



N°/AEO

0157

La Mission Permanente du Royaume du Maroc auprès de l'Office des Nations Unies et des autres Organisations internationales à Genève présente ses compliments au Haut-Commissariat des droits de l'Homme – Service des procédures spéciales et, se référant à sa correspondance en date du 24 novembre 2025, a l'honneur de lui faire parvenir, ci-joint, les observations des Autorités marocaines au sujet de la communication conjointe enregistrée sous la référence OL MAR 7/2025 concernant la loi organique n°97.15 régissant les conditions et modalités d'exercice du droit de grève adoptée le 5 février 2025 par le Parlement marocain.

La Mission Permanente du Royaume du Maroc auprès de l'Office des Nations Unies et des autres Organisations internationales à Genève saisit cette occasion pour renouveler au Haut-Commissariat des droits de l'Homme – Service des procédures spéciales les expressions de sa parfaite considération.

Genève, le 23 janvier 2026



**Haut-Commissariat des droits de l'Homme – Service des procédures spéciales
Genève**

ohchr-registry@un.org

ohchr-spbquickresponsedesk@un.org

Réponse des autorités marocaines à la communication conjointe

OL MAR 7/2025

Faisant suite à la note verbale du 24 novembre 2025 adressée par le Haut-Commissariat aux droits de l'Homme, transmettant aux autorités marocaines la communication conjointe (Réf : OL MAR 7/2025) émanant de trois Procédures spéciales¹, et portant sur la loi organique n° 97.15 régissant les conditions et modalités d'exercice du droit de grève, les autorités marocaines tiennent à apporter leurs éclaircissements, ci-après :

I. Observations générales :

1. À titre liminaire, les autorités marocaines tiennent à souligner que l'engagement irréversible du Royaume du Maroc en faveur des droits de l'homme s'illustre au niveau national par des réformes structurantes et des initiatives audacieuses et novatrices visant à consolider les droits et libertés fondamentaux et à construire une société marocaine démocratique et moderniste respectueuse des droits de l'homme.
2. Dans cet esprit, le Maroc s'est engagé dans une dynamique durable et un processus de refonte de son cadre législatif et institutionnel, visant à améliorer le fonctionnement des institutions, à renforcer l'état de droit, la démocratie et la bonne gouvernance, à protéger et promouvoir les droits de l'homme, en vue d'améliorer le quotidien des citoyens dans le cadre d'une approche inclusive et participative, et d'assurer l'harmonisation des lois nationales avec les normes internationales.
3. Dans le cadre de cette dynamique et dans le respect de ses obligations internationales, le Royaume du Maroc a accordé un intérêt particulier au droit de grève, le considérant comme un instrument fondamental pour renforcer la dignité ainsi que la participation citoyenne de tous les travailleurs, promouvoir le progrès social, garantir la stabilité, favoriser un développement inclusif. Il occupe une place essentielle en tant qu'expression légitime des travailleurs pour défendre leurs intérêts et participer activement au dialogue social. Elles considèrent ce droit comme un pilier et un vecteur de justice dans les relations professionnelles.
4. En effet, les autorités marocaines précisent qu'au Maroc, le droit de grève, consacré par plusieurs instruments internationaux auxquels le Maroc a adhéré ou ratifié, est reconnu comme un droit social fondamental. Ce droit est constitutionnellement consacré depuis la première Constitution du Royaume en 1962. Depuis lors, l'ensemble des constitutions successives ont garanti ce droit. La Constitution de 2011, réputée être une charte des droits et libertés fondamentaux, a réaffirmé cette garantie en inscrivant expressément dans son article 29 que « le droit de grève est garanti. Une loi organique fixe les conditions et les modalités de son exercice ».
5. La promulgation de la loi organique n° 97-15 fixant les conditions et les modalités d'exercice du droit de grève par le Dahir n° 1-25-34 du 17 ramadan 1446 (18 mars 2025), constitue une consécration normative majeure, qui scelle la garantie intangible d'un droit fondamental et marque un tournant historique dans la régulation du droit de grève au Maroc. Cette loi instaure un cadre juridique clair, qui protège les droits des travailleurs tout en tenant compte des besoins des employeurs et des citoyens. Elle établit ainsi un équilibre entre le droit de grève, la liberté du travail et les droits de la société. Et bien qu'une loi organique fixant les conditions et les modalités d'exercice du droit de grève soit une disposition constitutionnelle, sa concrétisation a été rendue possible grâce à l'engagement des parties concernées, formalisé dans deux accords sociaux tripartites conclus les 30 avril 2022 et 29 avril 2024, entre le gouvernement, les syndicats les plus représentatifs et les organisations professionnelles des employeurs, représentées par la Confédération Générale des

¹ Le Groupe de travail sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales, la Rapporteuse spéciale sur le Droit de réunion pacifique et la liberté d'association et le Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles.

Entreprises du Maroc (CGEM) et la Confédération Marocaine de l'Agriculture et du Développement Rural (COMADER).

6. Ce texte législatif, adopté après plus de soixante années d'attente, est le fruit de négociations longues, complexes et soutenues, ayant duré plus de quatorze mois avec les organisations syndicales les plus représentatives, les représentants des employeurs et les départements ministériels concernés (plus de soixante-dix réunions). La consultation a été élargie au Conseil Économique, Social et Environnemental², ainsi qu'au Conseil National des Droits de l'Homme³, qui ont rendu leurs avis sur le projet de loi. Et lors de sa discussion au sein du Parlement, le projet de la loi organique n°97-15 a fait l'objet de remaniements substantiels et d'amendements profonds et radicaux, proposés par les représentants de la Nation et le gouvernement, modifiant de manière significative sa structure formelle et son contenu de fond.

7. Entrée en vigueur le 24 septembre 2025, soit six mois après sa publication au Bulletin officiel et à l'issue de l'ensemble de son processus législatif, la loi organique n° 97-15 fixant les conditions et les modalités d'exercice du droit de grève, constitue désormais le cadre normatif de référence en matière d'encadrement du droit de grève au Maroc.

8. Les autorités marocaines tiennent à présenter ci-après, leurs commentaires détaillés qui seront articulés autour des cinq questions soulevées dans la communication conjointe.

II. Commentaires des autorités marocaines, concernant les cinq questions soulevées par les Procédures spéciales dans la communication conjointe

▪ Première question

« Veuillez nous fournir toute information ou tout commentaire complémentaire en relation avec les observations susmentionnées ».

9. En réponse aux préoccupations exprimées par les procédures spéciales concernant les restrictions disproportionnées que cette loi pourrait imposer à la liberté de réunion, au droit de grève ainsi qu'à la liberté personnelle des citoyens marocains en violation des normes internationales en la matière, les autorités marocaines tiennent à souligner que la loi organique n° 97-15, qui fixe les conditions et modalités d'exercice du droit de grève, ne saurait imposer de telles restrictions. Cette loi a été adoptée conformément au deuxième alinéa de l'article 29 de la Constitution du Maroc, qui consacre expressément le droit de grève en tant que droit constitutionnel. Étant une loi organique, son adoption était soumise à un contrôle préalable de constitutionnalité. Il était donc impératif de soumettre le texte à la Cour Constitutionnelle afin qu'elle se prononce sur sa conformité à la Constitution. Celle-ci a rendu sa décision en déclarant la loi conforme à la Constitution du Royaume⁴, tout en attirant l'attention sur la nécessité d'une vigilance particulière à observer, notamment en ce qui concerne les deux décrets d'application, qui ne doivent en aucun cas ajouter de nouvelles conditions ou restrictions susceptibles de porter atteinte à l'exercice de ce droit fondamental.

9. Dans ce sens, il convient de préciser que le préambule de la Constitution marocaine stipule que : « L'Etat s'engage à accorder aux conventions internationales dûment ratifiées par lui, dans le cadre des dispositions de la Constitution et des lois du Royaume, dans le respect de son identité nationale

² <https://www.cese.ma/docs/projet-de-loi-organique-n-97-15-fixant-les-conditions-et-les-modalites-dexercice-du-droit-de-greve/>

³ <https://cndh.ma/fr/mdhkr-hwl-mshrw-alqanwn-altzmy-rqm-9715-bthdyd-shrwt-wkyfyat-mmars-hq-aladrab>

⁴ <https://www.cour-constitutionnelle.ma/Decision?id=2115>

immuable, et dès la publication de ces conventions, la primauté sur le droit interne du pays, et harmoniser en conséquence les dispositions pertinentes de sa législation nationale ». Il en découle qu'aucune loi interne ne peut contredire les conventions internationales ratifiées par le Maroc, conformément aux dispositions de la Constitution.

10. Les procédures spéciales soutiennent que 81 % des travailleurs agricoles en zone rurale ne bénéficient pas de contrats de travail formels ni de garanties juridiques. En conséquence, ils ne sont pas déclarés à la Caisse nationale de Sécurité sociale, ce qui les prive de couverture sociale, de protection contre les accidents du travail et de droits à la retraite. De plus, 75 % d'entre eux ne sont pas syndiqués. Elles indiquent également qu'en imposant des conditions strictes au droit de grève, notamment des délais légaux pouvant aller jusqu'à 45 jours pour l'appel à la grève (article 13) et l'exigence que cet appel soit formulé par une organisation syndicale représentative ou par un comité de grève (article 11), la loi organique n° 97-15 entrave toute possibilité de grève spontanée et impose des obstacles procéduraux à une population vulnérable, souvent isolée et mal informée. Cela pourrait constituer une restriction disproportionnée au droit de grève tel que consacré à l'article 8 lettre d du PIDESC ainsi qu'une violation de l'interdiction de la discrimination envers les paysans et les travailleurs ruraux au sens de l'article 3 de l'UNDROP. En réponse à ces préoccupations, les autorités marocaines souhaitent éclairer, préalablement, les procédures spéciales sur les points suivants :

- Aucun formalisme contractuel n'est exigé par le Code du travail pour les salariés agricoles en zone rurale afin de bénéficier des garanties juridiques prévues par la législation sociale, et des déclarations des salaires auprès de la Caisse nationale de la Sécurité sociale.
- Le taux d'adhésion syndicale des travailleurs agricoles en zone rurale cité dans la communication OL MAR 7/2025 et qui s'élève à 25% reflète le respect du principe de la liberté syndicale encadré par les conventions internationales du travail pertinentes qui donnent aux travailleurs le droit de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'y affilier (la constitution ou l'adhésion à un syndicat n'est pas une obligation, mais un choix individuel du travailleur).

11. De surcroît, en ce qui concerne les procédures prévues par la loi organique n° 97-15, notamment les délais mentionnés se rapportant à l'article 13, lesquels concernent les délais de négociation en cas de dossier revendicatif et les délais de conciliation en cas de questions controversées, il importe de souligner que le Comité de la liberté syndicale de l'OIT admet « l'obligation de recourir avant de déclencher la grève aux procédures de conciliation, de médiation ou d'arbitrage (volontaire), dans la mesure où il s'agit de procédures appropriées, impartiales et rapides, auxquelles les intéressés peuvent participer à toutes les étapes ». Cette même position est adoptée par la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT qui précise que : « la législation d'un grand nombre de pays dispose que les procédures de conciliation et de médiation doivent être épuisées avant le déclenchement de la grève. Ces dispositions sont compatibles dans leur esprit avec l'article 4 de la convention n° 98, qui encourage le développement et l'utilisation les plus larges des procédures de négociation volontaire des conventions collectives. Ces procédures doivent cependant avoir pour seule finalité de faciliter la négociation, elles ne devraient donc pas être si complexes ou entraîner des délais si longs qu'une grève licite devienne impossible en pratique ou soit privée de toute efficacité ». Il convient également de rappeler que, selon l'alinéa 4 de la recommandation n° 92 de l'OIT sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, si un conflit a été soumis à une procédure de conciliation avec le consentement de toutes les parties intéressées, celles-ci devraient être encouragées à s'abstenir de grèves et de lock-out pendant que la conciliation est en cours.

12. En outre, en ce qui concerne le délai de 45 jours de négociation évoqué par les procédures spéciales, il est important de préciser qu'il ne s'applique pas aux travailleurs agricoles en zone rurale,

qui sont soumis à un délai de 15 jours de négociation en cas de dossier revendicatif, ainsi qu'à un délai de 7 jours pour la conciliation en cas de questions controversées (les notions de dossier revendicatif et de questions controversées étant définies respectivement aux points j et k de l'article 3 de la loi n° 97-15). Après l'expiration de ces délais, et si aucun accord n'est atteint, la grève peut être déclenchée à tout moment, conformément aux conditions et modalités prévues par la loi organique et les textes réglementaires y afférents, dans un délai d'un an à compter de l'expiration des délais susmentionnés. Cela permet donc la possibilité de grèves spontanées et inattendues durant cette période. Cependant, en cas de danger imminent menaçant la santé et la sécurité des travailleurs, l'appel à la grève peut intervenir immédiatement, dès que l'existence de ce danger est avérée et que l'employeur ne respecte pas les mesures nécessaires pour y remédier ou y mettre fin, conformément à la législation en vigueur.

13. D'autre part, il convient de souligner que le choix de réserver l'appel à la grève à une organisation syndicale respecte parfaitement les principes de l'OIT en la matière. À cet égard, le Comité de la liberté syndicale précise « qu'il ne semble pas que réserver le droit de déclencher une grève aux seules organisations syndicales soit incompatible avec les normes de la convention n° 87 ».

14. Quant au comité de grève au niveau de l'entreprise ou de l'établissement prévu par la loi n°97-15, il constitue l'outil le mieux adapté permettant, selon le cas, aux salariés des entreprises privées sans appartenance syndicale ou ne disposant pas d'un syndicat plus représentatif au sein de l'entreprise, de faire appel à la grève par un organisme élu par eux-mêmes. Une fois constitué, le comité de grève devient la partie appelant à la grève, au même titre que les organisations syndicales.

15. En ce qui concerne le rapport du Rapporteur spécial sur la liberté de réunion et d'association (A/HRC/53/38/Add.3), qui précise que « le droit de grève n'est pas suffisamment reconnu à travers le monde, tant pour les travailleurs de l'économie formelle que pour ceux de l'économie informelle », il convient de rappeler que le droit de grève au Maroc est un droit constitutionnel. La loi n° 97-15 n'établit que les conditions et modalités de son exercice. À cet égard, l'article 4 de cette même loi, relatif à son champ d'application, inclut tous les travailleurs de l'économie formelle et informelle ainsi que les professionnels, considérant ainsi l'ensemble des personnes ayant le droit d'exercer la grève, sans aucune restriction à caractère discriminatoire. De plus, il est important de souligner que cette loi ne contient aucun article ou disposition interdisant certaines grèves, contrairement à de nombreuses législations comparées. La définition de la grève stipulée à l'article 2 élargit également le spectre des grèves légales, en incluant des grèves de solidarité et des grèves politiques, telles qu'elles sont admises par l'Organisation internationale du travail (OIT).

16. Quant aux inquiétudes soulevées par les procédures spéciales concernant le seuil de participation et d'approbation collective prévus par l'article 12 de la loi organique 97.15, les autorités marocaines tiennent à relever que le comité de la liberté syndicale admet « le principe selon lequel les législations consacrent l'obligation d'avoir l'accord d'une certaine majorité de travailleurs pour déclencher la grève et d'atteindre un certain quorum », principe qui est également reconnu au sein du syndicat. Cette position est partagée par la commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, laquelle a constaté que « l'exigence de subordonner l'exercice du droit de grève à l'approbation préalable d'un certain pourcentage des travailleurs par de nombreuses législations ne pose pas en principe de problème par rapport à la convention n°87 ». Toutefois, ces deux organes de l'OIT soulignent que le mode de scrutin, ainsi que les exigences relatives au quorum et à la majorité requis, ne doivent pas avoir pour effet de rendre l'exercice du droit de grève, en pratique, très difficile, voire impossible, notamment lorsque sont exigées des proportions élevées telles que la moitié, la majorité et les deux tiers des travailleurs.

17. S'agissant du cas du Maroc, les exigences relatives au seuil de participation et à l'approbation collective ne s'appliquent pas en présence d'une organisation syndicale représentative au sens du Code du travail, mais uniquement au comité de grève institué au sein des entreprises et établissements

privés. D'ailleurs, le principe d'instituer un comité de grève par la loi vise en premier lieu à remédier aux situations où l'absence d'un syndicat suffisamment représentatif au sein de l'entreprise peut constituer un obstacle pour les salariés dans l'exercice de leurs droits, notamment celui de faire grève. À cet égard, les seuils du quorum (35 %) et de prise de décision (25 %), stipulés par l'article 12 de la loi n° 97-15, ne représentent ni la moitié, ni la majorité absolue, ni les deux tiers de l'effectif des salariés. Ils se situent, en principe, dans les normes acceptées par les organes de contrôle de l'OIT. Concernant la difficulté de réunir un quorum par corps ou par catégorie professionnelle, il convient de signaler que la loi sur la grève prévoit également un mécanisme de décision à l'échelle de l'établissement, et non uniquement à l'échelle de l'entreprise dans son ensemble.

18. Il convient d'ajouter qu'aux termes du premier alinéa de l'article 29 de la Constitution du Royaume « Sont garanties les libertés de réunion, de rassemblement, de manifestation pacifique, d'association et d'appartenance syndicale et politique. La loi fixe les conditions d'exercice de ces libertés ». De plus, tant le dahir n° 1-57-119 du 16 juillet 1957 relatif aux syndicats professionnels dans le secteur public que le Livre III du Code du travail, dont le premier chapitre concerne les syndicats professionnels du secteur privé, garantissent aux femmes les mêmes droits que ceux accordés aux hommes en matière de droit syndical. Cette égalité s'étend également au droit d'association et à la négociation collective.

19. En réponse aux craintes exprimées par les procédures spéciales portant sur les sanctions et l'encadrement des grèves illégales, les autorités marocaines précisent que la loi n° 97-15 n'exige aucune autorisation préalable pour exercer le droit de grève, et la raison derrière l'instauration d'un chapitre portant sur les sanctions est de garantir le respect des dispositions de ladite loi en matière de conditions et modalités d'exercice du droit de grève. Le chapitre III de cette loi ne prévoit aucune sanction privative de liberté, contrairement à certaines législations comparées. Seuls deux articles prévoient toutefois des sanctions infligées aux personnes grévistes à cet effet :

- L'article 23 qui se rapporte à une sanction (non pénale) en cas d'absence non justifiée pour participation à une grève illicite.
- L'article 27, qui sanctionne par amende comprise entre 1.200 et 8.000 Dirhams l'entrave à la liberté du travail, qui est une liberté fondamentale, le refus d'exécution du service minimum dans les services vitaux qui font partie des droits de la société, ainsi que le refus d'exécution des activités nécessaires pour préserver l'entreprise en évitant notamment la destruction des biens, équipements, engins ou marchandises et matières premières sur le lieu de travail, et en assurant la santé et la sécurité professionnelle.

20. Par ailleurs, l'article 29 de la loi susmentionnée stipule que : « La contrainte par corps n'est pas applicable aux actes prévus au présent chapitre en cas d'incapacité de paiement constatée par les moyens prévus par la loi ». Cela dit, toute sanction pécuniaire ne ferait jamais l'objet de peine privative de liberté en cas d'insolvabilité.

21. En plus, et pour protéger et garantir l'exercice effectif du droit de grève, le législateur a prévu des sanctions à l'encontre de l'employeur, consistant en des amendes pouvant aller jusqu'à 200.000,00 Dirhams.

▪ Deuxième question

« Veuillez nous indiquer quelles sont les mesures envisagées pour éviter que la loi organique 97.15, dans son application, n'entraîne des conséquences discriminatoires à l'égard de certains groupes, notamment les femmes, les minorités ethniques et religieuses ainsi que les paysans et les travailleurs ruraux, en conformité avec le PIDESC, la CERD, la CEDEF et l'UNDROP. »

22. Les autorités marocaines rappellent que l'article premier de la loi organique n° 97-15 établit le droit de grève sur des principes fondamentaux, dont la non-discrimination et le respect des

législations du travail. L'exercice de ce droit est conforme aux normes internationales et aux droits énoncés dans la Constitution, qui engage le Royaume à :

- Bannir toute forme de discrimination, quelle qu'en soit la nature (Préambule de la Constitution) ;
- Garantir l'égalité des droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels entre hommes et femmes (Article 19) ;
- Élaborer des politiques publiques pour soutenir les personnes et catégories à besoins spécifiques, en prévenant la vulnérabilité, notamment des femmes, des mères, des enfants et des personnes âgées.

23. Dans le même sens, les autorités tiennent à rappeler que le champ d'application de la loi organique n°97-15, tel qu'énoncé par son article 4, concerne toute personne ayant la qualité de travailleur, professionnel ou travailleur domestique, lui permettant ainsi de bénéficier des dispositions de ladite loi et d'exercer le droit de grève sans aucune distinction ou discrimination, notamment à l'égard des femmes, des paysans et travailleurs ruraux, ainsi que des minorités ethniques et religieuses. En outre, les définitions du travailleur et du professionnel, telles qu'indiquées à l'article 3 de la loi organique n°97-15, concrétisent ce principe de non-discrimination, notamment vu qu'elles ne mentionnent aucun critère discriminatoire.

24. Par ailleurs, l'application de la loi organique n° 97-15 est assortie de garanties effectives visant à prévenir toute sanction ou tout licenciement abusif susceptibles d'affecter de manière disproportionnée certains groupes vulnérables, ainsi que de mécanismes de recours accessibles et effectifs, en harmonie avec le PIDESC et la CERD. L'esprit de cette loi assure la protection des grévistes notamment à travers son article 9 qui interdit toute mesure discriminatoire à l'encontre des travailleurs en raison de l'exercice du droit de grève, et qui précise que toute grève exercée conformément aux dispositions de ladite loi organique ne constitue pas un motif valable de prise de sanctions disciplinaires ou de licenciement à l'encontre des travailleurs grévistes, en garantissant ainsi une immunité contre les sanctions disciplinaires et contre toute mesure à caractère discriminatoire, sous réserve du respect de l'obligation de garantir un service minimum dans les secteurs vitaux et assurer les activités nécessaires pour préserver l'entreprise. Parallèlement, afin de garantir l'effectivité de ce droit fondamental, le chapitre III de la même loi (articles 24, 25 et 26) prévoit des sanctions financières dissuasives sous forme d'amende à l'encontre de toute entrave abusive à l'exercice du droit de grève (de 50.000,00 à 100.000,00 dirhams), de toute tentative de remplacement des travailleurs grévistes par d'autres travailleurs ou toute autre personne qui, peuvent aller jusqu'à 200.000,00 dirhams. Cette même dernière sanction est infligée à l'employeur en cas de discrimination ou de prise de sanctions disciplinaires à l'encontre des grévistes pour l'exercice de grèves légales.

25. Le cadre de lutte contre la discrimination dans le milieu du travail au Maroc ne se limite pas au cadre juridique. Ainsi, les autorités marocaines soulignent qu'en plus des dispositions législatives précitées, la mise en place de dispositifs d'accompagnement appropriés est prévue afin de prendre en considération les spécificités des secteurs à forte représentation féminine ou rurale, souvent caractérisés par la précarité de l'emploi et une faible présence syndicale. L'objectif est de garantir l'effectivité du droit de grève sans exclusion de fait, conformément aux dispositions de la CEDEF et de l'UNDROP.

26. À cet effet, des campagnes de sensibilisation et des actions de formation sont initiées à destination des autorités administratives et judiciaires compétentes, ainsi que des partenaires sociaux. Ces actions portent notamment, sur les normes internationales relatives aux droits humains et à la non-discrimination. De même, des mécanismes de suivi de l'impact de la loi n° 97-15, ventilés par genre

et par secteur, seront mis en place afin d'assurer une interprétation et une application conformes de la loi et de prévenir toute pratique discriminatoire.

27. Les autorités marocaines relèvent également le rôle des organismes constitutionnels tels que le Conseil national des droits de l'homme, chargé de surveiller et de suivre les affaires de discrimination, ainsi que l'Instance de la parité et de la lutte contre toutes formes de discrimination (loi 79.14), destinée à protéger et promouvoir les droits humains.

▪ **Troisième question**

« Veuillez nous indiquer quels sont les moyens envisagés, en lien avec l'application de la loi organique 97.15, afin d'encourager et soutenir les paysans et les travailleurs ruraux dans leur droit de réunion pacifique et d'association, notamment le droit à se syndiquer et à négocier collectivement, en conformité avec l'obligation du Maroc en la matière au sens de l'article 9 alinéa 3 de l'UNDROP. »

28. Les autorités marocaines rappellent que la loi n° 97-15 prévoit un ensemble de mesures visant, notamment, la protection contre toute sanction ou mesure discriminatoire, la facilitation de la structuration syndicale et associative en milieu rural, la sensibilisation aux droits syndicaux et à la négociation collective, ainsi que l'accès effectif aux instances de dialogue social et à des mécanismes de suivi garantissant l'exercice effectif de ces droits, conformément à l'article 9, alinéa 3, de l'UNDROP.

29. La liberté syndicale est un principe fondamental à valeur constitutionnelle, consacré par l'ensemble des constitutions successives du Royaume du Maroc, et affirmé de manière explicite par la Constitution de 2011 dans son article 8. Cette consécration constitutionnelle garantit le droit de constituer des organisations syndicales, d'y adhérer librement et d'exercer l'action syndicale. La Constitution marocaine consacre également le droit de grève comme un droit constitutionnel, dont l'exercice est garanti aux catégories légalement habilitées, indépendamment de l'appartenance ou non à une organisation syndicale.

30. Le Code du travail marocain prévoit un ensemble de garanties visant à assurer la protection des travailleurs et l'effectivité de leurs droits syndicaux. À ce titre, il interdit toute atteinte aux libertés syndicales ainsi que toute forme de discrimination, notamment celle fondée sur l'affiliation syndicale, la race, le sexe, la religion ou l'origine sociale. Il assure ainsi une protection juridique contre toute mesure ou sanction résultant de l'exercice d'une activité syndicale ou associative. Le Code du travail consacre, également, la liberté de constitution et de gestion des syndicats, reconnaît leur capacité à défendre les intérêts collectifs et individuels de leurs membres ainsi qu'à constituer des unions syndicales et prévoit, à cette fin, des facilités au profit des représentants syndicaux, notamment l'octroi de permissions d'absence rémunérées.

31. Aussi, le cadre légal réaffirme les droits fondamentaux, notamment la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, conformément aux conventions internationales ratifiées par le Maroc. À cet effet, il institue des instances représentatives et consultatives associant les partenaires sociaux et les pouvoirs publics, met en place des mécanismes de représentation des salariés au sein des entreprises et consolide les dispositifs d'institutionnalisation du dialogue social. Dans ce sens, il importe de souligner que le dialogue social au Maroc est institutionnalisé via la signature de la Charte nationale pour l'institutionnalisation du dialogue social le 30 avril 2022 par le gouvernement, les syndicats les plus représentatifs et les organisations professionnelles, et qui a instauré une nouvelle architecture au dialogue social pilotée par le Gouvernement à travers la haute commission du dialogue social national présidée par le Chef du gouvernement et associant les secrétaires généraux des syndicats les plus représentatifs et le président de la Confédération Générale des Entreprises du Maroc. De cette haute commission découlent des commissions chargées de :

- Suivi de la mise en œuvre de l'institutionnalisation ;
- Libertés syndicales ;
- Secteur privé, des législations du travail et des litiges intransigeants.
- Secteur public ;

32. En outre, la Charte d'institutionnalisation du dialogue social fixe la périodicité du dialogue social national en deux rounds au minimum par an (avril et septembre). Cette régularité des réunions du dialogue social, considérée comme un nouvel engagement, a permis d'avoir des résultats concrets, notamment en matière d'amélioration des revenus. Ainsi, les deux accords sociaux tripartites signés entre le gouvernement et les partenaires sociaux représentatifs le 30 avril 2022 et le 29 avril 2024 ont abouti à une augmentation cumulée de 20% du salaire minimum légal dans les activités non agricoles (soit 594 dirhams du salaire mensuel brut) et de 25% du salaire minimum légal dans les activités agricoles (soit 540 dirhams du salaire mensuel brut). Par ailleurs, l'accord social de 2022 prévoit l'alignement du salaire minimum légal dans les activités agricoles sur son similaire dans les activités non agricoles à l'horizon 2028. Tous ces engagements précités, réalisés depuis 2022 ou en cours de réalisation durant 2026, sont caractérisés d'historiques au regard des augmentations antérieures du salaire minimum légal. Aujourd'hui, à travers l'institutionnalisation du dialogue social et les accords sociaux qui en découlent, on peut dire que les mécanismes pour traiter les différents sujets sociaux et les conflits sociaux de façon institutionnalisée avec des résultats tangibles existent et ils sont opérationnels.

33. Ajoutant que, l'une des mesures entérinées dans l'accord social tripartite de 2022 est la création d'un Observatoire national du dialogue social, qui est conçu comme un modèle de « nouvelle génération » ayant pour mission de renforcer les fondements de l'État social, de promouvoir la culture et les valeurs du dialogue, d'élargir le champ des propositions et de consolider les mécanismes de médiation proactive. En tant qu'instrument d'observation permanente, cet observatoire est chargé d'assumer des fonctions essentielles telles que la veille sociale, l'analyse régulière du climat économique et social, la production d'indicateurs sociaux et économiques pour soutenir les politiques publiques liées au travail et au dialogue social, ainsi que le développement de partenariats avec des institutions régionales et internationales partageant des objectifs similaires. Par ailleurs, la mise en place de l'Observatoire national du dialogue social est prévue pour ce semestre. Cet observatoire, qui ne sera pas un démembrement de l'autorité gouvernementale chargée du travail mais un Groupement d'Intérêt Public pour que les syndicats et les représentants des employeurs puissent y siéger avec les mêmes proportions, servira d'outil institutionnalisé de veille et de collecte des cas et de traitement des conflits sociaux dans un cadre tripartite.

34. De surcroît, il est prévu la mise en place d'une académie de formation dans le domaine du travail, de l'emploi, du climat social et des mécanismes de dialogue au niveau régional, ainsi que le suivi de la résolution des conflits sociaux.

35. Parallèlement, des sessions de formation de formateurs internes régionaux en matière de négociation collective ont été organisées, en collaboration avec le Bureau international du Travail. Cette initiative a permis de renforcer les capacités régionales à travers la mobilisation de ressources humaines qualifiées, œuvrant de manière continue à l'information, à la sensibilisation et à l'accompagnement des entreprises et des partenaires sociaux dans le processus de négociation collective, contribuant ainsi à l'ancrage durable d'une culture du dialogue social et à l'amélioration des relations professionnelles.

36. Dans ce même esprit de renforcement du dialogue social, le gouvernement marocain a inscrit la promotion de la liberté syndicale et de la négociation collective parmi les priorités de son programme d'action. Cet engagement s'est concrétisé par des consultations tripartites ayant conduit à l'élaboration et à la mise en œuvre du Plan national de promotion de la négociation collective au

niveau régional pour la période 2022-2026, visant à encourager la conclusion de conventions collectives de travail et à renforcer durablement le dialogue social.

37. Enfin, la valorisation du dialogue social sur les lieux de travail s'est traduite par la mise en place d'un Prix national des Conventions Collectives, conçu pour renforcer le droit conventionnel du travail en stimulant l'adoption de conventions collectives innovantes, adaptées aux évolutions du monde du travail et aux réalités des entreprises. Ce trophée distingue les conventions offrant des avantages supérieurs à ceux prévus par la législation sociale en vigueur, notamment des bénéfices sociaux renforcés pour les femmes et les personnes en situation de handicap, un large champ d'application, ainsi que des mesures favorisant la création et le maintien de l'emploi. Ces conventions promeuvent également les principes du travail décent et de la responsabilité sociale, et intègrent des mécanismes de règlement des différends ainsi que des conditions claires d'adhésion pour les parties non signataires.

▪ **Quatrième question**

« Veuillez nous indiquer quelles sont les mesures envisagées pour limiter le pouvoir discrétionnaire des autorités et du Chef de l'Etat en matière de restriction du droit de grève, conformément à l'avis du Comité d'Experts du Bureau International du Travail ; soit que de telles restrictions ne soient autorisées qu'en cas de crise nationale grave, pour une durée limitée, et dans la mesure requise pour répondre aux exigences de l'urgence en cause. »

38. Il est essentiel de rappeler que les organes de contrôle de l'OIT encadrent strictement l'interdiction des grèves. Ainsi, le Comité de la liberté syndicale admet qu'une interdiction générale de la grève peut être justifiée « dans une situation de crise nationale aiguë ». Cette position est également soutenue par la Commission d'experts, qui accepte l'interdiction de la grève dans de tels cas, mais uniquement pour une durée limitée et dans la mesure nécessaire pour faire face à la situation. Ces restrictions doivent se limiter à « de véritables situations de crise, telles que celles qui émergent en cas de conflit grave, d'insurrection ou de catastrophe naturelle, lorsque les conditions normales de fonctionnement de la société civile ne sont plus réunies ». Par ailleurs, l'article 19 de la loi n° 97-15 ne confère pas au chef du gouvernement un pouvoir discrétionnaire absolu. L'interdiction ou la suspension de la grève pour une durée déterminée ne peut être prononcée que dans les conditions suivantes :

- En cas de calamités ou de catastrophes naturelles, ou de crise nationale aiguë portant atteinte à l'ordre public et aux droits des citoyens ;
- Sur décision exceptionnelle et motivée.

Dans cette optique, il est important de préciser que :

- La notion de « crise nationale aiguë », introduite par l'article 19, a été reprise des principes établis par le Comité de la liberté syndicale de l'OIT concernant les cas dans lesquels des restrictions ou des interdictions de grève peuvent s'appliquer.
- La notion de « catastrophe naturelle » est un concept défini par la loi n° 110-14, promulguée par le Dahir n° 1-16-152 du 21 kaada 1437 (25 août 2016), qui institue un régime de couverture des conséquences d'événements catastrophiques. Cette loi considère comme événement catastrophique « tout fait générateur de dommages directs survenus au Maroc, ayant pour origine déterminante l'action d'intensité anormale d'un agent naturel ou l'action violente de l'homme ».
- La décision d'interdiction ou de suspension de grève prise par le chef du gouvernement doit être motivée, ce qui permet un recours en annulation pour abus de pouvoir devant le

tribunal administratif. Il convient également de noter que cette décision sera exceptionnelle, compte tenu du coût politique considérable qu'elle implique.

39. En comparaison avec les conditions établies par les organes de contrôle de l'OIT, l'article 19 de la loi organique s'inscrit pleinement dans le respect des normes internationales du travail.

40. Enfin, concernant l'article 21 de la loi organique n°97-15 qui prévoit une disposition relative au service minimum devant être assuré dans les services vitaux, les autorités marocaines tiennent à préciser que celui-ci est fixé par voie réglementaire, après consultation des organisations professionnelles et des organisations syndicales des salariés les plus représentatives, et ne relève donc pas de la seule appréciation de l'autorité publique. Par ailleurs, la fixation de la liste des travailleurs chargés d'assurer ce service minimum est laissée au consensus des parties (à savoir la partie appelant à la grève et l'entreprise ou l'établissement du secteur privé) en vertu d'un accord. À défaut d'accord, cette liste peut être fixée par ordonnance du juge des référés après sa saisine.

▪ Cinquième question

« Veuillez nous indiquer quelles sont les mesures envisagées pour amender ou abroger les chapitre III de la loi organique 97.15 portant sur les sanctions et l'encadrement des grèves illégales afin d'empêcher la criminalisation de personnes exerçant leur droit de grève. »

42. Les autorités marocaines considèrent que la question d'une révision ou d'une abrogation des dispositions du chapitre III de la loi n° 97-15 relatives aux sanctions apparaît à ce stade prématurée. Le texte ayant été adopté récemment et n'étant entré en vigueur que depuis trois mois.

43. Dans ce contexte, les autorités marocaines soulignent que l'application des dispositions de la loi 97-15 ne conduit pas à la criminalisation des personnes exerçant légitimement leur droit de grève. Les sanctions prévues sont strictement limitées aux comportements constituant des menaces manifestes à l'ordre public ou des atteintes graves à la sécurité, à la sûreté ou à la santé de la population. Elles ne doivent en aucun cas entraver l'exercice effectif des droits et libertés d'autrui garantis par la Constitution, notamment la liberté de circulation, le droit aux soins et à la prise en charge médicale, le droit d'accès à l'eau et le droit de vivre dans un environnement sain. À cet égard, l'exercice pacifique et légal du droit de grève demeure pleinement protégé. Cette approche s'inscrit dans le respect du principe de proportionnalité entre la nature de l'infraction et la sanction, sans qu'aucun excès d'appréciation ne soit relevé. Aucune restriction n'a été instaurée portant atteinte à l'essence même du droit de grève, pas plus qu'il n'a été porté atteinte à la protection de la liberté d'initiative et de l'entreprise garantie par la Constitution. Un équilibre a ainsi été assuré entre l'exercice des droits et l'accomplissement des devoirs, conformément aux dispositions prévues à l'article 37 de la Constitution, ainsi qu'aux normes internationales relatives à la liberté syndicale et au droit de grève.

44. En outre, une évaluation continue de l'impact des dispositions du chapitre III est prévue au fur et à mesure de l'application de la loi 97-15, en concertation entre les parties concernées. Cette évaluation vise à identifier d'éventuels effets restrictifs ou dissuasifs excessifs sur l'exercice du droit de grève et pourra, le cas échéant, servir de base à des éventuelles révisions législatives ciblées, visant notamment à mieux distinguer les irrégularités et les manquements isolés.

45. Telles sont les observations que les autorités marocaines entendent formuler pour répondre aux préoccupations exprimées par les Procédures spéciales. ^{AN}