justiciables ayant déjà bénéficié de l'aide juridictionnelle en appel et en première instance³⁷⁶¹, sachant que le non-paiement de cette taxe cause toujours l'irrecevabilité de la demande³⁷⁶². Les dispositions de l'article 528 du Code de procédure civile pourraient être

³⁷⁵³ CPC, marocain, art. 288.

³⁷⁵⁴ *Idem*.

³⁷⁵⁵ CPC, marocain, art. 354, *op.cit.*

³⁷⁵⁶ CPC, marocain, art. 354, al. 2.

³⁷⁵⁷ V. notamment ce qui a été proposé en droit français ; V. Orif, « La rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », *Gaz. Pal, op.cit.*

³⁷⁵⁸ CPC, marocain, art. 354, al. 2.

³⁷⁵⁹ CPC, marocain, art. 354, al. 1.

³⁷⁶⁰ Car ils sont soumis aux mêmes règles de droit commun, c'est pour cela, qu'il faut les adapter à la matière sociale. V. CPC, marocain, art. 353 jusqu'au 385.

³⁷⁶¹ Cette annulation est déjà introduite par le législateur français comme il a été déjà expliquer, il rentre donc dans la politique adopter par le législateur du travail de faciliter l'accès à la justice et d'adapter la procédure de droit commun aux contentieux individuels du travail.

³⁷⁶² CPC, marocain, art. 357.

modifiées. Le texte actuel dispose que : « dans tous les cas où l'exercice d'une voie de recours comporte une obligation de paiement, d'une taxe judiciaire, ou le versement d'une consignation, cette formalité doit, à peine de nullité, être accomplie avant l'expiration des délais légaux d'exercice du recours ». Il pourrait y être ajouté que ces règles s'appliquent « (...) sauf en matière de conflits individuels du travail ». Les délais pour saisir la Cour de cassation semblent assez courts. Le législateur marocain pourrait choisir de ne plus appliquer les règles de procédure de droit commun en matière sociale afin de les adapter aux spécificités de ce contentieux atypique³⁷⁶³. Le délai pour saisir la Cour de cassation est de trente jours³⁷⁶⁴ et pourrait par exemple être prolongé à 3 mois en matière sociale. La prolongation des délais de saisie de la Cour de cassation permettrait aux justiciables d'avoir le temps pour se préparer et leur éviterait que soit indirectement porté atteinte à leur droit fondamental d'accéder à la chambre sociale de la Cour de cassation.

1145. En conclusion, l'ensemble des changements qu'il est proposé d'apporter à la procédure de pourvoi en cassation en matière prud'homale comme en matière de conflit du travail marocain, consistent à instaurer une procédure spécifique à la matière sociale, dans un objectif de faciliter l'accès à la chambre sociale de la Cour de cassation. Cela est permis grâce notamment à la revalorisation du taux de ressort, l'allègement de la procédure de non-admission, la simplification de la procédure écrite avec représentation obligatoire, l'annulation des frais de justice ou encore le renforcement de l'aide juridictionnelle.

³⁷⁶³ V. *supra*, n° 584 et suiv.

³⁷⁶⁴ CPC, marocain, art. 358, al. 1.

CONCLUSION DU SECOND CHAPITRE

1146. La crédibilité d'une juridiction du travail s'évalue à sa capacité de rendre une décision de qualité dans un délai raisonnable. Toutefois, les études précédentes ont révélé l'existence de nombreuses difficultés qui rendent la procédure de jugement très lente et complexe. Cette procédure doit être améliorée pour permettre un meilleur fonctionnement de la juridiction du travail, laquelle constitue l'arme essentielle de la mise en effectivité du droit du travail. Plusieurs mesures sont donc envisageables pour une procédure plus efficace. Tout d'abord, une méthodologie d'élaboration des jugements permettrait d'organiser le temps consacré aux audiences et aux délibérées, d'éviter tous les comportements dilatoires, de renforcer le mécanisme de la mise en l'état et de revoir les règles de la notification et de l'exécution des jugements. C'est dans ce contexte que le législateur français a donné plus de pouvoir au juge prud'homal, notamment le pouvoir de gérer l'audience en fonction de la complexité de chaque dossier. Il a ainsi instauré l'ordonnance de clôture avec la possibilité de révocation afin d'éviter le dépôt tardif des pièces et des conclusions.

1147. En matière de conflit du travail marocain, le juge du travail dispose déjà d'un pouvoir étendu puisqu'il s'agit d'un juge professionnel. Il dispose, en effet, de tous les pouvoirs dont disposent tous les autres magistrats : il gère les audiences, applique les ordonnances de clôture, fixe un délai pour remettre des documents ou des conclusions et peut prononcer les jugements sur-le-champ. L'application de ces mesures dépend cependant du bon vouloir du juge. C'est pour cela que nous avons insisté sur la sensibilisation des justiciables et de l'ensemble des composantes de corps judiciaire (juge, greffe...) afin que ces pouvoirs soient plus fréquemment utilisés. Ensuite, la simplification de toutes les étapes de la procédure grâce au recours des outils numériques permettrait une plus grande célérité de la justice et constituerait donc une opportunité majeure pour la justice sociale en France et au Maroc.

1148. S'agissant encore de l'exécution des jugements prud'homaux, celle-ci rencontre des difficultés d'application, d'où l'intérêt de rendre les décisions judiciaires exécutoires automatiquement en recourant à l'exécution provisoire et en mettant en place un bureau d'exécution qui suivra cette procédure. Contrairement aux jugements prud'homaux, les jugements prononcés par la juridiction du travail marocaine bénéficient de plein droit de

l'exécution provisoire. Mieux encore, un dispositif similaire au bureau d'exécution existe déjà puisqu'un juge est désigné à cet effet par le président de la juridiction, assisté par un greffe, pour assurer le suivi des formalités de l'exécution des jugements. Lorsque l'exécution provisoire est de droit, elle ne peut pas être arrêtée, même si le juge ne l'indique pas dans son jugement. Cependant, lorsqu'il s'agit d'un licenciement abusif émanant de la responsabilité délictuelle de l'employeur, le juge peut ordonner le sursis.

1149. Par ailleurs, la modernisation des voies de recours, qu'il s'agisse de l'appel ou du pourvoi en cassation, semble indispensable pour protéger les droits des justiciables, notamment le droit au double degré de juridiction, le droit d'accès au juge d'appel et de cassation. En somme, il s'agit du droit à un procès équitable. Cette étude comparative nous a révélé que la procédure de l'exercice de ces voies de recours en matière prud'homale, et en matière de conflit du travail marocain, se ressemblent et rencontrent presque les mêmes problématiques.

1150. En effet, nous avons vu que la voie de l'appel est passée d'une conception rigoriste de réformation qui n'accepte pas l'évolution des débats, à une conception d'achèvement qui l'admet en acceptant toutes les prétentions nouvelles. Cette conception, adoptée par les deux législateurs du travail français et marocain, est la plus adaptée au traitement des contentieux individuels du travail, car elle offre une chance aux justiciables de se rattraper en cas d'omission ou d'oubli. Cela aboutit certes à une solution définitive, mais qui n'exclut pas la réformation.

1151. S'agissant des règles relatives à la procédure d'appel, plusieurs changements ont été introduits dans l'objectif d'assouplir les procédures et d'instaurer une procédure spécifique propre à la matière prud'homale, permettant la représentation non seulement par un avocat, mais également par un défenseur syndical. Dans ce contexte, un avocat n'est plus limité par les règles de postulation, car il peut désormais postuler devant n'importe quelle cour d'appel et le défenseur syndical peut continuer ainsi à intervenir en appel. Le législateur marocain a même autorisé la procédure orale en appel malgré le fait qu'elle soit en principe écrite. En outre, il a permis aux justiciables d'interjeter appel par simple courrier avec accusé de réception sans avoir besoin de se déplacer au greffe du tribunal. De plus, les règles de comparution sont les mêmes qu'en première instance, soumises aux règles de comparution obligatoire surtout à la première audience, sauf en cas d'empêchement ou avec la permission du juge. Le problème de la limitation de l'intervention territoriale d'un avocat ne se pose pas, puisqu'il peut intervenir devant n'importe quelle juridiction d'appel. L'idée d'instaurer

la représentation par un défenseur syndical semble intéressante, car cette pratique n'existe pas encore devant la juridiction du travail marocaine.

1152. En matière de pourvoi en cassation devant la chambre sociale. Le taux de ressort pourrait être revu en prenant en considération la spécificité du contentieux du travail, afin de faciliter l'accès sans excès au juge de cassation. La procédure de non-admission pourrait être assouplie, car il existe beaucoup de conditions qui restreignent déjà l'accès à la Cour de cassation. En droit du travail marocain, cette technique existe indirectement. Le pourvoi en cassation est soumis à des conditions de recevabilité très strictes, si bien que l'instauration d'une procédure de non-admission n'aurait pas d'intérêt dans le système judiciaire marocain.

1153. Concernant les règles de la représentation et de l'assistance, leur allègement s'avère important, en prolongeant la représentation par un défenseur syndical devant la chambre sociale de la Cour de cassation et en l'instaurant en droit du travail marocain. Il faudrait faciliter les conditions d'obtention de l'aide juridictionnelle en France et au Maroc. Enfin, l'ensemble de ces mesures doit être accompagné d'une mobilisation de moyens humains et de matériels indispensables au bon fonctionnement de la haute juridiction. Il serait également opportun de supprimer la taxe judiciaire au Maroc pour réduire le coût d'accès à la justice pour les justiciables.

CONCLUSION DU SECOND TITRE

1154. Le réaménagement de la procédure spécifique à la juridiction du travail en France et au Maroc dans toutes ses étapes, de la saisine jusqu'à l'exécution de jugement, en appel comme en cassation, était au centre de nos préoccupations lors de l'analyse de ce second titre. L'objectif principal est de rendre ces juridictions plus fonctionnelles et efficaces.

1155. Dans un premier temps, nous avons proposé une restructuration de la procédure applicable en matière sociale. Cela permettrait, d'une part, une harmonisation des délais de prescription, lesquels sont très diversifiés, et de revenir éventuellement aux anciens délais de droit commun unifiés. Cela faciliterait grandement la tâche de la juridiction prud'homale et des justiciables. D'autre part, il conviendrait de maintenir les règles relatives à la saisine souvent formée soit par requête, soit par présentation volontaire des parties devant le conseil de prud'hommes. En effet, malgré les critiques, elles contiennent des éléments susceptibles d'améliorer la procédure et permettront au juge prud'homal et aux parties d'avoir une vision plus claire et anticipée sur les dossiers. Enfin, il faudrait revoir les règles de comparution et d'assistance qui ont été critiquées depuis qu'il a été mis fin à la comparution en personne. Pour assouplir ces règles, le législateur a quand même laissé le choix au juge prud'homal de faire comparaître les parties en personne. Les parties peuvent aussi se faire assister ou représenter par un avocat ou un défendeur syndical, ce qui favorise l'égalité des justiciables devant la justice. C'est pour ces raisons que nous avons proposé une extension de ces règles de représentation par un défenseur syndical jusqu'à la cassation.

1156. En matière de conflit du travail marocain, les délais de prescription ont été unifiés à deux ans depuis l'entrée en vigueur du Code du travail de 2004, mais ces délais semblent courts et devraient être rectifiés. En outre, le législateur a assoupli les règles de saisine en laissant le choix entre la voie orale et l'écrit. Il a même donné la possibilité aux parties de déposer des observations sur papier libre sans se soucier des formalités. De même, dans le but de réussir la conciliation, la comparution obligatoire en personne a été instaurée a fortiori lors de la première audience de conciliation, à défaut de quoi l'affaire est radiée. Les parties peuvent également se faire représenter ou assister, mais seulement en cas d'empêchement et avec l'autorisation du juge. C'est pour ces raisons qu'est proposée une

représentation obligatoire par avocat ou représentant syndical, comme en matière prud'homale, et cela à toutes les étapes de la procédure en première instance, en appel comme en cassation. Même si le choix entre l'écrit et l'oralité est permis, la pratique procédurale a révélé que l'écrit est souvent utilisé alors que celui-ci exige des compétences techniques spécifiques.

1157. Dans un deuxième temps, les jugements rendus par ces juridictions du travail doivent être valorisés, car ils constituent l'arme essentielle de la mise en effectivité du droit du travail. Plusieurs mesures sont envisageables pour rendre la procédure de prononcé, de notification et d'exécution du jugement plus efficace et rapide. Tout d'abord, par l'organisation du temps consacré aux audiences et aux délibérés. C'est dans ce contexte que le législateur français a renforcé le pouvoir juridictionnel du juge prud'homal qui peut désormais procéder à une mise en l'état et peut gérer les audiences en fonction de la complexité de chaque dossier. Ensuite, une ordonnance de clôture avec possibilité de révocation a été ainsi introduite, afin d'éviter le dépôt tardif des pièces et des conclusions. Le juge du travail marocain dispose déjà de l'ensemble de ces pouvoirs, mais l'utilisation de ces mesures reste soumise à sa discrétion. La sensibilisation des justiciables et de l'ensemble des composantes de la juridiction (juges, greffes...) pourrait alors le conduire à mieux les utiliser. Enfin, s'agissant de l'exécution des jugements prud'homaux, nous avons proposé de les rendre exécutoires systématiquement avec la possibilité d'une exécution provisoire et la mise en place d'un bureau d'exécution qui en suivra les formalités.

1158. En droit du travail marocain, les jugements sont exécutoires de plein droit et ne peuvent pas être arrêtés, même si le juge ne l'indique pas dans son jugement. Toutefois, s'il s'agissait d'un licenciement abusif qui engage la responsabilité délictuelle de l'employeur, dans ce cas le juge peut ordonner un sursis. Par ailleurs, afin de protéger le droit des justiciables d'accéder à la juridiction du travail tout au long du procès, y compris devant la chambre sociale de la cour d'appel et de la Cour de cassation, nous avons proposé une simplification des règles applicables devant ces juridictions, en instaurant une procédure propre à la matière sociale. Dans ce sens, les deux législateurs du travail français et marocain ont opté pour une conception d'achèvement, permettant l'évolution de litige en appel et cette conception semble la mieux adaptée au traitement des contentieux individuels du travail. En effet, elle n'exclut pas la réformation et offre une deuxième chance aux justiciables de se rattraper en appel. Ensuite, il peut être suggéré d'instaurer la représentation non seulement

par un avocat, mais également par un défenseur syndical avec la limitation des règles de territorialité en matière prud'homale.

1159.En droit du travail marocain, le législateur a autorisé l'oralité, même si la procédure est en principe écrite. De plus, les parties peuvent interjeter appel par lettre recommandée avec avis de réception sans avoir besoin de se déplacer au greffe du tribunal. Il a ainsi rendu la comparution obligatoire en première instance et à plus forte raison lors de la première audience. Le problème de la postulation ne se pose pas, un avocat pouvant postuler devant n'importe quelle cour d'appel. S'agissant de la cassation, un assouplissement de la procédure en la matière semble nécessaire. L'application de la procédure de non-admission est quant à elle sans intérêt à l'heure actuelle, puisque le recours en cassation est déjà soumis à des règles qui restreignent l'accès à la chambre sociale de la Cour de cassation. C'est pour cela qu'il n'est pas recommandé de l'instaurer en droit du travail marocain. En revanche, le législateur pourrait revoir les taux de ressort et de les réajuster en France et au Maroc. La taxe judiciaire pourrait également être supprimée.

1160.Lors de nos précédents développements, nous avons remarqué que les deux législateurs se sont engagés pour la numérisation de leur système judiciaire, ce qui pourrait avoir un impact direct sur la célérité des procédures. Cette tendance permet d'espérer un renforcement de la qualité de la justice, si elle s'accompagne d'une mobilisation de moyens humains, matériels et financiers significatifs.

CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE

« Il faut des réformes sans opérer de bouleversement, des réformes qui pourraient améliorer tant le sort des justiciables que la bonne marche des juridictions »³⁷⁶⁵.

1161. De ce postulat, l'idée était de proposer des solutions raisonnables adaptées à chaque juridiction, car la succession des réformes est un facteur majeur de perturbation du système actuel. L'obsession d'un changement profond des juridictions du travail décrite comme impossible par le professeur Alain Supiot est loin d'être réalisable dans la pratique des systèmes judiciaires actuels français et marocain. Par ailleurs, la consolidation ou le renforcement des juridictions du travail en France et au Maroc semblent les plus logiques dans le contexte actuel. L'étude comparative a révélé que l'adoption de tel ou tel modèle sans l'accompagner des moyens budgétaires et humains nécessaires n'est pas la solution idéale. Au lieu de réformer radicalement, il faut commencer tout d'abord par renforcer le système actuel. Mais malheureusement, l'aspect financier prime toujours, et tend à l'échec des réformes adoptées. Depuis les années 80, plusieurs rapports se sont succédé en France comme au Maroc pour décrire l'état alarmant de la situation de la justice. Les choses n'ont fait qu'empirer depuis. Face, à cette situation, le recours aux modes alternatifs de règlement des différends semble une idée intéressante pour éviter l'encombrement des juridictions du travail déjà débordées.

1162. Par ailleurs, la valorisation de la juridiction du travail s'apprécie à sa capacité de rendre les décisions dans un délai raisonnable. Cela ne sera pas réalisable sans la valorisation des juridictions du travail en France et au Maroc, par une formation de qualité pour leurs juges et leurs greffiers qui doivent se spécialiser. Leurs rémunérations et indemnités doivent également être revalorisées par rapport au travail accompli. L'augmentation des moyens budgétaires, moyens matériels et humains, par le recrutement de personnels de justice, est indispensable au bon fonctionnement de ces juridictions. L'investissement dans la digitalisation du système judiciaire permettra également aux parties de gagner du temps, lors des échanges et des communications avec les tribunaux. La modernisation de la justice d'une manière générale est le seul moyen de réaliser une vraie justice sociale espérée par les

³⁷⁶⁵ I. Desbarats, « La légitimité du conseil de prud'hommes », in La légitimité des juges, J. Krynen, J. Raibaut (dir.), Actes du colloque des 29-30 octobre 2003, Presse de l'université de Toulouse 1 (PUT), Droit et cultures, pp. 191-205.

justiciables les plus faibles. Mais peut-on espérer une telle justice idéale, accessible et rapide, devant la faillite de nos politiques ?

CONCLUSION GÉNÉRALE

1163. Un état des lieux du dysfonctionnement de la juridiction du travail en France et au Maroc. Dans une société en perpétuelle évolution sociale et économique, comment gérer le règlement du contentieux qui peut surgir à l'occasion d'un rapport du travail ? Cette question se pose avec d'autant plus d'acuité qu'on voit s'opposer deux intérêts antagonistes, celui d'un employeur considéré souvent en situation de force et celui du salarié en situation de faiblesse. Cela renvoie directement à la définition de la notion de la « justice sociale »³⁷⁶⁶ et désigne par ricochet les institutions ayant pour essence de traiter les contentieux liés à cette relation de travail. En France, le conseil de prud'hommes est la seule juridiction spécialisée dans la résolution du contentieux individuel du travail. Elle est composée paritairement d'un nombre égal de conseillers employeurs et salariés. Depuis plusieurs années, on parle volontiers de dysfonctionnement de ce tribunal original³⁷⁶⁷. Des voix s'élèvent afin de dénoncer la lenteur de ses procédures³⁷⁶⁸, le manque de formation voire de compétence de ses conseillers³⁷⁶⁹, l'échec de la conciliation³⁷⁷⁰, l'éclatement du contentieux³⁷⁷¹, le taux élevé d'appel³⁷⁷², etc. L'étude comparative a révélé que ces dysfonctionnements ne sont pas spécifiques à cette institution, mais frappent d'autres systèmes, comme c'est le cas de la juridiction du travail marocaine qui est une juridiction échevinale composée d'un juge professionnel assisté de deux assesseurs sociaux employeurs et deux salariés. Ce tribunal du travail marocain est très différent du conseil de prud'hommes, mais ils ont en commun les mêmes problématiques. La juridiction marocaine est aussi critiquée du fait qu'elle statue souvent à juge unique³⁷⁷³. On lui reproche également la lenteur des procédures³⁷⁷⁴, l'échec de la conciliation³⁷⁷⁵, le manque de formation de ses juges en matière du droit du travail³⁷⁷⁶, même s'ils sont des juges professionnels, l'éclatement du

³⁷⁶⁶ A. Supiot, « L'idée de justice sociale », in L. Burgorgue Larsen, *La justice sociale saisie par les juges en Europe*, Pedone, 2013, pp. 5 et s.

³⁷⁶⁷ « Le conseil de prud'hommes. Une juridiction originale au sein de l'Europe », actes de la journée d'étude organisée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Vienne et la faculté de droit et des sciences sociales de Poitiers, le 21 mai 1999, PUF, Paris, 2000.

³⁷⁶⁸ V. *supra*, n° 496 et suiv.

³⁷⁶⁹ V. *supra*, n° 75 et suiv.

³⁷⁷⁰ V. *supra*, n° 415 et suiv.

³⁷⁷¹ V. *supra*, n° 154 et suiv.; et 251 et suiv.

³⁷⁷² V. *supra*, n° 528 et suiv.

³⁷⁷³ V. *supra*, n° 91 et 92 et suiv.

³⁷⁷⁴ V. *supra*, n° 500 et suiv.

³⁷⁷⁵ V. *supra*, n° 427 et suiv.

³⁷⁷⁶ Voir : *supra*, n° 78, 79 et suiv.

contentieux³⁷⁷⁷, le taux d'appel élevé³⁷⁷⁸, etc. La recherche avait pour objectif principal de lever le voile sur ces difficultés et de savoir plus précisément en quoi elles affectent le fonctionnement de ces juridictions du travail, et ce, dans la visée de pouvoir envisager les solutions nécessaires pour améliorer leur fonctionnement.

1164. Des solutions adaptées à chaque juridiction du travail. Nous avons opté pour l'idée d'un changement sans bouleversement des systèmes actuels. En effet, la succession des réformes est en lui-même un facteur perturbateur du fonctionnement de ces juridictions du travail. Les récentes réformes en matière prud'homale ont confirmé cette hypothèse : elles ont bouleversé l'institution prud'homale. Toutefois, malgré les difficultés qu'elles rencontrent, ces juridictions restent encore fonctionnelles. La question de la faisabilité de l'instauration d'un ordre juridictionnel autonome en France et au Maroc, spécialisé dans le contentieux du travail, à l'instar du système allemand,³⁷⁷⁹ est apparue difficile à appliquer³⁷⁸⁰. Par ailleurs, ce système fait déjà quasiment partie des paysages judiciaires français et marocain. En France, il s'appuie sur la chambre sociale de la cour d'appel et de la Cour de cassation. Au Maroc, on trouve la chambre sociale à la fois au tribunal de première instance, à la cour d'appel et à la Cour de cassation. Ces modes de fonctionnement n'ont pourtant pas été épargnés de critiques, si bien que cette proposition qui semblait ambitieuse doit être écartée. Plutôt que de les bouleverser, il semble plus approprié de tenter de valoriser les juridictions du travail en France et au Maroc. Cela passe par la revalorisation des indemnisations et des rémunérations de tous leurs personnels. En France, cela implique également de renforcer la formation des conseillers prud'hommes³⁷⁸¹, sachant que celle introduite par les récentes réformes semble insuffisante et très courte. Davantage de temps doit être accordé à leur formation aux techniques procédurales et à la conciliation. Au Maroc, s'il s'agit bien de juges professionnels, ils ne sont pas spécialisés en droit du travail, d'où l'intérêt d'intégrer des cours approfondis dans la formation initiale du futur magistrat à l'ISM³⁷⁸², et de créer une école nationale de formation des greffiers comme en France³⁷⁸³. Pour éviter le phénomène du tribunal à juge unique, il faut exiger la présence des assesseurs sociaux dans sa composition³⁷⁸⁴, pour protéger le caractère échevinal qui fait la particularité de cette juridiction. La problématique du manque important de moyens humains et matériels

³⁷⁷⁷ Voir : *supra*, n° 167 et suiv., 178 et suiv., 189 et suiv., 250 et suiv.

³⁷⁷⁸ Voir : *supra*, n° 530 et suiv.

³⁷⁷⁹ F. Guiomard, « Quelles réformes pour la justice sociale ? Première partie : les juridictions », RDT 2014, n° 2, pp. 129-200.

³⁷⁸⁰ Voir : *supra*, n° 610 et suiv.

³⁷⁸¹ Voir : *supra*, n° 645 et suiv.

³⁷⁸² *Idem*.

³⁷⁸³ Voir : *supra*, n° 676 et suiv.

³⁷⁸⁴ Voir : *supra*, n° 938 et suiv.

concerne tant le conseil de prud'hommes que la juridiction du travail marocaine. Il faut donc financer davantage de moyens humains et matériels, créer plus de tribunaux et mettre en place plus d'outils informatiques, des ordinateurs et des tablettes connectés, des imprimantes³⁷⁸⁵. Il faut surtout embaucher suffisamment de greffiers et de juges pour permettre à ces juridictions de fonctionner correctement.

1165. Les modes alternatifs de résolution des conflits comme solution. Les modes alternatifs de résolution de conflits individuels du travail peuvent jouer un rôle important dans l'allègement de ces juridictions et ainsi obtenir un gain d'efficacité. Pour certains auteurs, encourager le recours à ces modes alternatifs est une échappatoire au juge du travail³⁷⁸⁶. Toutefois, en l'absence de volonté politique de doter ces juridictions des moyens nécessaires à leur fonctionnement, ces modes alternatifs peuvent avoir un effet positif, tant sur les justiciables que sur le fonctionnement de ces juridictions du travail³⁷⁸⁷. La conciliation extrajudiciaire gratuite menée par l'inspecteur du travail marocain devrait être renforcée, avec la création de cellules bien formées au sein de l'inspection du travail spécialisées dans la conciliation³⁷⁸⁸, car en dépit des critiques de cette conciliation préliminaire, cette étape joue un rôle primordial dans l'allègement de la charge supportée par la chambre sociale du tribunal de première instance.

1166. Des solutions pour l'éclatement du contentieux individuel du travail. L'éclatement du contentieux du travail entre la juridiction du travail et d'autres juridictions, notamment le tribunal administratif et le tribunal judiciaire, est un problème rencontré par les deux ordres. L'étude comparative a révélé l'absence de solution définitive pour éviter cet éclatement. Néanmoins, des solutions pour le limiter peuvent être proposées, comme la création de blocs de compétences pour chaque juridiction sur le modèle choisi par des réformes récentes, même s'il faut concéder que cela laisse quelques problèmes subsister³⁷⁸⁹. L'exploration de deux différents systèmes juridictionnels du point de vue du droit comparé entre le système de l'unité juridictionnelle marocaine et celui de la pluralité juridictionnelle française confirme l'idée que l'adoption de l'un ou l'autre de ces systèmes n'est pas la solution miracle à l'éclatement du contentieux.

³⁷⁸⁵ Voir : *supra*, n° 1079 et suiv.

³⁷⁸⁶ F. Guiomard et M. Grévy, « "Réforme" de la juridiction prud'homale : du rapport Lacabarats au projet de la loi Macron », RDT 2015, pp. 58-63, spéc. p. 58.

³⁷⁸⁷ Voir : *supra*, n° 696 et suiv.

³⁷⁸⁸ Voir : *supra*, n° 945 et suiv.

³⁷⁸⁹ Voir : *supra*, n° 479 et suiv., et 795 et suiv.

1167. Le recours à l'action de groupe, à la technique de la demande d'avis et à la question préjudicielle est envisageable. L'éclatement territorial des contentieux dits « sériels » ou de « masse » est un problème qu'ont en commun les deux juridictions. Les études précédentes ont révélé la défaillance de la technique de la connexité pour faire face à ce problème. Il paraît alors opportun d'étendre l'action de groupe à l'ensemble du contentieux prud'homal³⁷⁹⁰. Celle-ci a, en effet, déjà fait ses preuves en matière de discrimination³⁷⁹¹. Cette action de groupe n'est pas une pratique très courante devant la juridiction du travail marocaine. Son instauration est une solution qui semble très pertinente³⁷⁹². Afin de fluidifier le traitement des affaires, la loi Macron de 2015 introduit le recours à la demande d'avis auprès de la chambre sociale de la Cour de cassation³⁷⁹³. Elle permet en effet une bonne harmonisation de la jurisprudence. Malgré les critiques, cette procédure est bien utilisée dans la pratique. Une telle technique n'existe pas encore en droit du travail marocain, son introduction devant la chambre sociale de la Cour de cassation pourrait apporter des bienfaits et faciliter le traitement des affaires les plus complexes en matière sociale³⁷⁹⁴. L'amélioration de la question préjudicielle fait également partie des propositions³⁷⁹⁵. Elle consiste en un mécanisme « de juge à juge »³⁷⁹⁶, à l'instar des questions renvoyées par les juges français à la Cour de justice de l'Union européenne³⁷⁹⁷. Son instauration, dans le système judiciaire marocain, pourrait participer à l'amélioration de la qualité de la justice³⁷⁹⁸.

1168. L'amélioration des règles procédurales en matière sociale : délais de prescription et règles de saisine. Depuis les récentes réformes en matière prud'homale, les règles procédurales ont été complètement modifiées et les délais de prescriptions drastiquement réduits, diversifiés et complexifiés. Le retour aux anciennes règles de prescription du droit commun en France semble une solution envisageable pour les simplifier et les unifier³⁷⁹⁹, et ce, à l'instar du droit du travail marocain qui les a fixées à deux ans en 2004. Mais, ces délais semblent courts et insuffisants, d'où la nécessité de les allonger³⁸⁰⁰. Par ailleurs, les règles de saisine en matière prud'homale sont soumises à certaines formalités

³⁷⁹⁰ Voir : *supra*, n° 820 et suiv.

³⁷⁹¹ L. Pécaut-Rivolier, Rapport sur les discriminations collectives en entreprise : lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif, déc. 2013, 165 p (<http://www.justice.gouv.fr/publication/rap-l-pecaut-rivolier-2013.pdf>)

³⁷⁹² Voir : *supra*, n° 833 et suiv.

³⁷⁹³ Voir : *supra*, n° 842 et suiv.

³⁷⁹⁴ Voir : *supra*, n° 848 et suiv.

³⁷⁹⁵ Voir : *supra*, n° 852 et suiv.

³⁷⁹⁶ J. Lessi, « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », AJDA 2015, p. 274 ; C. Landais, « La question préjudicielle : fonction ou pouvoir de juge ? Le point de vue de juge administratif », RFDA 2012, p. 429.

³⁷⁹⁷ *Idem*.

³⁷⁹⁸ Voir : *supra*, n° 852 et suiv.

³⁷⁹⁹ Voir : *supra*, n° 881 et suiv.

³⁸⁰⁰ Voir : *supra*, n° 885 et suiv.

très strictes, elles deviennent de plus en plus complexes et ont pour conséquence la chute du nombre de saisines ces dernières années³⁸⁰¹. Leur simplification et leur adaptation à la matière prud'homale semblent nécessaires pour faciliter l'accès à la justice prud'homale³⁸⁰². En droit du travail marocain, les règles de saisine sont les mêmes règles applicables en droit commun. Le législateur a essayé de les ajuster à la matière sociale. Pour cela, il a laissé le choix aux justiciables entre l'oralité et l'écrit lors de la saisine. Ainsi, il est possible de déposer les observations sur papier sans se soucier des formalités pour faciliter la procédure³⁸⁰³. Cela apparaît cohérent avec la spécificité de la matière sociale.

1169. La comparution, l'assistance et la représentation. Depuis l'introduction de la procédure écrite, le législateur français n'exige plus la comparution en personne des parties. Mais en même temps, il a laissé la possibilité au bureau de conciliation et d'orientation de faire comparaître les parties en personne pour faciliter les procédures³⁸⁰⁴. Le juge peut ainsi bénéficier des dispositions de l'article 184 du Code de procédure civile³⁸⁰⁵. Il ne reste donc aux juges prud'homaux qu'à utiliser pleinement ces nouveaux pouvoirs que la loi leur confère pour rendre ces règles plus effectives et rendre la juridiction du travail plus efficace³⁸⁰⁶. Le législateur marocain exige la comparution en personne des parties, surtout à la première audience de conciliation et il sanctionne le défaut de comparution par la radiation³⁸⁰⁷. Dans la pratique prud'homale, les parties sont souvent assistées ou représentées par un défenseur syndical, statut qui a été introduit depuis la réforme de 2016, car la procédure est devenue de plus en plus technique après son basculement dans l'écrit³⁸⁰⁸. Parce que l'écrit s'impose de plus en plus souvent en pratique, il faut introduire une telle assistance par un représentant syndical en droit du travail marocain³⁸⁰⁹.

1170. Faciliter la procédure de prononcé et d'exécution des jugements en matière sociale. L'étape de jugement est considérée comme une étape décisive dans le procès en matière sociale, son amélioration en France comme au Maroc est donc importante, car la crédibilité de la juridiction du travail se mesure à sa capacité à rendre son jugement dans un délai raisonnable. Cela peut se faire en adoptant des mesures susceptibles de réduire les

³⁸⁰¹ Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018 : baisse des demandes, concentration des litiges, juridictionnalisation de de leur traitement, Direction des affaires civiles et du sceau – Pôle d'évaluation de la justice civile, Rapport établi en collaboration avec E. Serverin, juillet 2019, 65 p ; E. Serverin et C. Vigneau, « La baisse du contentieux est-elle le signe d'une pacification de la relation du travail ? », RDT 2019, p. 227.

³⁸⁰² Voir : *supra*, n° 893 et suiv.

³⁸⁰³ Voir : *supra*, n° 897 et suiv.

³⁸⁰⁴ C. pr. trav., français, art. R. 1454-1, *op.cit.*

³⁸⁰⁵ Cet article précise que : « Le juge peut, en toute matière, faire comparaître personnellement les parties ou l'une d'elles », version en vigueur depuis le 1^{er} janvier 1976.

³⁸⁰⁶ Voir : *supra*, n° 904 et suiv.

³⁸⁰⁷ Voir : *supra*, n° 907 et suiv.

³⁸⁰⁸ Voir : *supra*, n° 912 et suiv.

³⁸⁰⁹ Voir : *supra*, n° 915 et suiv.

délais de prononcé des jugements, en accordant plus de temps aux audiences, ³⁸¹⁰ en réduisant les délais de procédure des délibérés³⁸¹¹ et en renforçant le mécanisme de la mise à disposition³⁸¹². Cela a été fait par le législateur français lors des récentes réformes qui accordent de nouveaux pouvoirs permettant aux juges prud’homaux de gérer les audiences en fonction de la complexité de chaque dossier³⁸¹³. Il a ainsi été instauré la mise en l’état et l’ordonnance de clôture avec possibilité de révocation pour éviter le dépôt tardif des pièces et des conclusions³⁸¹⁴. Le juge du travail marocain dispose lui aussi de tous ces pouvoirs, puisqu’il s’agit d’un juge professionnel, mais l’application de ces mesures reste à sa discrétion. L’intérêt est alors de les sensibiliser à l’importance de la mise en effectivité de leur pouvoir³⁸¹⁵. Revoir les règles de la procédure d’exécution des jugements en matière sociale est nécessaire. En effet, les jugements sont considérés comme les armes de dissuasion, leur prononcé et leur exécution dans un délai raisonnable reflètent l’image de la qualité de la justice sociale. Il a ainsi été proposé de mettre en place un bureau d’exécution des jugements qui poursuivra la procédure de mise en exécution des jugements prud’homaux³⁸¹⁶. En droit du travail marocain, les jugements en matière sociale bénéficient de plein droit de l’exécution provisoire, sauf lorsqu’il s’agit d’un jugement engageant la responsabilité délictuelle de l’employeur comme en cas de licenciement abusif. Un bureau similaire au bureau d’exécution proposé en matière prud’homale existe déjà en droit du travail marocain. Il est composé d’un juge désigné par le président de la juridiction, assisté par un greffe, qui suit les formalités de l’exécution des jugements³⁸¹⁷. En matière prud’homale, il est possible de saisir le juge de l’exécution. Cette mission est souvent exercée par le juge du tribunal judiciaire, en cas de difficulté de l’exécution d’une décision de justice³⁸¹⁸.

1171. La modernisation des règles de procédure d’appel et de cassation en matière sociale. Le procès en matière sociale ne s’arrête pas en première instance. Au second degré, les affaires sont jugées par la chambre sociale de la cour d’appel puis, en cassation, par la chambre sociale de la Cour de cassation. L’étude comparative a révélé la ressemblance de la procédure de l’exercice de voies de recours. Elles ont en commun les mêmes problématiques. En matière prud’homale, la procédure d’appel a subi une transformation, après la

³⁸¹⁰ Voir : *supra*, n° 1010 et suiv.

³⁸¹¹ Voir : *supra*, n° 1030 et suiv.

³⁸¹² Voir : *supra*, n° 1038 et suiv.

³⁸¹³ Voir : *supra*, n° 1012 et suiv.

³⁸¹⁴ Voir : *supra*, n° 1019 et suiv.

³⁸¹⁵ Voir : *supra*, n° 1016 et suiv ; V. égal. *supra*, n° 1025 et n° 1032, n° 1040, et 1049 et suiv.

³⁸¹⁶ Voir : *supra*, n° 1053 et suiv.

³⁸¹⁷ Voir : *supra*, n° 1057 et suiv.

³⁸¹⁸ V. Dans ce sens : Les articles L. 213-5 à L. 213-7 du Code de l’organisation judiciaire français.

suppression du principe de l'unicité de l'instance et l'irrecevabilité des demandes nouvelles. De ce constat, nous avons posé la question de la conception adoptée, quant à l'exercice de cette voie de recours. Malgré ces changements, le législateur français laisse toujours aux parties la possibilité d'invoquer de nouveaux moyens et de produire de nouvelles pièces. En droit du travail marocain, les demandes nouvelles sont d'une manière générale recevables³⁸¹⁹.

1172. De ce fait, on voit clairement que les deux législateurs optent pour une conception d'achèvement permettant une évolution du litige en appel. Cette conception est la plus adaptée aux contentieux individuels du travail en France comme au Maroc, car elle permet aux justiciables de se rattraper en cas d'omission en première instance et n'exclut pas la réformation. Ceci montre l'importance d'éviter de transformer la voie d'appel en simple voie de réformation, qui n'accepterait aucune évolution de litige³⁸²⁰. De même, depuis l'introduction de la procédure écrite en appel en matière prud'homale, le ministère d'avocat est exigé. Cela représente une inégalité devant ce tribunal du second degré, surtout pour les salariés. Pour assouplir les procédures, le législateur français a autorisé la prolongation de la représentation par un défenseur syndical en appel prud'homal pour assurer une égalité des armes devant la justice. De plus, les avocats ne sont plus limités par les règles de postulation et peuvent postuler devant n'importe quelle cour d'appel³⁸²¹. Ce problème ne se pose pas en droit du travail marocain, puisqu'un avocat peut intervenir sur l'ensemble du Royaume³⁸²². Cependant, l'instauration de la représentation gratuite par un défenseur syndical semble une meilleure idée pour réaliser une meilleure égalité devant la justice au Maroc³⁸²³. La numérisation des échanges entre les avocats et les tribunaux est déjà mise en place en droit français³⁸²⁴. Le renforcement des efforts dans ce sens pour plus de simplification est important pour la célérité des procédures. Au Maroc, un site a été créé à cet effet pour la communication dématérialisée entre les juges et les avocats. Il rentrera en service dans les prochains mois³⁸²⁵. S'agissant de la procédure de pourvoi en cassation en France comme au Maroc, c'est une procédure écrite avec représentation obligatoire. Depuis plusieurs années, le législateur français adopte une politique de filtrage pour alléger cette juridiction de l'encombrement et pouvoir se concentrer sur sa fonction principale. Cette politique a réussi

³⁸¹⁹ CPC, marocain, art. 143.

³⁸²⁰ Voir : *supra*, n° 1068 et suiv.

³⁸²¹ Voir : *supra*, n° 1088 et suiv.

³⁸²² Voir : *supra*, n° 1090 et suiv.

³⁸²³ Voir : *supra*, n° 1092 et suiv.

³⁸²⁴ Voir : *supra*, n° 1095 et suiv.

³⁸²⁵ Voir : *supra*, n° 1098 et suiv.

à diminuer le flux de contentieux devant la chambre sociale de la Cour de cassation, mais elle a entraîné des conséquences sur les droits des justiciables, ainsi que sur son fonctionnement. Un assouplissement de la procédure devant cette haute juridiction semble nécessaire, notamment par la révision du taux de ressort³⁸²⁶ et l'assouplissement de la procédure de non-admission³⁸²⁷. En effet, le pourvoi en cassation en matière prud'homale est déjà soumis à un ensemble de restrictions qui ne facilitent pas l'accès au juge. L'instauration d'une telle technique de non-admission devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine ne semble d'aucune utilité, car la demande de pourvoi est soumise à des conditions très strictes³⁸²⁸. Quant au législateur marocain, il pourrait supprimer la taxe judiciaire pour assouplir les conditions d'accessibilité à cette haute juridiction³⁸²⁹. Cette démarche a par ailleurs déjà été entreprise depuis 2013 en France³⁸³⁰. Les systèmes d'aide juridictionnelle en France et au Maroc sont défectueux et rencontrent plusieurs complications. C'est pour cela qu'il faut les renforcer et faciliter les conditions de son obtention dans toutes les étapes de la procédure en matière sociale de la première instance jusqu'au pourvoi en cassation³⁸³¹.

1173. Pour conclure, nous avons mis en lumière que le dysfonctionnement de la juridiction prud'homale n'est pas forcément lié à sa composition par des juges non professionnels. En effet, les mêmes dysfonctionnements touchent la juridiction du travail marocaine composée de juges professionnels. D'une part, le conseil de prud'hommes voit son identité profondément affectée depuis les récentes réformes. Sa mission principale, sa raison d'être, est la conciliation. Pourtant elle n'aboutit actuellement que pour 9 % des affaires, alors qu'au cours du XIXe siècle la plupart des affaires étaient résolues par la conciliation³⁸³². Le paritarisme qui est un caractère fondamental de cette juridiction se voit également perturbé. Il est désormais possible pour le juge prud'homal de faire intervenir un juge départiteur sans attendre le départage³⁸³³. Les analyses montrent que les conseillers suggèrent le renforcement du départage. Cela est corroboré par l'augmentation du taux d'intervention de ce juge en matière prud'homale³⁸³⁴. Par ailleurs, la procédure devient de

³⁸²⁶ Voir : *supra*, n° 1106 et suiv.

³⁸²⁷ Voir : *supra*, n° 1118 et suiv.

³⁸²⁸ Voir : *supra*, n° 1121 et suiv.

³⁸²⁹ Voir : *supra*, n° 1144 et suiv.

³⁸³⁰ Voir : *supra*, n° 1140 et suiv.

³⁸³¹ Voir : *supra*, n° 950 et suiv.

³⁸³² H. Michel, L. Willemez, « Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique », Mission de recherche Droit et Justice, juill. 2007, 166 p.

³⁸³³ Depuis la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, le juge départiteur peut être directement ordonné par le bureau de conciliation et d'orientation, soit d'office, lorsque la nature de litige le justifie, soit à la demande des parties (C. trav., art. L. 1454-1-1-2°).

³⁸³⁴ V. Le site officiel du ministère de la justice française : <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>

plus en plus complexe, après son basculement vers le droit commun³⁸³⁵, le nombre des affaires devant le conseil prud'homal a drastiquement chuté³⁸³⁶. Cette institution prud'homale se voit petit à petit désarmée et il peut être craint, en conséquence, sa disparition totale, voire un retour en arrière vers l'échevinage³⁸³⁷. Or, ce système a été supprimé en France depuis 1982³⁸³⁸. Il représente alors le risque d'une juridiction du travail à juge unique, comme c'est déjà le cas de la juridiction du travail marocaine. Un risque de transformation vers une justice qui n'a rien de social et qui ne reflète pas la réalité des rapports du travail.

³⁸³⁵ V. Orif, « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », *Gaz. Pal.* 2016, n° 29, p. 47.

³⁸³⁶ V. Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018 : baisse des demandes, concentration des litiges, juridictionnalisation de de leur traitement, Direction des affaires civiles et du sceau – Pôle d'évaluation de la justice civile, Rapport établi en collaboration avec E. Serverin, *op.cit.*

³⁸³⁷ N. Olszak, « L'échevinage dans les juridictions », *Histoire du droit local*, (Acte du Colloque du Strasbourg de l'Institut du droit local alsacien-mosellan), Strasbourg, 1990, pp. 89-99.

³⁸³⁸ N. Olszak, « Le statut local des conseils de prud'hommes : un particularisme fondé sur l'indifférence », *Revue d'Alsace*, n° 106, 1980, pp. 135-149

BIBLIOGRAPHIE

I. OUVRAGES GÉNÉRAUX, MANUELS

AMRANI-MEKKI (S.), STRICKLER (Y.), Procédure civile, 1^{er} éd., PUF, Coll. Thémis. Droit, Paris, 2014, 907 p.

AMZAZI (M.), Des justices en transition dans le monde Arabe ? : Contribution à une réflexion sur les rapports entre justice et politique, É. Gobe (*dir.*), Rabat, Coll. Description du Maghreb, 2016, Centre Jaques-Berques, 292 p.

ARNOUX (M.), BAUBEAU (P.), BÉAUR (G.), L'histoire économique en mouvement : entre héritages et renouvellement, J.-C. Daumas (*éd. scientifiques*), coll. Histoire et civilisations, Presse universitaire, Septentrion, Villeneuve-D'Ascq, 405 p.

AUZERO (G.), BAUGARD (D.), DOCKÈS (E.), Droit du travail, 36^e éd. Coll. Précis Dalloz, Paris, 2023, 2058 p.

BEAUDONNET (X.) et TEKLÈ (T.), Droit international du travail et droit interne : Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit, 2^e éd. Turin : Centre international de formation de l'OIT, 2015, 240 p.

BELMAHJOUR (M.), L'institution de la Hisba : de l'authenticité à la modernité : le cas du Maroc, Thèse de doctorat, Droit, Université de Montpellier, coll. Lille thèses, 1991.

BENYAHYA (M.), BOUSSOUF (A.), La condition juridique des Marocains résidant à l'étranger, droit interne, droit international, t. 1, Rabat, 2017.

BLANC (F. — P.), ACHARGUI (M.), BOUJEMAA (R.), Histoire des grands services publics au Maroc de 1900-1970, M. Bouabid (*préf.*), coll. Publication de l'Institut d'études politiques de Toulouse, Presse de l'Institut d'étude politique de Toulouse (PIPT), Toulouse, 1984, 232 p.

BLONZ-COLOMBO (D.), Le droit social au Maroc : L'œuvre ambiguë du protectorat, J.-P. Le CROM (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, Nantes, 30 avril, 2021, 410 p.

BORGETTO (M.), CHAUVIÈRE (M.), Qui gouverne le social? Coll. «Thème et commentaires », Dalloz, Paris, 2008, 284 p.

BOSSU (B.), DUMONT (F.), VERKINDT (P.), Manuel du droit du travail. Introduction au droit du travail : relations individuelles de travail, Coll. Cahiers scientifiques, Artois Presses Université, Arras, 2005, 411 p.

BOUDAHRAIN (A.), Droit judiciaire privé au Maroc, 5^e éd. Coll. Connaissances Juridiques, 2010, Casablanca, 420 p.

BOUDAHRAIN (A.), Le Droit du travail au Maroc, t.1, Embauche et conditions du travail, éd., Al Madariss, Casablanca, 2010.

BOUDAHRINE (A.), Le Droit du travail au Maroc, t. 2, Rémunération, sécurité de l'emploi, règlement des conflits individuels du travail, relations collectives de travail, 2^e éd. Al Madariss, Coll. Connaissances juridiques, Casablanca, 2010, 661 p.

BOUHARROU (A.), Le droit pénal du travail et de la sécurité sociale ; les infractions à la législation sociale et leurs sanctions, Friedrich ebert stiftung, Rabat, 2012, 240 p.

BOUSQUET (G.-H.), Du droit musulman et de son application effective dans le monde, Alger, Imprimerie nord-africaine, 1949, 103 p.

CADIET (L.), JEULAND (E.), Droit judiciaire privé, 11^e éd., Lexis Nexis, Coll. Manuels (Paris. 2001), Paris, 2020, 1085 p.

CAYROL (N.), Procédure civile, 4^e éd., Dalloz, Coll. Cours Dalloz. Série Droit privé, Paris, 2022, 584 p.

CEDORE, Centre d'études sur le droit des organisations européennes, CEDORE, Institut du droit de la paix et du développement, Le droit au juge dans l'Union européenne, J. Rideau (*dir.*), LGDJ, Université de Nice de Sophia-Antipolis, 1998, 230 p.

CHEHATA (C.), Études de droit musulman, M. Alliot (*préf.*), Publisher, PUF, Paris, 1971, 254 p.

COURLET (C.), Territoire et développement économique au Maroc : le cas du système productif localisé, coll. Les idées et les théories à l'épreuve des faits, L'Harmattan, Paris, 2006, 161 p.

DHIMENE (A.), Droit du travail marocain, Fès, 2004.

DURKHEIM (E.), MARCEL (M.), Les règles de la méthode sociologique. Suivi sur Durkheim, Ph. Vienne (*préf.*), Payot et rivages, Paris, 2021, 265 p.

DURAND (P.), JAUSSAUD (R.), Traité de droit du travail, G. PICHAT (*préf.*), t. 1, Dalloz, 1947, 587 p.

FAGET (J.), Les ateliers silencieux de la démocratie. Erès, 2010.

FAGET (J.), WYVEKENS (A.), La justice de proximité en Europe, Erès, 2001.

FARCY (J.-C.), Histoire de la justice en France : de 1789 à nos jours, Coll. Repères, éd. La Découverte, Paris, 2015, 125 p.

FIN-LANGER (L.), Fiches de Droit du travail : Rappels de cours et exercices corrigés, 7^e éd., Ellipses, Paris, 2019, 741 p.

GUINCHARD (S.), VARINARD (A.), DEBARD (TH.), Institutions juridictionnelles, 16^e éd. Dalloz, 2021, Paris, 1430 p.

HÉRON (J.) et LE BARS (Th.), Droit judiciaire privé, 6^e éd., LGDJ, 2015, Coll. Précis, Domat, 833 p.

LAFONT (H.), MEYER (PH.), Justice en miettes : Essai sur le désordre judiciaire, PUF, 1^e éd., Coll. Lucien Sfez, Paris, 1979, 223 p.

LECROM (J. — P.), AUVERGNON (Ph.), BARRAGAN (K.), BLONZ-COLOMBO (D.), BONINCHI (M.), CLÉMENT (A.), COUDERC-MORANDEAU (S.), CONNES (D.), DUBOIS (B.), EMANE (A.), FALCONIERI (S.), LEKÉAL (F.), Droit du travail, 1^e éd. PUF, Thémis droit, Paris, 2019, 846 p.

LOKIEC (P.), Droit du travail, 1^e éd. PUF, Thémis droit, Paris, 2019, 846 p.

MENOUNI (A.), Le syndicalisme ouvrier au Maroc, Éditions maghrébines, Casablanca, 1979.

MONTESQUIEU, De l'esprit des lois, Livre XI, chapitre VI, réimpr. Gallimard, 1995, 560 p.

MONTAGNE (R.), Naissance du prolétariat marocain : enquête collective exécutée de 1948 à 1950, Paris, Peyronnet, 1951, 291 p.

MORÈRE (M.), Manuel d'organisation judiciaire au Maroc, Libr. Farraire, Rabat, 1961, 187 p.

MOTULSKY (H.), Écrits : études et notes de procédure civile, J. Foyer, G. Cornu, G. Bolard (*préf.*), Coll. Bibliothèque Dalloz, Paris, 2009, 392 p.

NASSIRI (F.), RENAUD (A.), FRANCOUAL (P.), Le Mémo social, Coll. Liaisons sociales, Paris, 2022, 1519 p.

OLIVIER-MARTIN (F.), L'organisation corporative de la France d'Ancien Régime, éd. Librairie du Recueil Sirey 1938, 565 p.

OLSZAK (N.), Histoire du droit du travail, coll. Corpus. Histoire du droit, éd. Economica, Paris, 2011, 135 p.

OLSZAK (N.), Histoire du droit du travail, PUF, coll. Que sais-je ? 1995, 127 p.

PERROT (R.), BEIGNIER (B.) et MINITO (L.), Institutions judiciaires, 18^e éd. Lextenso, Coll. Précis Domat droit privé, Paris La Défense : LGDJ un savoir-faire de Lextenso, 2020, 596 p.

RENUCCI (J. — F.), Droit européen des droits de l'homme : contentieux européen, 4^e éd., L.G.D.J-Lextenso éd., Paris, 2010, 478 p.

RIPERT (G.), Les forces créatrices du droit, LGDJ, Melbourne University Law Review, 1955, Vol. 4, 602 p.

RIVIÈRE (P. — L.), Traité de droit marocain : législation, coutume, historique, jurisprudence, avec références aux législations étrangères, Coll. G. Cattenoz, éd. Caen : Ozanne, 1948, 816 p.

RIVIÈRE (P. — L.), Précis de législation marocaine avec référence aux législations étrangères et à la jurisprudence marocaine, t. 1, Recueil Sirey, Paris, 1924, 485 p.

ROUSSEAU (D.), RENAUD (A.), FRICOTTÉ (L.), Le mémo social, Coll. Liaisons sociales, Walters Kluwer, Paris, 2019, 1607 p.

SCHACHT (J.), Introduction au droit musulman, Publisher, Maisonneuve et Larose, Paris, 1999, 252 p.

TIRVAUDEY (C.), Les droits étrangers au secours des modes amiables de règlement des différends, PUFC, coll. « Droit, politique et société », 2019, 181 p.

TYAN (E.), Histoire de l'organisation judiciaire en pays d'islam, Paris, Sirey, 1938, 519 p.

II. OUVRAGES SPÉCIAUX, MONOGRAPHIES, THÈSES, DICTIONNAIRES

ALAOUI (H.), « La réforme holistique de la magistrature », Imprimerie oumnia, Rabat, 2010, 383 p (traduit de l'arabe par nous-mêmes).

AMBRA (D.), Droit et pratique de l'appel, Coll. Dalloz référence, Paris, 430 p.

BARDIN-FOURNAIRON (V.), et **BARRAUT (O.)**, Procès aux prud'hommes ; de la saisine au jugement, B. avocat, Groupe Revue Fiduciaire, 5^e éd., Coll. Pratiques d'experts, Paris, 2020, 431 p.

BATAILLE (É.), **CORMORANT (M.)**, La procédure prud'homale : pratiques judiciaires, 4^e éd., Coll. Pratiques Judiciaires, Berger Levrault, Boulogne-Billancourt, 2020, 1178 p.

BEIGNIER (B.), **VILLACÈQUE (J.)**, **VOLFF (J.)**, Droit et déontologie des magistrats, LGDJ, un savoir-faire de Lextenso, Paris, 2022, 339 p.

BENNANI SAID (M.), Le droit du travail au Maroc à la lumière du Code du travail, les relations individuelles du travail, t.1, Casablanca, 2005, 671 p (traduit de l'arabe par nous-mêmes).

BERNARD (J.), Le droit du travail au Maroc, Contribution à l'étude du droit social du Maroc dans le cadre de l'Afrique du Nord, Thèse de doctorat, droit, Université de Casablanca, Casablanca, 1942, 389 p.

BERTAUD DU CHAZAUD (H.), Dictionnaire de synonymes et contraires, Coll. Les Usuels du Robert, Dictionnaire le Robert, Paris, 2001, 768 p.

BITTON (A.), Le procès au conseil de prud'hommes, Lextenso, LGDJ, Coll. Systèmes. Série Pratique, Issy-les-Moulineaux, 2018, 190 p.

BOSSU (B.), **DUMONT (F.)**, **VERKINDT (P. — Y.)**, Manuel du droit du travail. Introduction au droit du travail et relations individuelles de travail, Coll. Cahiers scientifiques de l'université d'Artois, Artois Presse Universitaire, Arras, 2005, 411 p.

BOULMIER (D.), Conseil de prud'hommes : agir et réagir au procès prud'homal, Lamy, Coll. Axe Droit, Rueil-Malmaison, 2011, 494 p.

CADIET (L.), **NORMAND (J.)**, **AMRANI-MEKKI (S.)**, Théorie générale du procès, 3^e éd., coll. Thémis. Droit, PUF, Paris, 2020, 953 p.

CADIET (L.), **CLAY (T.)**, Les modes alternatifs de règlement des conflits, 3^e éd. Dalloz, Coll. « Connaissance du droit », Paris, 2019, 180 p.

CADIET (L.), CLAY (TH.), JEULAND (E.), Médiation et arbitrage. Alternative dispute resolution. Alternative à la justice ou justice alternative? Perspectives comparatives, LexisNexis Litec, Paris, 2005, 126 p.

CAM (P.), Les prud'hommes : juges ou arbitres ? Les fonctions sociales de la justice du travail, éd. Humensis, Presse de la Fondation nationale des sciences politiques, 1981, 209 p.

CHAMPAGNE (G.), Approche méthodologique des modes alternatifs de règlement des conflits : le cas de prud'hommes, Thèse de doctorat, sciences de gestion, Aix Marseille III, 2005.

CHAGNOLLAUD DE SABOURET (D.), Dictionnaire élémentaire de droit, 2^e éd., Dalloz, 2016 — Vocabulaire juridique, Association H. CAPITANT, sous la direction de G. CORNU, PUF, 13^e éd., 2020 — Lexique des termes juridiques, Dalloz, 28^e éd., 2020-2021.

COLOMBO-BLONZ (D.), Le droit social au Maroc : L'œuvre ambiguë du protectorat, J.-P. Le Crom (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, Nantes, 30 avril 2021, 410 p.

CONTET (L.), « La modernisation de la justice au service de la libération de l'État marocain ? Acteur et enjeux d'une politique de réforme », in G. Sacriste, A. Vauchez, L. Willmez, Sur la portée sociale du droit. Usages et légitimité du registre juridique, Coll. CURRAP, PUF, 2015, pp. 357-375.

CORNU (G.), Association Henri Capitant, M. Cornu, A. Ghozi (éd. scientifiques), Vocabulaire juridique, Ph. Malinvaud (*préf.*), 14^e éd., PUF, 2022, 1105 p.

COTTEREAU (A.), « Les prud'hommes au XIX^e s. : une expérience originale de pratique du droit », *justices* 1997/8, p. 9 s.

COUTURIER (G.), Droit du travail : Les relations individuelles de travail, 2^e éd., puf, coll. Droit fondamental. Droit social, Paris, 1996, 606 p.

DIDRY (C.), L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire, éd. La dispute. Travail et salariat, Paris, 2016, 244 p.

DRAGO (G.), FAUVARQUE-COSSON (B.), GORÉ (M.), L'accès au juge de cassation : colloque du 15 juin 2015 de la Société de législation comparée, Paris, 2015, 310 p.

DUBET (F.), Le déclin de l'institution, éd. Du Seuil, Coll. L'Épreuve des faits, Paris, 2002, 421 p.

EBISUI (M.), COONEY (S.), Resolving individual labour disputes : a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif), Bureau international du travail, OIT, Genève, 2016, 365 p.

EL FEKKAK (M.), Législation du travail : Relation du travail, t. 1, Imprimerie Najah El Jadida, Casablanca, 2005, 446 p.

EL KOURI (E. — H.), Le droit social marocain, 1^{er} éd., Salé, 1999, p. 66 (traduit de l'arabe par nous-mêmes).

ÉTIENNE (V.), Le développement de la signature électronique, M. Guével (*dir.*), Mémoire, Master II, Droit des affaires, Université, Paris, 13, 2011, 93 p.

FAVENNEC-HÉRY, VERKINDT (P. — Y.), Droit du travail, 8^e éd. G. Duchange (coll.), L.G.D.J, 2022, Paris, 776 p.

FELALI MEKNASSI (R.), BOUABID (B.), Réforme de la justice, Coll. « les cahiers bleus », n° 15, 2010, 54 p

FIN-LANGER (L.), Fiches de Droit du travail : rappels de cours et exercices corrigés, 7^e éd., Ellipses, Coll. Fiches, Paris, 2019, 741 p.

FOURNAIRON (B.) et BARRAUT (O.), Procès aux prud'hommes : de la saisine au jugement, Coll. Pratiques d'experts, 4^e éd. Groupe revue fiduciaire, Paris, 2020, 431 p,

FRICERO (N.), BUTRUILLE-CARDEW (CH.), BENRAIS (L.), Le guide des modes amiables de résolution des différends (MARD), 3^e éd., Coll. Guides Dalloz, Paris, 2017, 861 p.

GALY (M.), Le pluralisme juridictionnel en droit du travail, Ch. Radé (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux, 2017, 440 p.

GUINCHARD (S.), DEBARD (TH.), Lexique des termes juridiques, 30^e éd. Dalloz, Paris, 2022, 1138 p.

GUINCHARD (S.), VARINARD (A.), DEBARD (Th.), Institutions juridictionnelles, 16^e éd, Coll. Précis Dalloz., Paris, 2021, 1430 p,

GUIHCARD (S.), Droit et pratique de la procédure civile : droit interne et européen, 10^e éd., coll. Dalloz action, 2021, Paris, 2580 p.

GUYON (Ch.), L'influence des normes supranationales sur le droit français, B. Teyssié (*préf.*), Coll. Thèse/Planète sociale, LexisNexis, 2016, 316 p.

HAUBRY (X.), Procédure prud'homale, C. Tahiri (*dir.*), Coll. Lexifac. Droit, Bréal, Paris, 2014, 303 p.

HÉAS (F.), Droit du travail, 9^e éd., coll. Paradigme (Manuels), éd. Bruylant, Paris, 2021, 411 p.

JAKUBOWSKI (S.), D'une institution d'État à une organisation : le cas de l'armée de terre française professionnalisée. Contribution à une sociologie de l'autorité et des personnes de transformation, Thèse de doctorat, Droit, Université de Lille, C. Giraud (*dir.*), 2005, 629 p.

JOXE (P.), Soif de justice, au secours des juridictions sociales, Fayard, Paris, 2015, 323 p.

KEBOUR-REJASSE (A.), **GUÉRINOT (S.)**, Aller aux prud'hommes, 5^e éd., Dalloz, Coll. Delmas expresse, Paris, 2020, 312 p.

KHOURY (A.), Le sort de la conciliation prud'homale depuis la réforme introduite par la loi dite « Macron », Th. Pavet (*dir.*), Master II, Droit, Université du Maine, 2016, 62 p.

KIRSCH (M.), Le droit du travail africain, P. Lampué (*préf.*), t. 1, éd. Paris : Travail et profession d'Aoutre-mer, t. 2, Paris, 1975, 460 p.

LA VILLEGUÉRIN (Y.), **RIBERT (N.)**, **VINCENT (S.)**, Dictionnaires pratiques social, Coll. Les Fiduciaire RF, Revue Fiduciaire, 40^e éd., Paris, 2021, 2034 p.

LE ROUX-COCHERIL (R.), Les nouveaux conseils de prud'hommes, éd. Sirey, Paris, 1980, 406 p.

LOKIEC (P.), Droit du travail, 1^{er} éd., Thémis droit, PUF, Paris, 2019, 846 p.

MAGORD (C.), Le parcours contentieux de l'aide sociale, A. Jeammaud et I. SAYN (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université Lyon, 2015, 561 p.

MALET (M.), L'exécution des décisions de justice prud'homales, J. — F. Cesaro (*préf.*), 2e éd. LexisNexis, Coll. Droit et professionnels, Paris, 2020, 240 p.

MAROTTE (J.), L'incompatibilité des décisions de justice en droit judiciaire privé interne, européen et international, Thèse de doctorat, Droit, Université de Paris X, (dactyl.), 629 p.

MARSEAU-LE CORRE (N.), Les juges non professionnels dans les juridictions civiles françaises, Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, 1992, p. 109.

MILOUDI (Z.), Le contrat de travail à la lumière du dahir formant code des obligations et des contrats (C.O.C) pendant le protectorat : Contribution à l'histoire du droit sociale marocain, F. — P. Blanc (*dir.*), Coll. Lille thèse, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux I, 1986, 2 microfiches ; 105/148.

MOHAMED BOUFI (A.), Médiation, Médiateur : Entre la convention et le processus dans le cadre de la loi n° 08-05, Kh. Farhi (*dir.*), Mémoire de Master 2, Droit, Université de Casablanca, 2015, 105 p.

MORÈRE (M.), Les tribunaux du travail au Maroc, Fidutec. Casablanca. 1958.

OLSZAK (N.), Mouvement ouvrier et système judiciaire (1830-1950), A. Cottureau (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Strasbourg III, t. 3, 1987, 230 p.

ORIF (V.), La règle de l'unicité de l'instance, Soraya Amrani-Mekki (*préf.*), t. 56, LGDJ, Coll. Bibl. droit social, Paris, 2012, 599 p.

OUBALÂÏD (I.), Les modes alternatifs de règlement des conflits, Filali Meknassi (R.) (*dir.*), thèse de doctorat, droit, Université de Rabat, 2015, 382 p (traduit de l'arabe par nous-mêmes)

PAUTRAT (R.), LE ROUX-COCHERIL (R.), Les conseils de prud'hommes : organisation-administration-compétence-procédure, Sirey, Paris, 1984, 406 p.

POIRIER (M.), Dictionnaire du procès prud'homal, 2^e éd., Ellipses, Coll. Dictionnaire de droit, Paris, 2014, 348 p.

RIPERT (J.), RIPERT (P.), L'essentiel sur les prud'hommes, M. Poirier (*dir.*), coll. Fiches, Ellipses, Paris, 2010, 135 p.

RIVIÈRE (P. — L.), Précis de législation marocaine avec référence aux législations étrangères et à la jurisprudence marocaine, t. 1, Recueil Sirey, Paris, 1924, 485 p.

SCHEKLER (E.), Le départage prud'homal (Théorie et pratique), A. Supiot (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Nantes, 2004.

SOUHAIR (A.), La réception du droit du travail français au Maroc, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bordeaux 1, 1986, 382 p.

SUPIOT (A.), Droit du travail, Les juridictions du travail dans le traité du droit du travail, t. 9, G. H. Camerlynck (*dir.*), Dalloz, Paris, 1987, 768 p.

SWIERCZEK (N.), L'institution prud'homale, cette excentrique que l'on voulait rationaliser, C. Giraud (*dir.*), Thèse de doctorat, Droit, Université de Lille, 2010, 330 p.

TIRVAUDEY, (C.), Le rôle du juge en matière de MARD/PRD. Regards croisés, Québec, Suisse, Belgique, France, Droit Politique Société, PUFC, 2020, 190 p.

VERT (B.), BOURDAIS (S.), Les prud'hommes : se défendre et gagner, coll. Les Guides pour tous (Paris. 1991), Saint-Cloud : Prat éditions, 2019, 232 p

VIDAL (J.), La procédure prud'homale, 2^e éd., LexisNexis, Coll. Actualité (Paris. 2001), Paris, 2021, 169 p.

VILLEBRUN (J.), QUÉTANT (G. — P), Les juridictions du travail en Europe, coll. Droit des affaires, L.G.D.J, Paris, 1992, 190 p.

VILLEBRUN (J.), QUÉTANT (G. — P), Traité de la juridiction prud'homale, 3^e éd., L.G.D.J, Vol. 1, Paris, 1989, 846 p.

VOGEL (L.), Cours suprêmes : Comment le filtrage des recours révèle le pouvoir des juges, éd. Panthéon-Assas, Coll. Droit Global, Paris, 2005, 122 p.

WAKKACH (N.), Les compétences de la Cour suprême du Maroc, Thèse de doctorat, Droit, Université de Metz, 1997, 391 p.

WITTMAN (V.), Les imperfections entre instances civile et pénale parallèles — Contribution à l'étude de la cohérence en matière juridictionnelle, Thèse de doctorat, Droit, Université de Bourgogne (dactyl.), 2011, 904 p.

ZAHIRI (M.), L'institution de juge au Maroc : vers une conciliation entre tradition et modernité (1894-1974), Thèse de doctorat, Droit, université de Laval, Canada, 2013, 349 p.

III. ARTICLES, CHRONIQUES, ET ÉTUDES.

ALAOUI (S.), « Les juridictions administratives et l'institution Diwan Al Madhalim quel rapport », *in* revue Diwan Al Madhalim n° 2, juin 2005, p. 10.

ALBIOL (J. — M.), COUGNOUD (CH.), « Le contentieux prud'homal : la nouvelle donne », Décryptage, Les Cahiers du DRH, n° 202, oct. 2013, pp. 33-40 ;

AL-KASHBOUR (M.), « La rupture abusive du contrat de travail, dispositions législatives et positions de la jurisprudence, une étude comparative », Imprimerie Najah, Casablanca, 1992, p. 177.

ALKUHAIMI (H.), « La lutte contre la corruption : un défi toujours présent pour le Maroc », *in* Village de la justice, le 17 nov. 2022.

ALLENDE (M.), « Les incidents de la loi du 5 mars 2007 tendant à l'équilibre de la procédure pénale en matière prud'homale » : JCP S 2007, p. 1873.

ALVAREZ-PUJANA (A.), « La motivation des jugements prud’homaux », RPDS, 1989, p. 115.

AMRANI-MEKKI (S.), « Débats autour du projet de réforme de la Cour de cassation », doss., Gaz. Pal. Mardi 15 mai 2018 — n° 17, pp. 83-94.

AMRANI-MEKKI (S.), « Chantier de l’amiable : concevoir avant de construire », JCP 2018, suppl. n° 13, p. 63.

AMRANI-MEKKI (S.), « Les modes amiables de résolution des différends dans la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle », Gaz. Pal. 31 janv. 2017, n° 5, p. 46.

AMRANI-MEKKI (S.), « Introduction générale », Gaz. Pal. 2016, Recueil n° 5, n° hors-série 3, pp. 3095-3102.

AMRANI-MEKKI (S.), « La règle de l’unicité de l’instance », *in* Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de L’Institut André Tunc, t. 16, 2008, pp. 359-372.

ANDRIEU (T.), « L’avenir du procès civil. Les réformes de la justice civile », JCP 2019, suppl. au n° 14, p. 7 s.

ARLIE (D.), « Pour une meilleure justice prud’homale », RJS 2010, p. 347

ATAIBI (A.), La réforme du statut général de la fonction publique Royaume du Maroc, Séminaire organisé par la CAFRAD sur la réforme, innovation et modernisation publique et des statuts généraux de la fonction publique, du 7-9 oct. 2013, Tanger (Maroc), 62 p.

AUGIER (B.), « La médiation dans les conflits individuels du travail. Une chance pour le patronat, un piège pour les salariés ? », Dr. ouvr. 1999. p. 225.

BANDRAC (M.), « L’action en justice, droit fondamental », *in* nouveaux juges, nouveaux pouvoirs ? Mélanges en l’honneur de Roger Perrot, Dalloz, 1995, pp. 1-17.

BATARD (F.), « La prescription en matière prud’homale », Dr. ouvr. 2019, n° 853, pp. 521-529.

BAUGARD (D.), « La nouvelle » conciliation », Dr. soc. 2017, p. 599.

BAUGARD (D.), « Prescriptions et pouvoirs du juge judiciaire », Dr. soc. 2018, p. 59.

BECKERS (M.), « La réforme de la procédure prud’homale : L’illusion de l’efficacité », RDT. 2017, p. 279.

BECKERS (M.), « Réformer : est-ce détruire sans améliorer ou améliorer sans détruire ? », RDT 2014, p .85.

BEN ACHOUR (S.), « L'action de groupe n'aura aucune réalité judiciaire », *in* SSL 2016 n° 1741

BEN HAMDIA (W.), MOURALIS (D.), « L'accord amiable : et après ? » PAM, 2020, 218 p (Actes du colloque organisé à Marseille par le centre de droit économique d'Aix Marseille université et le centre de recherche Léon Duguit de l'université Paris Saclay, Faculté de droit d'Evry Val d'Essonne).

BENAGUIDA (A.), Justice à distance : « Le virage digital a été entamé, mais il reste insuffisant », finances news, propos recueillis par C. Jaidani, le 18 juin 2020 (V. <https://fnh.ma/article/actualite-economique/>).

BENCIMON (M.), « Toiletter le Code de procédure civile sans remettre en cause les principes : c'est possible, et même nécessaire », Gaz. Pal. 2013, n° 344, Recueil n° 6, pp. 3634-3638.

BERGEL (J.-L.), « Office de juge », Colloque, Palais du Luxembourg, Paris, les 29 et 30 sept. 2006.

BERNOUSSI (N.), EL MASLOUHI (A.), « Les chantiers de "la bonne justice". Contrainte et renouveau de la politique judiciaire au Maroc », *in* revue française de droit constitutionnel, 2012/3 n° 91, pp. 479-510.

BERNS-LION (N.), « Les juridictions du travail », *in* Courrier Hebdomadaire du C.R.I.S.P, vol. 920-921 (15), 1981, pp. 1-43,

BLÉRY (C.), « Acte de saisine et principe de concentration », 2^e table ronde : l'élaboration de la décision-compétence et instance, *in* « Réforme de la justice civile, séminaire de droit processuel du 6 février 2018 », la semaine juridique, édition générale, supplément au n° 13-26 mars 2018, LexisNexis, pp. 45-47.

BLOHORN-BRENNEUR (B.), « La médiation prud'homale », Dr. soc 2017, Dr. soc 2009, p. 1227.

BLOHORN-BRENNEUR (B.), « Bicentenaire de la création des conseils de prud'hommes : bilan et perspectives », D. 2006. 1324.

BLOHORN-BRENNEUR (B.), « La médiation judiciaire en matière prud'homale, le protocole d'accord et la décision d'homologation », *in* RD, 18 janv. 2001, chronique, p. 251.

BLOHORN-BRENNEUR (B.), « La médiation judiciaire dans les conflits individuels du travail, la pratique grenobloise », *Gaz. Pal.*, 1990, doctr., 2, p. 1907.

BODART (Y.), « L'analyse institutionnelle », *in* Cahiers internationaux de psychologie sociale, 2019, vol. 121-122 n° 1, pp. 85-103.

BOILLOT (Ch.), « La réduction et l'harmonisation des délais de prescription de la rupture du contrat par les ordonnances du 22 sept. 2017 », *Cah. soc. janv.* 2018, n° 122f2, p. 53

Cass. soc., 28 févr. 2018, n° 16-13.682: *JurisData* n° 2018-002715; *JCP S* 2018, note S. Brissy.

BOILLOT (Ch.), « Le particularisme de la transaction en droit du travail », *in* Procès du travail, Travail du procès, M. Keller (*dir.*), L.G.D.J, Lextenso, Paris, 2008, pp. 77-97.

BOITEL (M.), « À propos d'une étude de M. Pierre Laroque », *Dr. ouvr.* n° 70, 1954, p. 393.

BOITEAU (C.), « Recours en appréciation de légalité et pouvoirs du juge administratif », *Rec. Dalloz* 2004, p. 1186.

BORÉ (L.), « Questions sur le projet de filtrage des pourvois », *in* « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (*dir.*), *Gaz. Pal*, mardi 15 mai 2018, n° 17,

BOTIVEAU (B.), « Droit islamique, du politique à l'anthropologique », *Droit et société*, n° 15, 1990, p. 181 et s.

BOUHAMIDA (L.), « les tribunaux bloqués le 1^{er} février, grève à l'appel du SDJ (Le syndicat démocratique de la justice) », *la libération*, le 28/01/2013 ; https://www.libe.ma/Les-tribunaux-bloques-le-1er-fevrier_a34574.html

BOUHAMIDA (L.), « La justice de nouveau en panne : les raisons de la colère des greffiers persistent », *la libération*, le 01/02/2013 ; V. <https://www.libe.ma/La-justice-de-nouveau-en-panne>

BOUHAMIDA (L.), « Les greffiers marchent pour la dignité », *la libération*, le 01/03/2013. v. <https://www.libe.ma>.

BOUHAMIDA (L.), « Leurs revendications ont fini par aboutir : les greffiers ont désormais un statut », *la libération*, le 4 août 2011. V. <https://www.libe.ma/article/a20680>.

BOULEAU (K.), « Réforme de la justice prud'homale issue de la loi Macron : le décret d'application et enfin publié », *Hebdo édition*, juin 2016, n° 659

BOULMIER (D.), « La procédure prud'homale après le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 », Dr. ouv. n° 816, juill. 2016, pp. 454.

BOULMIER (D.), « Le volet prud'homal du projet de loi “Macron” : en “coup de force”, mais “sans coup de jeune” », Dr. soc. 2015, p. 430.

BOULMIER (D.), « L'obligation du ministère d'avocat aux conseils en matière prud'homale » : JCP E, 2007, p. 1669.

BOULMIER (D.), « Faciliter la conciliation prud'homale... mais pour qui ? », Dr. soc. 2003, p. 837.

BOULMIER (D.), « Médiation judiciaire déléguée à une tierce personne et instance prud'homale : nid ou déni de justice ? », Dr. ouvr. 2002, p. 185.

BOURDIEU (P.), « La noblesse d'État : grandes écoles et esprit de corps », Édition de minuit (le sens commun), Paris, 1989, *in* Formation emploi, n° 55 (1), 1996, p. 107.

BREDA (TH.), CHEVROT-BIANCO (E.), DESRIEUX (C.), ESPINOSA (R.), « Prud'hommes : Peut-on expliquer la disparité des décisions ? », note de l'Institut des Politiques Publiques (IPP), n° 29, nov. 2017.

BUGADA (A.), « État des lieux des réformes de la justice prud'homale et questions d'actualité », JCP S 2016, n° 34. p. 283.

BUGADA (A.), « La prud'homie après l'ordonnance du 31 mars 2016 relative à la désignation des conseillers prud'hommes », Lextenso, Gaz. Pal. Journal spécial des sociétés françaises par action, 2016 (22).

BUGADA (A.), « La loi Macron et les prud'hommes : une révolution », Procédures 2015, n° 11, alerte 49, pp. 2-3

CADIET (L.), « Les mots de la justice du travail », *in* À droit ouvert : Mélanges en l'honneur d'A. Lyon-Caen, Dalloz, Paris, 2018, 991 p.

CADIET (L.), « Réflexion sur la justice à l'épreuve des mutations contemporaines de l'accès à la justice », D. 2017, p. 522.

CADIET (L.), « Une justice contractuelle, l'autre », *in* Mélanges Jacques Ghestin, LGDJ, 2001, p. 177 ;

CANIVET (G.), « La procédure d'admission des pourvois en cassation », D. 2002, p. 2195.

CARLOT (J. — F.), « Les nouvelles procédures d'appel et leurs « pièges » ; Après la réforme du Décret n° 2017-791 du 6 mai 2017, 25 sept. 2017, 42 p.

CARPI (F.), « Quelques remarques sur les réformes du procès civil en Italie », *in* de la commémoration d'un Code à l'autre : 200 ans de procédure civile en France, Litec, 2006, p. 301.

CASAUX-LABRUNÉE (L.), « La confiance dans le règlement amiable des différends. Pour un changement de culture juridique », *Dr. soc* 2019, p. 617.

CASAUX-LABRUNÉE (L.), « La liberté de se réconcilier », *in* Mélanges Jean-Pierre Laborde, D. 2015, p. 601.

CASAUX-LABRUNÉE (L.), « Justice du travail et démocratie », *Dr. soc.* 2014, p.193.

CHABOT (G.), « Remarques sur la vocation conciliatoire des juridictions prud'homales », *Rec. Dalloz* 2002, p. 2140.

CHAKIR (A.), « RAMID, Les chiffres et les juges » : V. <https://fr.le360.ma/politique/ramid-les-chiffres-et-les-juges-24451>.

CHEVILLARD (A.), « La réforme des prud'hommes est en marche (Acte 2) », *RLDA*. 2015, n° 108, pp. 33-38.

CHIREZ (A.), « Égalité des armes et pouvoir de licencier », *Dr. ouvr.* 2004, n° 788, p. 158.

CHOLET (D.), « La célérité en droit processuel », *LGDJ*, 2006, p. 458.

CLAM (J.), MARTIN (G.), « Les transformations de la régulation juridique », coll. « Droit et Société. Recherches et travaux », 1998, *in* *Droit et société*, V. 42-43 n° 1, 1999. *Justice et politique* (II), pp. 532-534.

CLÉMENT (Ph.), JEAMMAUD (A.), SERVERIN (E.) et VENNIN (F.), « Les règlements non juridictionnels des litiges prud'homaux », *Dr. soc.*, janv. 987, p. 55.

CONTET (L.), « La modernisation de la justice au service de la libération de l'État marocain ? Acteur et enjeux d'une politique de réforme », *CURAPP sur la portée sociale du droit. Usages et légitime du registre juridique*, PUF, 2005, 20 p

CORNU (G.), FOYER (J.), « Procédure civile », 3^e éd., *PERSÉE* : Université de Lyon, CNRS et ENS de Lyon, université de Lyon, *in* *Revue internationale de droit comparé*, v. 49, n° 1, janv.-mars 1997, pp. 264-265.

COTTEREAU (A.), « Sens du juste et usages du droit du travail : une évolution contrastée entre la France et Grande-Bretagne au XIXe siècle », *Revue d'histoire du XIXe siècle*, n° 33, 2006.

COTTEREAU (A.), « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail », *Annales HSS*, V. 57, 2002.

COTTEREAU (A.), « Les prud'hommes au XIXe siècle : une expérience originale de pratique du droit », *justice* 1997, n° 8, p. 9 et s.

COULIBAKY (S.), « Défis de l'inspection du travail au Maroc », Rabat, 2010, pp. 18 (V. <http://univ-jurisocial.over-blog.com/article-defis-de-l-inspection-du-travail-au-maroc-53984513.html>).

COURTIER (G.), « Encore une réforme du droit des licenciements économiques », *SS Lamy*, 2006, n° 1242, suppl. « Le nouveau droit du licenciement économique ».

COURTIER (G.), « Les techniques civilistes et le droit du travail, chronique d'humeur à partir de quelques idées reçues », *D.* 1975, p. 151.

CROCQ (P.), « Le droit à un tribunal impartial », *in* *Droit et libertés fondamentaux*, 4^e éd., Dalloz, 1997.

CROZE (H.), « Conditions de l'arrêt de l'exécution provisoire : la vraie nature de l'article 12 du Code de procédure civile » : *JCP G* 2008, II, n° 10030.

DAIGRE (J. — J.), « Le juge élu en droit comparé », *LPA*, 17 août 2000.

DARNANVILLE (H. — M.), « La saisine du Conseil d'État et de la Cour de cassation », *AJDA* 2001, p. 416.

DAVID (M.), « Les prud'hommes : XIXe — XXe siècle », *Le mouvement social*, n° 141, oct. 1987

DAVID (M.), « L'évolution historique des conseils de prud'hommes en France », *Dr. soc.* fév. 1974.

DELIASSUS (É.), « Éthique et relation entre les hommes dans le monde du travail », *in* *Éthique en stock. L'éthique au travail et dans les organisations*, Barnier Frédérique, Labit Anne et al, Presses Universitaires d'Orléans, 2008.

DELASSUS (É), « De l'individu à la personne », *in* Hal open science, le 25 août 2013 ;
M. Mauss, Une catégorie de l'esprit humain : la notion de personne, celle de « moi », 1938,
Sociologie et anthropologie, Paris, PUF, 1950.

DE LENS (A. - R.), « Un prévôt des marchands au XXe siècle, le mohtasseb », *in* Revue
France - Maroc, le 15 avril 1919.

DEPREZ (J.), « La pérennité de l'islam dans l'ordre juridique du Maghreb », dans l'islam et
politique au Maghreb, Paris, Éditions du CNRS, CRESM, 1981, p. 315 et s.

DE RICHOUFFTZ (Ph.) DE RICHOUFFTZ, GIVELET (E.), « Salariés étrangers au
Maroc : l'exemple du salarié français », *in* Revue droit et stratégie des affaires au Maroc, n° 2,
Mars-Avril, 2017, 4^e année.

DE RICHOUFFTZ (Ph.), GIVELET (E.), « Salariés étrangers au Maroc : l'exemple du
salarié français », *in* Revue droit et stratégie des affaires au Maroc, n° 2, Mars-Avril, 2017, 4^e
année, ISSN 2494-1913.

DESDEVISES (Y.), « Accès au droit, accès à la justice », *in* L. Cadiet (*dir.*), Dictionnaire de
la justice, PUF 2004.

DESDEVISES (Y.), « Le particularisme de la procédure prud'homale », *Justices* 1997/4, p. 27.

DESRIEUX (C.), ESPINOSA (R.), « Enjeux et perspectives de l'analyse économique des
conseils de prud'hommes », *in* Revue française d'économie 2017/1 (V. XXXII), pp. 137-168.

DESBARATS (I.), « La légitimité du conseil de prud'hommes », *in* La légitimité des juges, J.
Krynen, J. Raibaut (*dir.*), Actes du colloque des 29-30 oct. 2003, Presse de l'université de
Toulouse 1 (PUT), Droit et cultures, pp. 191-205.

DEUMIER (P.), « La saisine pour avis : fixer la jurisprudence en amont ? », *in* Recueil Dalloz,
2019, p. 1622.

DIRRINGER (J.), SWEENEY (M.), « Les juges administratifs face aux PSE : une logique de
repli ? », Dr. ouvr. 2015, p. 378.

DOCKÈS (E.), « Injustes alternatives et justes conflits. Critique des justices alternatives à
partir du droit social », Droit et cultures 2013/1, p. 101.

DONNIER LE GALLOU (A.), « Le Juge et le Droit : présentation de l'article 12 NCPC », *in*
Revue juridique de l'Ouest, 1995, Vol.8 (4), pp. 477 - 499.

DRISSI (M.), « À quoi servent les greffiers donc en chef », l'Économiste, le 23/05/2007. V. <https://www.meghress.com/fr/leconomiste/78518>

DUBOIS (B.), « Les prud'hommes et la discipline industrielle au XIX^e siècle », *in* juges et criminels, Étude en hommage à René Martinage, Hellemes, Ester, 2000.

DUPEYROU (J. — J.), « Les conseils de prud'hommes : un contre-privilège des salariés ? », Le monde, 28 déc. 1977, p. 2 — doss. spécial “ La juridiction du travail en France ”, Dr. soc. févr. 1974.

DURAND (Th.) et HENRIOT (P.), « Fables et légendes prud'homales », Dr. ouvr. 2015, p. 171.

DURAND (Th.), « Élections prud'homales : la démocratie coûte trop cher, à bas la démocratie », Dr. soc. 2014, p. 322.

DURAND (P.), « La réorganisation des juridictions du travail », Dr. soc. 1943, p. 363.

EKOLLO (F.), « Le rôle des écritures dans les procédures orales. Quelle alternative à la méprise jurisprudentielle ? », Gaz. Pal., 21-22 janv. 2000.

EL ATIKI (A.), Coll. National sous le thème : « Le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent », Projet de rapport de l'atelier n° 01 : Code du travail et relations individuelles du travail, OIT, 22-23 sept. 2014, 95 p.

EL HOURI (A.), « DELL contre ses ex-salariés au Maroc : Histoire d'une curiosité judiciaire », Médias, par A. El Hourri, le 05 février 2017, V. <https://medias24.com/2019/02/05/dell-contre-ses-ex-salaries-au-maroc-histoire-dune-curiosite-judiciaire/> ;

EL HOURRI (A.), « Une augmentation « historique » des salariés des magistrats », le 6 déc. 2014 ; V. <https://www.medias24.com/2014/12/06/une-augmentation-historique-des-salaires-des-magistrats/>

EL HOURRI (A.), « Les Magistrats réclament une nouvelle augmentation de salaire » : V. <https://www.medias24.com/2019/05/27/les-magistrats-reclament-une-nouvelle-augmentation-des-salaires/>

ELKRIMI (M.), « Les procédures judiciaires et les modes alternatifs de résolution des conflits sont-ils concurrentiels ou complémentaires », V. <https://www.cfcim.org/magazine/78578>.

EMMANUELLE (C.), « Notification du jugement prud'homal : mention et périmètre territorial d'intervention des défenseurs Syndicaux », soc. 29 sept. 2021, n° 20-16.518, D. 26 oct. 2021.

ESSAKALLI (Y.), ALASSAIRE (S.), « L'encadrement de la médiation en droit marocain », V. : <https://www.ajuriconseil.com/publication/lencadrement-de-la-mediation-en-droit-marocain/>.

ESSAKALI (Y.), « En période de crise, la médiation répond à une demande claire des entreprises », V. <https://www.cfcim.org/magazine/75932>

ESTOUP (P.), « La question prud'homale », Gaz. Pal, du 11 au 13 août 1991.

ESTOUP (P.), « La conciliation judiciaire, avantages, obstacles et perspectives », Gaz. Pal. 23 et 24 juin 1989, pp. 299-303.

FAOUZI (D.), « Le règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : mode de résolution plus expéditif et efficace », La tribune, éd. n° : 3633, le 10/10/2011. <https://www.leconomiste.com/article/887666-reglement-l-amiable-des-conflits-individuels-du-travailbrmode>

FAQUIHI (F.), « L'injustifiable grève des greffiers », par l'Économiste, éd., n° 3725, le 22/02/2012. v. <https://www.leconomiste.com/article/891516>.

FAQUIHI (F.), « Grève des greffiers, cinq mois « chômeés », mais payés tout de même », l'Économiste, éd., n° 3465, le 11/02/2011. V. <https://www.leconomiste.com>. ;

FAQUIHI (F.), « L'incompréhensible grève des greffiers », l'Économiste, n° 3502, le 06/04/2011. V. <https://www.leconomiste.com>.

FAQUIHI (F.), « Les greffiers font plier le gouvernement », par l'Économiste, éd., n° 3559, le 24/06/2011. V. <https://www.leconomiste.com/article/884572>.

FASSI FIGHRI (L.), « Détachement et expatriation, les difficultés liées au droit du travail et à la réglementation des changes », Lettre d'Artémis/2^e trimestre, 2017.

FERRAND (F.), « La procédure civile modélisée : Le projet de l'American Law Institut et d'Unidroit de principes et règles de procédure civile Transnationales ». Actes du colloque de Lyon du 12 juin 2003, *in* Revue de droit uniforme, 8 (3), pp. 672-673.

FILALI MEKNASSI (R.), « La réforme de la justice, quelques repères pour un débat », *in* « Le temps de la réforme », Université Mohamed V-Suissi et l'Institut universitaire de la recherche scientifique, Rabat 1999, pp. 84-101.

FLAUSS (J.-F.), Les questions préjudicielles et le principe de la séparation des autorités administrative et judiciaire, Thèse de doctorat, droit, Université de Strasbourg, 1976, 330 p.

FLORES (Ph.), PÉCAUT-RIVOLIER (L.), « Les nouveaux départiteurs », *Dr. soc.* 2017, p. 605.

FOUZI (D.), « Le règlement à l'amiable des conflits individuels du travail : Mode de résolution plus expéditif et efficace », par l'Économiste, éd., n° 3633, le 10/10/2021. V. <https://www.leconomiste.com/article/887666-reglement-l-amiable-des-conflits->

FRICERO (N.), « Panorama – Procédure civile – janv. 2014 — déc. 2014 », *D.* 2015, pp. 287-297.

FRICERO (N.), « La fusion des juridictions civiles du premier degré en question », *in* C. Ginestet (*dir.*), La spécialisation des juges, *PUT* 2012, pp. 107-108.

FRASER (N.), « Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution », Paris, La découverte, coll. Textes à l'appui/Politique et sociétés, 2005, 178 p.

FRISON-ROCHE (M. - A.), « Le droit d'accès à la justice et au droit », *in* R. Cabrillac, M. — A. Frison-Roche, T. Revêt, Libertés et droits fondamentaux, 17^e éd. Dalloz, 2011, 952 p.

FRISON-ROCHE (M. - A.), « L'impartialité du juge », *in* Recueil Dalloz, 1999, chronique, pp. 53-57.

GALY (M.), ORIF (V.), « Prescription en matière salariale : une interprétation jurisprudentielle discutable des dispositions transitoires », *Ch. contentieux social*, Bulletin Joly Travail, février 2021, p. 35.

GALY (M.), « Le contentieux des licenciements économiques collectifs : une nouvelle illustration de la complexité juridictionnelle en droit du travail », *Dr. soc.* 2019, p. 353.

GARRAUD (R.) et (P.), « Les effets de la chose jugée au pénal sur le procès civil », *in* Précis du droit criminel contenant l'explication élémentaire de la partie générale du Code pénal, du Code d'instruction criminelle et des lois qui ont modifié ces deux Codes, 15^e éd., Recueil Sirey, Paris, 1934, 1210 p.

GAUDEMET (Y.), « Les questions préjudicielles devant les deux ordres de juridiction », RFDA, 1990, p. 764.

GÉA (F.), « Une meilleure justice du travail », RJS 2016, p. 191.

GELINEAU-LARRIVET (G.), « De la législation industrielle au droit du travail et au droit de la sécurité sociale. La chambre sociale de la Cour de cassation de 1938 à 1998 », *in* Soixantième anniversaire de la chambre sociale de la Cour de cassation, 1938-1998, La documentation française, Paris, 2000, 158 p.

GERBAY (N.), « La règle de l'unité de l'instance prud'homale : suite ou fin ? », JCP S 2015, n° 17-18, 1152, pp. 17-19.

GERBAY (N.), « Vers une nouvelle procédure d'appel en matière prud'homale ? À propos du rapport Lacabarats du 16 juill. 2014 », JCP G 2014, n° 38, 941, p. 1622.

GERBAY (N.), « L'oralité du procès civil », Paris I, Panthéon-Sorbonne, 2008., p. 165.

GHAZALI (A.), « Le processus de réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi, dans 50 ans de développement humain et perspectives 2025 », Rabat, 2006.

GONÇALVES (A.), « Réforme de la procédure de la prud'homie : focus sur le statut du conseiller prud'homal dans le projet de loi Macron », Gaz. Pal. 2015, n° 188, p. 9.

GRÉVY (M.), **GUIOMARD (F.)**, « Réforme de la juridiction prud'homale : du rapport Lacabarats au projet de loi Macron », RDT, 2015, p. 58.

GRUA (F.), « Les divisions du droit », RDT civ. 1993, p. 59.

GRUMBACH (T.), **SERVERIN (E.)**, « Rappels et illustrations de l'office du juge devant le bureau de conciliation prud'homale. Une véritable audience initiale », RDT, 2009, p. 53.

GRUMBACH (T.), « L'oral et l'écrit dans la procédure prud'homale », RDT 2007, p. 468

GRUMBACH (T.), « De l'audience initiale devant les conseils de prud'hommes », Dr. ouvra. 2006, p. 235 ;

GRANJON (D.), « Les questions préjudicielles », AJDA, 1968, p. 75.

GUAMAN HERNANDEZ (A.), « Les pouvoirs du juge social en Espagne : variations, innovations, et résistances », vers un ordre juridictionnel social, la justice dans les pays voisins européens, Coll. CGT — Montreuil, 5 et 6 juin 2014, Dr. ouvr. nov. 2014 n° 796, pp. 719-723.

GUINCHARD (S.), BANDRAC (M.), BLÉRY (C.), BOLARD (G.), BOLARD (V)..., « Procès équitable », *in* Droit et pratique de la procédure civile : Droit interne et européen, 2021/2022, Dalloz. Paris, 2021.

GUINCHARD (S.), « Prolégomènes : pour réformer la procédure civile », D. 2017, p. 2488,

GUINCHARD (S.), « Indépendance et impartialité du juge — les principes de droit fondamental », *in* L'impartialité du juge et de l'arbitre, Bruylant, Bruxelles, 2006, pp. 4 à 24.

GUINCHARD (S.), « Quels principes pour les procès de demain ? », *in* Mélanges J Van Compernelle, Bruylant, 2004, pp. 201 et s.

GUIOMARD (F.), « Sécurisation et simplification des procédures, vraiment ? Les difficultés suscitées par les nouvelles règles de saisine des juridictions », RDT 2017, p. 558.

GUIOMARD (F.), « Aménager les délais de prescription en justice par le contrat de travail ? » soc. 22 nov. 2017, n° 16-16.561, RDT. 2017, p. 812.

GUIOMARD (F.), MEFTAH (I.), « Les discriminations syndicales au prisme des contentieux », à paraître, Travail et emploi, 2016.

GUIOMARD (F.), GRÉVY (M.), « Réforme de la juridiction prud'homale : du rapport Lacabarats au projet de la loi Macron », RDT. 2015, p. 58.

GUIOMARD (F.), « Quelles réformes pour la justice sociale ? Première partie : les juridictions », RDT 2014, n° 2, pp. 129-200.

GUIOMARD (F.), « La justice prud'homale sous tous ses rapports », RDT 2013, p. 500

GUYOT (H.), « Prescription et conciliation », JCP S 2013. 1291 : « Le salarié pourra faire valoir ses droits dans la limite de trois ans, mais jusqu'à six ans après la remise de son bulletin de paie ».

HAMOUDI (L.), « La réforme de la justice prud'homale après la loi Macron : État des lieux et analyse », Village de la justice, 2017, 6 p. V. <https://www.village-justice.com/articles/reforme-justice-prud-homale>.

HAMOUDI (L.), « Le point sur la procédure d'appel en matière prud'homale », Gaz. Pal. 13 juin 2017.

HARI (S.), « Réforme de la prud'homie : focus sur le déroulement de l'instance prud'homale dans le projet de la loi Macron », Gaz. Pal. 2015, pp. 2494-2497.

HAUUY (C.), « Les juridictions sociales, quelles réformes ? », 2014/2 n° 33, p. 81.

- HÉAS (F.),** « Le statut des conseillers prud'hommes », *Dr. soc.*, 2017, p. 588.
- HENRIOT (P.),** « Ne rien changer ou presque pour tout change —Que reste-t-il de la prud'homie ? », *RDT* 2017, p. 2014.
- HENRY (M.),** « La justice prud'homale entre normalisation et perte d'identité », *in* « Vers une normalisation de la justice prud'homale », *RDT* 2016, pp. 457-463.
- HENRY (M.),** « Contentieux individuels et contentieux collectifs : les deux versants du règlement des litiges sériels qui ne mènent pas au sommet », *Coll. CGT – Montreuil*, 5 et 6 juin. 2014, vers un ordre juridictionnel social, *Dr. ouvr. nov.* 2014, n° 796, pp. 772-778.
- HENRY (M.),** « Oralité, contradiction et preuve », *Semaine soc. Lamy*, suppl. n° 410, *D.* 79, 1988.
- HERMAN (H.),** « La représentation obligatoire en matière sociale devant les juridictions d'appel, institué par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 », *Gaz. Pal.* 2016, n° 29, pp. 41-42.
- HIVERNAUD (A.),** « La législation sociale au Maroc, Casablanca-Fès-Meknès-Agadir », Éditions A. Moynier, 1949, 410 p.
- HOONAKER (P.),** « Retour sur l'arrêt de l'exécution provisoire de droit : un espoir déçu », *in* *Mélanges en l'honneur de S. Guinchard, Justice et droit du procès : du légalisme procédural à l'humanisme processuel*, Dalloz, Paris, 2010, 1105 p, *spéc.* p. 713.
- HUNTER-FALCK (S.),** « Un juge à géométrie variable : le juge départiteur », *Les Cahiers de la Justice*, 2015/2, pp. 213-218.
- ICARD (J.),** « Controverse : faut-il simplifier la prescription en droit du travail ? », *RDT* 2021, p. 556.
- ICARD (J.),** « La prescription en droit du travail. Étude d'actualité des relations individuelles de travail », *RJS* 5/2019, p. 331
- ICARD. (J.),** « Le juge et les modes conventionnels de règlement des litiges du travail », *Dr. soc.* 2017. p. 33
- IDRISSI ZOUGARI (N.),** « Bras de fer entre la direction de DELL Maroc et 200 salariés », *Tel quel*, le : 22 fév.2017, V. https://telquel.ma/2017/02/22/bras-de-fer-entre-la-direction-de-dell-maroc-et-200-salaries_1536440 ;
- IWEINS (D.),** « Appel devant les chambres sociales : ni postulation, ni RPVA étude », *Gaz. Pal.*, Mardi 16 mai 2017, n° 19, pp. 5-6.

JACOBS (A.), « L'autorité de la chose jugée en matière pénale », *in* Chronique de droit à l'usage des juges de paix et de police, Bruxelles, La Charte, 2010, pp. 301-328.

JACOBS (A.), « Que reste-t-il de l'autorité de chose jugée du pénal sur le civil ? », *R.C.J.B.*, 2005, pp. 654-679.

JAUBERT (B.), **SANT (C.)**, « Le méconnu du conseil de prud'hommes : le juge départiteur », *Dr. soc.* 1985. 567 ;

JEAMMAUD (A.), « Un état de choses irrémédiables », *in* controverse « dispersion du contentieux du travail ? », *RDT* 2013, p. 539.

JOLY HURARD (J.), « Le nouveau pouvoir d'injonction du juge en matière de conciliation judiciaire », *Dr. soc* 2003, p. 928.

JULLIEN (E.) et **BENCIMON (M.)**, « Concentration c /appel : achevons le procès et non l'appel », *Gaz. Pal.* 24 mai 2016, n° 2654, p. 16.

KARAM (M.), « Les obstacles de l'indépendance de la magistrature au Maroc », *in* L'indépendance de la magistrature au Maroc à la lumière des normes internationales et des expériences dans le pourtour méditerranéen, Actes de la conférence internationale organisée par l'Association Adala, Rabat, Publications Adala, 2006.

KELLER LYON-CAEN (M.), « Pour une meilleure pratique de la règle de l'unicité de l'instance (en attendant la juridiction sociale du XXI^e siècle) », *Dr. ouvr.* 2014, n° 793, pp. 515-545.

KELLER (M.), **GUMBACH (T.)**, « Sur l'impartialité de la juridiction prud'homale encore ? », *Dr. soc. janv.* 2006, n° 1, pp. 52-56.

KELLER (M.), « Conseil de prud'hommes. Bureau de conciliation. Mission. Validité du PV de conciliation », *Dr. soc* 2000, p. 661.

KILLER (M.), « Le départage devant les conseils de prud'hommes », *Dr. soc.* 1993, p. 165.

LACABARATS (A.), « Le juge du travail et les modes alternatifs de règlement des litiges du travail », *Dr. soc.* 2017, p. 41.

LACABARATS (A.), « Les juridictions du travail », *Gaz. Pal.* 23 déc. 2014, p. 17. *doss. des Cahiers de la justice*, 2015/2, p. 155.

LACABARATS (A.), « Pour une réforme de la justice du travail », *in* Les cahiers de la justice 2015/2, n° 2, pp. 225-232.

LACABARATS (A.), « La réforme de la procédure en droit du travail », Procédure 2015, n° 3, étude 2, pp. 4-8.

LACABARATS (A.), « Donner aux conseils de prud'hommes les moyens de fonctionner dans des conditions d'efficacité conformes aux attentes des justiciables », SSL 20 oct. 2014, n° 1648.

LACABRATS (A.), « La réforme de la justice du travail », *in* Controverse « Dispersion du contentieux du travail ? », RDT 2013, p. 536.

LACABARATS (A.), « La jurisprudence en droit social », SSL n° 1598.

LAFERRIÈRE (É.), Traité de la juridiction administrative et des recours contentieux, t. 1, Gallica-All content. Paris, 1986, p. 444.

LAGARDE (X.), « L'achèvement du procès, principale utilité de l'appel », Gaz. Pal. 2016, recueil n° 5, n° hors-série 3, pp. 3130-3105.

LAGESSE (P.), « La juridiction prud'homale est-elle réformable ? », RDT 2014, p. 85.

LAHALLE (Th.), « La baisse du contentieux prud'homal », JCP S 2018, n° 48, 1386, pp. 12-17.

LAHALLE (Th.), « Réforme prud'homale : premier bilan. À propose du rapport Rostand », du 28 avril 2017, *in* La semaine juridique, éd. Générale, n° 23, du 5 juin 2017, pp. 1082-1083.

LANDAIS (C.), « La question préjudicielle : fonction ou pouvoir de juge ? Le point de vue de juge administratif », RFDA 2012, p. 429.

LANNOY (P.), « La nouvelle procédure prud'homale issue de la loi Macron et du décret du 20 mai 2016 », cah. soc. Barreau, n° 288, août/sept. 2016, doss., p. 451.

LAROQUE (J.), « De l'extension des attributions des conseils de prud'hommes et de leur organisation », SSL n° 336 du 24.11.1986, p. 663.

LAROQUE (P.), « Contentieux social et juridiction sociale », Dr. soc. 1954, pp. 271.

LATASTE (S.), « L'harmonisation et l'accélération des procédures devant la cour militent en faveur d'un rôle accru du conseiller de la mise en état et d'une structuration des écritures », Gaz. Pal. 2016, recueil n° 5, n° 3 hors-série, pp. 3134-3136.

LECROM (J. - P.), « Le livret ouvrier au XIXe siècle entre assujettissement et reconnaissance de soi », *in* D. Gaurier, P.- Y. Legal et Y. Le Gall (*dir.*), Du droit du travail au droit de l'humanité, Études offertes à Ph. — J. Hesse, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. L'univers des normes, 2003, pp. 91-100.

LE FRIANT (M.), « Le traitement du contentieux social en Allemagne », *Dr. soc.* 1993, p. 496.

LEHNISH (B.), MARIANI (J. - Ph.), « Les délais de jugement anormalement longs en droit du travail », *in Rev. trav.* 2021, p. 728.

LESSI (J.), « Les questions préjudicielles du juge administratif à l'autorité judiciaire », *AJDA* 2015, p. 274.

LHERMITTE (Ch.), « Notification des actes de procédure : sous quelles modalités entre un défenseur syndical et un avocat ? », *SSL*, 2018, n° 1809. 8.

LOISEAU (G.), « Guide de l'interprétation et des accords collectifs », *CSBP* 2016, n° 283, p. 167.

LOKIEC (P.), « Un projet de réforme veut limiter de façon drastique le recours en cassation pour le commun des justiciables », *in* « Pourvoi en cassation : un droit bientôt supprimé ? », 24 avril 2018, 39 p.

LONGIN (CH.) et MÉTIN (D.), « Les nouvelles règles de comparution des parties : qui reste-t-il de la conciliation ? », *Dr. ouvr. nov.* 2018, n° 844, p. 684.

LYON-CAEN (G.), « À propos d'une réorganisation des juridictions sociales », *D.* 1969, *Chron. IV*, p. 21 ;

MALLET-BRICOUT (B.), « Les modes alternatifs de règlement des différends dans la loi ; Justice du XXI^e siècle : un nouveau souffle », *RDT. civ.* 2017, p. 221.

MARGUENAUD (J. — P.), MOULY (J.), « Le respect d'un délai raisonnable : une exigence renforcée par la Cour européenne des droits de l'homme dans les litiges du travail », *RD.* 2001, p. 2787.

MARSHALL (D.), « Premiers pas vers une nouvelle juridiction du travail », *in* *Controverse* « Vers une normalisation de la justice prud'homale ? », *RDT* 2016, p. 457.

MARSHALL (D.), « Réformer le conseil des prud'hommes ? », *RDT* 2014, p. 85.

MARSHALL (D.), « Sauver les prud'hommes avant de les réformer », *SSL* n° 1614, 2014.

MASSE-DESSEN (H.), « Quelques paradoxes sur la réduction des délais de prescription », *SS Lamy* 2013, n° 1592.

MARTENS (P.), « La tyrannie de l'apparence », *R.T.D.H.*, 1996, pp. 640 et s.

MARTINON (A.) et PESKINE (E.), « Le juge et le contenu de l'accord collectif. Regard croisé », *Dr. soc.* 2017, p. 115

MAZARS (F.), « Réflexions sur la dispersion des contentieux pénal et civil », *in* Ph. Waquet, 13 paradoxes en droit du travail, Coll. Axe Droit, Rueil-Malmaison, Lamy, 2012, 495 p.

MAZARS (F.), « Le dualisme juridictionnel en 2005. Point de vue d'un juge judiciaire », *AJDA*, 2005, p. 1777.

MÉTIN (D.), DOUDET (S.), « La juridiction prud'homale à bout de souffle », *SSL*. 2013, n° 1575

MÉTIN (D.), DOUDET (S.), « Délais déraisonnables de la procédure prud'homale : l'État condamné », *SSL* 2012, n° 1529.

MODAT (C.), « La procédure d'appel en droit social — retours sur une expérience deux ans après la réforme », *Hebdo éd., soc.* n° 752 du 6 sept. 2018, Lexbase.

MONÉGER (F.), « La médiation en débat », *Les recherches Pothier*, Institut de droit économique et des affaires, Université d'Orléans, Paris, 2002, p. 204.

MONMARSON (R.), « Colons et colonisateurs », *in* *Revue France-Maroc*, 15 oct. 1920, pp. 218-219.

MORIN-GALVIN (A.), « Regards croisés sur le contentieux des représentants du personnel : chronique d'une convergence jurisprudentielle annoncée », *RJS* 4/16, p. 427.

MOUNTASIR (A.), « Le licenciement économique en droit du travail marocain », *village de la justice*, 9 août 2018. V. <https://www.village-justice.com/articles/licenciement-economique-droit-travail-marocain>.

MOURAHIB (M.), ZANARDO (N.), CHAUDHRY (A.), « Utilisation de la signature électronique au Maroc », *Clifford Chance*, Casablanca, 2020, 4 p. V. les liens suivants : <https://www.cliffordchance.com/content/> ; <https://www.anrt.ma/content/> ; <https://www.anrt.ma>

MOUSSY (P.), « Oralité et représentation des parties », *Dr. ouvr.* 2004, p. 106.

MOUSSY (P.), « Quelles conceptions de l'impartialité des Conseils de prud'hommes ? » (À propos de Cass. soc. 3 juill. 2001, Bonaffée), *Dr. ouvr.* 2002, 2 p.

MRAOUAHI (S.), « Du bon usage du référé prud'homal », *Dr. ouvr.* mai. 2017, n° 826, pp. 290-299.

- MUNIER (S.)**, « La mise en place d'un tribunal numérique au Maroc », août 2018, Institut d'études sur le droit et la justice dans les sociétés arabes (consultable sur : <https://iedja.org/>)
- NAIM (A.)**, « Justice : les greffiers chargent la haute instance », l'Économiste, n° 3865, Le 12/09/2010. V. <https://www.leconomiste.com/article/898365> ;
- NASOM-TISSANDIER (H.)**, « Le PSE entre juge administratif et juge judiciaire : une articulation des compétences entre dialogue et autonomie », RJS, 2020, n° 467.
- NASOM-TISSANDIER (H.)**, « L'appréciation des PSE par le juge administratif ou la quête de l'efficacité », RJS 3/18, 2018, p. 185.
- NDJOKO (M.)**, « L'incompétence juridique des conseillers prud'hommes en question », Village de justice, 12 oct. 2020, V. <https://www.village-justice.com/articles>.
- NIHOUL (P.)**, « L'indépendance et l'impartialité, idée et perspectives », Annales de Droit de Louvain, Vol. 71, 2011, n° 3, 64 p.
- NOURISSAT (C.)**, « Le RPVA pour tous ? Une autre question de proportionnalité... », Procédures 7/17.
- OLSZAK (N.)**, « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », *in* H. Michel, L.Willemez (*dir.*), les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique. Actualité d'une justice bicentenaire (actes du colloque du Conseil économique et social, Paris, 7-8 nov. 2006), Broissieux, éd. du Croquant, 2008, pp. 15-24.
- OLSZAK (N.)**, « L'échevinage dans les juridictions », Histoire du droit local (Acte du Colloque du Strasbourg de l'Institut du droit local alsacien mosellan), Strasbourg, 1990, pp. 89-99.
- OLSZAK (N.)**, « Les conseils de prud'hommes : un archétype judiciaire pour le mouvement ouvrier ? », Le mouvement social, n° 141, oct.-déc. 1987.
- OLSZAK (N.)**, « Le statut local des conseils de prud'hommes : un particularisme fondé sur l'indifférence », Revue d'Alsace, n° 106, 1980, pp. 135-149.
- OLSZAK (N.)**, « Pourquoi avons-nous un statut local des conseils de prud'hommes ? », L'Alsace historique, n° 20, déc. 1978, pp. 351-355.
- ORIF (V.)**, « Concentration et évolution du litige en matière prud'homale depuis l'abrogation de la règle de l'unicité de l'instance », Dr. ouvr. fév. 2019, n° 847, pp. 75-85.

ORIF (V.), « L'appel prud'homal en pleine effervescence », Dr. ouvr. Janvier 2017, n° 822, pp. 14-32.

ORIF (V.), « Loi Macron : dispositions relatives à la justice prud'homale (art. 258) (première partie) », Lexbase Hebdo n° 623 du 3 sept. 2016 — édition sociale.

ORIF (V.), « Vers la nomination des conseillers prud'hommes et au-delà », Lexbase Hebdo n° 652 du 21 avril 2016 — édition sociale.

ORIF (V.), « Le rapprochement entre la procédure prud'homale et le droit commun procédural », Gaz. Pal. 30 août 2016, n° 29, p. 47.

ORIF (V.), « La réforme des juridictions prud'homales au regard du droit à un procès équitable », Dr. ouvr. 2016, n° 816, pp. 1-13 ; et Gaz. Pal. 14 juin 2016, n° 267, p. 49.

ORIF (V.), « Passé, présent et futur de la règle de l'unicité de l'instance », JCP S 2016, n° 34, 1286, pp. 26-31,

ORIF (V.), « L'exigence de motivation sous surveillance étroite », sous Cass. soc., 2 juill. 2015, n° 13 26.437, Lexbase Hebdo n° 621 du 16 juill. 2015 — édition sociale.

ORIF (V.), « Quels commandements pour la nouvelle procédure prud'homale ? », Dr. soc, 2015, p. 819.

ORIF (V.), « L'instauration souhaitable d'une assistance obligatoire devant les juridictions prud'homales, Action juridique », 2015, n° 221, p. 61.

ORIF (V.), « Le maintien d'une interprétation critiquable de la règle de l'unicité de l'instance », note sous Cass. soc. 21 oct. 2014, n° 13-19.786, Gaz. Pal. 2014, n° 357, pp. 31-32

OULKHOUIR (M.), « Les récentes statistiques du ministère de l'emploi soulignent l'ampleur du contentieux social », le matin d'emploi, le 9 déc. 2013.

ORLOV (V.), « Despotisme non despotique. Tribu, état et Islam au Maroc alaouite (mi — XVIII — début de XIX siècle) », EJOS, II, 1999, n° 2, pp. 1-13.

OVED (G.), « Luttres de classes et privilèges nationaux dans les dernières années du Protectorat marocain », in Revue française d'histoire d'outre-mer, t. 70, n° 260-261, 3^e et 4^e trimestres 1983. Le Maghreb et la France de la fin du XIX^e siècle au milieu du XX^e siècle, 2^e partie, pp. 151-177.

PANSIER (F. - J.), « L'oralité des débats vaut caractère contradictoire des demandes et des pièces », Cah., soc. Barreau, n° 127, p. 57.

PÉCAULT-RIVOLIER (L.), « Le paradoxe d'un contentieux éclaté », *in* Ph. Waquet (*dir.*), 13 paradoxes en droit du travail, Coll. Lamy Axe droit, 2012, p. 383.

PÉCAUT-RIVOLIER (L.) et STRUILLOU (Y.), « Protection des représentants du personnel, Cour de cassation et Conseil d'État : des marches parallèles à la démarche commune », *in* doss. « Les juges et le droit social : questions d'actualité », *Dr. soc.* 2010, p. 902.

PIAU (D.), « Nouvelle procédure prud'homale : un simple ravalement de façade plutôt qu'une vraie rénovation », *Gaz. Pal.* 7 juin 2016, n° 267, pp. 17 - 20.

PIREYRE (B.), « Libre propos sur le projet de dispositif de filtrage des pourvois en cassation » *in* « Débat autour du projet de réforme de la Cour de cassation », S. Amrani-Mekki (*dir.*), *Gaz. Pal.*, mardi 15 mai 2018, n° 17.

POINSOT (L.), « [Brèves] Conseillers prud'hommes : le délai pour respecter leur obligation de formation peut-il être adapté aux circonstances exceptionnelles liées à la maladie ou à la maternité ? », *Le Quotidien*, 9 mai 2022, Lexbase.

POIRIER (M.), « La lenteur excessive de la justice prud'homale », *Dr. ouvr. oct.* 2013, n° 783, p. 661.

POIRIER (M.), « Éviter le couperet de la prescription, après la loi de 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi », *Dr. ouvr.* 2014, p. 182.

PRÉTOT (X.), « Le juge administratif et le droit du travail », *Justices*, 1997, n° 8, p. 41.

QUENTIN (B.), EL AMRANI (N.), « L'harmonisation des décisions de justice : une ambition légitime ? Réformer la justice civile — Séminaire de droit processuel du 6 février 2018 », *in* La semaine juridique - édition générale - supplément au n° 13-26 mars 2018, LexisNexis, pp. 53-54.

RAINGEARD DE LA BLETIÈRE (L. - M.), « La justice pourquoi faire ? », *in* « La justice dans la vie des hommes d'aujourd'hui », G. Hahn (*dir.*), coll. 65^e semaine sociale de France, V. 1, Paris, 1986, 175 p.

RAJI (A.), « DELL tourne le dos au Maroc ? », *Économie Entreprises*, mars 2016, V. <https://economie-entreprises.com/2016/03/01/dell-tourne-le-dos-au-maroc/>.

RANC (S.), « L'obligation de reclassement au prisme de la répartition de compétence entre le juge administratif et le juge judiciaire », *RDT*, 2019, p. 41.

RAYNARD (J.), « Signature électronique, valeur probante, cryptologie et tiers certificateur », RDT civ., 2000, p. 449.

REBUT (D.), « Le droit pénal de la sécurité au travail », Dr. soc, 2000 (11), pp. 981-986.

RENNES (P.), « Les travailleurs et l'accès à une juridiction prud'homale efficace » (au sens de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales), Dr. ouvr. 2002, pp. 7-15.

RIVERO (J.), « Le juge administratif, gardien de la légalité administrative ou gardien administratif de la légalité ? », *in* Mélanges offerts à Marcel Waline : Le juge et le droit public, vol. 2, LGDJ 1974, p. 701

ROCHE (G.), « L'action de groupe en droit du travail : pas de bilan, mais des perspectives ? », RJS, 2021.

ROLLAND (Y.), « Le conseil de prud'hommes entre mythe et réalité », Dr. soc, 2013, p. 618.

ROMAN (D.), « L'accès à la justice sociale et l'effectivité des droits fondamentaux : quelle justice sociale pour le 21^e siècle ? vers un ordre juridictionnel social, coll. CGT — Montreuil, 5 et 6 juin 2014, Dr. ouvr. nov. 2014, n° 796, pp. 749-755.

RUELLAN (F.), « Le juge d'instance et le délibéré prud'homal », Dr. soc. 1986., p. 799.

SACHS (T.), « La raison économique en droit du travail : contribution à l'étude des rapports entre le droit et l'économie », t. 58, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », 2013, n° 598 s.

SAINT-JOURS (Y.), « Vers un ordre juridictionnel social. Ordre juridictionnel, social et justice sociale », Dr. ouvr. 2014, n° 796. pp. 693-698 ;

SAINT-JOURS (Y.), « La perspective d'un ordre juridictionnel social : utopie ou prémonition ? », Dr. ouvr. 1993, p. 167.

SALHI (K.), « Les spécificités de l'appel en matière prud'homale », *in* Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p.

SALMON (G.), **BRUZEUX (L.)**, « Contribution à l'étude du droit coutumier du Nord marocain », Archives marocaines, 1905, p. 303

SARAMITO (F.), « À propos d'un ordre juridictionnel social », Dr. ouvr. 1992, p. 199.

SAUVÉ (J.-M.), « Des blocs et des frontières : les juges de la légalité administrative », intervention au colloque organisé par la Cour de cassation le 4 avril 2014 « L'acte administratif sous le regard du juge judiciaire ».

SAUVEL (J.), « La réforme de la justice au Maroc », *in* Annuaire de l'Afrique du Nord, publié par le centre d'études nord-africaines, éd. du centre national du recherche scientifique, vol. 3, Paris, 1964, 968 p.

SAVATIER (J.), « Le contexte de la création de la chambre sociale », *in* Soixantième anniversaire de la chambre sociale, 1938-1998, la Documentation française, Paris, 2000, 158 p.

SAVATIER (J.), « Conventions collectives. Interprétation. Portée d'un avenant interprétatif conclu par toutes les parties de l'accord initial », *Dr. soc.* 1999, p. 303.

SAVATIER (J.), « Décision prud'homale en premier ou en dernier ressort », *Dr. soc.*, n° 2, fév. 1997, pp. 170-175.

SAVATIER (J.), « Espèces et variétés dans la famille des accords collectifs », *Dr. soc.* 1960. 599.

SAYON (C.), « Défis de l'inspection du travail au Maroc », Université Agdal, Rabat, 2010, 18 p, V. <http://univ-jurisocial.over-blog.com/article-defis-de-l-inspection-du-travail-au-maroc->.

SCHMITT (B.), « Les prud'hommes : du conseil de discipline à la juridiction de droit commun du travail », *Le mouvement social*, n° 141, 1987.

SEGAME (I.), « Réflexions sur les principales dispositions du projet de loi relatif à l'arbitrage et à la médiation conventionnelles au Maroc », 23 Déc. 2019, village de la Justice. V. <https://www.village-justice.com/articles/reflexions-critiques-sur-les-principales-dispositions-projet-loi-relatif,33293.html> ;

SERVERIN (É.), « Les actions en matière prud'homale, au péril des réformes », *Dr. ouvr. déc.* 2019, n° 857, pp. 763-771.

SERVERIN (E.) et VIGNEAU (C.), « La baisse du contentieux est-elle le signe d'une pacification de la relation du travail ? », *RDT* 2019, p. 227.

SERVERIN (E.), « Décryptage : La réforme de la justice prud'homale, d'une critique à l'autre », *Dr. ouvr.* 2016, n° 812, p. 118 et s.

SERVERIN (É.), « Agir aux prud'hommes, hier et aujourd'hui », *Dr. ouvr.* 2014, p. 699.

SERVERIN (E.), « Le procès des délais de procédure prud'homale », *RDT* 2012, p. 471.

SERVERIN (E.), « Le procès des délais de procédure prud'homale », RDT 2012, p. 471.

SERVERIN (E.) et GRUMBACH (T.), « La réforme de la carte des prud'hommes devant le Conseil d'État ou le triomphe d'une approche managériale de la justice du travail », RDT 2009, p. 532.

SERVERIN (E.), « Le projet de refonte de la carte des prud'hommes, au mépris de son histoire », RDT 2008, p. 49.

SERVERIN (E.), « Négociateur à l'ombre du tribunal », Dr. ouvr. 2008, p. 253.

SERVERIN (E.), « Les conseillers prud'hommes sont-ils encore des juges comme les autres », RDT 2007, p. 120.

SERVERIN (É.), VENNIN (F.), « Les conseils de prud'hommes à l'épreuve de la décision », Dr. soc. 1995, p. 904.

SOUFFI (E.), « La machine dépassée des prud'hommes », Liais. Soc. Magazine 2014, n° 157, p. 22.

SOULEZ LARIVIÈRE (D.), « L'éternelle question de la réforme de la Cour de cassation », Dalloz, 08 nov. 2019.

STIRN (B.), « Le filtrage des recours devant le Juge administratif : expérience et perspectives », *in* Mélanges Boré, p. 437, Dalloz 2007.

SUPIOT (A.), « État social et mondialisation : Analyse juridique des solidarités », *in* séminaire sur « La responsabilité solidaire », collège de France, Paris, le 8 mars 2016

SUPIOT (A.), « Quelle justice sociale internationale au XXe siècle ? », *in* conférence d'ouverture du XXIe siècle, Congrès de la société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale, Le Cap, 15-18 sept. 2015.

SUPIOT (A.), « L'idée de justice sociale », *in* L. Burgorgue Larsen, La justice sociale saisie par les juges en Europe, Pedone, 2013, pp. 5 et s.

SUPIOT (A.), « L'impossible réforme des juridictions sociales », *in* RFA, 1993, n° 1, p. 97-117.

SUPIOT (A.), « Pourquoi un droit du travail ? * », Dr. soc., n° 6 juin 1990, p. 485.

SUPIOT (A.), « Déclin de la conciliation prud'homale », Dr. soc. 1985, p. 225.

TAILLANDIER (C.), « Il était une fois... », *in* doss. « 24 regards sur la sécurisation de l'emploi », SSL 2013, n° 1592, p. 87.

TALAB (A.), « Explication scientifique de la procédure civile », Imprimerie Nationale, Marrakech, 2006, p. 174 et s (traduit de l'arabe par nous-mêmes).

TEKLÈ (T.), « Utilisation des normes de l'OIT par les juridictions nationales : comment et pourquoi ? », colloque de l'Université Paris-8 Vincennes — Saint-Denis — 12 déc. 2017, Dr. ouvr. juill. 2018, n° 840, pp. 414-420.

THÉRON (J.), « Less is more », Esquisse d'une nouvelle procédure civile minimaliste », JCP G. 2019, doct. 495.

TILLIE (P.), « La mort douce du conseil des prud'hommes ? », Les cahiers de la justice 2015, p. 199.

TILLIE (P.), « La représentation obligatoire devant la Cour de cassation », *in* Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p.

TRICOIT (J.-Ph.), « La prescription en droit du travail », *in* Droit du travail, Coll. Tout-en-un. Droit, Ellipses, Paris, 2020, 512 p.

TIRYOUD (C.), « Le rôle du juge en matière de MARD/PRD. Regards croisés, Québec, Suisse, Belgique, France », PUFC, Droit Politique Société, 2020, 186 p (Actes du colloque organisé en oct. 2018 à Besançon).

TOURNAUX (S.), « Le droit d'ester en justice du salarié — essai de mise en ordre », RJS 6/20.

TOURNAUX (S.), « Les stratégies judiciaires autour de la prescription des salaires », Lexbase, éd. Social n° 738, 12 avril 2018.

TULKENS (F.) et LOTARSKI (J.), « Le tribunal indépendant et impartial à la lumière de la jurisprudence de la Cour européenne des Droits de l'homme », *in* Mélanges Jacques Van Compernelle, Bruylant, Bruxelles, 2005, pp. 735 à 744.

VALDELIÈVRE (G.), « La notification des décisions en matière prud'homale », RDT. 2017, p. 2158.

VAN DER VLIST (D.), « La fin de la justice prud'homale est-elle écrite ? », SSL 2016, n° 1726, pp. 5-10.

- VAN DROOGHENBROECK (J. — F.) et (S.),** « Les garanties constitutionnelles de l'indépendance de l'autorité judiciaire », *in* Rapports belges au Congrès de l'Académie internationale de droit comparé à Utrecht, juill. 2006, pp. 525 à 527.
- VIGNEAU (Ch.),** « Les formations de jugement du Conseil de prud'hommes », Dr. ouvr. oct. 2018, n° 843, p. 640.
- VIGNEAU (C.),** « L'inéquitable procès prud'homal », RJS 2013, p. 363.
- VIGNEAU (V.),** « Le régime de non-admission des pourvois devant la Cour de cassation », D. 2010, p. 102.
- VIOTTOLO (A.),** « Prescription en droit du travail : nouvel état des lieux », Les Cahiers du DRH, n° 200 du 01/07/13.
- WEBER (M.),** « Économie et société », J. Chavy, E. Dampierre (*dir.*), J. Freund, P. Kamnitzer, P. Bertrand (*trad.*), Pocket, Paris, 1995, pp. 410-424.
- WILLMANN (CH.),** « Loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques... et l'emploi ? », Dr. soc. 2015, p. 767.
- WINDSOR (F.),** « la notion d'établissement », Thèse de doctorat, Droit, Paris, 1963, *in* A. Supiot, Droit du travail : les juridictions du travail, t. 9, Dalloz, Paris, 1987, 768 p.
- WAQUET (PH.),** « la Cassation sans renvoi — d'une bonne idée à une pratique fâcheuse », *in* Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de l'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p.
- WAQUET (Ph.),** « Procédure orale ou procédure écrite en matière prud'homale », *in* Mél. J. Buffet : LPA 2004, p. 457.
- ZAVARO (M.),** « La conciliation dans le contentieux prud'homale », *in* Mélanges en l'honneur de P. Julien : la justice civile au vingt et unième siècle, N. Fricero, G. Taormina, M. Zavaro (*préf.*), Edilaix, 2004, 432 p.
- ZBINDEN (CH.),** « L'oralité dans la procédure prud'homale », *in* Procès du travail, travail du procès, sous la direction de M. Keller, LGDJ, Bibliothèque de L'institut André Tunc, t. 16, Paris, 2008, 454 p.
- ZENATI (F.),** « La saisine pour avis de la Cour de cassation », Recueil Dalloz, 1992, p. 247.

ZIRARI-DEVIF (M.), « La hisba au Maroc hier et aujourd'hui », *in* H. Bleuchot, Les institutions traditionnelles dans le monde Arabe, coll. Hommes et sociétés, éd. Paris Aix-en-Provence, 2013, 228 p.

IV. RAPPORTS ET AUTRES DOCUMENTS

ABDELAZIZ (N.), L'indépendance et l'impartialité du système judiciaire ; le cas du Maroc, Rapport REMDH, Copenhague, 2008, 46 p.

AGOSTINI (F.), **MOLFESSIS (N.)**, Rapport du ministère de la Justice, Chantiers de la Justice, Amélioration de la procédure civile, janv. 2018, 48 p (accessible sur le lien : <http://www.justice.gouv.fr/publication/>).

ALAOUI (M.), **KETTANI (M.)**, **MERINI (A.)**, et **GHANNAM (A.)**, Prévention et résolution amiable des conflits collectifs du travail, Rapport du Conseil économique et social, auto-saisine 2012 n° 6, 96 p.

BABONNEAU (M.), « Justice du XXI^e siècle ; les réformes à venir », Dalloz actualité 12 sept. 2014.

BAS (Ph.), Proposition de loi et d'orientation et de programmation pour le redressement de la justice, Sénat N° 641, 18 juill. 2017. V. <https://www.senat.fr/doss.-legislatif/pp116-641.html>.

BEN HOUNET (Y.), **CHIEHK (M.)**, **BENCHAHA (L.)**, N. Rupert, Le droit de la famille au Maroc et son application au sein de la section des affaires familiales du tribunal de première instance, Centre Jacques-Berque des études en sciences humaines et sociales, Rabat, 2017, p. 73. V. https://www.fes.org.ma/common/pdf/publications_pdf/droit_famille_JB/

BEYNEL (J.-F.), **CASAS (D.)**, Transformation numérique, Chantier de la justice, ministère de la Justice, janv. 2018, 36 p.

BREGOU (P.), La particularité de la procédure devant le CPH, Caravage avocats, Ordre des avocats de Paris, Travaux commissions ouvertes, droit social, Les écueils de nouveaux contentieux prud'homal, retour d'expérience, réunion de 17 sept. 2018, 73 p.

BRENNER (C.), « L'exécution dans le rapport « Amélioration et simplification de la procédure civile », réformer la justice civile — séminaire de droit processuel du 6 février 2018, *in* La

semaine juridique — édition générale — supplément au n° 13-26 mars 2018, LexisNexis, pp. 55-59.

BUFFET (F. — N.) et DÉTRAIGNE (Y.), Rapport (n° 11, 2018-2019) fait au nom de la commission des lois, sur le projet de loi de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice et sur le projet de loi organique relatif au renforcement de l'organisation des juridictions, déposé le 3 oct. 2018. V. <http://www.senat.fr/rap/118-011-1/118-011-1.html>.

BULTEAU (S.), Rapport fait au nom de la commission des affaires sociales sur le projet de loi adopté par le Sénat après engagement de la procédure accélérée relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, n° 2351, 12 nov. 2014.

CANAYER (A.), DELATTRE (N.), FÉRET (C.), GRUNY (P.), La Justice prud'homale au milieu du gué, Rapport d'information n° 653 (2018-2019), fait au nom de la commission des affaires sociales et de la commission des lois, du 10 juill. 2019, 116 p.

CHAMBAZ (Ch.), MAUGUIN (J.), RAVILLY-SLIVA (V.), CHABANNE (M.), COCUAU (V.), KISSOUN-FAUJAS (C.), LEGARGASSON (M.), Les chiffres clés de la justice, Rapport du ministère de la Justice, 2019, 40 p. V. http://www.justice.gouv.fr/art_pix/CC%202019_V8.pdf.

CJI, Commission internationale de Juristes, Accès à la justice : Les recours contre les violations des droits sociaux au Maroc, Genève, oct. 2013, 142 p.

CIJ, Commission internationale des juristes, Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme, « Mémoire sur la réforme du pouvoir judiciaire au Maroc », présenté le 16 avril 2013.

CLÉMENT (J. — M.) et LE BOUILLONNEC (J.-Y.), Rapport sur la loi de modernisation de la Justice du XXI^e siècle, n° 3726, du 6 mai 2016.

Commission de mise en œuvre de la réforme de la Cour de cassation — Volet filtrage « filtrage des pourvois » : Projet d'étude d'impact, 18 avril 2018, 25 p.

CONSEIL DE L'Europe, Rapport sur l'amélioration de la justice au Maroc sur la base des outils développés par le (Conseil européen pour l'efficacité de la justice (CEPEJ) — phase II, nov. 2020-avril 2023. (<https://www.coe.int/fr/web/cepej/improving>).

COULON (J. — M.), NOELLE (M.), SERRAND (E.), Réflexions et propositions sur la procédure civile : rapport au ministre de la Justice, le 25 oct. 1995, 138 p. V. <https://www.vie-publique.fr/rapport/26098-reflexions-et-propositions-sur-la-procedure-civile-rapport-au-ministre>

COULON (J. — M.), Réflexions et propositions sur la procédure civile, rapport présenté à la garde des Sceaux, 1997, 138 p.

DELMAS-GOYON (P.), Le juge du XXI^e siècle : un citoyen acteur, une équipe de justice, rapport au garde des Sceaux, ministre de la Justice, déc. 2013.

DIDIER MARSHALL (M.), Les juridictions du XXI^e siècle : Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapter à l'attente des citoyens et aux métiers de la justice, Rapport, 16 déc. 2013, 128 p.

EBISUI (M.), COONEY (S.), FENWICK (C.), Resolving individual labour disputes : a comparative overview (Résolution des conflits individuels du travail : un aperçu comparatif), Bureau international du travail, OIT, Genève, 2016, 365 p.

Étude d'impact du projet de loi relatif à la désignation des conseillers prud'hommes, du 21 janv. 2014.

FIDH, Fédération internationale des droits de l'homme, Maroc : La justice marocaine en chantier ; des réformes essentielles, mais non insuffisantes pour la protection des droits humains, Paris, 2014, 40 p.

FILALI-MEKNASSI (R.), « Le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences de développement économique et la garantie du travail décent », Colloque national du 22-23 sept. 2014, Projet de rapport de l'atelier n° 04 ; relations collectives du travail et mécanisme de mise en œuvre du Code du travail, 109 p.

FILALI-MEKNASSI (R.), « Le Code du travail après dix ans de son entrée en vigueur, entre les exigences de développement économique et la garantie du travail décent », Colloque national du 22-23 sept. 2014, Projet de rapport de l'atelier n° 01 ; Code du travail et relations individuelles du travail, 95 p.

FILALI MEKNASSI (R.), Rapport sur la justice au Maroc établi avec le soutien du PNUD et du Centre arabe de développement de l'État de droit et de l'intégrité, Rabat, juill. 2006.

FERRAND (R.), Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JOAN 22 mars 2016, n° 3596, 364 p.

FERRAND (R.), Rapport d'information sur l'application de la loi n° 2015-990 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, JOAN mars 2016, n° 3596, 364 p. (consultable : <https://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-info/i3596.asp>).

GÉRARD-LOISEAU (S.), PERNET (C.), RENUCCI (F.), TAURISSON-MOURET (D.), Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960), [Rapport de recherche] Mission de recherche Droit et Justice. 2017, p. 11-12.

GHAZALI (A.), Le processus de la réforme et de mise à niveau de la justice et les réformes dédiées à assurer le règne de la loi présentée en 2005, 36 p.

GLADSTONE (A.), SORGHO (O.), Les tribunaux du travail en Afrique francophone, Compte rendu d'une réunion de présidents des tribunaux du travail des pays francophones d'Afrique organisé par l'Institut International d'étude sociale, Genève. 1978, 80 p.

GOYON (D.), Le juge du 21^e siècle, Un citoyen acteur, une équipe de justice, rapport remis à Mme la garde des sceaux, ministre de le justice, Déc. 2013, 128 p.

GRIGNARD (M.), PILLIARD (J. — P.), PROUET (E.), NABOULET (A.), Évaluation des ordonnances du 22 sept. 2017 relatives au dialogue social et aux relations du travail, Déc. 2021, 266 p.

GUILLONNEAU (M.) et SERVERIN (E.), L'activité de conseil de prud'hommes de 2004 à 2012 : continuité et changements, ministère de la Justice, direction des affaires civiles et du Sceau, Pôle évaluations de la justice, 2013, 33 p.

GUINCHRAD (S.), L'ambition raisonnée d'une justice apaisée, Rapport remis à la garde des Sceaux, 30 juin 2008, 275 p.

HATIMI (A.), La réalité de l'appareil judiciaire et les horizons de sa réforme, Rapport publié en déc. 2004, 104 pages (traduit de l'arabe par nous-même).

KARAM (M.), Les obstacles de l'indépendance de la magistrature au Maroc, 101 p (traduit l'arabe par nous-mêmes).

KARSENTY (D.), La garantie d'un procès équitable dans la jurisprudence récente de la chambre criminelle, Rapport de la Cour de cassation, 1996, 121 p.

LACABARATS (A.), L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXI^e siècle, rapport remis à la garde des Sceaux, ministre de la Justice, juill. 2014, 104 p.

La Banque mondiale, Évaluation du système juridique et judiciaire au Maroc, Rapport présenté à l'institut national de la Magistrature, n° 29864, 13 oct. 2003, 106 p.

La Banque mondiale, Le Rapport du groupe de la banque mondiale sur le climat et développement, Moyen-Orient et Afrique du Nord, Maroc, 101 p.

La haute instance du dialogue national de la réforme du système judiciaire au Maroc, Charte de la réforme du système judiciaire, juill. 2013, 224 p.

LE CROM (J. — P.), AUVERGNON (Ph.), BARRAGAN (K.), BLONZ-COLOMBO (D.), BONINCHI (M.), CLÉMENT (A.), COUDERC-MORANDEAU (S.), CONNES (D.), DUBOIS (B.), EMANE (A.), FALCONIERI (S.), LEKÉAL (F.), GÉRARD-LOISEAU (S.), PERNET (C.), RENUCCI (F.), TAURISSON-MOURET (D.), Histoire du droit du travail dans les colonies françaises (1848-1960), [Rapport de recherche] Mission de recherche Droit et Justice. 2017.

Rapport de l'assemblée générale n° 3085 du 11 juin 2020 sur le bilan et les perspectives des actions de groupe.

Le Haut-Commissariat au Dialogue national sur la réforme de la Justice, la charte de la réforme de la justice, Juill. 2013, Rabat, 200 p (traduit de l'arabe par nous-même).

MAGENDIE (J. — C.), Célérité et qualité de la justice : La médiation, une autre voie, rapport au garde des sceaux, 2008, 100 p.

MAGENDIE (J. — C.), Célérité et qualité de la justice. La gestion du temps dans le procès. Rapport remis au Garde des Sceaux, la documentation française, 2004, 90 p.

MARSHALL (D.), Les juridictions du XXI^e siècle. Une institution qui, en améliorant qualité et proximité, s'adapte à l'attente des citoyens, et aux métiers de la justice », Rapport remis à la garde des Sceaux, ministre de la Justice, Déc. 2013, 128 p.

MICHEL (H.), WILLEMEZ (L.), Les défense syndicale et action publique. Actualité d'une institution bicentenaire. Rapport final. Mission de recherche Droit et justice, juin. 2007, 165 p.

MINISTÈRE DE LA JUSTICE, La réforme des juridictions sociales entre en vigueur au 1 janv. 2019, loi de 18 nov. de la modernisation de la justice de XXI^e siècle (doss. consulté sur le site officiel du ministère de la Justice française : le 23/04/2019, <http://www.justice.gouv.fr/statistiques.html>)

MINISTÈRE DE LA JUSTICE, Bilan de la réforme de la procédure d'appel en matière civile, commerciale et sociale et perspectives, t.1, n° 049/2019, juill. 2019, 239 p,

MUNOZ-PEREZ (B.), SERVERIN (É.), Le droit du travail en perspective contentieuse, 1993-2004, ministère de la Justice, Dir. Aff. civ. et du Sceau, nov. 2005, 133 p.

NOUAYADI (A.), Rapport REMH, Maroc : indépendance et impartialité du système judiciaire, Rapport Réseau euro-méditerranéen des droits de l'homme (REMh), Copenhague, janv. 2008, 46 p.

NU, **Rapport** arabe sur le développement humain, les défis de la sécurité humaine dans les pays arabes, programme des Nations Unies pour le développement, 21. Juill. 2009, 22 p.

OIT, Accès à la justice du travail : institutions et procédures judiciaires dans des pays arabes sélectionnés, Aperçu des éléments de procédure pour l'accès à la justice du travail dans les institutions judiciaires de règlement des conflits, 1^{er} éd., 2021, 40 p.

OIT, Organisation internationale du travail, Application des normes internationales du travail, Conférence internationale du travail, 108^e session, Rapport III, Partie A, 2019.

OIT, Systèmes de résolution des conflits du travail : lignes directrices pour une permanence accrue, Centre International de formation de l'organisation internationale du travail, 1^e éd., 2014, 268 p.

OLSZAK (N.), « Invention et défense du caractère paritaire de la juridiction prud'homale », *in* H. Michel, L. Willemez, Les conseils de prud'hommes entre défense syndicale et action publique, rapport de recherche, Mission de recherche Droit et justice, 2007, 166 p.

PÉCAUT-RIVOLIER (L.), **PONS (D.)**, Les discriminations collectives en entreprise — lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du dialogue social, ministère de la Justice, ministère des Droits des femmes, Déc. 2013, 165 p. (V. <http://www.justice.gouv.fr/publication/rap-l-pecaut-rivolier-2013.pdf>)

POURCELOT (M.), **JOSSÉLIN (C.)**, Les prud'hommes dans la tournante des réformes, FO doss. n° 3322 mercredi 12 février 2020, 4 p.

Projet EUROMED, Étude sur l'accès à la justice et aide judiciaire dans les pays partenaires méditerranéens (2008-2011), Justice II, 137 p.

Projet de loi de Finances pour l'année budgétaire de 2019 au Maroc : <https://www.chambredesrepresentants.ma/>

Projet de loi n° 661 portant application des mesures relatives à la justice du XXI^e siècle, déposé au Sénat le 31 juill. 2015, 447 p.

Rapport annuel de la Cour de cassation française, 2013, 764 p.

Rapport annuel de la Cour de cassation française, 2015, 368 p.

Rapport de l'assemblée générale n° 3085 du 11 juin 2020 sur le bilan et les perspectives des actions de groupe.

Rapport de l'Assemblée nationale n° 3329 du 15 sept. 2020 pour un nouveau régime de l'action de groupe.

Rapport du Comité des droits de l'homme, V. 1, assemblée générale, Document officiel, cinquante-sixième session, Supplément n° 40 (A/56/40) 227 p.

Rapport sur le bilan des réformes de la procédure d'appel en matière civile, commerciale et sociale et perspectives, Juill. 2019, I.G.J, 554 p.

Rapport de la Commission parlementaire de la justice, de la législation et des droits de l'Homme, de la seconde chambre. Législature 1997-2006, Session d'avril 2003, p. 24.

Rapport, Centre pour la gouvernance du secteur, Centre d'étude en droit de l'Homme et démocratie, Gestion de l'état d'urgence sanitaire au Maroc, juill. 2020, Genève, 156 p. V. le site officiel du Conseil de l'Europe.

Rapport de la Cour de cassation, les personnes vulnérables dans la jurisprudence de la Cour de cassation, Rapport annuel de 2009, La documentation française, 587 p. (V. <https://www.courdecassation.fr>).

Rapport sur la régulation des contentieux devant les Cours suprêmes, Le Club des juristes, Commission constitution et institution, oct. 2014, 192 p.

Rapport de l'autorité de la concurrence, Avis n° 18-A-11 du 25 oct. 2018 relatif à la liberté d'installation et à des recommandations de créations d'offices d'avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, 76 p.

Rapport, Pour une réforme de pourvoi en cassation en matière civile, Rapport présenté le 30 sept. 2019, 16 p (Consultable sur le site : <https://www.dalloz-actualite.fr/>) ;

Rapport arabe sur le développement humain, les défis de la sécurité humaine dans les pays arabes, programme des Nations Unies pour le développement, 2009, 332 p.

RICHARD (J.), PASCAL (A.), Pour le renforcement de la légitimité de l'institution prud'homale : quelle réforme de désignation des conseillers prud'hommes ? Rapport au ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique, avril 2010, 108 p.

ROSTAND (Ch.), Mission d'accompagnement à la réforme de la justice prud'homale, Rapport du 19 avril 2019, 17 p.

SERVERIN (E.), Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2004 à 2018 : baisse des demandes, concentration des litiges, juridictionnalisation de leur traitement, Direction des affaires civiles et du sceau – Pôle d'évaluation de la justice civile, Juill. 2019, 65 p.

SERVERIN (E.), Connaître la justice prud'homale pour améliorer son fonctionnement, note à l'intention de M. Lacabarat, Rapport, du 21. avril 2014.

SERVERIN (E.), **JÉGO (Y.)**, **JULLIOT (S.)**, **MEYER (G.)**, **VENNIN (F.)**, Les litiges du travail au temps du jugement prud'homal, Rapport de recherche, ministère de la Justice, juin 2000, 102 p.

SOMMER (J.-M.), **PEREZ (B.)**, Dix ans de non-admission devant les chambres civiles de la Cour de cassation : 2002-2012, Rapport de recherche, Cour de cassation. 2014, 81 p.

URVOS (J.-J.), Réforme de modernisation de la justice du 21^e siècle, dossier présenté au garde des Sceaux, ministre de la Justice, présenté lors d'un débat national des 10 et 11 janv. 2014 et publié sous la présidence de François Hollande du 15 mai 2012 au 15 mai 2017. 20 p.

V. JURISPRUDENCES

1. EUROPÉENNE ET FRANÇAISE

Cour européenne des droits de l'homme :

CEDH, Docteur Gubler c. France, du 27 juill. 2006, req. n° 69742/01.

CEDH, 26 août 2003, Filippini c. Saint-Marin, req. n° 58 442/00.

CEDH, 23 nov. 1993, série A n° 279, Holm c. Suède.

CEDH, 28 juin 1984, série A n° 80, Campbell et Fell c. Royaume — Uni.

CEDH, 23 juin 1981, Le Compte, Van Leuven et De Meyers c. Belgique.

Conseil constitutionnel :

Cons. const. décis. n° 2019-831, QPC du 12 mars 2020.

Cons. Const., Prud. Paris, 16 nov. 2016, n° 15/08524.

Cons. const., décision n° 2014-704 DC du 11 déc. 2014.

Cour de cassation :

Cass. soc., 15 juin 2022, n° 20-22.430.

Décision n° 2021-928 QPC du 14 sept. 2021.

Cass. soc. 27 mai 2020, n° 18-25.193 ; 17 oct. 2018, n° 17-17.985.

Cass. soc. 16 janv. 2019 n° 17-17.475 FS-D : RJS 4/19 n° 214.

Cass. soc. 27 mars 2019, n° 17-23.314.

Cass. soc., du 06 mars 2019, n° 17-24.701.

Cass. avis, 17 juill. 2019 n° 19-70.010 : RJS 10/19 n° 563.

Cass. soc., 3 mai 2018, n° 16-26.850

Cass. soc., 20. sept. 2018, n° 17-11.602.

Cass. soc. 21-11-2018 n° 17-16.766 FS-PBRI : RJS 2/19 n° 97, et 17-16.767, publiés au Bulletin, D. 2018. 2240 ;

Cass. soc. 19 déc. 2018, n° 16-20.522.

Cass., saisie pour avis, 5 mai 2017 n° 17-70.005 et n° 17-70.006 PBRI.

Cass. soc. 24 mai 2016, n° 04-45.877, Bull. civ. V, n° 189.

Cass. soc., du 12 oct. 2016, n° 15-19.620.

Cass. soc., 22 sept. 2015, n° 14 - 11.321.

Cass. soc., 13 oct. 2015, n° 14/22142.

Cass. soc., du 7 mai 2014, n° 13-14.465 ;

Cass. avis du 8 sept. 2014, n° 14-70.005 Bull. 2014, Avis n° 5.

Cass. crim., 19 juin 2013, n° 12-83-031 : Bull. crim. 2013, n° 145 : JCP G 2013, 933 notes S. Détraz.

Ch. soc. 27 nov. 2013, n° 12-20.301.

Cass. soc., du 26 janv. 2012, n° 11-10.479 : JurisData n° 2012-001012 ; RJS 2012, n° 324.

Cass. soc., 4 juill. 2012, n° 11-60.229.

Cass. soc., 13 sept. 2012, n° 11-20.348 : JurisData n° 2012-020041 ; Procédures 2012, comm. 239, A. Bugada ; JCP S 2012, 192, note Brissy.

Cass. soc., du 5 Déc. 2012, n° 05-45.697.

Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-60.483 : Bull. civ., V. n° 67.

Cass. soc, du 08 sept. 2011, n° 1043.

Cass. soc., 3 mars 2010, n° 08-40.895.

Cass. soc. 30 juin 2010, n° 08-42.836.

Cass. soc., du 15 juin 2010, n° 08-44.238 ;

Cass. soc., du 15 juin 2010, n° 09-69. 453.

Cass. soc., 12 juill. 2010, n° 08-44-642.

Cass. soc., du 29 sept. 2010, n° 09-40.688.

Cass. soc. 6 oct. 2010, n° 08-45462.

Cass. soc. 18 mars 2009, 07 – 44 664, JCP soc. 2009, 1322.

Cass. soc. 28 févr. 2007, n° 06-42.005.

Cass. soc., du 12 juin 2007, n° 05-44.337.

Cass. soc. 23 oct. 2007, 06-44438, Bull. civ. V, n° 174, RJS 2008, n° 51.

Cass. soc., 18 déc. 2007, n° 06-44.548: Bull. civ. V, n° 213; JurisData n° 2007-042008; JCP G 2008, II, 10030, H. Croze.

Cass. soc. 24 janv. 2006, n° 03-45.198

Cass. ch. mixte, 3 févr. 2006 : Bull. civ. ch. mixte, n° 2.

Cass. soc. 11 oct. 2006 n° 04-47.950 : RJS 12/06 n° 1277.

Cass. soc., 12 juill. 2006 : Bull. civ. V, n° 263.

Cass. soc. 5 déc. 2006 n° 06-40.163 FS-FB, Aldosa c/Caisse de retraite du personnel des AGF : RJS 2/07 n° 281, Bull. civ. V n° 369.

Cass. soc. 12 oct. 2005, Bull. civ., V, n° 286, pourvoi n° 03-47.749

Cass. soc., du 21 janv. 2004, Bull. civ., V, n° 24.

Cass. soc., 7 juill. 2004, n° 02-41257.

Cass. 2^e civ., 23 janv. 2003, n° 01-00.200, Bull. civ. II, n° 20.

Cass. soc., 19 déc. 2003, n° 01-16. 956 D et n° 02-41.429, SSL n° 1150, p. 12.

Cass. soc., 19 déc. 2003, n° 02-41429, Société Mon Logis, Bull. V, n° 231

Cass. soc., 21 oct. 2003, n° 1070.

Cass., soc., du 25 juin 2002, Bull. civ., V, n° 2016.

Cass. civ. 2^e, 24 janv. 2002, n° 00-01.225, Bull. civ. V, n° 549.

Cass. soc., du 25 juin 2002, JCP E, 26 sept. 2002, p. 1506 ; Bull. civ., Voir : n° 216, p. 209.

Cass. soc., du 19 juin 2002, n° 00 – 45 471 D.

Cass. soc. 11 juill. 2002, n° 00-44197, Bull. civ. V n° 254.

Cass. soc., 28 février 2001, RJS, n° 637, 5/01.

Cass., soc., mardi 10 juill. 2001, n° : 98-42808.

Cass. soc. 20 nov. 2001, n° 00-46.847, Dr. ouvr. 2002, p. 445, n. D. Boulmier.

Cass. 2^e civ., 13 janv. 2000, Bull. civ., II, n° 5 ; D., 2000, IR, p. 36.

Cass. soc., du 9 février 2000, Doumen, Cah. soc. Barreau, n° 120, p. 560.

Cass. soc., 28 mars 2000, n° 97-42.419, D. 2000. 537, note J. Savatier.

Cass. soc., 3 février 1999, TPS, 1999, comm. 221, 2^e espèce.

Cass. soc., n° 96-45301 du 13 janv. 1999.

Cass. soc. 10 févr. 1999, n° 95-43.561.

Cass. 1^{er} civ., du 26 mai 1999, JCP G, n° 29, 21 juill. 1999, n° 2323

Cass., soc., n° 98-418552 du 1 juin 1999.

Cass. soc., 7 janv. 1998, n° 17, Bull. civ., V, n° 3 ; semaine soc. Lamy, n° 870, 1998, p. 11.

Cass. soc., du 20 mai 1998, Association IFPP, Cah. soc. Barreau, n° 102, p. 216 ; Gaz. Pal., 1998, 2, panor. Cass., p. 216.

Cass. soc., 6 mai 1998 : Bull. civ. V, n° 234.

Cass. soc., du 15 oct. 1998, Agence nationale pour l'insertion et la promotion des travailleurs d'outre-mer, Cah. soc., Barreau, n° 105, 1998, s. 386.

Cass. soc., 16 nov. 1998, n° 09-80-010, Bull, 1998, avis, n° 12.

Cass. soc., 15 janv. 1997, n° 94-44.914, Bull. civ. V, n° 20, RJS 2/97, n° 199.

Cass. soc., du 26 mars 1997 : Procédures 1997, n° 206, obs. Sportouch, à propos d'une diffamation entre salariés.

Cass. soc. 30 avril 1997, Gosse c/SNEB Casino, Bull. n° 153.

Cass. soc., 23 janv. 1996, Gaz. Pal., 1997, 1, 10-11 janv. 1997, p. 5.

Cass. soc., 7 juin 1995, n° 90-44.079.

Cass., soc, du 21 juin 1995, n° 92-40813, B.C V n° 209.

Cass. soc., 11 oct. 1994.

Cass. soc., du 19 fév. 1992, n° 88-43.409.

Cass. soc., 2 oct.1991, n° 89-44.401.

Cass. ass. plén., du 2 nov. 1990, n° 90-12.698

Cass. soc. 26 mars 1981, Bull. n° 264.

Cass. soc., 26 nov. 1981, Bull. civ. V, n° 920.

Cass. civ. 2^e, 12 oct. 1978, Bull. civ. II, n° 162.

Cass. soc., 6 oct. 1977, Bull. civ. V, n° 519.

Cass. soc. 20 oct. 1977, n° 76-40. 880.

Cass. soc., 4 nov. 1976, Bull. civ., V, n° 557.

Cass. soc., 24 avr. 1975, Bull. civ., V, n° 2009

Cass. soc. 20 mars 1974, B. civ., V, n° 198, p. 188.
Cass. soc. 2 mai 1974, n° 73-40832.
Cass. soc., du 2 mars 1972, B. civ., v. n° 178, p. 167 ; R. T. civ. 1972, 816, obs.
Cass. soc., 2 juill. 1969, n° 68-40. 564, Bull. civ. V, n° 457.
Cass. soc., 10 mars 1965 : Bull. civ. V, n° 214.
Cass. soc., 29 mai 1962 : Bull. civ. V, n° 499.
Cass. soc., du 5 juin 1962, n° 61-40.313, Bull. civ. IV, n° 537.
Cass. soc., 23 juin 1960, Bull. civ. V, n° 688.
Cass. soc. 27 oct. 1959, Dr. soc. 1960, n° 95.

Conseil d'État :

CE. 5^e et 6^e Chambre réunies, le 21 avril 2022, n° 449255 ;
CE., 4 juill. 2018, 16-26138, JCP soc 2018, 1280.
CE 17 nov. 2017, n° 403535, Lebon ; AJDA 2018. 544 ; RDT 2018. 145, obs.
F. Guiomard.
CE, 7 déc. 2015, Call expert Languedoc-Roussillon, 381 307.
CE, 30 janv. 2013, n° 342702, inédit au Recueil Lebon.
CE 27 nov. 2013, n° 12-20.301.
CE 20 nov. 2013, n° 340591, Lebon ; AJDA 2013. 2344.
CE, Sect., 23 mars 2012, n° 331805.
CE du 17 mars 2010, n° 319785.
CE 7 oct. 2009, n° 31.9107.
CE, Sect., 30 avr. 2003, n° 230804, Syndicat professionnel des exploitants indépendants des réseaux d'eau et d'assainissement, Lebon, 189.
CE 13 nov. 2002 n° 229498, 1^{re} et 2^e s.-s. Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision.

CE 17 mai 1999, n° 177467.

CE, 21 juin 1996, Fischer et autres, RFDA 1996, p. 859.

CE, 6^e et 2^e s. sec., 16 févr. 1994, n° 122032 et 124653, JCP G, n° 18, p. 132 ; Gaz. Pal., 6-8 nov. 1994, panor. Adm., p. 144 ; RJS, n° 1037, 1994, p. 614.

CE, 21 février 1992, n° 120876.

CE, 19 février 1975, Pignon, Lebon p. 133.

CE, 13 oct. 1971, Société bretonne d'aménagement foncier et d'établissement rural, Lebon p. 601.

CE, 22 oct. 1965, n° 59107 ; CE, 21 déc. 1977.

CE. 9 avril 1943, Guerin, Lebon p. 95.

CE, 8 janv. 1886, ville de Paris c/Pinturier, Lebon p. 15.

Cour d'appel :

CA Paris 16 mars 2021 n° 19/08721 : FR 22/21 inf. 19 p. 46.

CA Nancy 11 juin 2020 n° 19/01011.

CA Grenoble 2 juin 2020 n° 17/04929 : RJS 8-9/20 n° 411.

CA Reims 25 sept. 2019 n° 19/00003 : FR 42/19 inf. 10 p. 13.

CA Paris, Prem. Prés., 11 juill. 2008 : Dr. et proc. 2009, 33, note L. Lauvergnat.

CA Amiens, 7 déc. 2004, RPDS 2006, p. 369.

CA Paris, 30 mars 1994 : JurisData n° 1994-021986.

Premières Instances :

TJ Paris 15-12-2020 n° 18/04058

TGI Paris, 18 janv. 2018, n° 11/02512.

TGI de Paris, le 5 juin 2013, n° 12/04402.

TGI 4 avr. 2012, n° 11/02512, 11/02538, 11/02526, 11/02537.

TGI Bordeaux, 1^{er} ch. civ., 12 déc. 2006, n° 3168/2006.

L’Affaire GUBLER c. FRANCE (Requête n° 69742/01), arrêt du 26 juill. 2006.

TGI Carcassonne, du 12 sept. 1986, Cahiers prud’homaux, 1986, p. 163.

TGI Chambéry, JEX, du 24 janv. 1984, BICC, 15 mai 1995, p. 40 ; Rev. Huissiers, 1995, somm., p. 757.

CPH Paris, sect. Com., jug. Con. Départ., 14 avr. 2016, n ° F 15/14 632.

CPH de grasse, ordonnance du président et du vice-président, du 5 juin 2013, Dr. ouvr. 2013, p. 748.

Tribunal de conflit :

T. confl., du 25 mars 1996 Berkani, n° 03000, publié au recueil Lebon.

T. confl., du 24 juin 1996 préfet de lot et Garonne, n° 96-03.031, publié au bulletin.

T. confl., du 20 oct. 1997, n° 03032, publie au recueil Lebon.

T. conflit. 16 juin 1923, Septfonds, Lebon p.498 ; Les grands arrêts de la jurisprudence administrative, Dalloz, 14^e, 41.

2. DÉCISIONS ÉTRANGÈRES

BRÉSILIENNES :

Décision du 7 mai 2003 du tribunal régional du travail brésilien, Lacir Vicente Nunes c. Sandoval Alves Da Rocha et autres.

ITALIENNES :

Décision du Tribunal de première instance de Milan, Vitali-Airoldi c. Maserati spa et Officine Alfieri Maserati, du 21 juill. 1994.

MAROCAINES

Cour de cassation

Cass., soc. A n° 1319 du 15 avr. 2009, n° 1901/1/5/2007.

Cass. soc. A n° 1306 du 25 nov. 2009.

Cass. soc., du 05 juill. 2008, n° 238, doss. soc. n° 564/5/1/07. Rev., n° 3, p. 198 (traduit de l'arabe par nous-même).

Cass. soc. A n° 595 du 6 juin 2007, Dos. soc. n° 5/1 13 214.

Cass. soc. A n° 938 du 15 nov. 2006, doss. soc. n° 968/06.

Cass. soc. A n° 466/2005 du 14 mai 2005, doss. n° 81/2005.

Cass. soc. A n° 378 du 9 mai 2001, Dos. soc. n° 165/01. Bulletin d'information de la Cour de cassation marocaine n° 12/2004, p. 19.

Cass. soc. A n° 1236 du 30 oct. 2000. Dos. soc., n° 818/11/2000.

Cass. soc., A n° 98/732 du 14 sept. 2000. Dos. soc., n° 310/12/2000 ;

Cass. soc., A n° 906 du 28 oct. 1999. Dos. soc., n° 405/99.

Cass. soc. A n° 1175 du 27 oct. 1998. Dos. soc. n° 235/4/1/97. JCS, n° 55, janv. 2000, p. 272.

Cass. soc., A n° 97/767 du 19 nov. 1998,

Cass., soc. A. n° 1619, du 22 déc. 1998. Dos., soc. n° 174/97. Bulletin d'information de la Cour suprême.

Cass. soc. A. n° 223, du 25 janv. 1997. Dos. soc. n° 276/4/1/95. JCS, n° 53-54, juill. 1999, p. 329.

Cass. soc. A. n° 223 du 25 fév. 1997. Dos. soc. n° 276/4/1/95. JCS, n° 53-54. Juill. 1999.

Cass. soc. A n° 6492 du 22 oct. 1997, Majalat Al Mouhami, Barreau de Marrakech, n° 34/1993, p. 267.

Cass. n° 56 du 11 avril 1995 doss. n° 8275/92 publié à la revue judiciaire de la Cour suprême, n° 48 Jan. 1996, p. 299.

Cass. soc. A n° 102 du 10 fév. 1992. GTM, n° 66. 1992, p. 11.

Cass. soc. A n° 103 du 15 avr. 992. Dos. soc., n° 8138/90. JCS, n° 46, nov. 1992, p. 194.

Cass. soc. A n° 2061 du 16 déc. 1991, doss. n° 89/9384, Al Mohami, n° 23/24/1993, p. 171 (traduit de l'arabe par nous-mêmes).

Cass. soc, A n° 1105 du 29 avril 1991. Dos. soc., n° 9080/90.

Cass. civ. A n° 806 du 11 avril 1990, dos. civ. 3770. JCP n° 46, nov. 1992, p. 87.

Cass. soc. A n° 164 du 28 mars 1988. Dos. soc., n° 8498/87. JCS, n° 44, nov. 1990, p. 118.

Cass. soc. A n° 7 du 12 Janv. 1987, Majalat Al Mouhami, n° 11/1988, p. 92 et s.

Décision du 24 avr. 1987 n° 230. Dos., soc., 8520/86. Bulletin de l'information de la Cour suprême marocaine, la Cour de cassation actuelle, n° 45, p. 113 et s.

Cass. soc. A n° 230 du 20 avril 1987, doss. n° 8520, Bulletin d'information du Conseil Supérieur de la Magistrature n° 45, p. 113.

Cass. soc. A n° 507 du 26 nov. 1986. Dos. soc. n° 6258/85. JCS, n° 40, Déc. 1987, p. 183.

Cass. Adm. A n° 231 du 25 déc. 1986. Dos. Adm., n° 7125/85. JCS, n° 40. déc. 1988, p. 223 ;

Cass. adm. A n° 223 du 18 déc. 1986. Dos. adm., n° 123/85. GTM., n° 57, sept-oct. 1988, pp. 92-94.

Cass. civ. A n° 878 du 2 fév. 1981, dos. civ. 87.699. G. T. M n° 29, janv. — févr. 1984, p. 16 et p. 48.

Cass. soc. A n° 501 du 28 mai 1980. Dos. soc, n° 76813.

Cass. civ. A n° 2 du 3 janv. 1979, dos civ. 45.483, Avocature n° 16, juill.-août-sept. 1979, p. 153.

Cass. civ. A. n° 150, du 14 fév. 1979, dos. civ. 63 020, *in* revue Mouhamat, n° 16, du juill. août sept. 1979, p. 163.

Cass. soc. A n° 452 du 12 oct. 1979. Dos. soc., n° 60927.

Cass. soc. A n° 547 du 17 déc. 1979, doss. soc n° 75 306 publié aux revues judiciaires de la Cour suprême, n° 26 juill. 1998, p. 59 et s.

Cass. soc. A n° 281, du 3 juill. 1978, dos. 66 447, dos. 66. 447. R.J.L. n° 129, juill. 129, juill. 1979, p. 36 et p. 108.

Cass. soc. A n° 66 du 24 mai 1977. Dos. soc., n° 59939 (traduit de l'arabe par nous-même).

Cass. soc. Déc. Du 27 sept. 1977, Revue de l'avocature, oct. 1978, n° 13, p. 124.

Cass. soc. A n° 54 du 9 mars 1976. Dos. soc., n° 54 073.

Cass. civ. A n° 519 du 15 sept. 1976, Dos. civ. 53.825 J.C.S. n° 29, Avril 1982, p. 21.

Cass. soc., A n° 824 du 7 mai 1974.

Cass. soc., A n° 211, du 10 juin 1974. Dos. soc., n° 33 992.

Cass. soc. A n° 372 du 19 déc. 1974. Dos. soc., n° 48 109.

Cass. civ. du 13 avril 1961. Borrement R., p. 110.

Cass. civ. du 18 mai 1961, Benzaqui, R., p. 131.

Cass. civ., du 21 déc. 1961, Margo. RMD. 1962, p. 688.

Cour d'appel :

CA Tanger n° 766 du 25 nov. 2010, Dos. soc., n° 782/09.

CA. ch. soc., n° 367 du 20 fév. 2002. Dos. soc., n° 79/2009.

Première Instance :

Trib. 1^{er} Insta., sec. soc., 25 nov. 1987, jugement n° 4169. GTM, n° 56, 1988, pp. 25-131.

INDEX ALPHABÉTIQUE

Les numéros renvoient au numéros pages

A

Action

– civile

106, 109

– de groupe

372, 373, 374, 375, 376, 378, 379

– individuelle

84, 359

– pénale

106, 107, 109

– publique

14, 38, 47, 72, 105, 106, 109, 110, 218, 243, 292, 511,
541, 553, 554

Aide juridictionnelle

42, 181, 184, 238, 240, 248, 256, 315, 319, 399, 413,
414, 432, 451, 476, 479, 485, 489, 490, 491, 494, 495,
498, 508, 509, 510, 511

Assistance

183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 412,
411, 412, 413, 414, 415, 416

Autorité de la chose jugée

106, 107, 110, 144, 145, 205, 463, 537

B

Bloc de compétence

149, 327, 330, 506

Bureau de conciliation

200, 2001, 203, 204, 419, 420, 421

C

Clause attributive de compétence

137, 138

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

366, 367

Comparution

172, 173, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 180, 181, 182,
183, 408, 409, 410, 411, 412

Compétence exclusive

95, 96, 100, 103, 104, 122, 330, 332, 352, 353, 354,
355, 360

Conciliation

193, 194, 195, 196, 197, 198, 199, 200, 203, 204, 205,
206, 207, 323, 324, 224, 225, 226

Conflit de compétence

94, 323

Connexité

365, 366, 367, 368, 369, 370.

Contentieux

– collectif

11, 12, 13, 261, 323, 536

– individuel

11 et suiv.

88 et suiv.

Contradiction des décisions

80, 93, 98, 130, 131, 133, 149, 346, 348, 350, 351,
356, 362, 369, 371, 372, 374

Convention collective

13, 21, 83, 84, 89, 249, 340, 349, 353, 366, 368, 492

D

Délégué du personnel

98, 99, 399

Demande

– d'avis

379, 380, 381, 382, 383, 384, 385

– connexes

353, 354

Discrimination

157, 162, 358, 359, 360, 363, 374, 382, 385, 507

Dualité de juridiction

349, 350, 351, 352

E

Échevinage

35, 41, 57, 58, 61, 63, 77, 148, 203, 259, 277, 504, 571

Égalité

– *des armes*
506 et suiv.
– *devant la justice*
249 et suiv.
410 et suiv.
415 et suiv.

G

Greffiers de justice

72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 311

Grève

13, 18, 21, 71, 74, 105, 110, 285, 287, 348, 362

I

Impartialité

45 et suiv.

Incompétence

35, 93, 122, 141, 142, 250, 274, 280, 350, 474, 541

Indépendance du juge

45, 46, 47, 48

Injonction

310

Institution de juge du travail

36, 37

J

Jonction d'instance

136, 137, 138, 139

Juge départiteur

15, 18, 24, 26, 35, 59, 60, 77, 148, 207, 259, 274, 404, 419, 420, 511

Juridiction du travail

– *critique*
40 et suiv.
compétence matérielle
87 et suiv.

compétence territoriale.

117 et suiv.

réforme

272 et suiv.

L

Licenciement

– *abusif*
86, 157, 226, 229, 231, 387, 388, 457, 458, 489, 497, 500, 509
– *pour faute grave*
159
– *pour inaptitude*
96
– *pour motif économique*
158, 326, 328, 331, 332, 333, 334, 381, 383

Litige

– *collectif*
84, 86, 355
– *individuel*
84, 85, 86, 355, 366

M

MARD

314, 315, 316, 317, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 325, 326, 327, 328, 329, 330, 331, 332, 333, 334

O

Oralité de la procédure

166 et suiv.
250 et suiv.

Ordre juridictionnel

277, 278, 279, 280, 281, 282, 283

P

Paritarisme

42, 43, 43, 49, 50, 51, 285, 286, 287

Plan de sauvegarde de l'emploi

157, 326, 327, 330, 332, 371, 576

Pluralisme juridictionnel

349, 350, 351, 352

Pluralité des défendeurs

126

Prescription

163, 164, 165, 166, 394, 395, 396, 397, 398, 399, 400,
401, 402, 403, 404, 405

Q**Question préjudicielle**

353, 354, 355, 356, 357, 358, 359, 360

R**Rapport du travail**

504

Référé prud'homal

17, 540

Relation de travail

10, 91, 139, 151, 277, 376, 393, 403, 504

Représentant syndical

95, 98, 99, 108, 181, 238, 240, 399, 460, 472, 490,
491, 500, 508

S**Saisine de la juridiction**

162, 163, 164, 165, 166, 167, 168, 169, 170, 171, 172,
394, 395, 396, 397, 398, 399, 400, 401, 402, 403, 404,
405, 406, 407, 408, 409

Salarié protégé

94, 96, 97, 99, 181, 284, 328, 340

Service public

72, 101, 102, 103, 104, 116, 175, 396, 572

Syndicats

21, 22, 46, 83, 97, 108, 117, 287, 469, 491

T**Taux de ressort**

92, 93, 94, 95, 96, 97, 98

Taxe judiciaire

253, 254, 256, 485, 493, 494, 498, 501, 511

Tribunal

– *de commerce*

80, 93, 323, 325, 422

– *de grande instance*

17, 261, 422

– *judiciaire*

60, 73, 83, 84, 93, 97, 200, 207, 261, 266, 276, 294,

296, 352, 357, 360, 371, 421, 506, 509

U**Unité de juridiction**

349, 350, 351, 352

V**Volonté des parties**

140, 141, 196, 319, 406, 412

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE	8
INTRODUCTION GÉNÉRALE	10
PREMIÈRE PARTIE : LES IMPERFECTIONS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.....	29
TITRE I : LES DYSFONCTIONNEMENTS ORGANISATIONNELS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL	33
CHAPITRE I : LES DYSFONCTIONNEMENTS LIÉS À LA STRUCTURE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL	35
SECTION I : L'INSTITUTION DU JUGE DU TRAVAIL ALTÉRÉE.....	37
§1 : Le juge du droit du travail : un rôle ambigu.....	37
A. Définition du concept : « institution ».	38
B. Un juge du travail « désigné » en France, « nommé » au Maroc.	39
1. Un juge prud'homal « élu » désormais « désigné »	39
2. Un juge du travail marocain « nommé »	41
§2 : Une institution critiquée pour sa partialité et sa compétence insuffisante	42
A. L'impartialité et l'indépendance de juge du travail mise en cause.....	42
1. Définition de la notion de l'indépendance et de l'impartialité.	43
a. <i>La notion de l'indépendance.</i>	43
b. <i>La notion d'impartialité.</i>	44
2. Des soupçons de partialité et de dépendance qui discréditent le juge du travail.	45
a. <i>Les soupçons de partialité et de dépendance du juge prud'homal</i>	45
b. <i>Le manque d'impartialité et d'indépendance du juge du travail marocain critiqué.</i>	48
i. L'indépendance de juge du travail marocain mise en cause	48
ii. Les critiques quant au manque d'impartialité du juge du travail marocain.	49
B. La compétence du juge du travail mise en cause.....	52
1. Le juge prud'homal critiqué pour sa compétence en matière sociale.	52
2. La compétence de juge du travail marocain mise en cause.	54
SECTION II : LA COMPOSITION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL AFFECTÉE.....	57
§1 : Une juridiction paritaire en matière prud'homale et échevinale en matière de droit du travail marocain.	57
A. Une juridiction du travail paritaire et échevinale mise en cause.	58
1. Le caractère prud'homal « paritaire » profondément touché.	58
2. Le caractère « échevinal » de la juridiction du travail marocain mis en cause.	61
B. Un statut fragile des conseillers prud'homaux et des assesseurs sociaux.	62
1. Le statut des conseillers prud'hommes.	63
2. Le statut des assesseurs sociaux en droit du travail marocain.	65
§2 : La place des greffiers de justice dans la juridiction du travail	67
A. Un rôle difficile à exercer au sein de la juridiction du travail.	67
1. Le rôle de greffier au sein du conseil de prud'hommes.	68

2.	Le rôle de greffier au sein de la chambre sociale du tribunal de première instance.	69
B.	Un statut complexe des greffiers de la juridiction du travail.	71
1.	Le statut du greffe du conseil de prud'hommes.	72
2.	Le statut du greffe de la juridiction du travail marocaine.	74
	CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE	77
	CHAPITRE II : LES GENES LIEES A LA COMPETENCE DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.	79
	SECTION I : LES GENES DE LA COMPÉTENCE D'ATTRIBUTION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL	82
§1 :	Des difficultés liées à la distinction du conflit individuel, du conflit collectif et du taux de ressort.	82
A.	Quelques problèmes de la compétence d'attribution de la juridiction du travail.	82
1.	Le caractère individuel du litige est mis en cause en matière prud'homale.	83
2.	Le caractère individuel en matière de conflit du travail marocain.	85
B.	Accès limité à la justice en raison du taux élevé du ressort.	87
1.	Le taux de ressort comme système de filtrage en matière prud'homale.	88
1.	Le taux de ressort limite l'accès à la juridiction du travail marocaine.	91
§2 :	L'éclatement de compétence entre les tribunaux du travail et les autres juridictions de l'ordre judiciaire.	93
A.	Des difficultés de répartition de compétence entre le juge du travail et les autres juges de l'ordre judiciaire.	94
1.	L'illustration de la difficulté de l'articulation de compétence entre le juge du travail et les autres juges.	94
a.	<i>Entre le juge prud'homal et le juge administratif.</i>	95
b.	<i>Entre le juge du travail marocain et le juge administratif.</i>	98
2.	Le contentieux des salariés liés par un contrat de travail à un établissement public.	100
a.	<i>Le contentieux des salariés de service public en droit du travail français.</i>	101
b.	<i>Le contentieux des salariés de service public en droit du travail marocain.</i>	103
B.	Les limites de compétence de juge pénal dans les litiges individuels du travail.	105
1.	La dispersion de contentieux du travail entre le juge prud'homal et le juge pénal.	105
2.	La dispersion de contentieux du travail entre le juge pénal et le juge du travail marocain.	107
	SECTION II : LES GENES DE LA COMPETENCE TERRITORIALE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL	111
§1 :	Les règles générales de compétence territoriale en matière de droit du travail.	111
A.	Le principe général de droit commun de la compétence territoriale.	112
1.	En droit commun français.	112
2.	En droit commun marocain.	113
B.	Principe de la compétence territoriale spécifique à la juridiction du travail : exception au principe général de droit commun.	114
1.	La notion d'établissement.	115
a.	<i>En droit du travail français.</i>	116
b.	<i>En droit du travail marocain.</i>	117
2.	L'affectation à un établissement.	119
a.	<i>En droit du travail français.</i>	119
b.	<i>En droit du travail marocain.</i>	122
3.	Le critère du lieu de l'engagement en droit du travail français et en droit du travail marocain.	123
a.	<i>En droit du travail français.</i>	124
b.	<i>En droit du travail marocain.</i>	125
§2 :	Les obstacles d'application des règles de compétence territoriale de la juridiction du travail.	128

A.	L'éclatement territorial du contentieux individuels du travail	129
1.	L'inefficacité de traitement du contentieux prud'homal dit « sériels »	129
a.	<i>Le mécanisme de la jonction d'instances ne permettant pas le traitement d'un litige dit « sériels »</i>	130
b.	<i>Le risque de contradiction des décisions traitées dans le cadre d'un contentieux éclaté territorialement</i>	131
2.	Un traitement inefficace de contentieux dit « sériels » en matière de conflit du travail marocain	132
a.	<i>La technique de la jonction dans le traitement de contentieux dit « sériels »</i>	132
b.	<i>Le risque de la contradiction des décisions prononcées dans le traitement de contentieux dit « sériels »</i>	133
B.	Les règles internationales de la compétence territoriale.....	134
1.	Le droit du travail français : la compétence de juge français	134
a.	<i>Les règles ordinaires de compétence territoriale du juge français</i>	134
b.	<i>Les dérogations à la compétence territoriale du juge prud'homal</i>	136
i.	<i>Définition du contrat de travail international en droit français</i>	136
ii.	<i>Les dérogations à la compétence du juge français</i>	137
2.	Le droit marocain : la compétence du juge marocain	139
a.	<i>La définition de la relation du travail international en droit marocain</i>	139
b.	<i>Les dérogations au principe de la compétence de juge marocain</i>	141
	CONCLUSION DU SECOND CHAPITRE	146
	CONCLUSION DU PREMIER TITRE.....	148
	TITRE II : L'ILLUSION DE L'EFFICACITE PROCEDURALE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL	150
	CHAPITRE I : LES INCIDENTS DES REGLES PROCEDURALES APPLICABLES DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL	154
	SECTION I : LA COMPLEXIFICATION DES REGLES INTRODUCTIVES D'INSTANCE	155
	§ 1 : Les mesures de la saisine de la juridiction du travail complexifiées.....	155
A.	Les délais réduits de saisine ou de prescription de la juridiction du travail.....	156
1.	Les délais de saisine en matière prud'homale drastiquement réduits	156
2.	Le délai de saisine ou de prescription en droit du travail marocain	158
B.	Les modalités de saisine de la juridiction du travail.....	159
1.	Les modalités de la saisine en matière prud'homale sous l'ombre de l'écrit	159
2.	Les modalités de saisine mitigées en matière de conflit du travail marocain	162
	§ 2 : La complexification des règles de comparution et d'assistance des parties au conflit	165
A.	La comparution des parties dans la procédure en matière sociale.....	166
1.	La disparition du principe général de comparution personnelle des parties en matière sociale	166
2.	Le défaut de comparution des parties sanctionné	168
a.	<i>La non-comparution du demandeur en matière prud'homale et en matière de droit du travail marocain</i>	169
i.	<i>La non-comparution en matière prud'homale</i>	169
ii.	<i>La non-comparution en droit du travail marocain</i>	171

b. <i>La non-comparution du défendeur en matière de droit du travail français et de conflit du travail marocain</i>	173
i. <i>La non-comparution de défendeur en matière prud'homale</i>	173
ii. <i>La non-comparution en matière de conflit du travail marocain</i>	174
B. <i>Les obstacles de l'assistance et représentation en matière de conflit du travail</i>	175
1. Définition de la notion d'assistance et représentation	176
2. Les défauts d'assistance et de représentation en matière prud'homale et en droit du travail marocain	178
a. <i>En matière prud'homale</i>	178
b. <i>En matière de conflit du travail marocain</i>	181
SECTION II : L'INEFFICACITE DE DÉROULEMENT DE LA PROCEDURE DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL.....	185
§ 1 : L'illusion de l'efficacité de la procédure de conciliation.....	185
A. <i>Définition de la notion de conciliation en droit du travail français et en droit du travail marocain</i>	186
1. La notion de conciliation en matière prud'homale	186
2. La notion de conciliation en droit du travail marocain	188
B. <i>L'inefficacité de la conciliation, mission principale de juge du travail</i>	191
1. L'inefficacité de la conciliation, mission principale du conseil de prud'hommes	191
2. Une conciliation judiciaire illusoire en matière de conflit du travail marocain	195
§ 2 : Les difficultés de la procédure de jugement en matière prud'homale et en droit du travail marocain.....	198
A. <i>Les dysfonctionnements liés à la composition du bureau de jugement</i>	199
1. De la composition du bureau de jugement prud'homal	199
2. De la composition de la chambre sociale du tribunal de première instance	201
B. <i>Les dysfonctionnements de la procédure de jugement en matière prud'homale et en matière de conflit du travail marocain</i>	203
1. Les difficultés de la procédure de jugement en matière prud'homale	204
b. <i>Le recours préalable au conseiller rapporteur en matière prud'homale</i>	204
c. <i>Le renvoi de l'affaire devant le bureau de jugement</i>	206
2. Les difficultés de la procédure de jugement en matière de conflit du travail marocain	208
a. <i>Le juge rapporteur en droit du travail marocain est assimilé au juge de la mise en l'état</i>	208
b. <i>La procédure de jugement en matière de conflit du travail marocain</i>	209
CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE.....	212
CHAPITRE II : LES INCIDENTS DE JUGEMENT ET L'EXERCICE DES VOIES DE RECOURS.	214

SECTION 1 : LES INCIDENTS DE LA PROCEDURE DE JUGEMENT ET SON EXECUTION.....	216
§ 1 : La mise en cause des jugements rendus par la juridiction du travail.....	216
A. <i>Définition de la notion de jugement en droit du travail français et en droit du travail marocain</i>	217
B. <i>Contenu des jugements de la juridiction du travail critiqué</i>	218
1. Les jugements en matière prud'homale critiqués	218
2. Les jugements de la chambre sociale de tribunal de première instance censurés en appel	220
§ 2 : Les suites lentes de la procédure de notification et d'exécution des jugements prises par la juridiction du travail.....	222
A. <i>La lenteur de la procédure de notification du jugement</i>	222
1. Une procédure de notification lente et complexe en matière prud'homale	222
2. Une procédure de notification lente en matière de conflits du travail marocains	224

B.	L'exécution des jugements en matière sociale mise à mal.....	225
1.	Les difficultés de la mise en exécution des jugements prud'homaux.	226
2.	L'exécution des jugements en matière de conflits du travail marocains contrariée par des interprétations limitées.	229
SECTION 2 : LES DIFFICULTES D'EXERCICE DES VOIES DE RECOURS CONTRE LES DECISIONS DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL EN FRANCE ET AU MAROC.....		
§ 1 :	Les difficultés de l'exercice du droit d'appel en matière sociale	233
A.	Un contentieux individuel en croissance continue en appel.....	234
1.	Un taux élevé d'appel en matière prud'homale.	234
2.	La croissance du taux d'appel en matière de conflit du travail marocain.	235
B.	Quelques difficultés procédurales de l'exercice de la voie d'appel en matière sociale.....	237
1.	Une représentation obligatoire en contradiction avec l'oralité.	238
a.	<i>La représentation en matière prud'homale a profondément changé.</i>	238
b.	<i>Une représentation obligatoire en appel en matière de droit du travail marocain.</i>	240
2.	L'oralité limitée dans la procédure d'appel en matière sociale.	242
a.	<i>Une disparition de l'oralité en matière d'appel prud'homal.</i>	242
b.	<i>La domination de l'écrit devant la chambre sociale de la cour d'appel marocaine.</i>	243
3.	Délais de communication d'écriture impératifs.	245
a.	<i>Les délais de communication en matière prud'homale.</i>	245
b.	<i>Les délais de communication en matière de conflits du travail marocains.</i>	247
§ 2 :	Les difficultés de l'exercice du pourvoi en cassation en matière sociale.....	248
A.	Les décisions susceptibles de faire l'objet d'un pourvoi en cassation.	249
1.	Les jugements susceptibles de recours en cassation en matière prud'homale.	249
2.	Les jugements susceptibles de pourvoi en matière de conflits du travail marocains.	250
B.	Quelques remarques procédurales en matière de pourvoi en cassation.....	251
1.	Quelques difficultés procédurales du pourvoi en cassation en matière prud'homale.	251
2.	Des difficultés procédurales de recours en cassation en matière de conflits du travail marocains.	254
CONCLUSION DU SECOND CHAPITRE		258
CONCLUSION DU SECOND TITRE :		259
CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE.....		260

SECONDE PARTIE : LES ENJEUX DE L'AMELIORATION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL----- 262

TITRE I : LA REORGANISATION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL. ----- 264

CHAPITRE I : UN REAMENAGEMENT STRUCTUREL DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL. 266

SECTION 1 : UNE JURIDICTION JUDICIAIRE DU TRAVAIL		267
§1 :	Un projet de réforme profond : une solution complexe.	267
A.	L'origine de l'idée du projet.	268
B.	Une juridiction du travail autonome.....	270
§2 :	La consolidation de la juridiction du travail : une solution envisageable.	273
A.	Une juridiction du travail impartiale.	273
1.	Paritarisme ou échevinage comme solution ?	275

2. Renforcer la compétence du juge du travail en France et au Maroc: formation approfondie en droit du travail.....	279
B. La valorisation des juges du travail.....	283
1. Un nouveaux statut à dessiner.....	283
2. Une indemnisation à la hauteur de la fonction exercée.....	290
§3 : Renforcer la place du greffe et réaffirmer la présence du parquet au sein de la juridiction du travail.....	292
A. Renforcer la place du greffe au sein de la juridiction du travail.....	293
1. Alléger les tâches des greffiers.....	293
2. Revoir le statut des greffiers.....	297
B. Réaffirmer la présence du parquet en matière de conflits du travail.....	299
SECTION 2 : LES MODES ALTERNATIFS DE REGLEMENT DES DIFFERENDS COMME SOLUTION AU DYSFONCTIONNEMENT DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.....	302
§1 : Proposer des solutions en amont des contentieux individuels du travail.....	303
A. Des solutions déjà instaurées dans le paysage judiciaire.....	303
B. Les avantages de l'intervention en amont du contentieux.....	305
1. Les effets sur le fonctionnement de la juridiction du travail.....	305
2. Les effets sur les droits des parties au conflit.....	308
§ 2 : Des solutions adaptées au contexte actuel.....	310
A. Encourager les procédures négociées comme préalable à l'accès au juge.....	310
1. La conciliation comme un préalable obligatoire à l'accès au juge.....	311
2. La médiation comme solution avant le débat judiciaire.....	314
B. Renforcer la confiance dans les modes alternatifs de règlement des conflits individuels du travail.....	317
CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE.....	322
CHAPITRE II : UN RÉAMÉNAGEMENT DES COMPÉTENCE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.....	324
SECTION 1 : L'AMELIORATION DE LA COMPETENCE D'ATTRIBUTION DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.....	326
§1 : Des solutions adaptées au conflit de compétences entre ordres juridictionnels.....	326
A. L'éclaircissement de la répartition des compétences.....	327
1. En matière de plan de sauvegarde de l'emploi.....	327
2. En matière de l'obligation de reclassement dans le cadre d'un licenciement économique.....	331
B. La question de la dualité et de la pluralité de juridictions comme solution aux dispersions de compétence ?.....	335
§2 : Accélérer le traitement du contentieux individuel du travail.....	338
A. La définition de la question préjudicielle.....	339
B. L'efficacité ou l'inefficacité du mécanisme de la question préjudicielle ?.....	340
SECTION II : L'AMELIORATION DE LA COMPETENCE TERRITORIALE DE LA JURIDICTION DU TRAVAIL.....	347
§1 : Un état des lieux du contentieux du travail.....	348
A. La dispersion territoriale du contentieux du travail.....	348
1. La dispersion du contentieux en droit français.....	348
2. La dispersion du contentieux en droit marocain.....	350
B. La défaillance des techniques de connexité et de litispendance.....	351
1. La notion de connexité.....	351
2. Le recours à la technique de connexité peut-il apporter des solutions ?.....	352

§2 : La rationalisation des actions issues des contentieux dits « sériels »	356
A. La possibilité de regrouper les contentieux dits « mixtes »	356
1. Le principe de la jonction d'instance.	357
2. L'action de groupe comme solution au problème de contentieux dits « sériels ».	358
a. <i>Vers une généralisation de l'action de groupe en droit du travail français.</i>	358
i. Le cadre juridique actuel de l'action de groupe.	359
ii. Les perspectives d'extension de l'action de groupe en droit du travail français.....	361
b. <i>L'instauration de l'action de groupe en droit du travail marocain.</i>	362
B. Introduire une procédure de demande d'avis à la chambre sociale de la Cour de cassation pour l'interprétation des conventions collectives.	364
1. Le mécanisme de la procédure de demande d'avis.	366
2. Le recours à la demande d'avis dans les contentieux individuels du travail.	367
a. <i>Le recours de la demande d'avis en droit du travail français.</i>	367
b. <i>L'instauration de la procédure de demande d'avis en droit du travail marocain.</i>	370
CONCLUSION DU SECOND CHAPITRE	372
CONCLUSIONS DU PREMIER TITRE	374
TITRE II : UN REAMENAGEMENT DE LA PROCEDURE SPECIFIQUE A LA JURIDICTION DU TRAVAIL -----	377
CHAPITRE I : UNE RESTRUCTURATION DES REGLES PROCEDURALES APPLICABLES DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL -----	379
SECTION I : UNE SIMPLIFICATION DES REGLES INTRODUCTIVES D'INSTANCE.....	380
§1 : La simplification des mesures relatives à la saisine.	380
A. Revoir les délais de prescription en matière juridictionnelle.	380
1. Une harmonisation de la durée légale de prescription.	381
a. <i>La prescription en droit du travail français.</i>	382
b. <i>La prescription en droit du travail marocain.</i>	384
2. Vers un assouplissement des règles de prescription.	386
a. <i>Un assouplissement des délais de prescription par le législateur français.</i>	386
b. <i>Vers une harmonisation des règles du C.O.C. avec les règles du Code du travail.</i>	388
B. La simplification des modalités de saisine.	390
1. Les mécanismes mis en place par le législateur français en matière prud'homale.	391
2. Les mécanismes mis en place par le législateur marocain pour faciliter la saisine.	392
§ 2 : La simplification des règles de comparution et d'assistance des parties.....	394
A. La transformation du régime de comparution des parties.	394
1. La modification des règles de comparution en droit du travail français.	395
2. La rectification des règles de comparution en droit du travail marocain.	396
B. L'évolution de l'assistance et de la représentation.	397
2. La transmutation de la représentation et l'assistance en matière prud'homale.	398
3. L'amélioration de la représentation et de l'assistance en droit du travail marocain.	399
SECTION II : LE REAJUSTEMENT DU DEROULEMENT DE LA PROCEDURE DEVANT LA JURIDICTION DU TRAVAIL	402
§ 1 : Une procédure de conciliation plus efficace	403
A. Améliorer le fonctionnement du bureau de conciliation.	404
1. Le renforcement du pouvoir juridictionnel du bureau de conciliation.	404

a.	<i>Le pouvoir juridictionnel en droit du travail français</i>	405
b.	<i>Le pouvoir juridictionnel en droit du travail marocain</i>	406
2.	La formation des juges du travail en matière de techniques de conciliation	407
a.	<i>Des conseillers prud'hommes formés en matière de conciliation</i>	408
b.	<i>Des juges du travail et des assesseurs sociaux formés à la conciliation</i>	409
B.	Réaffirmer le caractère obligatoire de la conciliation	410
1.	Une conciliation obligatoire avec comparution obligatoire des parties	411
a.	<i>Une conciliation avec comparution obligatoire des parties en matière prud'homale</i>	411
b.	<i>En droit du travail marocain</i>	412
2.	Une conciliation plus attractive financièrement	414
§ 2 :	Améliorer le fonctionnement du bureau de jugement	415
A.	La place du juge du travail dans le bureau de jugement	416
1.	Assurer les moyens nécessaires au bon fonctionnement de la juridiction du travail	416
a.	<i>Un accroissement de budget</i>	416
i.	<i>Dans le système judiciaire français</i>	417
ii.	<i>Dans le système judiciaire marocain</i>	417
b.	<i>Un nombre de personnels approprié à la cadence du contentieux</i>	418
i.	<i>Devant le conseil de prud'hommes</i>	418
ii.	<i>Devant la chambre sociale du tribunal de première instance marocaine</i>	420
2.	Accorder plus d'attention à la juridiction du travail	421
a.	<i>Renforcer le sentiment d'appartenance à la famille judiciaire</i>	421
b.	<i>Réaffirmer la place de la juridiction du travail par rapport aux autres juridictions</i>	422
B.	La simplification des procédures devant le bureau de jugement	424
1.	Une procédure de mise en état bien structurée	424
a.	<i>La mise en état en matière prud'homale</i>	424
b.	<i>La mise en état en matière du droit du travail marocain</i>	426
2.	La facilitation des échanges entre les parties	427
a.	<i>La simplification des échanges en matière prud'homale</i>	428
b.	<i>Faciliter les échanges en matière de droit du travail marocain</i>	429
	CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE	431

CHAPITRE II : LA VALORISATION DES JUGEMENTS ET LA MODERNISATION DES VOIES

DE RECOURS.-----435

SECTION I : LA VALORISATION DES DECISIONS PRISES PAR LA JURIDICTION DU TRAVAIL437

§1 :	La mise en place d'une méthodologie d'élaboration des jugements	437
A.	L'organisation des audiences tenues devant la juridiction du travail.....	438
1.	Une organisation du temps consacré aux audiences en matière de conflit du travail	438
a.	<i>Un temps suffisant au déroulement des audiences prud'homales</i>	438
b.	<i>Accorder plus de temps aux audiences en matière de conflit du travail marocain</i>	440
2.	Éviter le dépôt tardif des pièces et des conclusions	441
a.	<i>Les comportements dilatoires de la procédure de jugement en matière prud'homale</i>	442
b.	<i>Le dépôt tardif des pièces et des conclusions en matière de conflit du travail marocain</i>	444
B.	Réduire les délais de la procédure des délibérés et de la mise à disposition	446
1.	Revoir les délais consacrés aux délibérés	446
a.	<i>Réduire les délais des délibérés en matière prud'homale</i>	446
b.	<i>Raccourcir les délais des délibérés en matière de conflit du travail marocain</i>	447

2.	Le renforcement du mécanisme de mise à disposition des jugements.	449
a.	<i>Le mécanisme de mise à disposition dans la pratique prud'homale.</i>	449
b.	<i>La mise à disposition des jugements en droit du travail marocain.</i>	450
§ 2 :	Faciliter la procédure de notification et d'exécution des jugements.	451
A.	Un régime simplifié de notification des jugements en matière de conflits individuels du travail.	451
1.	La facilitation de la notification des décisions en matière prud'homale.	452
2.	La simplification de la notification des jugements rendus la juridiction du travail marocaine. 453	
B.	La simplification de l'exécution des jugements prononcés en premier ressort.	454
1.	Un régime spécial pour l'exécution des jugements prud'homaux	455
2.	Le renforcement de la procédure d'exécution des jugements en droit du travail marocain 457	
SECTION II : LA NECESSITE D'UNE MODERNISATION DES VOIES DE RECOURS DEVANT LA		
JURIDICTION DU TRAVAIL.		
		460
§ 1 :	L'amélioration de l'exercice de la voie d'appel à l'encontre des décisions prononcées au premier degré.	460
A.	Des mesures favorables à la modernisation de la voie d'appel en matière sociale.	462
1.	La conception de l'appel : voie de réformation ou d'achèvement ?	462
a.	<i>La conception de l'appel adoptée par le législateur français en matière prud'homale.</i>	463
b.	<i>L'appel en matière sociale marocaine, voie d'achèvement ou de rattrapage</i>	465
2.	La mobilisation de moyens humains et matériels nécessaires au bon fonctionnement de la chambre sociale de la cour d'appel.	467
a.	<i>La mobilisation de moyens humains et matériels en appel en matière prud'homale</i>	467
b.	<i>Propositions d'amélioration du fonctionnement de la chambre sociale de la cour d'appel marocaine</i>	469
B.	Revoir les règles procédurales relatives à l'exercice de la voie d'appel	470
1.	Une procédure spécifique aux contentieux individuels du travail	471
a.	<i>Une facilitation de la procédure d'appel en matière prud'homale</i>	471
b.	<i>Une procédure d'appel simplifiée en matière du droit du travail marocain</i>	472
2.	Un système de communication dématérialisé et simplifié	474
a.	<i>L'amélioration du système de communication en matière prud'homale</i>	475
b.	<i>La numérisation du système judiciaire marocain implique une amélioration de système de communication en matière sociale</i>	476
§ 2 :	L'amélioration de l'exercice des voies de recours devant la chambre sociale de la Cour de cassation.....	478
A.	Des changements sans bouleversement des règles procédurales actuelles en matière sociale.....	478
1.	Les moyens pour faciliter l'accès à la chambre sociale de la Cour de cassation	479
a.	<i>Revoir le taux de ressort de pourvoi en cassation en droit du travail français</i>	479
b.	<i>La revalorisation du taux de ressort du pourvoi en cassation en droit du travail marocain</i>	481
2.	La procédure de non-admission : une technique de filtrage avec modération	482
a.	<i>Une utilisation modérée de la technique de non-admission en matière prud'homale</i>	482
i.	Définition de la procédure de non-admission	482
ii.	Pourquoi l'introduction d'une telle procédure devant la chambre sociale de la Cour de cassation ?.....	484
b.	<i>L'instauration d'une telle technique en droit du travail marocain est-elle nécessaire ?</i>	486
B.	Un recours en cassation spécifique en matière sociale.....	488
1.	Une représentation obligatoire à alléger : pour une égalité des armes devant la justice	488
a.	<i>Une représentation allégée devant la chambre sociale de la Cour de cassation</i>	488

<i>b. Un système de représentation spécifique en matière de conflit du travail marocain.....</i>	491
2. Des règles procédurales à simplifier et à adapter aux contentieux du travail.....	492
<i>a. La simplification des règles procédurales devant la chambre sociale de la Cour de cassation française</i>	<i>493</i>
<i>b. La facilitation des règles applicables devant la chambre sociale de la Cour de cassation marocaine</i>	<i>495</i>
CONCLUSION DU SECOND CHAPITRE	497
CONCLUSION DU SECOND TITRE	500
CONCLUSION DE LA SECONDE PARTIE	503
CONCLUSION GÉNÉRALE-----	505
BIBLIOGRAPHIE -----	515
INDEX ALPHABÉTIQUE-----	568
TABLE DES MATIÈRES-----	571

Résumé : « *Le contentieux individuel de travail : étude de droit comparé franco-marocain* »

Le conseil de prud'hommes est une juridiction paritaire qui a pour essence de concilier les parties. Cette juridiction est souvent décriée pour sa lenteur et la compétence insuffisante de ses juges, l'échec de la conciliation, le taux élevé d'appel, l'éclatement du contentieux. L'étude comparative a révélé que ces problématiques ne concernent pas uniquement cette institution, mais également la chambre sociale du Tribunal de première instance marocain. Cette juridiction échevinale procède elle aussi à la conciliation. Les mêmes griefs peuvent être formulés à son encontre, notamment l'échec de la conciliation, la non-spécialisation de ses juges, le taux élevé d'appel, la lenteur de la procédure, l'éclatement du contentieux.

La thèse propose d'examiner des solutions adaptées à chaque juridiction sans apporter de changement radical. L'idée d'un projet de création d'un ordre juridictionnel autonome est irréalisable. Par ailleurs, la consolidation des juridictions du travail actuelles est la solution la plus raisonnable dans les deux systèmes, notamment par la formation et la spécialisation des juges, par l'allègement des tâches des greffiers et la revalorisation de leur rémunération et indemnisation. Il est également proposé de créer une école nationale de formation des greffiers au Maroc. Le recours au MARD est une solution pertinente face à l'encombrement des juridictions du travail en France et au Maroc. Le renforcement de la conciliation administrative devant l'inspecteur du travail en droit marocain est par ailleurs indispensable pour l'allègement de la juridiction du travail marocaine.

L'étude comparative a également révélé qu'il n'y a pas de solutions archétypiques pour résoudre la problématique d'éclatement du contentieux, mais cela n'empêche pas de recourir à d'autres moyens pour le limiter comme la création de blocs de compétence à l'instar de récentes réformes, le recours à la question préjudicielle, à l'action de groupe, ou encore au mécanisme de demande d'avis. Les règles procédurales doivent être également améliorées et les délais de prescriptions unifiés comme c'est le cas en droit marocain. Ces mêmes délais doivent laisser suffisamment de temps aux justiciables pour pouvoir saisir le tribunal. Les règles de comparution et d'assistance doivent être allégées. En outre, il faut revoir les règles de prononciation et d'exécution des jugements en matière prud'homale comme en matière de conflits du travail marocains, en accordant plus de temps aux audiences, en réduisant les délais de procédure des délibérés et en renforçant le mécanisme de la mise en l'état. Par ailleurs, l'amélioration de l'exercice des voies de recours, notamment pour les deux degrés de juridiction en droit français et marocain, est indispensable pour garantir le droit d'accès au juge d'appel et de cassation. L'amélioration de la justice sociale ne pourrait être réalisée sans allouer aux juridictions du travail en France et au Maroc des moyens budgétaires, humains, matériels suffisants pour les rendre plus fonctionnelles.

Mots clés : conseil de prud'hommes — contentieux individuel du travail — juge du travail — répartition de compétences — question préjudicielle — action de groupe — mise en l'état — paritarisme - échevinage - conciliation.

Unité de recherche, COMPTRASEC, UMR 5114-CNRS-Université de Bordeaux.

Abstract : « *Individual labour litigation: a study of Franco-Moroccan comparative law* ».

The industrial tribunal is a joint jurisdiction whose essence is to conciliate the parties. This jurisdiction is often criticized for its slowness and the insufficient competence of its judges, the failure of conciliation, the high rate of appeal, the splitting of the litigation. The comparative study revealed that these problems do not only concern this institution, but also the social chamber of the Moroccan Court of First Instance. This court of first instance also conducts conciliation. The same complaints can be made about it, including the failure of conciliation, the non-specialisation of its judges, the high rate of appeals, the slowness of the procedure and the fragmentation of the litigation.

The thesis proposes to examine solutions adapted to each jurisdiction without making radical changes. The idea of a project to create an autonomous judicial order is not feasible. On the other hand, the consolidation of the current labour courts is the most reasonable solution in both systems, in particular by training and specialising judges, reducing the tasks of court clerks and improving their remuneration and compensation. It is also proposed to create a national training school for court clerks in Morocco. The use of ARD is a relevant solution to the congestion of labour courts in France and Morocco. The reinforcement of administrative conciliation before the labour inspector in Moroccan law is also essential for the lightening of the Moroccan labour jurisdiction.

The comparative study also revealed that there are no archetypal solutions to solve the problem of the fragmentation of litigation, but this does not prevent the use of other means to limit it, such as the creation of blocks of jurisdiction following the example of recent reforms, the use of the preliminary question, the group action, or the mechanism of request for opinion. Procedural rules must also be improved and limitation periods unified as is the case in Moroccan law. These same time limits must allow sufficient time for litigants to be able to bring a case before the court. The rules of appearance and assistance must be lightened. In addition, the rules on the pronouncement and enforcement of judgments in labour matters, as in Moroccan labour disputes, must be reviewed, by allowing more time for hearings, reducing the procedural time limits for deliberations and reinforcing the mechanism of the *mise en l'état*. Furthermore, the improvement of the exercise of remedies, in particular for the two levels of jurisdiction in French and Moroccan law, is essential to guarantee the right of access to the appeal and cassation judge. The improvement of social justice could not be achieved without allocating sufficient budgetary, human and material resources to the labour courts in France and Morocco to make them more functional.

Key words: Labour jurisdictions - individual labour litigation - labour judge - distribution of competences - preliminary question – class action – pre-trial procedure - paritarism - Aldermen's jurisdictions - conciliation.

Research unit, COMPTRASEC, UMR 5114-CNRS-University of Bordeaux.