المملكة المغربية

البرلمان

مجلس المستشارين

مشروع قانون رقم 60.17
يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

كما وافق عليه مجلس المستشارين في
27 رمضان 1439 (12 يونيو 2018)

نسخة مطابقة لأصل النص
كما وافق عليه مجلس المستشارين

عبد الحكيم بن شماش
رئيس مجلس المستشارين

مشروع قانون رقم 60.17

يتعلق بتنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

يحدد هذا القانون الشروط والكيفيات التي يتم وفقها تنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا، المشار إليهم في المادة 4 أدناه.

المادة 2

يهدف التكوين المستمر إلى تنمية مؤهلات وكفاءات الأشخاص المنتمين للفئات المشار إليها في المادة 4 أدناه، وتمكينهم من مواكبة تطورات سوق الشغل، من خلال إعادة تأهيلهم وتحسين معارفهم العامة والمهنية، وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية، بغاية ترقيتهم الاجتماعية والمهنية، والرفع من قدرات المقاولات وتحسين إنتاجيتها وتقوية تنافسيتها.

المادة 3

يعتبر التكوين المستمر حقا للأجراء، يضمنه **القانون ويلتزم به** المشغل لفائدتهم.

ويتعين على الأجراء متابعة برامج التكوين المستمر التي ينظمها المشغل لفائدتهم.

كما يستفيد الأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا وكذا الأجراء الذين فقدوا عملهم، المشار إليهم في الفقرة الثانية من المادة 4 بعده، من برامج خاصة للتكوين المستمر، تنظم لفائدتهم.

الباب الثاني

الفئات المستهدفة

المادة 4

يستهدف التكوين المستمر الأجراء الذين تسري عليهم أحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، ومستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية الخاضعة لرسم التكوين المهني المحدث بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

كما يستهدف التكوين المستمر أيضا :

- الأشخاص الآخرين من غير الأجراء، الذين يزاولون نشاطا خاصا من الأنشطة المهنية المحددة قائمتها بموجب نص تنظيمي ؛

- الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من هذه المادة الذين فقدوا عملهم لأي سبب من الأسباب غير الإحالة على التقاعد.

المادة 5

يحتفظ الأجراء عند استفادتهم من كل برنامج من برامج التكوين المستمر المشار إليها في المادة 8 أدناه، خلال فترة تكوينهم، بأجرتهم وبباقي حقوقهم الأخرى المكفولة لهم بصفتهم أجراء.

المادة 6

يعمل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 ماي 1974)، من خلال البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أدناه، على تقديم مختلف أوجه الدعم والمساعدة التقنية لتمكين المقاولات **وخصوصا المتوسطة والصغرى والصغيرة جدا** من الاستفادة من برامج وعمليات التكوين المستمر التي تسهر على إنجازها لفائدتهم المؤسسات والهيئات المشار إليها في المادة 9 أدناه، طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون.

الباب الثالث

برامج وعمليات التكوين المستمر

المادة 7

يشمل التكوين المستمر العمليات التالية :

- عمليات تكييف الكفاءات التي يتوفر عليها الأجراء، بهدف تحيين معارفهم و مهاراتهم المهنية وإتقانها ؛

- عمليات التكوين التي ترمي إلى تمكين الأجراء، من اكتساب مؤهلات ومهارات جديدة ؛

- عمليات إعادة التأهيل، الرامية إلى تمكين الأجراء من اكتساب المهارات التي يتطلبها تغيير مناصب عملهم أو من أجل شغل مناصب عمل جديدة ؛

- عمليات التكوين المستمر لفائدة الأشخاص والأجراء المشار إليهم في الفقرة الأخيرة من المادة 3 من هذا القانون.

وعلاوة على ذلك، تندرج ضمن عمليات التكوين المستمر، عمليات **التأهيل الوظيفي** الرامية إلى ملاءمة مؤهلات المعنيين بالأمر مع متطلبات الوظائف والمهام المسندة إليهم.

وتعتبر في حكم عمليات التكوين المستمر أيضا الأنشطة والمهام التالية :

- العمليات الرامية إلى حصر حاجيات الأجراء من التكوين المستمر، استنادا، عند الاقتضاء، إلى حصيلة كفاءاتهم المنجزة طبقا لأحكام المادة 10 أدناه ؛

- عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية للأجراء الرامية إلى الاعتراف بكفاءاتهم وتجربتهم المهنية طبقا لأحكام المادة 11 أدناه ؛

- برامج وعمليات الإعلام والتحسيس بأهمية التكوين المستمر وأهدافه، الموجهة لفائدة الأجراء والمستخدمين والأشخاص المشار إليهم في المادة 4 أعلاه، وكذا تلك الموجهة لفائدة المنظمات النقابية للأجراء والغرف المهنية والمنظمات المهنية للمشغلين والمقاولات والمؤسسات العمومية المعنية ؛

- الدراسات والاستشارات اللازمة لتحديد إستراتيجية المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية **والفروع المهنية** للمشغلين في مجال التكوين المستمر لحصر حاجياتها من الكفاءات ؛

- دراسات هندسة التكوين المستمر لفائدة المقاولات والمؤسسات والمنظمات المهنية للمشغلين، وإعداد مخططات التكوين المستمر المتعلقة بها ؛

- عمليات تقييم انعكاسات برامج التكوين المستمر ونتائجها.

ويمكن أن يندرج ضمن العمليات المذكورة، كل برنامج للتكوين المستمر تقترحه الإدارة **أو أي هيئة أو جماعة ترابية معنية** لفائدة قطاعات أو فئات مهنية معينة، **أو لفائدة الأشخاص الآخرين من غير الأجراء المشار إليهم في الفقرة الثانية من المادة 4 أعلاه.**

المادة 8

يستفيد الأجراء، من برامج التكوين المستمر التالية :

أ) برامج التكوين المستمر التي تنظمها المقاولة بمبادرة منها لفائدة أجرائها،وفق الشروط المحددة في هذا القانون ؛

ب) برامج التكوين المستمر التي يستفيد منها الأجراء، بمبادرة منهم، وحسب اختيارهم، والتي تشتمل عليها إحدى العمليات المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية والبندين الأول والثاني من الفقرة الثالثة من المادة 7 أعلاه، في إطار رصيد زمني للتكوين المستمر لا تقل مدته عن **ثلاث (3) أيام** عمل في السنة، قابلة للتجميع خلال خمس سنوات.

تضع المقاولة الرصيد الزمني المذكور رهن إشارة أجرائها وفق الكيفيات المحددة بنص تنظيمي.

ج) برامج التكوين التي يستفيد منها الأشخاص الآخرون من غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا وكذا الأجراء الذين فقدوا عملهم، وفقا لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 3 أعلاه.

المادة 9

مع مراعاة أحكام المادة 20 أدناه، تنجز برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المؤسسات والهيئات والمقاولات المؤهلة التالية :

أ) مؤسسات التعليم العالي والمؤسسات العمومية الأخرى العاملة في مجال التكوين وغيرها من مؤسسات الاستشارة أو التكوين، المحدثة بنصوص تشريعية أو تنظيمية ؛

ب) الهيئات والمؤسسات التابعة للقطاع الخاص التي تقدم خدمات في مجالي الاستشارة والتكوين ؛

ج) المؤسسات والمقاولات العمومية والخاصة وكذا الهيئات الأخرى كيفما كانت طبيعتها القانونية، التي تقدم لفائدة أجرائها خدمات في مجال التكوين.

تحدد كيفيات وشروط تأهيل الهيئات والمؤسسات والمقاولات بنص تنظيمي.

الباب الرابع

حصيلة الكفاءات والتصديق

على مكتسبات التجربة المهنية

المادة 10

تهدف حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في البند الأول من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون إلى تمكين الأجير من التعرف على الكفاءات التي اكتسبها بناء على تجربته المهنية، وبالتالي حصر حاجياته من التكوين في إطار مشروعه **أو مساره** المهني.

وتنجز حصيلة الكفاءات وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.

المادة 11

يحق لكل شخص مارس نشاطا مهنيا لمدة **محدّدة** أن يطلب التصديق على مكتسبات تجربته المهنية، بغية الحصول على إشهاد بذلك بواسطة شهادة أو دبلوم.

تحدد **لائحة المهن والمدة المشار إليها في الفقرة أعلاه** وكيفيات تنظيم عمليات التصديق على مكتسبات التجربة المهنية وكذا شروط **الإشهاد** بنص تنظيمي.

الباب الخامس

تدبير التكوين المستمر

المادة 12

يعهد بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر وفق أحكام هذا القانون، إلى مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل المحدث بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183 بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1394 (21 مايو 1974) كما تم تغييره، وذلك بكيفية مستقلة عن المهام الموكولة له بموجب الظهير الشريف المذكور.

المادة 13

يجب أن تنعقد اجتماعات المجلس الإداري للمكتب المتعلقة بتدبير التكوين المستمر وفق تركيبة خاصة وبكيفية مستقلة عن الاجتماعات المتعلقة بتدبير المهام الأخرى للمكتب.

ولهذه الغاية، يضم المجلس الإداري، بالإضافة إلى رئيسه، إثني عشر (12) عضوا رسميا موزعين كما يلي :

- **أربعة (4)** ممثلين عن الإدارة ؛

- **أربعة (4)** ممثلين عن المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلية ؛

- **أربعة (4)** ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلية.

ويعين عضو نائب عن كل عضو رسمي.

تحدد بنص تنظيمي، طريقة تعيين أعضاء المجلس الإداري وفق التركيبة المذكورة وكذا مدة انتدابهم.

المادة 14

يختص المجلس الإداري **المشار إليه في المادة 13 أعلاه،** في إطار اجتماعاته الخاصة بالتكوين المستمر، بممارسة المهام التالية :

• المصادقة على الإجراءات العملية لتطبيق الإستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر التي تعدها الحكومة، والإشراف على تنفيذها ؛

• المصادقة على دليل المساطر المتعلق ببرامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليه في المادة 19 أدناه ؛

• المصادقة على حصيلة برامج التكوين المستمر المنجزة خلال السنة المنصرمة ؛

• المصادقة على برنامج العمل لتنمية التكوين المستمر للسنة الموالية ؛

• المصادقة على مشروع الميزانية السنوية المخصصة لتمويل برامج التكوين المستمر ؛

• المصادقة على تقرير نتائج الافتحاص المالي والمحاسبي المتعلق بتدبير عمليات وبرامج التكوين المستمر ؛

• المصادقة على تقارير تقييم برامج وعمليات التكوين المستمر وانعكاساتها الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

ويمكن للمجلس **الإداري** أن يحدث لجانا تقنية خاصة يكلفها بالقيام، تحت إشرافه، بمهام محددة، **ومن بينها على الخصوص لجنة تناط بها مهمة تتبع تنفيذ قرارات المجلس.**

المادة 15

يجتمع المجلس **مرتين على الأقل في السنة وكلما استلزمت الظروف ذلك بدعوة من رئيسه، وبمبادرة منه أو بناء على طلب من**

ثلثي أعضائه، للقيام على وجه الخصوص بما يلي :

- حصر القوائم التركيبية للسنة المحاسبية المختتمة ؛

- دراسة وحصر ميزانية وبرنامج السنة المحاسبية الموالية.

المادة 16

يشترط لصحة مداولات مجلس الإدارة أن يحضرها ما لا يقل عن ثلثي أعضائه. وفي حالة عدم **توفر** هذا النصاب، يوجه الرئيس الدعوة إلى المجلس لعقد اجتماع ثان خلال الخمسة عشر (15) يوما الموالية على أبعد تقدير. وفي هذه الحالة، يتداول المجلس بكيفية صحيحة أيا كان عدد الأعضاء الحاضرين.

وتتخذ مقررات المجلس بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين. وفي حالة تعادلها يكون صوت الرئيس مرجحا.

المادة 17

تحدث بقرار للمجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، بنية إدارية دائمة بإدارة المكتب، ويحدّد المجلس الإداري المذكور هيكلة هذه البنية **باستقلال عن البنيات الإدارية الأخرى للمكتب**، ويصادق على تعيين المسؤول عنها.

تكلف البنية الإدارية المذكورة، بمهمة إعداد برنامج العمل السنوي الخاص بالتكوين المستمر والسهر على تنفيذه بعد المصادقة عليه من قبل المجلس الإداري المنصوص عليه في المادة 13 أعلاه.

كما تقوم بتحديد الإجراءات العملية لتطبيق الاستراتيجية الوطنية للتكوين المستمر وعرضها على المجلس الإداري المذكور قصد المصادقة.

كما تتولى هذه البنية، طبقا للكيفيات المحددة في دليل المساطر المتعلقة ببرامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليه في المادة 19 أدناه، القيام، على الخصوص، بالمهام التالية :

- تلقي ودراسة طلبات تمويل برامج وعمليات التكوين المستمر ؛

- إبرام عقود واتفاقيات إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر ؛

- تتبع إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر ؛

- القيام بالمراقبة المشار إليها في المادة 26 أدناه ؛

- إعداد تقارير التقييم المتعلقة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر.

ويحدد تنظيم البنية الإدارية المذكورة وتمثيلياتها الجهوية طبقا للتشريع الجاري به العمل المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، مع مراعاة أحكام الفقرة الأولى أعلاه وأحكام المادة 18 بعده.

المادة 18

تتنافى مهام البنية الإدارية الدائمة المشار إليها في المادة 17 أعلاه، في مجال تدبير التكوين المستمر مع أية مهمة من المهام الأخرى المسندة إلى المكتب بموجب الظهير الشريف بمثابة قانون السالف الذكر رقم 1.72.183.

الباب السادس

آليات إنجاز برامج التكوين المستمر

المادة 19

تحدد شروط وكيفيات تمويل برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 أعلاه، في دليل للمساطر يسمى «دليل المساطر المتعلقة ببرامج وعمليات التكوين المستمر»، تعده البنية الإدارية المشار إليها في المادة 17 أعلاه ويصادق عليه المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه.

المادة 20

من أجل تمكين المشغلين من إعداد مخططات التكوين المستمر الخاصة بأجرائهم، وفق الشروط والكيفيات المنصوص عليها في دليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه، تضطلع الجمعيات، المحدثة لهذا الغرض من قبل المنظمات المهنية، طبقا لأحكام الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نوفمبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات،بالعمليات والبرامج المنصوص عليها في البنود 3 و4 و5 من الفقرة الثالثة من المادة 7 من هذا القانون.

المادة 21

تخضع الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، فيما يخص مهامها وقواعد تنظيمها وتسييرها لنظام أساسي خاص يحدد نموذجه بنص تنظيمي.

المادة 22

من أجل تمكين كل جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه من الاضطلاع بالمهام المحددة في المادة المذكورة، تبرم اتفاقيات للتمويل بينها **وبين البنية المشار إليها في المادة 17 أعلاه**، شريطة أن

تكون الجمعية المعنية معتمدة من أجل ذلك من قبل الإدارة وفق شروط وكيفيات تحدد بنص تنظيمي.

تحدد الاتفاقيات المذكورة بصفة خاصة حقوق والتزامات الطرفين، ومبالغ الدعم المالي المخصص لتمويل العمليات والبرامج التي تقوم بها الجمعية المذكورة لفائدة المشغلين، وشروط وكيفيات الاستفادة من هذه المبالغ طبقا لدليل المساطر المشار إليه في المادة 19 أعلاه.

كما يمكن إبرام اتفاقيات مع الجمعيات المذكورة لمساعدة المقاولات **المتوسطة والصغرى والصغيرة جدا** ومواكبتها من أجل استفادة أجرائها من برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في البنود 1 و2 و3 من الفقرة الأولى من المادة 7 من هذا القانون.

الباب السابع

التنظيم المالي والمحاسبي

المادة 23

تدرج العمليات المالية والمحاسبية المتعلقة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر من قبل المكتب في ميزانية مستقلة تشمل :

في باب الموارد :

• نسبة من ناتج رسم التكوين المهني المحدث لفائدة مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل بموجب النصوص التشريعية و التنظيمية الجاري بها العمل ؛

• الإعانات التي تقدمها كل هيئة عامة أو خاصة، وطنية كانت أو دولية ؛

• جميع الموارد الأخرى التي يمكن أن **تخصص لتمويل** التكوين المستمر ، **لا سيما من قبل الدولة**.

في باب النفقات :

• النفقات المرتبطة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 أعلاه وكذا مراقبتها ؛

• نفقات التسيير الخاصة بتدبير برامج وعمليات التكوين المستمر.

المادة 24

تخضع البنية الإدارية الدائمة وكذا الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، كل فيما يخص تدبير برامج وعمليات التكوين المستمر التي يقوم بها، لافتحاص مالي ومحاسبي خارجي، ينجزه كل سنة خبيران محاسبيان مقيدان بصفة قانونية في جدول هيئة الخبراء المحاسبيين.

تضمن نتائج الافتحاص المذكور في تقرير يرفع إلى المجلس الإداري المشار إليه في المادة 13 أعلاه، كما تبلغ نسخة منه إلى الإدارة.

المادة 25

تحدد قواعد التدبير المالي والمحاسبي المطبقة على برامج وعمليات التكوين المستمر المشار إليها في المادة 7 من هذا القانون، وفق تنظيم مالي ومحاسبي خاص بهذه العمليات والبرامج يتخذ بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالمالية.

الباب الثامن

مراقبة إنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر

المادة 26

تخضع برامج وعمليات التكوين المستمر التي يتم إعدادها وإنجازها وتمويلها وفق الشروط والكيفيات المحددة في هذا القانون لمراقبة يضطلع بها أعوان محلفون منتدبون لهذا الغرض من قبل الإدارة.

وتهدف هذه المراقبة إلى ضمان تقيد المشغلين والمؤسسات والهيئات والجمعيات المشار إليها، على التوالي، في المواد 3 و9 و20 أعلاه بأحكام هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه، وبالعقود والاتفاقيات المبرمة من أجل إنجاز البرامج والعمليات المذكورة، وكذا دليل المساطر المنصوص عليه في المادة 19 أعلاه.

تباشر المراقبة المذكورة على الوثائق وفي عين المكان. وتتم وفق الشروط والكيفيات المحددة في دليل المساطر المذكور.

المادة 27

يقوم الأعوان المحلفون المنتدبون للقيام بعمليات المراقبة المنصوص عليها في المادة 26 أعلاه، بأداء اليمين القانونية طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل، ويلزمون خلال أداء مهامهم بكتمان السر المهني تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في الفصل 446 من القانون الجنائي.

ينجز الأعوان المحلفون المنتدبون تقريرا حول كل عملية من عمليات المراقبة التي يقومون بها، ويرفعونه إلى **الإدارة**.

ويتعين عليهم، في حالة معاينتهم لأية مخالفة **خطيرة** بمناسبة قيامهم بمهامهم، تحرير محاضر تكون لها نفس قوة الإثبات التي لمحاضر ضباط الشرطة القضائية.

يحدد نموذج المحضر المذكور من قبل الإدارة.

المادة 28

يتعين على المشغلين والمؤسسات والهيئات والجمعيات المشار إليها، على التوالي، في المواد 3 و9 و 20 أعلاه،أن تقدم للأعوان المحلفين المنتدبين المشار إليهم في المادة 26 أعلاه، جميع البيانات والوثائق التي من شأنها أن تمكن هؤلاء الأعوان من القيام بمهامهم.

المادة 29

بغض النظر عن العقوبات المنصوص عليها في التشريع الجنائي الجاري به العمل، يعاقب كل مشغل أو جمعية من الجمعيات المشار إليها في المادة 20 أعلاه، أخلت بالتزام من التزاماتها الناتجة عن تطبيق مقتضى من مقتضيات هذا القانون أو النصوص المتخذة لتطبيقه، أو الناتجة عن عقد أو اتفاقية مبرمة معه لإنجاز برنامج أو عملية من عمليات التكوين المستمر،إما بالإلغاء الجزئي أو الكلي للبرنامج أو العملية المذكورة، أو الفسخ التلقائي للعقد أو الاتفاقية المبرمة معه، أو هما معا حسب الحالة.

ويمكن علاوة على ذلك، سحب الاعتماد من الجمعية في حالة ثبوت إخلالها بالتزاماتها القانونية أو التعاقدية المذكورة.

المادة 30

يسحب التأهيل المشار إليه في المادة 9 من هذا القانون، من كل مؤسسة أو هيئة من المؤسسات والهيئات المشار إليها في المادة المذكورة، في حالة إخلالها بالتزاماتها التعاقدية المتعلقة بإنجاز برامج وعمليات التكوين المستمر.

المادة 31

يلزم كل من استفاد بدون وجه حق من المبالغ المرصودة لتمويل برنامج أو عملية من برامج وعمليات التكوين المستمر التي يتم إعدادها وإنجازها وفق أحكام هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه، بإرجاع المبالغ غير المستحقة تحت طائلة المتابعة الجنائية.

الباب التاسع

أحكام انتقالية وختامية

المادة 32

يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية وتنسخ ابتداء من نفس التاريخ جميع الأحكام المخالفة له، غير أن المقتضيات التي تستوجب إصدار نصوص تطبيقية، تدخل حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشر هذه النصوص مع مراعاة الأحكام التالية.

تظل مقتضيات النصوص التنظيمية المتعلقة بالرسم المشار إليه في المادة 23 أعلاه، الجاري بها العمل في التاريخ السالف الذكر سارية المفعول.

كما تظل العقود والاتفاقيات المتعلقة بالبرامج وعمليات التكوين المستمر المبرمة **قبل** تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ سارية المفعول إلى حين انتهاء مدتها أو إنهائها.

ويظل كذلك دليل المساطر المتعلقة بعقود إنجاز البرامج الخاصة للتكوين المهني وكذا دليل المساطر المتعلقة بتحديد شروط إبرام الاتفاقيات بين مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل والمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة، المنصوص عليهما في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ساريي المفعول إلى حين تعويضهما وفق أحكام المادة 19 من هذا القانون.