



تقرير
لجنة العدل والتشريع وحقوق الإنسان

حول

مشروع قانون رقم 65.99 يتعلق عمرونة الشغل

الولاية التشريعية 1997 - 2006
السنة التشريعية السادسة
دورة أبريل 2003

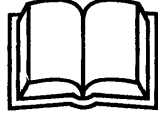
مديرية التشريع والمراقبة والعلاقات الخارجية
قسم اللجن والجلسات العامة
مصلحة اللجن الدائمة



طبع بمصلحة الطباعة والتوزيع بمجلس المستشارين



فهرس



- مدخل :
- مشروع القانون :
- عرض السيد الوزير :
- المناقشة العامة :
- جواب الحكومة :
- مناقشة المواد :
- مشاريع التعديلات التي أعددتها اللجنة التقنية :
- مناقشة التعديلات :
- الصيغة النهائية :
- ملحق :

■ فهرس المشروع قانون .

■ بطاقة تقنية حول موضوع المشروع .

■ جدول بيان باجتماعات اللجنة .

مدخل

السيد الرئيس المحترم،

السيدات والسادة الوزراء المحترمون،

السادة المستشارون المحترمون،

يشرفني أن أعرض على أنظار المجلس الموقر تقرير لجنة العدل والتشريع وحقوق الانسان حول مشروع القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

وأود في البداية أن أتوجه بالشكر الجزيل لكل الذين ساهموا في بلورة المشروع المعروض على أنظاركم من خلال الجهد والعطاء ، ومن خلال الحوار المتواصل لإرساء أرضية صلبة تقوم على التوافقات الاجتماعية والقانونية وتمسك برؤية علمية لمستقبل تنمية شاملة تمتد وتتكامل بالتدرج والمواكبة ، لتشمل جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية .

وإذا كان من قبيل الضرورة استحضار المراحل والأطوار التي عرفها المشروع المعروض أنظاركم طيلة مدة عرضه على أنظار اللجنة ، فإن الفترة الفاصلة منذ سنة 1998 - حيث تم وضع صيغة جديدة للمشروع سنة 1995 حتى يومه ، حيث يعرض على أنظاركم تقرير

اللجنة - تحفل بكثير من المعطيات والحقائق التي تبرر وتشجع هذا الامتداد الزمني الذي لم يكن امتداد فراغ .

لقد حافظت كل الأطراف والفرقاء المعنيين بالمشروع على قناعة أساسية وهي : مدونة الشغل ليست تشريعا مرتبطا بقطاع معين أو فئات إجتماعية محددة فقط، ذلك ان طبيعتها كقانون تعاقدى تجعلها بالضرورة موضوع توافق قانوني، ومكوناتها هي اداة للضبط والتوافق حول أهداف استراتيجية موضوع إجماع مبدئي .

ولابد من أن نأخذ بعين الاعتبار إكراهات المحيط الدولي بما تطرحه من تنوع أساليب المنافسة الاقتصادية وتنميط آليات التعامل في ميدان الشغل من خلال إتفاقيات دولية ملزمة.

لقد أصبح ممكنا إدراك أهمية تأطير أدوات التواصل لتنشيط الاستثمار، ليس فقط من خلال موائمه المالية والتقنية وإنما أيضا من خلال تنظيم محيط ومجال عمله إجتماعيا وسياسيا .

وإذا كان المغرب قد رسخ تجربة الميثاق الوطنية ، بدءا من الميثاق الجماعي وأسس لميثاق سياسية و إقتصادية ، فإن مدونة الشغل تتوج كجزء من منظومة ميثاق إجتماعي ذات حمولة اقتصادية وسياسية وتنموية.

إن مشروع مدونة الشغل يستهدف تجميع النصوص القانونية الأساسية المنظمة لميدان الشغل وتحيينها وفق المتطلبات الوطنية والدولية ، بغاية تحقيق سلم إجتماعي تسهر فيه دوليب الدولة على الحفاظ على

الحقوق وتنفيذ الالتزامات ، وذلك خدمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ، والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال تشجيع مجهود الاستثمار الوطني والاجنبي وحفظ حقوق العاملين .

لكن الأهداف المسطرة ظلت موضوع خلاف بين الفرقاء المعنيين نتيجة تناقض مصالحها واختلاف زاوية الرؤى لواقع الظرفية الاقتصادية والاجتماعية الداخلية وكذا الدولية .

إلا أن محددات أساسية سياسية وحقوقية اكتسبها المغرب ، مكنت من مواجهة هذا التحدي ، فانطلقت مسارات الحوار وتم تأسيس قواعد وأجهزة تضمن فاعليته ، وتضافرت المكونات الإيجابية للظرف المغربي ، من الرهان الديمقراطي ، إلى الرهان الاقتصادي ثم إكراهات المحيط الدولي والالتزامات الدولية ، إلى جانب مؤسسات المكونات الاجتماعية من المركزيات النقابية ، وهيئات أرباب العمل والحكومة ، ليتم تفعيل مجريات الحوار والتفاوض من اجل تحقيق تقدم يؤسس لصيغ توافقية في مجالات معينة ، وثبتت أحكام ومقتضيات وردت في عهود ومواثيق دولية التزم بها المغرب ، ولتطوير وتحسين النصوص المطبقة ، مع العمل على تدعيم آليات ووسائل عمل المركزيات النقابية .

وأعود لنقطة البداية ، ليس من قبيل التقليد فقط ، لأوجه باسمكم

تحية تقدير :

للسادة الوزراء الذين تعاقبوا على رئاسة قطاع التشغيل :

➤ السيد خالد عليوة ؟

➤ السيد عباس الفاسي ؛

➤ السيد مصطفى المنصوري وزير التشغيل والتنمية

الاجتماعية والتضامن .

الذين ساهموا في أشغال اللجنة من خلال العروض والمناقشة والعمل

على تزويد اللجنة بالوثائق المرتبطة بالمشروع .

➤ السيد محمد الأنصاري رئيس اللجنة الذي واكب مسيرة

النقاش منذ بدايته وتحمل مسؤولية رئاسة اللجنة إلى الآن بشجاعة

واقترار وحنكة عالية في التسيير والتوفيق بين الآراء والمواقف ؛

➤ السادة المستشارون أعضاء مكتب اللجنة الذين مثلوا رافدا

لمسيرة التعاون والتشاور ؛

➤ السادة المستشارون أعضاء اللجنة والسادة المستشارون

المشاركون في أشغالها الذين صبروا وصابروا دون كلل مساهمين في

جميع مسارات النقاش ، سواء منه القانوني أو التنظيمي .

ولي من الأسباب ما يشفع ، بتوجيه تحية لتمييز جهود كل من

المركزيات النقابية الممثلة بمجلس المستشارين كفرق ومجموعات والأعضاء

البرلمانيين الفاعلين في الميدان الاقتصادي الذين تولوا جميعا تدقيق المعطيات

المرتبطة بالشغل من سوق ومحيط وعراقيل تنظيمية وقانونية ثم السادة

الأطر المراكز لأشغال اللجنة .

وقد القى السيد مصطفى المنصوري وزير التشغيل والشؤون

الاجتماعية والتضامن عرضا تقديميا اوضح من خلاله ان المشروع يندرج

في اطار تنفيذ التوجيهات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله الذي ما فتئ يولي عنايته الخاصة بعالم الشغل والبعث الاجتماعي للتنمية.

كما ان تقديم المشروع يندرج في اطار ظرفية وطنية انخرطت فيها جميع الفعاليات الاقتصادية والاجتماعية في مجهود ترقية بلادنا الى مصاف الدول المتقدمة، وتعد النتائج التي توصل اليها الفرفاء بمقتضى الحوار الاجتماعي ل 30 ابريل 2003 لبنة اساسية في هذا الاطار، حيث تم الاتفاق على العديد من المواضيع التي تهدف الى النهوض باوضاع الشغيلة وجلب الاستثمارات، وفي مقدمتها مشروع مدونة الشغل الذي ارتكز على مجموعة من المبادئ الاساسية منها:

- احترام مبادئ حقوق الانسان كما هي متعارف عليها عالميا؛
 - احترام الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب؛
 - الحرص على ضمان حقوق العمال؛
 - اضعاف الطابع المؤسسي على المفاوضة الجماعية؛
 - توفير شروط تطوير المقاولات المغربية والنهوض بالاقتصاد الوطني.
- اثر ذلك قام السيد الوزير باستعراض الكتب السبعة التي يتكون منها المشروع، مع الاشارة الى اهم المستجدات التي تتضمنها:
- الكتاب الأول، ويتعلق بالاتفاقيات المتعلقة بالشغل؛
 - الكتاب الثاني، ويهم شروط الشغل واجراء الاجير؛
 - الكتاب الثالث، ويخص النقابات المهنية و مندوبو الاجراء ولجنة المقاولات؛

- الكتاب الرابع، ويتناول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الإجراء؛
- الكتاب الخامس، ويستعرض أجهزة المراقبة؛
- الكتاب السادس، يبرز تسوية نزاعات الشغل الجماعية؛
- الكتاب السابع، ويتعلق بالمقتضيات الختامية.

السادة المستشارون في معرض مناقشتهم للمشروع أشادوا بالأهمية الخاصة التي يكتسيها، واعتبروه تحولا تاريخيا في إطار تشريع الشغل ببلادنا، وذلك بوضع قانون واضح يجمع النصوص المتناثرة ويحينا ويسهل الرجوع اليه من المستثمرين والقضاة والباحثين.

كما تعرض المتدخلون ايضا للتطورات التاريخية التي عرفها قانون الشغل بالمغرب، ابتداء من فترة ما قبل الحماية عند تطبيق الشريعة الاسلامية، مروراً بفترة الحماية التي عرفت صدور جل القوانين في هذا الميدان، وانتهاء بمرحلة ما بعد الاستقلال والمحاولات المتعددة من اجل جمع هذه القوانين في اطار مدونة واحدة وهو ما تحقق في هذا المشروع كتتويج لمجموعة من التطورات، كان اخرها اتفاق 30 ابريل 2003 الخاص بالحوار الاجتماعي.

وعمل السادة المستشارون على استعراض ظرفية مناقشة هذا النص سواء على الصعيد الدولي المتسم بسيادة العولمة واحتدام التنافسية، او الصعوبات التي يلاقها الاقتصاد الوطني، من بعض مظاهرها تردي الأوضاع المادية للطبقة العاملة وتعدد التوترات الاجتماعية وكثرة

التراعات المعروضة على المحاكم في الموضوع، وكذا التضييق على ممارسة الحريات النقابية في بعض المؤسسات، إضافة إلى الأوضاع التي تعاني منها المقاولات وصعوبة تمويل برامج التأهيل من أجل المنافسة، لذلك ركزت التدخلات على ضرورة اخراج مدونة شغل تكفل حقوق العمال وتضمن تاهيل المقاول المغربية من اجل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتجدون في التقرير رفقته تفاصيل هذه المناقشة وكذا اجوبة الحكومة عليها.

وتجدر الاشارة الى انه وبعد انتهاء المناقشة العامة قامت اللجنة بتكوين لجنة تقنية ضمت ممثلي جميع الفرق بمجلس المستشارين عهد اليها بتحضير تعديلات اللجنة حول المشروع ، وقد تمكنت هذه الاخيرة من اقتراح 104 تعديل منها 14 مادة جديدة.

وعند تدارس هذه التعديلات مع الحكومة بتاريخ 18 يونيو 2003، تبين للجنة ضرورة اعادة صياغة خمس مواد آخذة بعين الاعتبار تدخلات السادة المستشارين، وهي : المواد 4-16-53-337-465.

ولايراز الاهمية المركزية التي تكتسيها مدونة الشغل في ميدان التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ودورها الحيوي في تحقيق اقلاع اقتصادي واجتماعي يساير ركب العولمة المتسمة بالتنافسية الحادة، تم اقرار تصدير وديباجة في مقدمة مواد المشروع بهدف بيان الفلسفة التي يقوم عليها المشروع والمبادئ القانونية والتنظيمية التي تحكمه في اطار التوافق الاجتماعي الذي كان من مرتكزات هذا النص.

اثر ذلك قامت اللجنة بالتصويت بالاجماع على التعديلات المقدمة
حول المشروع والمشروع برمته بعد تعديله.

مقرر اللجنة:

ادريس بوجوالة



مشروع القانون كما أُحيل على اللجنة

مشروع قانون رقم 65.99
يتعلق بمدونة الشغل

مشروع قانون رقم 65.99

يتعلق بمدونة الشغل

2- البحارة؛

3- اجراء المقاولات المنجمية؛

4- الصحفيون المهنيون؛

5- اجراء الصناعة السينمائية؛

6- البوابون في البنايات المعدة للسكنى.

تخضع الفئات المذكورة اعلاه، لاحكام هذا القانون، في كل ما لم يرد النص عليه في الانظمة الاساسية المطبقة عليها.

يخضع ايضا لاحكام هذا القانون، الاجراء المشتغلون في المقاولات المخصوص عليها في هذه المادة، والذين لا تسري بشأنهم انظمتها الاساسية.

المادة 4

يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت.

يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والاجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف.

يعتبر، في مدلول الفقرة الثانية من هذه المادة، مشغلا في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف، كل شخص يزاول نشاطه بمساعدة زوجه واصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على الاكثر، ويتعاطى مهنته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهيئها للتجار فيها.

المادة 5

تسري على المستفيدين من التدريب من أجل الإدماج المهني، وكذا المستفيدين من التدرج المهني، المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، والمقتضيات التي تضمنها هذا القانون، وخاصة فيما يتعلق بمدد الشغل، والراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية المؤدى عنها، وأيام الراحة والأعياد والتقاعد.

القسم الثاني

تعريف

المادة 6

يعد إجيرا كل شخص، التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه.

يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر.

الكتاب التمهيدي

القسم الأول

مجال التطبيق

المادة 1

تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل، أيا كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه، وأيا كان نوع المقاول التي ينفذ العقد داخلها، وخاصة المقاولات الصناعية والتجارية، ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها. كما تسري على المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية، إذا كانت تكتسب طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، وعلى التعاونيات والشركات المدنية، والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها.

كما تسري أحكام هذا القانون على المشغلين الذين يزاولون مهنة حرة، وعلى قطاع الخدمات، وبشكل عام على الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل، ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه.

المادة 2

تسري أحكام هذا القانون أيضا على:

1- الأشخاص الذين يضعون أنفسهم في مقابلة ما، رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا إليهم مختلف الخدمات، سواء كان ذلك بتكليف من رئيس المقابلة أو برضاه؛

2- الأشخاص الذين عهدت إليهم مقابلة واحدة مباشرة مختلف البيوعات ويتلقى مختلف الطلبات، إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المقابلة، ويتقيدون بالشروط والأشنة التي تفرضها تلك المقابلة؛

3- الاجراء المشتغلين بمنزلهم.

المادة 3

تظل فئات الاجراء الاتي ذكرها، خاضعة لاحكام الانظمة الاساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات:

1- اجراء المقاولات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية؛

2 - منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء :

3 - حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

المادة 10

يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً.

المادة 11

لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

المادة 12

يعاقب عن مخالفة أحكام المادتين 9 و 10 أعلاه بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

الكتاب الأول

الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

القسم الأول

عقد الشغل

الباب الأول

فترة الاختبار

المادة 13

فترة الاختبار، هي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض.

غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعاً في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار، إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيماً :

- يومين قبل الإنهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوماً ؛

- ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر.

إذا فصل الأجير من شغله، بعد انصرام فترة اختبار، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

المادة 14

1 - لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار بالنسبة للعقد غير المحددة المدة المدد التالية :

- ستة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم ؛

المادة 7

يعد الأجراء المشار إليهم في الفقرتين الأولى والثانية من المادة الثانية في حكم مديري ورؤساء مؤسسة، تقع عليهم مسؤولية تطبيق أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون، إذا كانوا هم الذين يحددون نيابة عن مشغليهم، شروط شغل الأجراء، المقررة في الكتاب الثاني.

كما يكون هؤلاء الأجراء مسؤولين، نيابة عن رئيس المقاولة التي تعاقدوا معها، عن تطبيق جميع أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بالأجراء الذين جعلوا تحت إمرتهم، إذا كان يرجع إليهم وخدمهم، أمر تشغيلهم وتحديد شروط شغلهم، وفصلهم.

المادة 8

يعتبر أجراء مشتغلين بمنازلتهم، في مدلول هذا القانون، من توفر فيهم الشرطان أدناه، دون داع إلى البحث عن وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغليهم، ولا عن كونهم يشتغلون أو لا يشتغلون مباشرة واعتيادياً تحت إشراف مشغليهم، ولا عن كون المحل الذي يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكاً لهم أو لا، ولا عن كونهم يقدمون، إلى جانب شغلهم، كلاً أو بعضاً من المواد الأولية التي يشتغلون بها، إذا كانوا يشترون تلك المواد من مستنجز شغل ثم يبيعهونه الشيء المصنوع، أو يتسلمونها من مورد يعينه لهم مستنجز الشغل ويفرض عليهم التزود منه، ولا عن كونهم يحصلون بأنفسهم على المواد الإضافية أو لا يحصلون :

1 - أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤدوا، لقاء أجر شغلاً لحساب مقاول واحد أو عدة مقاولات من المقاولات المبنية في المادة الأولى ؛

2 - أن يشتغلوا إما فرادى وإما بجمعية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبنائهم غير المنجورين.

القسم الثالث

أحكام عامة

المادة 9

يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تطابق مهنة، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي :

1 - حق المرأة المتزوجة في إبرام عقد الشغل دون إذن زوجها ؛

غير أن العقد المبرم لمدة أقصاها سنة يصبح، في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله، عقدا غير محدد المدة.

المادة 18

يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائط الإثبات.

إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

المادة 19

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولة، وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو تغيير المقاولة إلى شركة، أو الخصخصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجور، والتعويضات عن الفصل من الشغل، والعطلة المؤدى عنها.

الباب الثالث

التزامات الأجير والمشغل

المادة 20

يكون الأجير مسؤولا في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياطه.

المادة 21

يمثل الأجير لأوامر المشغل، في نطاق مقتضيات القانونية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

يمثل الأجير أيضا للنصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة عند الاقتضاء.

المادة 22

يجب على الأجير، المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به.

يسأل الأجير عن ضياع الأشياء، والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتجان عن خطأ الأجير، كما لو نتج الضياع أو التلف عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير الشغل المعدة له، أو خارج أوقات الشغل.

لا يسأل الأجير، إذا كان التلف أو الضياع ناتجين عن حادث فجائي، أو قوة قاهرة.

المادة 23

يجب على المشغل أن يسلم الأجير بطاقة شغل.

يجب أن تتضمن بطاقة الشغل، البيانات التي تقررهما السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

- ثلاثة أشهر بالنسبة للمستخدمين ؛

- ثلاثين يوما بالنسبة للعمال.

2 - لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة، المدد التالية :

- يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر ؛

- شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر.

يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مدد أقل من المدد المذكورة أعلاه.

الباب الثاني

إنشاء عقد الشغل

المادة 15

تتوقف صحة عقد الشغل، على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للتعاقد، وبمحل العقد، وبسببه، كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

في حالة إبرام عقد الشغل كتابة، يجب تحريره في نظيرين موقع عليهما من طرف الأجير والمشغل ومصانق على صحة إمضائهما من قبل الجهة المختصة، ويحتفظ الأجير بأحد النظيرين.

المادة 16

يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة، أو لمدة محددة، أو لإنجاز شغل معين.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة، في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة.

وتتخصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي :

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب ؛

- ازدياد نشاط المقاولة بكيفية مؤقتة ؛

- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات التي تحدد بموجب اتفاقية شغل جماعية.

المادة 17

يمكن، عند فتح مقاوله لأول مرة، أو فتح ورش جديد، أو مؤسسة جديدة داخل المقاولة أو انطلاق منتج جديد لأول مرة، إبرام عقد الشغل المحدد المدة، لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة، ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة.

الباب الرابع

الكفالة

المادة 26

إذا نص عقد الشغل على تحميل الأجير كفالة، طبقت على هذه الكفالة أحكام هذه المادة والمواد 27 و 28 و 29 و 30 أعلاه.

يجب على المشغل، أن يسلم الأجير وصلا عن الكفالة، وأن يسك سجلا مطابقا للشكليات المقررة من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تبين فيه العمليات المتعلقة بالكفالة.

المادة 27

إذا كانت الكفالة تتكون من سندات، يجب ألا تتضمن إلا قيما تصدرها الدولة، أو تحظى بضمانها.

المادة 28

يجب إيداع الكفالة لدى صندوق الإيداع والتدبير، في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ تسلم المشغل لها، ويجب أن يشار إلى هذا الإيداع في السجل المنصوص عليه في المادة 26 أعلاه، وأن يثبت ذلك بشهادة إيداع، توضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 29

لا يمكن سحب الكفالة كلاً أو بعضاً إلا برضى المشغل والأجير معا، أو بناء على حكم تصدره المحكمة.

المادة 30

تخصص الكفالة أساسا لاستيفاء حقوق المشغل وحقوق الأجير الذين قد يوقعون حجراً بين يديه.

يعتبر باطلاً بحكم القانون، كل حجز يوقع لدى صندوق الإيداع والتدبير.

المادة 31

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن الأفعال التالية :
- عدم مسك السجل المنصوص عليه في المادة 26 أو عدم تضمينه البيانات المقرر تقييدها فيه ؛
- عدم تسليم وصل عن الكفالة المنصوص عليه في المادة 26 ؛
- عدم مراعاة الأجل والشروط المنصوص عليهما في المادة 28، والتي تلزم المشغل بإيداع الكفالة المقررة في تلك المادة ؛
- عدم وجود شهادة الإيداع المنصوص عليها في المادة 28، أو عدم وضعها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل ؛
- حجز النقود أو السندات، التي تم تسلمها على سبيل الكفالة، أو استعمالها لغرض شخصي، أو لسد احتياجات المقاول.

يجب تجديد بطاقة الشغل، كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر.

المادة 24

يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجر وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقاول.

يجب عليه أيضا إطلاع الأجر كتابا، لدى تشغيلهم، على الأمور التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها :

- اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها ؛

- النظام الداخلي ؛

- مواعيت الشغل ؛

- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية ؛

- المتعضيات القانونية والتدابير المتخذة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات ؛

- تواريخ أداء الأجر، ومواعيته، ومكان أدائه ؛

- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ؛

- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 25

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم تسليم بطاقة الشغل أو عدم تجديدها وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 23 ؛

- عدم تضمين بطاقة الشغل أي بيان من البيانات المحددة بنص تنظيمي.

يتكرر تطبيق الغرامة بحسب عدد الأجر الذين لم تراعى في حقهم أحكام المادة 23، على ألا يتجاوز مجموع مبلغ الغرامات 20.000 درهم.

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن عدم إطلاع الأجر لدى تشغيلهم على البيانات المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه وعلى كل تغيير يطرأ عليها.

تضاعف الغرامة المترتبة على مخالفة مقتضيات المادة 24 في حالة العود، إذا تم ارتكاب نفس الفعل داخل السنة الموالية لصدور حكم نهائي.

الباب الخامس

توقف عقد الشغل وإنهائه

الفرع الأول

توقف عقد الشغل

المادة 32

يتوقف عقد الشغل أثناء :

- 1 - فترة الخدمة العسكرية الإجبارية ؛
- 2 - تغييب الأجير لمرض، أو إصابة، يثبتها طبيب إثباتات قانونيا ؛
- 3 - فترة ما قبل وضع الحامل حملها، وما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 أدناه ؛
- 4 - فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني ؛
- 5 - فترات تغييب الأجير المنصوص عليها في المواد 274 و 275 و 277 أدناه ؛
- 6 - مدة الإضراب ؛
- 7 - الإغلاق القانوني للمقولة بصفة مؤقتة.

غير أن عقد الشغل المحدد المدة، ينتهي بحلول الأجل المحدد له، بصرف النظر عن الأحكام الواردة أعلاه.

الفرع الثاني

كيفية إنهاء عقد الشغل

المادة 33

ينتهي عقد الشغل المحدد المدة بحلول الأجل المحدد للعقد، أو بانتهاء الشغل الذي كان مملا له.

يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل المحدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر، ما لم يكن الإنهاء مبررا، بصدر خطا جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئا عن قوة قاهرة.

يعادل التعويض المشار إليه في الفقرة الثانية أعلاه، مبلغ الأجر المستحق عن الفترة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له.

المادة 34

يمكن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة بإرادة المشغل، شرط مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفرع، وفي الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار.

يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصاحبة على صحة إمضاءها من طرف الجهة المختصة، ولا يلزمه في ذلك إلا احترام الأحكام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار.

المادة 35

يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطا بكفائه أو بسلوته في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه، أو تحتمه ضرورة سير المقولة في نطاق المادتين 66 و 67 أدناه.

المادة 36

لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل :

- 1 - الانتماء النقابي ؛
- 2 - المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي ؛
- 3 - طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا ؛
- 4 - تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون ؛
- 5 - العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي ؛
- 6 - الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقولة.

المادة 37

يمكن للمشغل اتخاذ إحدى العقوبات التأديبية التالية في حق الأجير لارتكابه خطأ غير جسيم :

- 1 - الإنذار ؛
- 2 - التوبيخ ؛
- 3 - التوبيخ الثاني، أو التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام ؛
- 4 - التوبيخ الثالث، أو النقل إلى مصلحة، أو مؤسسة أخرى عند الاقتضاء، مع مراعاة مكان سكنى الأجير.

تطبق على العقوبات الواردة في الفقرتين 3 و 4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62 أدناه.

المادة 38

يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية: مبدأ التدرج في العقوبة، ويمكن له بعد استنفاد هذه العقوبات داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير، ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلا مبررا.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة بمثابة فصل تعسفي، ويقع في هذه الحالة عبء إثبات وجود الخطأ الجسيم على عاتق الأجير.

المادة 41

يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفياً، مطالبته بالتعويض عن الضرر.

لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفياً أم لا.

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفياً اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 519 أثناء من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض لا يقل عما هو منصوص عليه في هذا القانون.

في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والشغل أو من ينوب عنه، ويكون صادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالمعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.

يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائياً وغير قابل للطعن أمام المحاكم.

في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر لا يتعدى مبلغ أجر أربعة وعشرين شهراً بالنسبة للأجراء الذين يتقاضون أجوراً تفوق الحد الأدنى القانوني للأجر بنسبة يتم تحديدها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء الأكثر تمثيلاً.

ويمكن عند الاقتضاء، مراجعة النسبة المذكورة عند إجراء المفاوضة حول الأجور المنصوص عليها في المادة 96 أثناء.

أما بالنسبة لباقى الأجراء، فللمحكمة الصلاحية في تحديد مبلغ التعويض الذي يجب ألا يقل عن المبلغ المحدد في المادة 53 أثناء.

وتراعى عند تحديد مبلغ التعويض، سن الأجير وأقدميته في الشغل وطبيعة الأشغال التي قام بها وعلى العموم كل الظروف التي تبرر وجود الضرر الحاصل.

المادة 42

إذ أنهى الأجير عقد الشغل بصفة تعسفية، تم تعاقد مع مشغل جديد، أصبح هذا المشغل متضامناً معه في تحمل المسؤولية عن الضرر اللاحق بالمشغل السابق، وذلك في الأحوال التالية:

- 1 - إذا ثبت أنه تدخل من أجل إخراج الأجير من شغله :

المادة 39

تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير :

- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نافذ وسالب للحرية ؛

- إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة ؛

- ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل :

* السرقة ؛

* خيانة الأمانة ؛

* السكر العلني ؛

* تعاطي مادة مخدرة ؛

* الاعتداء بالضرب ؛

السبب القادح، أو أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد المشغل، أو رئيس المقاولة أو المؤسسة أو ضد مديري أو مسؤولي التسيير ؛

* رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمداً وبدون مبرر ؛

* التغييب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهراً ؛

* إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمداً أو نتيجة إهمال قادح ؛

* ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل ؛

* عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة ؛

* التحريض على الفساد ؛

* المس بحرية العمل.

يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة بمعانبة عرقلة حرية العمل وتحرير محضر بشأنها يرفعه إلى لجنة ثلاثية التكوين برئاسة عامل العمالة أو الإقليم أو من ينوب عنه. وسيحدد نص تنظيمي تكوين وعمل هذه اللجنة.

المادة 40

يعد، من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاولة أو المؤسسة، ما يلي :

- السب القادح، أو أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير ؛

- التحرش الجنسي أو التحريض على الفساد.

<p>المادة 47 يجب على المشغل والأجير، خلال أجل الإخطار، احترام جميع التزاماتهما المتبادلة.</p>	<p>2- إذا شغل أجيرا مع علمه أنه مرتبط بعقد شغل ؛ 3- إذا استمر في تشغيل أجير بعد أن علم أنه ما زال مرتبطا بمشغل آخر بموجب عقد شغل.</p>
<p>المادة 48 يستفيد الأجير أثناء أجل الإخطار، من رخص التقييد، قصد البحث عن شغل آخر، على أن يؤدي له عنها الأجر الذي يتقاضاه عن أوقات شغله الفعلي، أي كانت طريقة أدائه.</p>	<p>تتفي مسؤولي المشغل الجديد في الحالة الأخيرة، إذا علم بالأمر بعد إنهاء عقد الشغل بصفة تعسفية من طرف الأجير، إما بحلول أجله إذا كان محدد المدة، أو بانصرام أجل الإخطار إذا كان غير محدد المدة. تخضع لمراقبة السلطة القضائية، القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسة سلطته التأديبية.</p>
<p>المادة 49 تحدد رخصة التقييد المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه في ساعتين في اليوم، على ألا تتعدى الأوقات المرخص بها ثماني ساعات في الأسبوع الواحد، أو ثلاثين ساعة في كل فترة من ثلاثين يوما متوالية.</p>	<p>الفرع الثالث أجل الإخطار المادة 43</p>
<p>غير أنه إذا كان الأجير يشتغل في مقالة، أو مؤسسة، أو ورش يبعد مسافة تفوق عشر كيلومترات عن مدينة مصنفة في عداد البلديات، أمكن له التقييد أربع ساعات متتالية مرتين في الأسبوع، أو ثماني ساعات متتالية مرة في الأسبوع، خلال الساعات المخصصة للشغل في المقالة، أو المؤسسة، أو الورش.</p>	<p>يكون إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، بإرادة منفردة، مبنيا على احترام أجل الإخطار، ما لم يصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر. ينظم أجل الإخطار ومدته بمقتضى النصوص التشريعية، أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف. يكون باطلا بقوة القانون، كل شرط في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة تقل عما حددته النصوص التشريعية، أو التنظيمية.</p>
<p>المادة 50 تحدد مدة التقييد باتفاق بين المشغل والأجير، وعند الاقتضاء تارة باختيار المشغل، وتارة باختيار الأجير، تناوبا بينهما. ينتهي الحق في التقييد بمجرد حصول الأجير على شغل جديد، ويجب عليه في هذه الحالة إحاطة مشغله علما بذلك تحت طائلة إنهاء أجل الإخطار، كما ينتهي هذا الحق، إذا توقف الأجير عن تخصيص فترات تقييد للبحث عن شغل.</p>	<p>يكون باطلا في جميع الأحوال كل شرط يحدد أجل الإخطار في أقل من ثمانية أيام. يعفى المشغل والأجير من وجوب التقييد بأجل الإخطار، في حالة القوة القاهرة.</p>
<p>المادة 51 يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء، تعويضا عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير، لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم.</p>	<p>المادة 44 يبدأ سريان أجل الإخطار من اليوم الموالي لتبليغ قرار إنهاء العقد.</p>
<p>الفرع الرابع التعويض عن الفصل</p>	<p>المادة 45 يتوقف أجل الإخطار أثناء فترة : 1- عجز الأجير مؤقتا عن الشغل إذا تعرض لحادثة شغل، أو لمرض مهني ؛ 2- ما قبل وضع العامل لحملها، أو ما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أدناه.</p>
<p>المادة 52 يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، ما لم يرتكب خطأ جسيما، تعويضا عند فصله بعد قضاءه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقالة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه.</p>	<p>المادة 46 لا تطبق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه عندما ينتهي عقد الشغل المحدد المدة، أو المبرم من أجل إنجاز شغل معين، خلال فترة العجز المؤقت.</p>

(ب) التعويض المؤدى عن تحمل مسؤولية، باستثناء التعويضات عن المهام، كالتعويض المؤدى لرئيس فرقة، أو لرئيس مجموعة ؛
(ج) التعويضات عن الأشغال المصنية أو الخطرة ؛
(د) التعويضات المدفوعة مقابل شغل أنجز في مناطق صعبة ؛
(هـ) التعويضات المدفوعة للأجير، إذا حل مؤقتاً محل أجير آخر ينتمي إلى فئة أعلى من فئته، أو عن شغل أنجزه الأجير بصفة مؤقتة، أو استثنائية، ما عدا التعويضات عن الساعات الإضافية ؛
2 - الفوائد العينية ؛
3 - العمولة، والطلوان.

المادة 58

يرفع بنسبة 100% التعويض المستحق لمدوبي الأجراء، الذين يفصلون من شغلهم خلال مدة انتدابهم، وفق مقتضيات المنصوص عليها في المادة 53 أعلاه.

المادة 59

يتميز التعويض عن الفصل المنصوص عليه في المادة 52 أعلاه، عن التعويضين عن الضرر، وعن أجل الإخطار، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 أعلاه.

المادة 60

لا حق للأجير في التعويضات الواردة في المادة 59 أعلاه إذا وجب له راتب الشيخوخة عند بلوغه سن التقاعد طبقاً للمادة 513 أدناه، إلا إذا نص عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

الفرع الخامس

الفصل الثاني

المادة 61

يمكن فصل الأجير من الشغل، دون مراعاة أجل الإخطار، ودون تعويض عن الفصل، ولا تعويض عن الضرر، عند ارتكابه خطأ جسيماً.

المادة 62

يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه. يحرر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

المادة 53

يمادل مبلغ التعويض عن الفصل، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي :

- 96 ساعة من الأجرة، فيما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية ؛

- 144 ساعة من الأجرة، فيما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشرية ؛

- 208 ساعات من الأجرة، فيما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة العاشرة.

يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

المادة 54

تدخل ضمن مدد الشغل الفعلي، ما يلي :

1 - فترات العطلة السنوية المؤدى عنها ؛

2 - فترات استراحة التوافس المنصوص عليها في المادتين 153 و154 أدناه، وفترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 156 أدناه ؛

3 - مدة عجز الأجير عن الشغل عجزاً مؤقتاً، بسبب حادثة شغل، أو مرض مهني ؛

4 - مدة توقف عقد الشغل، لا سيما أثناء التعيب المسنون به، أو بسبب مرض غير الناتج عن حادثة الشغل أو المرض المهني، أو بسبب إغلاق المقابلة مؤقتاً بموجب قرار إداري، أو بفعل قوة قاهرة.

المادة 55

يقدر التعويض عن الفصل، على أساس معدل الأجر المتقاضاة خلال الأسابيع الاثني والخمسين السابقة لتاريخ الإنهاء.

المادة 56

لا يمكن أن يكون الأجر المعتمد لتقدير التعويض عن الفصل، دون الحد الأدنى القانوني للأجر، المنصوص عليه في المادة 356 أدناه.

المادة 57

يعتمد في تقدير التعويض عن الفصل من الشغل الأجر بمعناه الأساسي، مع توابعه المبينة أدناه :

1 - المكافآت، والتعويضات المرتبطة بالشغل باستثناء ما يلي :

(أ) المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله ؛

تحل لجنة المفاوضة محل مندوبي الأجراء في المفاوضات التي يزيد عدد الأجراء بها عن خمسين أجراء.

تحرر إدارة المفاوضة محضرا تدون فيه نتائج المشاورات والمفاوضات المذكورة يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه لمندوبي الأجراء، وتوجه نسخة أخرى إلى المندوب الإقليمي المكلف بالمشغل.

المادة 67

يتوقف فصل الأجراء العاملين في المفاوضات المشار إليها في المادة 66 أعلاه، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالمشغل.

يكون طلب الإذن مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء المنصوص عليها في المادة 66 أعلاه.

في حالة الفصل لأسباب اقتصادية، يكون الطلب مرفقا، علاوة على الوثائق المذكورة أعلاه، بالإثباتات التالية:

- تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل:

- بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمفاوضة:

- تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.

يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالمشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف، داخل أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم.

يجب أن يكون قرار عامل العمالة أو الإقليم معللا ومبني على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة.

يعتبر الفصل مآذونا به عند عدم توصل المشغل بجواب خلال الأجل المحدد في الفقرة الأولى أعلاه.

المادة 68

تتكون اللجنة الإقليمية المشار إليها في المادة 67 أعلاه من ممثلين عن السلطات الإدارية المعنية وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد أعضاء اللجنة وطريقة تعيينهم وكيفية تسييرها بنص تنظيمي.

المادة 69

لا يسمح بإغلاق المفاوضات أو الاستغلات المذكورة في المادة 66 أعلاه، كلها أو جزئيا، لأسباب غير الأسباب الواردة في نفس المادة، إذا كان سيؤدي إلى فصل الأجراء، إلا في الحالات التي يستحيل معها مواصلة نشاط المفاوضة، وبناء على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا لنفس المسطرة المحددة في المادتين 66 و 67 أعلاه.

يقع عبء إثبات مسطرة الاستماع إلى الأجير، وفق الفقرة السابقة، على عاتق المشغل.

المادة 63

يسلم مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور.

يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مفادرة الأجير لشغله.

المادة 64

توجه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش المشغل.

يجب أن يتضمن مقرر فصل الأجير الأسباب المبررة لاتخاذ، وتاريخ الاستماع إليه، مرفوقا بالمحضر المشار إليه في المادة 62 أعلاه.

لا يمكن للمحكمة أن تنظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه.

المادة 65

يجب، تحت طائلة سقوط الحق، رفع دعوى الفصل أمام المحكمة المختصة، في أجل تسعين يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل.

يجب النص على الأجل المذكور أعلاه في مقرر الفصل الوارد في المادة 63 أعلاه.

الفرع السادس

الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية

وإغلاق المفاوضات

المادة 66

يجب على المشغل في المفاوضات التجارية، أو الصناعية، أو في الاستغلات الفلاحية أو الغابوية وتوابعها، أو في مفاوضات الصناعة التقليدية، الذي يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، والذي يعتمزم فصل الأجراء، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء بالمفاوضة قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل، وأن يزودهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع، بما فيها أسباب الفصل، وعدد وفئات الأجراء المعنيين، والفترة التي يعتمزم فيها الشروع في الفصل.

ويجب عليه أيضا استشارتهم، والتفاوض معهم من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل، أو تخفف من آثاره السلبية، بما فيها إمكانية إعادة الإدماج في مناصب شغل أخرى.

يعتبر باطلا كل إبراء أو صلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنهائه.

المادة 74

يجب تحت طائلة البطلان، أن يتضمن توصيل تصفية كل حساب، البيانات التالية :

1 - المبلغ المدفوع بكامله قصد التصفية النهائية للحساب، مع بيان مفصل للأداءات ؛

2 - أجل سقوط الحق المحدد في ستين يوما، مكتوبا بخط واضح تسهل قراءته ؛

3 - الإشارة إلى كون التوصيل محررا في نظيرين يسلم أحدهما للأجير.

يجب أن يكون توقيع الأجير على التوصيل مسبقا بعبارة «قرأت ووافقت».

يجب، إذا كان الأجير أميا، أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعا بالمطوف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 519 أذناه.

المادة 75

يمكن التراجع عن التوصيل خلال الستين يوما التالية لتوقيعه.

يجب إثبات التراجع عن التوصيل، إما بإبلاغ المشغل بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، أو برفع دعوى لدى المحكمة. ولا يعتد بالوسيلة المثبتة للتراجع، إلا إذا حدد فيها الأجير مختلف الحقوق التي ما زال متمسكا بها.

المادة 76

لا يعتد بالتوصيل الذي وقع التراجع عنه بصفة قانونية، أو الذي لا يمكن أن يسري عليه أجل السقوط، إلا باعتباره مجرد توصيل بالمبالغ المبينة فيه.

يعتبر الإبراء أو الصلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها.

تعفى التعويضات التي يتقاضاها الأجير عن الفصل بموجب صلح، من الضريبة عن الدخل وواجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورسوم التسجيل.

المادة 70

يستفيد الأجراء، في حالة حصول المشغل على الإذن بالفصل طبقا للمواد 66 و67 و69 أعلاه من التعويض عن أجل الإخطار، وعن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 51 و52 أعلاه.

أما في حالة الفصل طبقا لنفس المواد دون الحصول على الإذن المذكور، فإن الأجراء المصوبلين يستفيدون، بالإضافة إلى التعويض عن أجل الإخطار، وعن الفصل، من التعويض عن الضرر المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه ما لم يتم إرجاعهم إلى شغلهم مع احتفاظهم بحقوقهم.

المادة 71

يباشر الفصل المأذون به بالنسبة إلى كل مؤسسة في المفاوضة تبعا لكل فئة مهنية، مع مراعاة العناصر الواردة أذناه :

- الأدمية ؛

- القيمة المهنية ؛

- الأعباء العائلية.

يتمتع الأجراء المصوبلون بالأولوية في إعادة تشغيلهم، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 495 أذناه.

الفرع السابع

شهادة الشغل

المادة 72

يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام.

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالمفاوضة، وتاريخ مغادرته لها، ومناصب الشغل التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للأجير، وبما أسدى من خدمات.

تعفى شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه. ويشمل الإعفاء الشهادة التي تتضمن عبارة «حر من كل التزام» أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.

الفرع الثامن

توصيل تصفية كل حساب

المادة 73

«التوصيل عن تصفية كل حساب» هو التوصيل الذي يسلمه الأجير للمشغل، عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأداءات تجاهه.

الباب السادس

الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط
في التجارة والصناعة

المادة 79

يعد عقد شغل، كل عقد يكون التمثيل التجاري أو الصناعي محلا له، أيا كان الوصف الذي أعطي له، والمبرم بين الوكيل المتجول أو الممثل، أو الوسيط، مهما كانت صفته، وبين مشغله في الصناعة أو التجارة، سواء نص العقد صراحة على ذلك أم سكت عنه، في الأحوال التي يكون فيها الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط :

- يعمل لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين ؛

- يمارس فعليا مهنته وحدها بصفة مستمرة ؛

- مرتبطا بمشغله بالتزامات تحدد طبيعة التمثيل التجاري، أو الصناعي، أو الخدمات، أو البضائع المعروضة للبيع أو للشراء، والجهة التي يجب أن يمارس فيها نشاطه، أو فئات الزبناء التي كلف بالتعامل معها، ونسبة الأدايات المستحقة له.

لا تحول الأحكام المبينة أعلاه، دون وجود شروط تسمح للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة أو الصناعة بمزاولة مهنة أخرى، أو بمباشرة عمليات تجارية لحسابه الشخصي.

لا تسري أحكام هذه المادة على الأجراء الذين يكلفون عرضا، إضافة إلى شغلهم داخل المقاولة، بالقيام بمساع لدى الزبناء، يتقاضون عنها فقط مبلغا محددًا، مع تحمل المقاولة مصاريف التنقل، ويزاولون نشاطهم تحت مراقبة المشغل وتوجيهه اليومي.

المادة 80

يجب أن تكون العقود المبينة في المادة 79 أعلاه مكتوبة.

تبرم هذه العقود حسب اختيار الطرفين، إما لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، وفي الحالة الأخيرة يتعين على الطرفين أن ينصا على أجل الإخطار، المحدد بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، أو النظام الداخلي، أو بموجب العرف، على ألا يقل في جميع الحالات عن المدة المحددة في المادة 43 أعلاه.

يمكن اشتراط فترة اختبار، على ألا تتعدى مدتها ستة أشهر.

المادة 81

يمكن تضمين العقد المنصوص عليه في المادة 79 أعلاه، شرطا يمنع على الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط تمثيل مقاولات تجارية أو صناعية، أو منتجات معينة، مدة سريان العقد.

الفرع التاسع

سكن الأجير بسبب شغله

المادة 77

إذا وضع المشغل رهن إشارة الأجير سكني بسبب شغله، وجب عليه إخلاؤها وإرجاعها إلى المشغل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر، من تاريخ إنهاء العقد أيا كان سبب الإنهاء، وذلك تحت طائلة غرامة تهيديية لا تتعدى ربع الأجرة اليومية للأجير عن كل يوم تأخير.

الفرع العاشر

مقتضيات زجرية

المادة 78

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم احترام المقتضيات المتعلقة بالإخطار المنصوص عليها في المادتين 43 و51 ؛

- الامتناع عن منح رخص التقييد المنصوص عليها في المادة 48، أو السماح بمهل تقييد تقل عن المهل المنصوص عليها في المادة المذكورة ؛

- عدم أداء التعويض عن الفصل من الشغل المنصوص عليه في المادة 52 ؛

- عدم تقدير مبلغ التعويض عن الفصل وفق أحكام المادة 53 ؛

- عدم تطبيق الزيادة في التعويض عن الفصل المستحق لمندوبي الأجراء، المنصوص عليه في المادة 58 ؛

- عدم وضع شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 72 رهن إشارة الأجير، أو عدم تضمينها بيانا من البيانات المنصوص عليها في المادة المذكورة، أو عدم تسليمها داخل الأجل المحدد في نفس المادة.

يتكرر تطبيق الغرامة بحسب عدد الأجراء الذين لم تراع في حقهم أحكام المواد الأتفة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

- يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها بين 2000 و5000 درهم عن عدم التقيد بأولوية الإعادة إلى الشغل المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة 71 ؛

- يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المواد 66 و67 و69.

المادة 84

يتميز التعويض المنصوص عليه في المادة 83 أعلاه، عن التعويض المستحق بسبب الإنهاء التصفي للمعقد غير المحدد المدة، وعن التعويض المستحق في حالة الإنهاء المسبق للمعقد المحدد المدة كما حددتها المادة 82 أعلاه.

المادة 85

يحسب مبلغ التعويض المشار إليه في المادة 83 أعلاه على أساس الحصاة التي تعود شخصياً للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، تبعاً لأهمية الزبناء الذين جلبهم، من حيث القيمة، والعدد، مع مراعاة الأداءات الخاصة، التي منحت له لنفس الغاية، طوال مدة سريان المعقد، وكذا النقص في عدد الزبناء السابقين لسبب يعود إليه.

يمنع تحديد مقدار ذلك التعويض مسبقاً.

إذا تم إنهاء المعقد غير المحدد المدة، أو إنهاء المعقد المحدد المدة قبل انصرام أجله بسبب وفاة الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، أل التعويض إلى ورثته.

القسم الثاني

عقد المقاولة من الباطن

المادة 86

«عقد المقاولة من الباطن» هو العقد الذي يكلف بمقتضاه مقاول أصلي، مقاولاً من الباطن بأن يقوم له بشغل من الأشغال، أو أن ينجز له خدمة من الخدمات.

يتم اللجوء إلى عقد المقاولة من الباطن كلما كان ذلك في صالح المقاولة الأصلية، ولم يكن مخالفاً لحقوق أجزائها.

المادة 87

يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلاً، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية.

إذا لم يكن المقاول من الباطن، مقيداً في السجل التجاري، ولا صاحب أصل تجاري، وجب على المقاول الأصلي، السهر على مراعاة ما تنص عليه أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون في شأن الأجزاء.

المادة 88

يجب على المقاول من الباطن أن يضمن بطاقة الشغل، وورقة الأداء، المنصوص عليهما في المادتين 23 أعلاه و370 أدناه، البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

إذا لم يتضمن العقد بنداً ينص على ذلك المنع، وإذا لم يتخل الطرفان عن المنع بنص صريح في العقد، فإنه يتعين عليهما عند الاقتضاء، أن يدرجا فيه بنداً يبينان فيه المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو المنتجات التي كان الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط يمثلها إلى غاية إبرام العقد، مع تعهده بعدم الارتباط بتمثيل مقاولات، أو منتجات جديدة، طيلة مدة سريان العقد، إلا بإذن مسبق من المشغل.

المادة 82

تتم تسوية الآثار الناتجة عن إنهاء عقد الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط بإرادة أحد الطرفين، على النحو التالي:

- 1 - لا يترتب عن الإنهاء أي تعويض إذا تم خلال فترة الاختيار؛
- 2 - إذا تم الإنهاء بفعل المشغل، بعد انقضاء فترة الاختيار، وجب مراعاة الأحكام التالية:

أولاً - إذا تعلق الأمر بمعقد غير محدد المدة، وجب مراعاة الحالتين أدناه:

(أ) عند عدم مراعاة أجل الإخطار، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لقاء أجره، المبلغ المقرر نقداً لجميع الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها خلال أجل الإخطار؛

(ب) في حالة الإنهاء التصفي، يستحق التعويض عن الضرر والتعويض عن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و52 أعلاه.

ثانياً - إذا تعلق الأمر بإنهاء المسبق لمعقد محدد المدة، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط:

(أ) مبلغ الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها حتى انتهاء العقد باعتبارها أجزاءً علاوة على الفوائد التي يحصل عليها الأجير على إثر إنهاء العقد؛

(ب) تعويضاً عن الضرر، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 33 أعلاه.

المادة 83

يحق للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط الحصول على تعويض عن إنهاء أي عقد يكون طرفاً فيه، سواء كان غير محدد المدة أم محدد المدة، في الأحوال التالية:

1 - إذا تم إنهاء المعقد غير المحدد المدة، أو المعقد المحدد المدة قبل حلول أجله بفعل المشغل، من غير أن يكون سببه خطأ جسيماً، صادراً عن الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط؛

2 - إذا انتهى العقد بسبب تعرض الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لمرض أو حادث، نتج عنهما عجز كلي ودائم عن الشغل؛

3 - إذا انتهى أجل المعقد المحدد المدة، ولم يجدد.

المادة 89

إذا أصغر المفاوض من الباطن، ولم يكن مقيدا بالسجل التجاري ولا منفرطا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإن المفاوض الأصلي يصبح مسؤولا عن الوفاء بالالتزامات التالية في جميع الحالات، وفي حدود المبالغ المترتبة بذمته لصالح المفاوض من الباطن تجاه الأجراء الذين يشتغلون لحساب هذا الأخير، سواء أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسسات المفاوض الأصلي أو ملحقاتها، أو في مؤسسات أو ملحقات ليست ملكا له، أو إذا أنجزها أجراء يشتغلون بمنازلتهم :

- أداء أجورهم، مع مراعاة المقتضيات الواردة في المادة 91 أدناه :

- التعويض عن العطلة السنوية المأدى عنها :

- التعويضات عن الفصل من الشغل :

- دفع الاشتراكات الواجب أدائها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي :

- دفع الزسم الخاص بالتكوين المهني.

يكون المفاوض الأصلي، علاوة على ذلك، مسؤولا عن التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، إذا أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسساته، أو في ملحقاتها.

المادة 90

يحق للأجراء المتضررين، وللصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عند إصغار المفاوض من الباطن، في الأحوال المنصوص عليها في المادة 89 أعلاه، إقامة دعوى على المفاوض الأصلي، الذي أنجز الشغل لحسابه.

المادة 91

لا يسأل المفاوض الأصلي عن أداء أجور أجراء المفاوض من الباطن، إلا إذا وجه إليه هؤلاء الأجراء، أو السلطة الإدارية المحلية، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، خلال الستين يوما الموالية لتاريخ استحقاق الأجور، التي لم تؤد من الشهر الأخير أو الخمسة عشر يوما الأخيرة، إشعارا يخطر بهدم أداء المفاوض من الباطن أجور أجراءه.

القسم الثالث

المفاوضة الجماعية

المادة 92

«المفاوضة الجماعية، هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف :

- تحديد ظروف الشغل والتشغيل :

تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء :

- تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى.

المادة 93

يعين كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله كتابة، ويمنع على الطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل.

المادة 94

يجب على كل طرف في المفاوضة الجماعية أن يقدم للطرف الآخر المعلومات والبيانات التي يطلبها، والضرورية لتسهيل إجراء المفاوضة.

المادة 95

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة على المستويات التالية :

- مستوى المفاوضة : بين المشغل وبين نقابات الأجراء الأكثر تمثيلا :

- مستوى القطاع : بين المشغل أو المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا :

- المستوى الوطني : بين المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يمكن لكل طرف أن يستعين أثناء المفاوضة بمن يشاء من المستشارين.

المادة 96

تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى المفاوضة والقطاع مرة كل سنة، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

تجرى كل ثلاث سنوات مفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء بهدف الرفع من أجور كافة الأجراء، بناء على نسبة التضخم، مع إمكانية زيادة نسبة معينة لتحسين القدرة الشرائية للأجراء.

المادة 97

يلزم الطرف الذي يرغب في التفاوض، عند الضرورة، بأن يوجه إخطارا إلى الطرف الآخر، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشمار بالتوصل.

يجب على الطرف الذي وجه إليه الإخطار، أن يبلغ موافقه إلى الطرف الآخر، وينفس الطريقة المذكورة أعلاه، داخل أجل سبعة أيام، من تاريخ توصله بالإخطار.

المادة 98

يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ بدء المفاوضة الجماعية، داخل أجل خمسة عشر يوما الموالية لتاريخ توصل الطرف الأول بموافقة الطرف الثاني على التفاوض.

القسم الرابع
اتفاقية الشغل الجماعية
الباب الأول

تعريف اتفاقية الشغل الجماعية وهيكليتها

المادة 104

«اتفاقية الشغل الجماعية» هي عقد يتعلق بشروط التشغيل والشغل، يبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاملون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى.

يجب، تحت طائلة البطلان، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة.

المادة 105

يجب أن تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بشروط الشغل والتشغيل ولا سيما :

- 1 - عناصر الأجر المطبق على كل فئة من الفئات المهنية وهي :
(أ) المعاملات التسلسلية المتعلقة بمختلف مستويات المؤهلات المهنية، وتطبق هذه المعاملات على أساس الحد الأدنى لأجر الأجير الذي لا يتوار على مؤهلات، قصد تحديد الحد الأدنى لأجر باقي فئات الأجراء، حسب مؤهلاتهم المهنية ؛
(ب) كليات تطبيق المبدأ الذي يعتبر أن المساواة في قيمة الشغل تقتضي المساواة في الأجر، وذلك فيما يخص الإجراءات المتبعة لتسوية الصعوبات التي قد تنشأ في هذا الشأن.
- 2 - العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد مستويات المؤهلات المهنية، وخاصة منها البيانات المتعلقة بالشهادات المهنية، أو بغيرها من الشهادات ؛
- 3 - شروط وأنماط تشغيل الأجراء وفصلهم، على ألا تنطوي الأحكام المقررة في هذا الشأن، على ما يمس حرية الأجير، في اختيار النقابة التي يرغب في الانتماء إليها ؛
- 4 - الأحكام المتعلقة بإجراءات مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية، وتعديلها، وإلغائها كلاً أو بعضاً ؛
- 5 - الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية ؛
- 6 - تنظيم تكوين مستمر للفائدة الأجراء، يهدف إلى تحقيق ترقيتهم الاجتماعية والمهنية، وإلى تحسين معارفهم العامة والمهنية، وملاستها مع التطورات التكنولوجية ؛

يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ الانتهاء من التفاوض، على أساس ألا يتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء المفاوضة.

توجه نسخة من الاتفاقات المشتركة المشار إليها أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 99

توفر السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أو السلطة الحكومية المعنية، للطرفين المتفاوضين، الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية، وغيرها، لتسهيل إجراء المفاوضة الجماعية.

المادة 100

تدوين نتائج المفاوضة الجماعية في محضر أو اتفاق يوقعه الطرفان، وتوجه نسخة منه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، التي توجه نسخة منه إلى مجلس المفاوضة الجماعية.

المادة 101

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مجلس تحت إسم «مجلس المفاوضة الجماعية»، يعهد إليه بما يلي :

- تقديم الاقتراحات من أجل تنمية المفاوضة الجماعية ؛
- تقديم الاقتراحات بشأن تشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وتمميمها، ولا سيما بالنسبة للمقاولات التي تشغل ما يزيد عن مائتي أجير، سواء على الصعيد الوطني أو القطامي ؛
- إعطاء الرأي حول تفسير بنود اتفاقية شغل جماعية كلما طلب منه ذلك ؛
- دراسة الجهد السنوي لصحيفة المفاوضة الجماعية.

المادة 102

يرأس مجلس المفاوضة الجماعية الوزير المكلف بالشغل أو من يمثله، ويتكون من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء.

يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص يراعى في اختياره ما يشتمع به من كلمات في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 103

يحدد بقرار تنظيمي، الأعضاء المكونون للمجلس، ويجددهم، وكيفية تعيينهم، وطريقة تسيير المجلس.

المادة 110

يمكن لكل منظمة نقابية للأجراء، أو لكل منظمة مهنية للمشغلين، أو لكل مشغل، الانضمام لاحقا إلى اتفاقية شغل جماعية، ليس طرفا من أطراف مؤسسيتها.

يبلغ الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار، بالتوصل، إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وإلى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية النافذة بدانرتها الاتفاقية المذكورة.

يعد الانضمام إلى اتفاقية الشغل الجماعية نافذا ابتداء من اليوم الموالي لتبليغه وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

الباب الثالث

مجال تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية

ودخولها حيز التطبيق

المادة 111

يجب على الطرفين، أن ينصا على أن اتفاقية الشغل الجماعية نافذة، إما في المفاوضة برمتها، أو في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات تابعة لها، وذلك على صعيد جماعة محلية معينة، أو منطقة معينة، أو في جميع التراب الوطني.

إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية نصا في هذا الشأن، فإنها تكون نافذة في دائرة اختصاص المحكمة التي أودعت الاتفاقية بكتابة الضبط لديها، طبقا للمادة 106 أعلاه.

لا تكون اتفاقية الشغل الجماعية نافذة في دائرة اختصاص محكمة أخرى، إلا إذا أودعها كلا الطرفين بكتابة الضبط لدى تلك المحكمة.

المادة 112

يخضع للالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية الشغل الجماعية :

- المنظمات النقابية للأجراء التي وقعت أو انضمت إليها، والأشخاص المنتمون إلى تلك المنظمات النقابية، أو الذين يصبحون أعضاء فيها ؛

- المشغل أو المشغلون الذين وقعوا بصفتهم الشخصية ؛

- المنظمات المهنية للمشغلين التي وقعت أو انضمت إليها.

المادة 113

تسري مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية التي التزم بها المشغل، على عقود الشغل المبرمة من طرفه.

تكون أحكام اتفاقية الشغل الجماعية ملزمة في كل مفاوضة أو مؤسسة يشملها مجال تطبيقها، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء في عقود شغلهم.

7 - التعويضات :

8 - التغطية الاجتماعية :

9 - الصحة والسلامة المهنية :

10 - ظروف وشروط الشغل :

11 - التسهيلات النقابية.

المادة 106

يجب على الطرف الراغب في التعجيل بتنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية، القيام بإيداعها، دون مصاريف، لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي تدخل ضمن دائرة نفوذها الأماكن التي ستطبق فيها، ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

تقوم كل من كتابة الضبط لدى المحكمة الابتدائية والسلطة الحكومية المكلفة بالشغل عند تسلم الاتفاقية، بتسليم وصل عن الإيداع.

المادة 107

تطبق أحكام المادة السابقة على كل تغيير، أو مراجعة تطرأ على اتفاقية الشغل الجماعية.

الباب الثاني

إبرام اتفاقية الشغل الجماعية

وأطرافها والانضمام إليها

المادة 108

يمكن لممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو لممثلي منظمة مهنية للمشغلين أن يتعاقدوا باسم مجموعتهم بناء على إحدى المقتضيات التالية :

- الأحكام الواردة في القانون الأساسي لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين ؛

- قرار خاص لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين.

يجب، لكي تكون اتفاقية الشغل الجماعية صحيحة، إذا أبرمت في غياب هذه المقتضيات، الموافقة عليها، بعد مداوات خاصة من طرف المشغلين المعنيين.

تتولى المنظمة المعنية تحديد طرق إجراء هذه المداوات.

المادة 109

يمكن للمنظمة المهنية للمشغلين أو للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن تقدم طلبا إلى السلطة الحكومية المختصة قصد جمع لجنة مختلطة، من أجل إبرام اتفاقية شغل جماعية. وعلى هذه السلطة أن تجيب على هذا الطلب في أجل أقصاه ثلاثة أشهر.

تظل آثار اتفاقية الشغل الجماعية المحددة المدة سارية المفعول بعد حلول أجلها، شأنها في ذلك شأن الاتفاقية غير المحددة المدة.

المادة 120

تظل اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة إنجاز مشروع معين قائمة إلى حين الانتهاء من هذا المشروع.

المادة 121

إذا حل أجل اتفاقية الشغل الجماعية أو أنهيت، احتفظ الأجراء بالاستفادة من المنافع التي اكتسبوها بموجب تلك الاتفاقية، ما لم يبرم اتفاق جديد، فرديا كان أو جماعيا ينص على منافع أزيد لصالح الأجراء.

الباب الخامس

تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية

المادة 122

يجب على المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو اتحاداتها، إذا ارتبطت باتفاقية شغل جماعية، أن تقيد بأحكام هذه الاتفاقية ما بقيت سارية المفعول، وأن تتفادى كل ما قد يخل بتنفيذها بأمانة.

تتحمل المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين واتحاداتها، ضمان تنفيذ الاتفاقية في حدود الالتزامات المضمنة فيها.

المادة 123

يمكن للمنظمات النقابية للأجراء، والمنظمات المهنية للمشغلين، والاتحادات، المرتبطة باتفاقية شغل جماعية، أن تقيم دعوى باسمها الخاص، على غيرها من المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو الاتحادات، التي هي طرف في الاتفاقية، أو على أعضاء تلك المنظمات أو على أعضائها أنفسهم، أو على سائر الأطراف الذين ارتبطوا بالاتفاقية، لحملهم على تعويضها عما لحق بها من ضرر، بسبب ما أخلوا به من التزامات.

المادة 124

يمكن للأشخاص الذين ارتبطوا باتفاقية شغل جماعية، أن يقيموا دعوى على باقي الأشخاص، أو المنظمات النقابية للأجراء أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو الاتحادات، المرتبطتين بالاتفاقية، لحملهم على تعويضهم عما لحق بهم من ضرر، بسبب ما أخلوا به من التزامات نحوهم.

المادة 114

تدخل اتفاقية الشغل الجماعية حيز التطبيق بانتهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

الباب الرابع

مدة اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 115

يمكن إبرام اتفاقية الشغل الجماعية لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، أو لمدة إنجاز مشروع معين.

المادة 116

يمكن إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة، في أي وقت، بإرادة أحد الطرفين.

يجب تبليغ إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية إلى جميع أطرافها، وإلى كتابة ضبط المحكمة المعنية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قبل التاريخ المحدد لإنهاؤها بشهر على الأقل.

غير أنه إذا كانت الرغبة في مراجعة بعض أحكام اتفاقية الشغل الجماعية هي سبب الإنهاء، وجب إرفاق وثيقة الإنهاء بمشروع التعديلات المزمع إدخالها على الاتفاقية.

المادة 117

إذا كان أحد الطرفين يجسد إما عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، وإما عدة مشغلين أو منظمات مهنية للمشغلين، فإن اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة لا تنتهي إلا بتخلي آخر منظمة نقابية من المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو آخر مشغل من أولئك المشغلين، أو آخر منظمة مهنية للمشغلين من تلك المنظمات، عن الاتفاقية.

يمكن لباقي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين، بعد تخلي إحداها عن اتفاقية الشغل الجماعية، أن تقوم بدورها، خلال العشرة أيام الموالية لتوصلها بقرار الإنهاء، بتبليغ قرارها بإنهاء الاتفاقية إلى الأطراف الأخرى، في التاريخ الذي حددته أول منظمة نقابية للأجراء أو أول منظمة مهنية للمشغلين تخلت عن الاتفاقية.

المادة 118

يترتب على إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية من طرف منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو منظمة مهنية للمشغلين، إنهاؤها بقوة القانون بالنسبة لجميع الأعضاء المنتمين إلى تلك المنظمة النقابية للأجراء أو المنظمة المهنية للمشغلين رغم كل اتفاق مخالف.

المادة 119

لا يمكن أن تتجاوز مدة اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة محددة ثلاث سنوات.

يجب الإشارة في هذا الإعلان، إلى وجود اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى الأطراف الموقعة عليها، وتاريخ إيداعها، والجهات التي أودعت لديها.

يجب وضع نظير من الاتفاقية رهن إشارة الأجراء.

المادة 131

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاول، كما نصت على ذلك المادة 19، فإن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة بين أجراء المقاول والمشغل الجديد.

المادة 132

يقاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأعمال التالية :

- عدم إصاق الإعلان المنصوص عليه في المادة 130، أو إصاقه في غير الأماكن المبينة في هذه المادة

- عدم تضمين الإعلان، بياناً من البيانات التي نصت المادة المذكورة على الإشارة إليها :

- عدم التقيد بما نصت عليه المادة المذكورة من وجوب وضع نظير من اتفاقية الشغل الجماعية رهن إشارة الأجراء.

الباب السابع

تعميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 133

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن ثلثي الأجراء التابعين للمهنة، فإنه يجب على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تعميم مقتضياتها بقرار على مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشتغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في جميع تراب المملكة.

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن خمسين في المائة من الأجراء، فإنه يمكن، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، ومجلس المناقشة الجماعية، تعميم مقتضياتها إلى مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشتغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في جميع تراب المملكة.

المادة 134

تنتهي الصفة الإلزامية لاتفاقية الشغل الجماعية المدة، بانتهاء اتفاقية الشغل الأصلية.

المادة 125

يمكن للأشخاص، والمنظمات النقابية للأجراء، والمنظمات المهنية للمشغلين، والاتحادات، المرتبطين باتفاقية شغل جماعية، أن يرفعوا كل الدعاوى التي تنشأ عن تلك الاتفاقية، لفائدة كل عضو من أعضائها، دون حاجة إلى الإدلاء بتقويض خاص من المعنى بالأمر، بشرط أن يكون هذا الأخير قد أشعر بالدعوى ولم يعترض عليها. ويحق للمعنى بالأمر أن يتدخل شخصياً، وفي أي وقت في الدعوى، التي أقامتها المنظمة المعنية باسمه، مادامت الدعوى قائمة.

المادة 126

إذا أقام شخص، أو منظمة نقابية للأجراء، أو منظمة مهنية للمشغلين، أو الاتحادات المرتبطة باتفاقية شغل جماعية، دعوى ناشئة عن اتفاقية شغل جماعية، أمكن لباقي المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين المرتبطة بأعضائها بالاتفاقية، أن تتدخل في الدعوى في أي وقت، ما دامت الدعوى قائمة، اعتباراً للمصلحة الجماعية التي قد تعود على أفرادها بسبب حل النزاع.

المادة 127

تسوى نزاعات الشغل الجماعية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية بمقتضى الكتاب السادس من هذا القانون المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، وذلك إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية مقتضيات خاصة في هذا الشأن.

تسوى نزاعات الشغل الفردية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية، وفق الأحكام التشريعية المعمول بها في هذا الشأن، ما لم تتضمن الاتفاقية أحكاماً تتعلق بتسوية تلك النزاعات.

المادة 128

تسند إلى الأعيان المكلفين بتفتيش الشغل، إضافة إلى الصلاحيات المسندة إليهم بموجب المادة 519 أ، صلاحيات مراقبة تطبيق مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

المادة 129

يقاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن عدم احترام مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

تكرر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام اتفاقية الشغل الجماعية، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس

أحكام مختلفة

المادة 130

يجب على المؤسسات التي يشملها تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية، إصاق إعلان بشأنها في الأماكن التي يباشر فيها الشغل، وفي المحلات التي يتم فيها التشغيل.

1 - أحكاما عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعمل، والتقييدات؛

2 - أحكاما خاصة، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التقييدية، وبالمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم؛

3 - أحكاما تتعلق بتنظيم إعادة التأهيل عند حدوث الإعاقة الناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني.

يعتبر النموذج المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، بمثابة نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من عشرة أجراء.

المادة 140

يجب على المشغل أن يحيط الأجراء علما بالنظام الداخلي، وأن يقوم بإصاغة في المكان الذي اعتاد الأجراء دخوله، وفي المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم.

تسلم نسخة من النظام الداخلي للأجير بطلب منه.

يجب احترام مقتضيات هذا النظام من طرف المشغل والأجراء على حد سواء.

المادة 141

يجب على المشغل أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، والساعات التي يستقبل فيها كل أجير على حدة، بطلب منه، إما بمفرده أو رفقة أحد مندوبي الأجراء، على ألا تقل أيام الاستقبال عن يوم واحد في كل شهر.

المادة 142

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم وضع نظام داخلي خلال الأجل المقرر في المادة 138 ؛

- عدم إطلاع الأجراء على النظام الداخلي، أو عدم إصاغة أو إصاغة على نحو لا يطابق ما قرره المادة 140.

- عدم تحديد المشغل يوما لاستقبال كل أجير من أجراءه، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 141، أو تحديده يوما لا يأتي دور الأجير فيه إلا بعد مدة تزيد على المدة المحددة في تلك المادة.

القسم الثاني

حماية الحدث وحماية المرأة

الباب الأول

سن القبول في الشغل

المادة 143

لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المفاوضات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم خمس عشرة سنة كاملة.

الكتاب الثاني

شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الأول

أحكام عامة

الباب الأول

فتح المفاوضات

المادة 135

يجب على كل شخص، طبيعيا كان أو اعتباريا، يخضع لمقتضيات هذا القانون، يريد فتح مقابلة أو مؤسسة أو ورش، يشغل فيه أجراء، أن يقدم تصريحا بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وفق الشروط والشكليات المحددة بنص تنظيمي.

المادة 136

يجب على المشغل أن يقدم أيضا، تصريحا مماثلا للتصريح الوارد ذكره في المادة 135 أعلاه، في الأحوال التالية :

1 - إذا اعتزمت المقابلة تشغيل أجراء جدد ؛

2 - إذا غيرت المقابلة نوع نشاطها وهي تشغل أجراء ؛

3 - إذا انتقلت المقابلة إلى مكان آخر وهي تشغل أجراء ؛

4 - إذا قررت المقابلة تشغيل أجراء معوقين ؛

5 - إذا كانت المقابلة تشغل أجراء بمعاملها، تم هدت بأشغالها كلا أو بعضا إلى أجراء يشتغلون بمنازلتهم، أو إلى مقاول من الباطن ؛

6 - إذا كانت المقابلة تشغل أجراء عن طريق مقابلة التشغيل المؤقت.

المادة 137

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن مخالفة المادتين 135 و 136 أعلاه.

الباب الثاني

النظام الداخلي

المادة 138

يجب على كل مشغل، يشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المقابلة أو المؤسسة، نظاما داخليا، بعد استشارة مندوبي الأجراء، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه.

يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة والموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 139

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص :

المادة 150

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :
- عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145 ؛
- عدم التقيد بمقتضيات المادة 146 ؛
- عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة 148 لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم.
يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة 147 .

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم تراخ في حقهم أحكام المادة 147، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

المادة 151

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة 143، وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

الباب الثاني

حماية الأمومة

المادة 152

تتمتع الأجيورة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة منتها اثنا عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

المادة 153

لا يمكن تشغيل الأجيورات النوافس أثناء فترة الأسابيع الستة المتصلة التي تلي الوضع.
يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيورة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.

المادة 154

يحق للمرأة الأجيورة، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بستة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بستة أسابيع. إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية، عن العمل أو النفاس، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، واثني عشر أسبوعا بعد تاريخ الوضع.

إذا وضعت الأجيورة حملها قبل تاريخه المتوقع، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الاثني عشر أسبوعا التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها.

المادة 144

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم.

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأيا مطابقا لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم.

المادة 145

يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشرة، ممثلا، أو مشخصا في العروض العمومية المقدمة من قبل المقارلات التي تحدد لانتحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا للعون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره.

يحق لهذا العون أن يسحب، إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض، الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن.

المادة 146

يمنع القيام بكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المربح.

المادة 147

يمنع على أي شخص، أن يكلف أحداثا دون السادسة عشرة، بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بهلوانية، أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.

يمنع أيضا على أي شخص، إذا كان يحترف مهنة بهلوان، أو العبان، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثا دون السادسة عشرة.

المادة 148

يجب على كل من يتعاطى مهنة من المهن المبيته في المادة 147 أعلاه، أن يتوفر على نسخ من عقود ولادة الأحداث الذين يتولى توجيههم، أو بطاقات تعريفهم الوطنية، وأن يدلي بها ليثبت بها هويتهم بمجرد طلبها من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل، أو من السلطات الإدارية المحلية.

المادة 149

يطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، أو السلطات الإدارية المحلية، في حالة مخالفة أحكام المواد 145 إلى 148 أعلاه، من مأموري القوة العمومية، التدخل لمنع إقامة العرض، وتحاط النياية العامة علما بذلك.

المادة 160

إذا بلغت الأجيورة قرار فصلها قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية، أمكن لها، في أجل خمسة عشر يوماً من إبلاغها قرار الفصل، إثبات العمل بواسطة شهادة طبية، توجهها إلى المشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، ويصبح الفصل نتيجة لذلك باطلاً، مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 159.

لا تحول أحكام المادتين السابقتين، دون انتهاء عقد المشغل المصدد لمدة، بحلول أجله.

المادة 161

يحق للام الأجيورة، أن تتمتع يوماً، على مدى اثني عشر شهراً، من تاريخ استئنافها المشغل إثر الوضع باستراحة خاصة، يؤدي هذا الأجر باعتبارها وقتاً من أوقات المشغل، مدتها نصف ساعة صباحاً، ونصف ساعة ظهراً، لكي ترضع مولودها خلا أوقات المشغل، وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقابلة.

يمكن للام الأجيورة، أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام المشغل.

المادة 162

يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقابلة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيورة، تتجاوز سنهن السادسة عشرة.

يمكن استعمال غرف الرضاعة ورضاء الأطفال الأجيورات العاملات بالمقابلة.

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل، تحديد شروط قبول الرضغ وغرف إرضاع المواليد، وشروط حراسة الأمكنة، وتوليد مستلزماتها الصحية.

المادة 163

يمكن إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات متجاورة بمنطقة معينة مع تجهيزها وفق الظروف الملائمة.

المادة 164

يكون باطلاً بقوة القانون، كل اتفاق يتنافى أحكام المواد من 152 إلى 163.

المادة 165

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية :
- إنهاء عقد شغل أجيورة حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية، أو نكساً، وهي في فترة الإثني عشر أسبوعاً الموالية للوضع، خارج الأحوال المخصوص عليها في المادة 159 ؛
- تشغيل أجيورة، وهي نكساً، في فترة الستة أسابيع الموالية للوضع ؛

المادة 155

يجب على الأجيورة التي وضعت حملها قبل تاريخه المتوقع، أن توجه إلى المشغل رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، لإشعاره بسبب غيابها، وبالتاريخ الذي تنوي فيه استئناف الشغل من جديد.

المادة 156

يحق للام الأجيورة، ألا تستأنف شغلها بعد مضي ستة أسابيع على الوضع، أو إثني عشر أسبوعاً عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوماً.

يمكن للام الأجيورة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها.

تستأنف الأجيورة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة، وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

المادة 157

يمكن للام الأجيورة، العدول عن استئناف شغلها، وفي هذه الحالة يجب عليها أن توجه إلى مشغلها، قبل انتهاء فترة توقف عقدها بخمسة عشر يوماً على الأقل، رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، تشعره فيها بأنها إن تستأنف شغلها بعد انتهاء مدة التوقف المذكورة في المادة 156 أعلاه، ولا يلزمها في ذلك مراعاة أجل الإخطار، ولا أداء تعويض عن إنهاء عقد المشغل.

المادة 158

يمكن للأجيورة الحامل، إذا أثبتت حملها بشهادة طبية، أن تترك شغلها دون إخطار، ولا يلزمها تادية تعويض عن عدم الإخطار، ولا عن إنهاء العقد.

المادة 159

لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيورة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء الحمل، أو بعد الوضع بالثني عشر أسبوعاً.

كما لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيورة أثناء فترة توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس، مثبتة بشهادة طبية.

غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد، إذا أثبت ارتكاب المعنية بالأمر خطأ جسيماً، أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل، شرط ألا تبلغ الأجيورة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المخصوص عليها في المادتين 154 و 156 أعلاه، ولا يكون لهذا الإنهاء أي أثر، خلال تلك الفترة.

الياب الرابع

تشغيل النساء والأحداث ليلا

المادة 172

يمكن تشغيل النساء مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي، في أي شغل ليلى، مع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد نص تنظيمي الشروط الواجب توافرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلى.

يمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلى مع مراعاة أحكام المادتين 175 و 176 أدناه.

يعتبر شغلا ليلىا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا.

يعتبر شغلا ليلىا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا.

المادة 173

لا تسري أحكام الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 172 على المؤسسات التي تحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، وتعرض عليها إما بسبب نشاطها، أو بسبب طبيعة شغلها الاستفادة من الاستثناء الوارد في الفقرة السابقة، أمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل منحها رخصة استثنائية خاصة، تبيح لها الاستفادة من المقتضيات المشار إليها في تلك الفقرة.

المادة 174

يجب أن تتاح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوما فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة 172 أعلاه.

غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى عشر ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة 173 أعلاه.

المادة 175

يمكن للمشغل، في حالة بطالة ناتجة عن قوة فاهرة أو توقف عارض، لا يكتسي طابعا دوريا، أن يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 173 أعلاه، في حدود ما ضاع من أيام الشغل، شرط أن يشعر مسبقا بذلك العون المكلف بتفتيش الشغل.

يمنع العمل بهذا الاستثناء أكثر من اثنتي عشرة ليلة في السنة، إلا بإذن من العون المكلف بتفتيش الشغل.

- رفض توقيف عقد شغل الأجيبة، خلافا لأحكام المادة 154.

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :

- رفض تمتيع الأم، بفترة الاستراحة الخاصة، المستحقة لها، خلال أوقات الشغل، من أجل إرضاع مولودها، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161 :

- عدم التقيد بأحكام المادة 162، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة، وعدم التقيد بالنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضخ، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الياب الثالث

أحكام خاصة بتشغيل المعاقين وحمائهم

المادة 166

يحتفظ كل أجير أصبح معاقا، لسبب من الأسباب، بمنصب شغله ويسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لعدة الإعاقات أو لطبيعة الشغل، وذلك بعد أخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة وحفظ الصحة.

المادة 167

يمنع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقاتهم.

المادة 168

يجب على المشغل، أن يعرض على الفحص الطبي، الأجراء المعاقين الذين ينوي تشغيلهم.

يجري طبيب الشغل هذا الفحص بصفة دورية بعد كل سنة من الشغل.

المادة 169

يجب على المشغل أن يجهز أماكن الشغل بالولوجيات اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاقين بشغلهم، وأن يحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء الأجراء.

المادة 170

لا تعتبر التدابير الإيجابية التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين الأجراء المعاقين وغيرهم من الأجراء بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من الأجراء.

المادة 171

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن مخالفة أحكام المواد من 166 إلى 169.

المادة 180
يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم، أو تساهم في تفاقم إعاقاتهم إذا كانوا معاقين، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها.

المادة 181
يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.

المادة 182
يجب أن يتوفر في كل قاعة من القاعات داخل المؤسسات التي تتولى النساء فيها نقل البضائع والأشياء، أو عرضها على الجمهور، عدد من المقاعد للاستراحة يساوي عدد النساء الأجيريات بها.

يجب أن تكون هذه المقاعد متميزة عن تلك التي توضع رهن إشارة الزبناء.

المادة 183
يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :
- تشغيل أحداث لم يبلغوا الثامنة عشرة، ونساء، في الأشغال التي تباشر في المقالع وفي أغوار المناجم خلافا للمادة 179 ؛
- تشغيل أجراء دون الثامنة عشرة في أشغال، سواء على سطح الأرض أو في جوفها تعيق نموهم أو تساهم في تفاقم إعاقاتهم خلافا للمادة 180، وكذا في الأشغال المشار إليها في المادة 181.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين السابقتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن عدم توفير مقاعد، أو عدم توفيرها بالعدد المنصوص عليه في المادة 182، داخل كل قاعة من القاعات التي تباشر فيها الأجيريات شغلن بالمؤسسات المشار إليها في تلك المادة.

القسم الثالث

مدة الشغل

الباب الأول

مدة الشغل العادية

الفرع الأول

تحديد المدة

المادة 184

تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 44 ساعة في الأسبوع. ولا يمكن أن تتعدى هذه المدة ثماني ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في المواد 189 و 190 و 192.

المادة 176
يمكن للمشغل، أن يخالف مؤقتا أحكام الفقرة الثالثة من المادة 172، فيما يخص الأحداث دون السادسة عشرة، عندما يقتضي الأمر انقضاء حوادث وشبكة الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة.

يجب على المشغل، الذي يخالف تلك الأحكام، أن يشعر فورا، بجميع الوسائل، العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك الاستثناء.

لا يمكن للمشغل العمل بهذا الاستثناء، إلا في حدود ليلة واحدة. لا يمكن للمشغل أن يعمل بهذا الاستثناء، إذا كان الأجير معاقا.

المادة 177
يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- تشغيل النساء، والأحداث دون السادسة عشرة، ليلا في الحالة المبينة في الفقرة الأخيرة من المادة 173، دون الحصول على الإذن الاستثنائي المنصوص عليه في تلك الفقرة ؛

- عدم التقيد، في النشاطات غير الفلاحية، بالمدة الدنيا من الراحة المنصوص عليها في المادة 174 والمتعين إتاحتها للنساء، والأحداث فيما بين كل يومين متواليين من أيام الشغل.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد النساء والأحداث الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين المذكورتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 178
يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :

- عدم توجيه إشعار مسبق إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 175، أو العمل بالاستثناء المنصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة، دون الحصول على إذن مسبق من العون المذكور ؛

- عدم توجيه الإشعار الفوري إلى العون المكلف بتفتيش الشغل عند حدوث الحالة المنصوص عليها في المادة 176، أو استعمال الترخيص المسموح به استعمالا تفوق مدته المحددة في الفقرة الثالثة من هذه المادة ؛

- عدم التقيد بمقتضيات أحكام الفقرة الرابعة من المادة 176.

الباب الخامس

الأشغال المفومة على النساء والأحداث

والأحكام الخاصة بتشغيل النساء والأحداث

المادة 179

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم.

يراد «بالشغل بالتعاقب»، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث تؤديه فرق شغل تتعاقب الواحدة تلو الأخرى، على أساس أن الأجراء لا يقضون جميعا فترة راحتهم في وقت واحد خلال نفس اليوم.

المادة 188

يمكن، في حالة تنظيم الشغل بين فرق متتابعة، أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم. وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى الساعة.

المادة 189

يمكن، في حالة توقف الشغل جماعيا في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة مندوبي الأجراء.

يمكن في كل الأحوال :

- العمل لأكثر من 30 يوما في السنة لاستدراك الساعات الضائعة ؛
- أن تتفوق مدة التمديد ساعة في اليوم ؛
- أن تتفوق مدة الشغل اليومية 10 ساعات.

المادة 190

إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعا أصلا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى.

المادة 191

تتضمن الاستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجراء الذين يفوق سنهم ثماني عشرة سنة، غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على الأحداث البالغين ست عشرة سنة، بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية، وقاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح الممددة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبي الحضور، وسعاة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان.

المادة 192

إذا تطلب الأمر القيام في مقالة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فوراً، من أجل اتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقولة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز تمديد مدة الشغل العادية، بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدتها بساعتين، خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم.

تحدد مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة، وتجزأ على فترات، حسب المتطلبات الضرورية للمزروعات، وفق مدد يومية، تتولى السلطة الحكومية المختصة تحديدها، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

لا يترتب أي تخفيض من الأجر عند تقليص مدة الشغل في القطاع غير الفلاحي من 48 إلى 44 ساعة في الأسبوع، وفي القطاع الفلاحي من 2700 إلى 2496 ساعة في السنة.

المادة 185

يمكن للمشغل، بعد استشارة مندوبي الأجراء أو الممثلين النقابيين داخل المقولة، أن يقلص من مدة الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز خمسة وسبعين يوما في السنة الواحدة، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة للمقولة أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته.

يؤدي الأجر عن مدة الشغل الفعلية على ألا يقل في جميع الحالات عن 25 % ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء.

إذا كان التقليص من مدة الشغل العادية يزيد مدته عن الفترة المحددة في الفقرة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء حول الفترة التي سيستغرقها هذا التقليص.

وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه.

المادة 186

إذا كان المشغل الذي يعتمز التقليص من مدة الشغل العادية يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليص، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها.

يجب على المشغل أيضا استشارة مندوبي الأجراء في كل إجراء من شأنه أن يحول نون التقليص من مدة الشغل العادية، أو يخفف من آثاره السلبية.

تحل لجنة المقولة محل مندوبي الأجراء في المقاولات التي يزيد فيها عدد الأجراء عن خمسين أجراء.

المادة 187

يمنع الشغل بالتناوب أو بالتعاقب إلا في المقاولات، التي تحتم عليها أسباب تقنية اعتماد هذا النمط من الشغل.

يراد «بالشغل بالتناوب»، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث يتسنى للمؤسسة أن تبقى مفتوحة في جميع أيام الأسبوع، من غير أن تتجاوز مدة شغل كل أجير، الحد الأقصى القانوني لمدة الشغل.

تعتبر ساعات إضافية، ساعات الشغل التي تتجاوز مدة الشغل المقررة عادة لشغل الأجير.

المادة 198

يؤدى التعويض عن الساعات الإضافية، دفعة واحدة مع الأجر المستحق.

المادة 199

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، بالنسبة للمقاولات التي تقسم فيها 2288 ساعة شغل تقسيما غير متساو خلال السنة، ساعات الشغل التي تتجاوز يوميا إحدى عشرة ساعة، وتحسب ابتداء منها.

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، ساعات الشغل التي تتجزئ سنويا ابتداء من الساعة 2289، وتحسب ابتداء منها.

المادة 200

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، كل ساعة شغل تنجز خلال الأسبوع، خارج أوقات الشغل، بالنسبة للأجير الذي لم يشغل الأسبوع بكامله، إما بسبب فصله من الشغل، أو استقالته، أو استفادته من العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعرضه لحادثة شغل أو لمرض مهني، أو استفادته من يوم عيد مؤدى عنه الأجر، أو من يوم عطلة.

يسري نفس الحكم، على الأجير الذي الحق بالشغل خلال الأسبوع.

المادة 201

تؤدى للأجير كيفما كانت طريقة أداء أجره، زيادة نسبتها 25% عن الساعات الإضافية، إذا قضاها فيما بين السادسة صباحا والتاسعة ليلا في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الخامسة صباحا والثامنة ليلا في النشاطات الفلاحية؛ و 50% إذا قضاها فيما بين التاسعة ليلا والسادسة صباحا في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الثامنة ليلا والخامسة صباحا في النشاطات الفلاحية.

ترتفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة للفترتين إلى 50% وإلى 100%. إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية.

المادة 202

يحتسب التعويض عن الساعات الإضافية على أساس الأجر وتوابعه، باستثناء ما يلي:

- 1- التعويضات العائلية؛
- 2- الحلوان، إلا فيما يتعلق بالأجراء الذين يتكون أجرهم من الحلوان فحسب؛
- 3- المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله.

المادة 193

يؤدى الأجر عن الساعات التي تقضى في الشغل، طبقا للمادتين 190 و 192 أعلاه، بسعر الأجر المؤدى عن مدة الشغل العادية، إلا إذا تم إعطاء الأجير في مقابلها راحة تعويضية، أو إذا كانت تلك الساعات:

- مقررة لإعطاء الأجير مهلة لتناول وجبة طعامه، إذا كان وقت الطعام يتخلل وقت الشغل؛

- معدة بحكم طبيعة الشغل المتقطعة، بحيث تطابق ساعات حضوره، لا ساعات شغل فعلي، وذلك إذا تخللت ساعات الشغل فترات استراحة طويلة، خصوصا الشغل الذي يؤديه البرابون في البناءات المعدة للسكن، والمرافقون، والحراس، والمشتغلون في المقاولات بإطفاء الحريق، أو بتوزيع البنزين، والمشتغلون بالمصلحة الطبية للمقاولات.

المادة 194

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كيفية تطبيق المواد 187 إلى 192 أعلاه، وكذا المادة 196 أدناه فيما يخص التزايد الاستثنائي في حجم الشغل حسب المهنة، أو الصناعة، أو التجارة، أو الصنف المهني على مستوى التراب الوطني، أو على مستوى إقليم معين، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

المادة 195

يمكن لعامل العمالة أو الإقليم أن يرخص لجميع المقاولات أو المؤسسات أو لبعض أجزائها، التي تتعاطى مهنة أو حرفة واحدة أو مهنا أو حرفا مترابطة، بتطبيق توقيت موحد، فيما يتعلق بساعات فتح أبوابها للعموم، وإغلاقها، أو تطبيق نظام تناوب فيه تلك المقاولات والمؤسسات توقيت الفتح والإغلاق، عندما يطالب بذلك ما لا يقل عن ثلاثة أرباع الأجراء والمشغلين الذين يمارسون نفس المهنة أو الحرفة، أو مهنا أو حرفا مرتبطة بعضها ببعض، في دائرة عمالة، أو إقليم، أو دائرة، أو جماعة، أو مقاطعة، أو حي معين.

الفرع الثاني

الساعات الإضافية

المادة 196

يمكن، إذا تحتم على المقاولات أن تواجه أشغالا تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجراءها خارج مدة الشغل العادية، وفق الشروط التي ستحدد بنص تنظيمي، بشرط أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم، تعويضا عن الساعات الإضافية.

المادة 197

تحتسب الساعات الإضافية التي ينجز الشغل فيها تطبيقا للمادة 196 أعلاه، بعد مدة الشغل الأسبوعية العادية، مع مراعاة الساعات المنجزة وفقا للمادتين 190 و 192 أعلاه.

المادة 207

يمكن للمؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم، أو التي قد يسبب توقف نشاطها ضرراً للعموم، أن تعطي لأجرائها كلا أو بعضاً، الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

تسري أيضاً أحكام الفقرة السابقة على المؤسسات، التي قد يؤدي أي توقف في نشاطها إلى خسائر، نظراً لكون المواد الأولية، أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الفلاحية التي يقوم عليها نشاطها، معرضة بطبيعتها للتلف أو سرعة الفساد.

المادة 208

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، علاوة على الاستثناء المنصوص عليه في المادة 207 أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أن ترخص للمؤسسات التي تتقدم إليها بطلب في الموضوع، في أن تمكن أجراءها من الاستفادة من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

يجب أن يكون الطلب مرفقاً بجميع المبررات التي تمكن من تقدير مدى ضرورة الترخيص بالعمل بذلك الاستثناء.

المادة 209

يعطى الترخيص، وفقاً للمسطرة الواردة في المادة 208 أعلاه وتبعا لما تمليه المصلحة الاقتصادية والتنافسية للمؤسسة، إذا كان الاستثناء المذكور في المادة 208 أعلاه، سيؤدي إلى تشغيل عدد كاف من الأجراء يمكن من تطبيق نظام الشغل الجديد بالمؤسسة.

المادة 210

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، تحديد كيفية تطبيق نظام الراحة الأسبوعية، عندما يطلب ذلك ما لا يقل عن ثلثي المشغلين الموجودين في دائرة عمالة، أو إقليم، أو جماعة، أو مجموعة جماعات، أو حي معين، من جهة، وما لا يقل عن ثلثي الأجراء الذين يمارسون نفس المهنة، من جهة أخرى، إذا كان يوم راحتهم الأسبوعية يوماً محدداً، أو إذا كانوا يستفيدون من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

المادة 211

تحدد بنص تنظيمي، طبقاً للمبادئ الواردة في المادتين 205 و 206 أعلاه، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، التدابير الواجب اتخاذها بالنسبة للراحة الأسبوعية المستحقة لبعض فئات الأجراء، مع مراعاة الظروف الخاصة بشغلهم.

الفرع الثالث

مقتضيات زجرية

المادة 203

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- تجاوز مدة الشغل المنصوص عليها في المادة 184 :

- عدم التقيد بأحكام المادة 187 :

- تجاوز مدة الشغل المبررة لكل فرقة، الحد المنصوص عليه في المادة 188 :

- عدم التقيد بأحكام المادة 189 :

- تجاوز مدة الشغل الحد المنصوص عليه في المادة 190 :

- عدم إضافة الأجر المستحق عن ساعات الشغل المقضية بموجب إمكانية الاستثناء الدائم التي تتيحها المادة 190 أو المادة 192، إلى الأجر المستحق عن مدة الشغل العادية :

- تجاوز مدة الشغل حد الساعتين خلال مدة الثلاثة أيام المنصوص عليها في المادة 192، أو تمديد مدة الشغل العادية إلى ما بعد انقضاء ذلك الأمد :

- عدم أداء تعويض عن الساعات الإضافية المشار إليها في المادة 196، أو أداء زيادة غير مطابقة للنسبة المحددة في المادة 201 :

- احتساب التعويض المستحق عن الساعات الإضافية على نحو يخالف أحكام المادة 202.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السالفة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 204

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المادتين 185 و 186.

الباب الثاني

الراحة الأسبوعية

المادة 205

يجب تمتع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أثنائها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل.

المادة 206

يجب أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، أو السبت، أو الأحد، أو يوم السوق الأسبوعي.

تعطى الراحة الأسبوعية في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.

- عدم إتاحة الراحة التعويضية أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادة 215.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

الباب الثالث

الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل

المادة 217

يمنع على المشغلين، تشغيل الأجراء، أيام الأعياد المؤدى عنها، والحددة لاحتها بنص تنظيمي، وأيام العطل.

المادة 218

يمكن أن يتقرر جعل يوم العطلة، يوماً يؤدي عنه تعويض باعتباره وقتاً من أوقات الشغل الفعلي.

المادة 219

يتقاضى الأجير الذي يحتسب أجره بالساعة أو باليوم، تعويضاً عن يوم العيد المؤدى عنه يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله، باستثناء التعويضات التي تؤدي له عن المخاطر، أو لاسترداد مصاريف أو نفقات سبق له أن تحملها بسبب شغله.

المادة 220

يحدد التعويض عن يوم العيد المؤدى عنه المستحق للأجير الذي يحتسب أجره على أساس الشغل المنجز، أو المرئوية، أو القطعة، بمعدل جزء من ستة وعشرين من الأجر، الذي حصل عليه من شغله الفعلي، خلال الستة والعشرين يوماً، التي سبقت يوم العيد المؤدى عنه.

المادة 221

إذا حدد الأجر جزافاً، على أساس الأسبوع، أو الخمسة عشر يوماً، أو الشهر، فإنه لا يمكن إجراء أي نقص على الأجر المحدد لهذه الفترات، بسبب عدم الاشتغال في يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة حتى ولو لم يتقرر أداء تعويض عنه.

المادة 222

إذا صادف يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، اليوم الذي يستفيد فيه الأجير المشار إليه في المادتين 219 و 220 أعلاه من راحته الأسبوعية المستحقة له بحكم نظام التناوب، وجب على المشغل أن يؤدي له تعويضاً عن ذلك اليوم، وفق الشروط التي تنص عليها المادة 219 أعلاه.

المادة 223

يمكن الاشتغال يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة، في المؤسسات التي تكون فيها مواصلة الشغل أمراً ضرورياً، نظراً لطبيعة شغلها، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

المادة 212

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبرزها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز اشغال استعمالية، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل.

تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، كيفية تطبيق أحكام الفقرة السابقة.

المادة 213

يمكن لكل مؤسسة تتبع لأجرائها قضاء راحتهم الأسبوعية في وقت واحد، أن تخفف فترة الراحة الأسبوعية إلى نصف يوم، للأشخاص المكلفين بجميع أشغال الصيانة، التي يجب أن تنجز بالضرورة في يوم الراحة الجماعية للأجراء، والتي تعتبر ضرورية لتفادي أي تأخير من شأنه أن يعرقل مواصلة الشغل بشكل عادي.

المادة 214

لا يطبق نظام وقف الراحة الأسبوعية على الأحداث دون سن الثامنة عشرة، ولا على النساء دون العشرين، ولا على الأجراء المعاقين، وذلك في الأحوال المحددة بنص تنظيمي.

المادة 215

يجب إعطاء الأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهراً.

تعادل مدة الراحة التعويضية المشار إليها في الفقرة السابقة، مدة الراحة الأسبوعية المؤقوفة.

تخول الراحة التعويضية وفق الكيفيات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

المادة 216

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم التقيد بالزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو عدم إتاحتها لجميع أجراء المؤسسة الواحدة، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 205 و 206 من حيث مدتها الدنيا واليوم المقرر لها، وتزامن وقت قضائها ؛

- عدم التقيد بطرق تحديد الراحة كما نصت عليها المادة 210 ؛

- عدم التقيد بشروط تخفيض الراحة الأسبوعية كما نصت عليها المادة 213 ؛

- عدم التقيد بحظر وقف الراحة الأسبوعية في حق الأحداث الذين هم دون الثامنة عشرة والنساء دون العشرين والأجراء المعاقين كما نصت على ذلك المادة 214 ؛

المادة 228

يؤدى الأجر عن الساعات المستركة بنفس الشروط التي يؤدى بها عن ساعات الشغل العادية.

المادة 229

إذا كان الأجراء يستفيدون من الراحة، حسب اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، أثناء أيام أعياد غير الأعياد المؤدى عنها التي حددت وفقا للمادة 217، أو أيام عطل، خاصة حلول مناسبات محلية أو أحداث محلية، يجب استدراك الساعات الضائعة، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 227، سواء ترتب عن ذلك أداء أجراء أم لا.

المادة 230

يعاقب بفرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- تشغيل الأجراء في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل ؛
 - عدم أداء الأجر عن أيام العطل التي تقرر الأداء عنها باعتبارها أوقات شغل فعلي طبقا للمادة 218 ؛
 - عدم تقدير التعويض وفق أحكام المادة 219 ؛
 - عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 224 إلى أجراء المؤسسات المشار إليها في المادة 223 الذين اشتغلوا يوم عطلة يتعطل فيه الشغل ويؤدى عنه الأجر ؛
 - عدم إتاحة الراحة التعويضية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224 وفي المادة 225، أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادتين المذكورتين ؛
 - عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 226 ؛
 - استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب عطلة، وفق شروط تخالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 227 ؛
 - عدم إبلاغ العون المكلف بتفتيش الشغل بالتواريخ التي تقرر فيها مباشرة الاستدراك، أو إعلام العون المكلف بالتفتيش، على نحو يخالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 227 ؛
 - الأداء عن ساعات الشغل المستركة، على نحو يخالف أحكام المادة 228.
- تتكرر عقوبات الفرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام هذا الباب على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

يمكن تطبيق نفس المتعضيات في المؤسسات، التي تتبع المواد الغذائية بالتجزئة، كما يمكن أن تقاس على ذلك المقاهي، والمطاعم الفنادق، ومؤسسات الترفيه، والمؤسسات التي تستعمل مواد سريعة تلف، إذا كانت هذه المؤسسات لا تتبع نظام التناوب على الراحة لأسبوعية.

المادة 224

يجب على المشغل، في الحالات المنصوص عليها في المادة 223 علاه، أن يؤدى لأجرائه الذين يشتغلون يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم عطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، باستثناء الأجراء المشار إليهم في فقرة الثانية أدناه، تعويضا إضافيا، زيادة على الأجر المستحق لهم عن شغل الذي قاموا به، ويكون مقدار ذلك التعويض، مساويا لمقدار هذا الأجر.

يستفيد الأجراء الذين تؤدى لهم أجورهم كلها أو بعضها على أساس حلوان، من يوم راحة تعويضية يؤدى عنه الأجر، حتى ولو ضمن لهم شغل أجرا أدنى، ويضاف يوم الراحة التعويضية إلى عطلتهم السنوية لأدى عنها.

المادة 225

يمكن، باتفاق بين المشغل وكل أجير من الأجراء المشار إليهم في فقرة الأولى من المادة 224 أعلاه، تم تشغيله يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة، استبدال التعويض الإضافي المنصوص عليه في نفس المادة، راحة تعويضية مؤدى عنها، ويستفيد منها الأجير طبقا للشروط منصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224.

المادة 226

إذا شغل المشغل، أجراءه ككلم أو بعضهم خلافا للمادة 217، يجب له أن يؤدى لهم، إضافة إلى الأجر المستحق لهم عن ذلك اليوم، بويضا نسبته 100% من هذا الأجر.

المادة 227

يمكن، بعد استشارة مندوبي الأجراء، استدراك ساعات الشغل ضائعة بسبب يوم العطلة، شرط أن تستدرك خلال الثلاثين يوما الموالية أربخ تلك العطلة، وألا يباشر الاستدراك في اليوم الذي يجب أن يتقيد فيه الأجير من راحته الأسبوعية، ولا أن يؤدى ذلك إلى تجاوز مدة الشغل عشر ساعات في اليوم.

يمكن أن يقع الاستدراك في يوم الراحة الأسبوعية الذي اعتادته مؤسسة، غير أنه لا يمكن مباشرة هذا الاستدراك إذا صادف يوم راحة الأسبوعية يوم عيد مؤدى عنه.

يجب على المشغل، أن يبلغ كتابة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، تواريخ التي سيباشر فيها الاستدراك.

المادة 237

يراد «بمدة الشغل المتصلة» المشار إليها في المادة 231 أعلاه، الفترة التي يكون فيها الأجير مرتبطاً بمشغله بعقد شغل، ولو كان موقوفاً طبقاً للفقرات الخمس الأولى من المادة 32 أعلاه.

المادة 238

يجب عند تحديد مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، مراعاة ما يلي :
- تعد ستة وعشرون يوماً من الشغل الفعلي بمثابة شهر من الشغل ؛
- تعد كل فترة شغل متصلة أو غير متصلة، مدتها 191 ساعة في النشاطات غير الفلاحية، و 208 ساعة في النشاطات الفلاحية، بمثابة شهر من الشغل.

المادة 239

يجب عند احتساب مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، اعتبار الفترات المذكورة أسفله بمثابة فترات شغل فعلي، لا يمكن إسقاطها من مدة العطلة السنوية المؤدى عنها :

- فترات العطلة السنوية المؤدى عنها، المستحقة عن السنة الفارطة، أو الفترة المستحقة عن أجل الإخطار بالفصل عن الشغل ؛
- الفترات التي يكون فيها عقد الشغل موقوفاً، وذلك في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1 و 2 و 3 و 4 و 5 من المادة 32 أو بسبب التعطل عن الشغل، أو بسبب التقييدات المرخص بها ما لم تتعد مدتها عشرة أيام في السنة، أو بسبب إغلاق المؤسسة مؤقتاً بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري، أو قوة قاهرة.

المادة 240

يمكن تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين، إذا تم ذلك باتفاق بين الأجير والمشغل. ويتم الإشارة إلى ذلك في سجل العطل السنوية المؤدى عنها، المنصوص عليه في المادة 246 أثناء.

غير أنه يمنع أن تؤدي تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى تخفيض مدة العطلة، التي يقضيها الأجير سنوياً، إلى أقل من اثني عشر يوم شغل، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

المادة 241

يمكن إضافة أيام الراحة التعويضية، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 242

يكون باطلاً، كل اتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها، أو على التخلي عن التمتع بها، ولو كان ذلك مقابل تعويض.

الباب الرابع

العطلة السنوية المؤدى عنها

الفرع الأول

مدة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 231

يستحق كل أجير، قضي ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقالة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة :

- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل ؛
- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.

المادة 232

يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوماً من أيام الشغل الفعلي.

المادة 233

إذا أبرم عقد شغل لمدة محددة، وجب أن يكون الأجير قد استفاد من عطلة السنوية المؤدى عنها بكاملها، قبل انتهاء أجل ذلك العقد.

المادة 234

تقدر فترة الشغل التي يترتب عنها الحق في العطلة الإضافية عن الأقدمية المحددة في المادة 232 أعلاه، إما من تاريخ بداية استحقاق العطلة السنوية المؤدى عنها، وإما عند تاريخ انتهاء العقد، عندما يخول هذا الأخير حق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 235

يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، عدد أيام الأعياد المؤدى عنها وعدد أيام العطل، التي يصادف حلولها فترة التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها.

لا تحتسب التوقفات عن الشغل بسبب المرض، ضمن فترة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 236

يراد «بأيام الشغل الفعلي» الأيام التي هي غير أيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد المؤدى عنها، وأيام العطل التي يتعطل فيها الشغل في المؤسسة.

الفرع الثالث
شروط إغلاق المؤسسات بمناسبة فترة العطلة السنوية المؤدى عنها
المادة 247

يجب على المشغل، إذا اقترنت العطلة السنوية المؤدى عنها، بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة، إشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك. يجب في هذه الحالة، أن يتقاضى جميع الأجراء، تعويضا عن العطلة السنوية المؤدى عنها يعادل مدة الإغلاق، أيا كانت المدة التي قضاها في الشغل حتى تاريخ الإغلاق.

المادة 248

يمكن لعامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، أن يأمر المؤسسات بإجراء تناوب فيما بينها، تفاديا لحدوث تزامن في إغلاق المؤسسات المزاولة لنشاط واحد، في نطاق الجماعة نفسها، أو العمالة، أو الإقليم.

تحدد كليات تنظيم ذلك التناوب باتفاق المشغلين المعنيين، ثم يعرض برنامج التناوب على عامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وإذا لم يحصل الاتفاق، أو إذا لم يوافق عليه العامل، تولى هذا الأخير تحديد فترة العطل السنوية المؤدى عنها لتلك المؤسسات.

الفرع الرابع

التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها
والتعويض عن عدم التمتع بها في حالة إنهاء العقد

المادة 249

يستحق الأجير أثناء عطلة السنوية المؤدى عنها، تعويضا يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.

المادة 250

يتكون التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها من الأجر وتوابعه، سواء كانت مادية أو عينية.

المادة 251

إذا أمضى الأجير ما لا يقل عن ستة أشهر متتابة في خدمة مقاوله واحدة، أو مشغل واحد، ثم أنهى عقد شغله دون الاستفادة من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها، أو عند الانقضاء، العطل السنوية المؤدى عنها المستحقة له عن السنتين المنصرمتين، وجب له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أو عن أقساط العطل السنوية المؤدى عنها التي لم يستفد منها.

يعادل كل جزء من شهر الشغل الذي بدأه الأجير، شهرا كاملا من الشغل، يجب مراعاته عند احتساب مبلغ التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 243

يجب التمييز بين مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين أجل الإخطار المنصوص عليه في المادة 43.

الفرع الثاني

فترة العطلة السنوية المؤدى عنها وتنظيمها

المادة 244

يمكن الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها، خلال أية فترة من فترات السنة.

تحدد في كل ولاية، أو عمالة، أو إقليم، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، الفترات التي لا يمكن للأجراء الذين يشتغلون في الاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، الاستفادة خلالها من العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 245

يتولى المشغل، تحديد تواريخ مغادرة الأجراء لشغلهم قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة المعنيين بالأمر، ومندوبي الأجراء، مع مراعاة الحالة العائلية للأجراء، ومدة الأقدمية في المقاول.

غير أنه يمكن، عند حصول اتفاق مع المعنيين بالأمر، إما تقديم تواريخ مغادرتهم، قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، قبل مغادرة الأجير، بتصحيح الملصق والسجل المنصوص عليهما في المادة 246 أدناه، وإما تأخير تواريخ المغادرة، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، في أجل أقصاه اليوم الذي كان مقررا في البداية لمغادرة الأجير لشغله، قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، بإدخال ما يلزم من تغيير على الملصق أو السجل.

يقوم المشغل في الحالتين المشار إليهما في الفقرة السالفة بإشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بالتغيير، وذلك بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل.

المادة 246

يجب إطلاع كل من له حق في العطلة السنوية المؤدى عنها، على جدول المغادرة، وذلك قبل تاريخ المغادرة بثلاثين يوما على الأقل ما لم تنص اتفاقية شغل جماعية أو نظام داخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير، ويثبت جدول المغادرة في مكان اعتاد الأجراء ارتياده في أماكن الشغل وخاصة في المكاتب، والمستودعات، والأوراش.

يجب أن يضمن جدول المغادرة، في سجل يوضع باستمرار رهن إشارة الأجراء، والأعوان المكلفين بتفتيش الشغل.

يتم تسجيل جدول المغادرة في الملصق وفي السجل خلال الأجل المحدد في الفقرة الأولى من هذه المادة.

الفرع الخامس

أداء التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها

وضمن استيفائه بامتنان

المادة 259

يؤدى التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، في أجل أقصه اليوم الذي يسبق بداية عطلة الأجير المعني بالأمر.

المادة 260

يؤدى التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، الحالتين المنصوص عليهما في المادتين 251 و 252 أعلاه، في نة الوقت الذي يتسلم فيه الأجير الذي أنهى عقده، آخر أجر له.

المادة 261

يستفيد الأجير، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشر، المكون لقانون العقود والالتزامات، من امتياز الرتبة الأولى المقرر الفصل المذكور، قصد استيفاء ماله من تعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعويض عن عدم التمتع بها، سواء تم ضم العطلة السنويتين المؤدى عنهما أم لا.

الفرع السادس

منع تشغيل الأجراء أثناء فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 262

يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجرائه بأداء شدة أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، بمقابل أو بدون مقابل، ولو كان المشغل خارج المقابلة.

يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجره مقابلة أخرى: بشغل يؤديه أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، وهو يعلم أن هذا الأجر في عطلة سنوية مؤدى عنها.

المادة 263

يمنع على أي أجير، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها أن ينجز أشغالا بمقابل خلال عطلته.

الفرع السابع

أحكام خاصة بالأجير المشتغل بمنزله، وبالوكيل المتجول

أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة.

المادة 264

يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة والصناعة الذي يمارس مهنته وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 79 إلى 5 أعلاه، تعويضا عن عطلته السنوية المؤدى عنها، يحتمسب له على أساس متوسط الأجر، الذي تقاضاه خلال الإثني عشر شهرا، التي سبب العطلة، وتخصم منه، عند الإقتضاء، المبالغ المستردة تغطية لمصاريف لنفقات سبق أن تحملها المعني بالأمر بسبب شغله.

المادة 252

يستحق الأجير، عند إنهاء عقد شغله، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي حسب الأحوال، يوما ونصف يوم أو يومين عن كل شهر أتمه في المشغل، كما تم تعريفه في المادة 238، وذلك إذا ثبت أنه اشتغل لدى نفس المشغل، أو في نفس المقابلة فترة تساوي على الأقل شهرا من المشغل.

المادة 253

إذا ثبت أن الأجراء الذين يشتغلون بالتناوب في عدة مقاولات، وبصفة متقطعة، بحكم طبيعة شغلهم، قد اشتغلوا بصفة غير متصلة لدى نفس المشغل أو نفس المقابلة، مدة لا تقل عن ستة وعشرين يوما من أيام المشغل الفعلي، فإنه يجب على المشغل أو المقابلة، في نهاية كل سنة شمسية، أن يؤدي لهم تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يعادل أجر يوم ونصف يوم، عن كل فترة من ستة وعشرين يوما، قضوها متصلة أو غير متصلة في المشغل الفعلي.

يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوما من المشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة.

المادة 254

يستحق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أيا كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء عقد المشغل.

المادة 255

إذا أنهى أجير عقد شغله، دون مراعاة لأجل الإخطار الواجب عليه تجاه مشغله، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 43 أعلاه، أمكن للمشغل إجراء مقاصة بين التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين التعويض عن أجل الإخطار.

المادة 256

يؤدي المشغل للأجير الذي طلب للخدمة العسكرية، قبل أن يستفيد من العطلة السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة، وذلك عند مفارته المقابلة.

المادة 257

يؤدي المشغل لورثة الأجير الذي توفي قبل أن يستفيد من عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة، والذي كان من حقه أن يتقاضاه لو أنهى العقد يوم وفاته.

المادة 258

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل تحديد الكيفيات الخاصة بحساب التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، والتعويض عن عدم التمتع بها، وفق المبادئ الواردة في هذا الفرع.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس

الإجازات الخاصة ببعض المناسبات ورخص التعيب الممنوحة لأسباب شخصية

الفرع الأول

الإجازة بمناسبة الولادة

المادة 269

يستفيد كل أجير من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. ويسري هذا الحكم على الأجير الذي استلحق طفلا بنسبه. يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والأجير، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة. إذا صادف وقوع الولادة، الفترة التي يكون فيها الأجير في عطة سنوية مؤدى عنها، أو في إجازة بسبب مرض، أو حادثة أيا كان نوعها، أضيفت إلى العطة السنوية أو إجازة المرض أو الحادثة إجازة الأيام الثلاثة المذكورة.

المادة 270

يستحق الأجير خلال أيام إجازته الثلاثة، تعويضا مساويا للأجر الذي كان سيتقاضاه لو بقي في شغله. يؤدي هذا التعويض إلى الأجير، من طرف مشغله، عند حلول موعد أداء الأجر الذي يلي مباشرة قيام الأجير بالإدلاء بوثيقة الولادة المسلمة من طرف ضابط الحالة المدنية. يسترجع المشغل التعويض المذكور، من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، في حدود السقف الخاص بمبلغ الاشتراكات الشهرية المدفوعة إلى هذا الصندوق.

الفرع الثاني

إجازة المرض

المادة 271

يجب على كل أجير، تعذر عليه الالتحاق بشغله بسبب مرض أو حادثة، أن يبرر ذلك، ويشعر مشغله خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لذلك إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك. يجب على الأجير، إذا استمر الغياب أكثر من أربعة أيام، إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه، والإدلاء بشهادة طبية تبرر غيابه، إلا إذا تعذر عليه ذلك.

لا يمكن أن يترتب عن أداء هذا التعويض، تخفيض في مبلغ العمولات المستحقة للمعني بالأمر، وفق الشروط المنصوص عليها في العقد، بسبب ما قام به من شغل قبل مغادرته الشغل لقضاء عطلة.

في حالة تعدد المشغلين الذين يشتغل لحسابهم الأجير والمشتغل بمنزله، أو الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة، فإن موعد الاستفادة من العطة السنوية المؤدى عنها يحدد من طرف أقدم مشغل له.

الفرع الثامن

أحكام خاصة بالأجراء المصابين بحادثة شغل أو بمرض مهني

المادة 265

يجب على المشغل، أن يؤجل إعطاء العطة السنوية المؤدى عنها للأجير المصاب بحادثة شغل إلى أن يلتئم جرحه.

لا تحتسب المبالغ التي تؤدي على أساس التعويض اليومي إلى الأجير المصاب، عند تحديد مقدار التعويض عن العطة السنوية المؤدى عنها، أو التعويض عن عدم التمتع بها.

المادة 266

إذا أصيب أجير بحادثة شغل، وانقطع بعد التئام جرحه عن الشغل بالمقابلة التي كان يشتغل بها وقت إصابته، يجب أن يؤدي له تعويض عن عدم التمتع بالعطة السنوية المؤدى عنها، في نفس الوقت الذي تؤدي له فيه آخر دفعة من تعويضه اليومي طبقا للتشريع المعمول به في حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 267

تطبق مقتضيات المادتين 265 و266 أعلاه في حالة مرض مهني.

الفرع التاسع

مقتضيات جزرية

المادة 268

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- رفض إعطاء العطة السنوية المؤدى عنها، أو رفض التعويض عن عدم التمتع بها عن المدة المقررة في المواد 231 و232 و235 و239 والفقرة الثانية من المادة 240 ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 247 ؛
- عدم أداء التعويض المستحق عن العطة السنوية المؤدى عنها طبقا للمادتين 249 و 264 ؛
- عدم أداء التعويض عن عدم التمتع بالعطة السنوية المؤدى عنها طبقا للمواد 251 و252 و253 و256 و257 و266 ؛
- عدم التقيد بمقتضيات المادة 262.

غير أن الأجر يؤدي عن التقيبات المنصوص عليها أدناه في الحدود التالية :

- يومين عن زواج الأجير ؛
- يوم واحد في حالة وفاة زوج الأجير، أو أبيه، أو أمه، أو أحد أبنائه.

المادة 277

يجب على المشغلين أن يمنحوا أجراهم، الذين هم أعضاء في المجالس الجماعية، رخصا للتقيبات من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجالس، واللجان التابعة لها.

لا يؤدي الأجر عن التقيبات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

يمكن استدراك ساعات الشغل الضائعة، بسبب التقيبات المشار إليها في هذه المادة، مع مراعاة المقتضيات المتعلقة بمدة الشغل، المشار إليها في الباب الأول من القسم الثالث من الكتاب الثاني من هذا القانون.

الفرع الرابع

مقتضيات زجرية

المادة 278

- يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :
 - رفض إعطاء الإجازة المستحقة عند الولادة، أو تخويل إجازة على نحو يخالف أحكام المادة 269 ؛
 - عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 270، أو أدائه بشروط تخالف أحكام هذه المادة ؛
 - عدم الترخيص بأيام التقيبات المنصوص عليها في المادة 274، أو الترخيص بمدة أدنى من المدة المحددة في هذه المادة ؛
 - عدم أداء الأجر عن أيام التقيبات في الحالة المنصوص عليها في المادة 276، أو أداء أجر يقل عما نصت عليه هذه المادة.
- تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس

المراقبة

المادة 279

يجب على المشغل، لتمكين السلطات المختصة من مراقبة تطبيق أحكام القسم الثالث من الكتاب الثاني، أن يمسك جميع المستندات المستعملة كمسائل للمراقبة والإثبات، وفق الشكليات، وتبعا للكيفيات المحددة في هذا القانون، وفي النصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه.

يمكن للمشغل أن يعهد - على نفقته، إلى طبيب يختاره بنفسه، بأن يجري على الأجير فحصا طبيا مضادا، داخل مدة التقيبات المحددة في الشهادة الطبية المدلى بها من قبل الأجير.

المادة 272

يمكن للمشغل أن يعتبر الأجير في حكم المستقيل، إذا زاد غيابه لمرض غير المرض المهني، أو لحادثة غير حادثة الشغل، على مائة وثمانين يوما متوالية خلال فترة ثلاثمائة وخمسة وستين يوما، أو إذا فقد الأجير قدرته على الاستمرار في مزاولة شغله.

المادة 273

لا يؤدي الأجر عن الغياب بسبب مرض غير المرض المهني، أو حادثة غير حادثة الشغل، أيما كانت دورية أداء الأجر، ما لم ينص عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على خلاف ذلك.

الفرع الثالث

بعض التقيبات

المادة 274

يستفيد الأجير من رخص تقيبات، بسبب أحداث عائلية، وتحدد مددها كما يلي :

- 1 - الزواج :
- زواج الأجير : أربعة أيام ؛
- زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد رباته : يومان.
- 2 - الوفاة :
- وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق : ثلاثة أيام ؛
- وفاة أحد أخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد أخوة أو إحدى أخوات زوجة، أو أحد أصول زوجة : يومان.
- 3 - تقيبات أخرى :
- الختان : يومان ؛
- عملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفولييه من الأبناء : يومان.

المادة 275

يستفيد الأجير من رخص التقيبات لقضاء تدريب رياضي وطني، أو للمشاركة في مباراة رسمية دولية، أو وطنية.

المادة 276

لا يؤدي الأجر عن التقيبات المنصوص عليها في المادة 274 أعلاه، إلا لفئات الأجراء الذين يتقاضون أجورهم شهريا، ما لم ينص على خلاف ذلك عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

المادة 286

يجب أن تكون القطع المتحركة من الآلات، كسواعد المحرك و العجلات، وأذرع التوصيل، والمسننات، ومخاريط أو أساطين الا
مجهزة بوسائل للوقاية أو معزولة عن الأجزاء. وتقاس على ذلك ا
أو الحبال المعدنية، إذا كانت تعبر أماكن الشغل، أو تستعمل مرة
الأرض بإقل من مترين، بواسطة بكرات ناقله.

يجب توفير أجهزة ملائمة للآلات، وأن توضع هذه الاجهز
إشارة الأجزاء، لتجنبهم ملامسة السيور وهي في حالة اشتغال.

المادة 287

يمنع على المشغل، السماح لأجرائه باستعمال مستحضرات، أو
أجهزة، أو آلات ترى السلطة المختصة بأنها قد تلحق
بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر.

يمنع أيضا، على المشغل، السماح لأجرائه بأن يستعملوا، ب
تتفاهى والشروط المحددة بنص تنظيمي، مستحضرات، أو موا
أجهزة، أو آلات، قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم لك

المادة 288

يجب على المشغل، إذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة تت
مواد، أو مستحضرات خطيرة، أن يتأكد من أن غلاف تبيتها
تحذيرا مكتوبا، ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرا

المادة 289

يجب على المشغل، أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية الما
بالاحتراس من خطر الآلات، ويجب عليه أن يلصق في مكان مناسب
أماكن الشغل، التي اعتاد الأجراء دخولها، إعلانا سهل القراءة،
من مخاطر استعمال الآلات، ويشير فيه إلى الاحتياطات التي
اتخاذها في هذا الشأن.

يمنع على أي أجير، أن يستعمل آلة من غير أن تكون وس
الوقائية مثبتة في مكانها المناسب، ويمنع عليه أن يعطل هذه الو
التي جهزت بها الآلة التي يشتغل عليها.

يمنع تكليف أي أجير باستعمال آلة من غير أن تكون وسا
الوقائية التي جهزت بها مثبتة عليها في مكانها المناسب.

يمنع تكليف أي أجير بأن يحمل يدويا أي حمولات من شأنها
تعرض صحته أو سلامته للخطر.

المادة 290

يجب على المشغل، أن يعرض للفحص الطبي الأجراء الذين ي
تشغيلهم للقيام بأشغال، أو لشغل مناصب تستوجب إجراء فحص ما
مسبق، وأن يحتم عليهم بعد ذلك إجراء هذا الفحص بصفة دورية.

المادة 280

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن عدم مسك الوثائق
المشار إليها في المادة 279 أعلاه.

القسم الرابع

حفظ صحة الأجراء وسلامتهم

الباب الأول

أحكام عامة

المادة 281

يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص
على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة
للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من
الحرائق، والإتارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج،
واستعمال المراوح، والماء الشروب، وإبار المراحيض، وتصريف مياه
الفضلات، ومياه الغسل، والأترية، والأبخرة، ومستودعات ملابس
الأجراء، ومفصلاتهم، ومراقدهم.

يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأرواش بالماء الشروب بكيفية
عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة.

المادة 282

يجب أن تكون أماكن الشغل، مجهزة تجهيزا يضمن سلامة الأجراء،
ويسهل شغل الأجراء المعاقين المشتغلين بها.

يجب أن تكون الآلات، وأجهزة التوصيل، ووسائل التدفئة، والإتارة،
والأدوات الخفيفة، والأدوات الثقيلة، مجهزة بوسائل للوقاية، ذات فعالية
معترف بها، وأن توفر لها أضمن شروط الأمان الممكنة، تقاديا لما قد
يترتب عن استعمالها من خطر على الأجراء.

المادة 283

يمنع، شراء أو استئجار الآلات، أو أجزاء الآلات، التي تشكل خطرا
على الأجراء، والتي تتوفر أصلا على وسائل للوقاية ذات فعالية معترف
بها، دون أن تكون هذه الآلات، أو أجزاء الآلات، مجهزة بهذه الوسائل.

المادة 284

يجب أن يكون الأجراء الذين يشتغلون في الآبار، أو أنابيب الغاز، أو
قنوات الدخان، أو آبار المراحيض، أو الأحواض، أو أي أجهزة قد
تحتوي على غازات ضارة، مشدودين برباط، أو محميين بأية وسيلة
أخرى من وسائل الأمان بما فيها الأقتمة الواقية.

المادة 285

يجب أن تكون الآبار، والمنافذ، أو فتحات الهبوط محاطة بسيجاجات،
وأن تكون المحركات محاطة بعوازل، أو محمية بحواجز واقية كما يجب
أن تكون السلالم متينة، ومجهزة بدرابيز صلبة وقوية، وأن تكون سقالات
البناء محاطة بحواجز صلبة يبلغ ارتفاعها تسعين سنتمترا على الأقل.

المادة 298

إذا أصدرت المحكمة حكما بالعقوبات من أجل مخالفة مقتضيات المواد 281 و282 و285 و286، فإنها تحدد بالإضافة إلى ذلك، الأجل الذي يجب أن تنفذ فيه الأشغال الواجب إنجازها، على ألا يتجاوز هذا الأجل ستة أشهر من تاريخ صدور الحكم.

يمنع تسجيل أية مخالفة جديدة لنفس السبب، طيلة الأجل الذي يحدد طبقا لأحكام الفقرة السابقة.

المادة 299

تضاعف الغرامات المترتبة عن مخالفة مقتضيات المواد السابقة، المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العود، إذا تم ارتكاب أفعال مماثلة داخل الستين المواليين لصدور حكم نهائي.

المادة 300

يمكن للمحكمة، في حالة خرق المقتضيات التشريعية، أو التنظيمية، المتعلقة بمراعاة شروط السلامة وحفظ الصحة، أن تصدر حكما بالإدانة، مقرونا بقرار الإغلاق المؤقت للمؤسسة، طيلة مدة لا يمكن أن تقل عن عشرة أيام، ولا أن تتجاوز ستة أشهر، سواء كانت مسطرة الإنذار سارية أم لا، ويستوجب الإغلاق مراعاة المنع المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 90 من القانون الجنائي. وفي حالة عدم احترام هذه المقتضيات، تطبق العقوبات المنصوص عليها في الفصل 324 من القانون الجنائي.

يمكن للمحكمة، في حالة العود، أن تصدر حكما بالإغلاق النهائي للمؤسسة وفقا للفصلين 90 و324 من القانون الجنائي.

المادة 301

يجب على المشغل أن يستمر، طيلة مدة الإغلاق المؤقت، في أداء ما يستحقه أجرأؤه من أجور، وتمويضات، وفوائد مادية أو عينية كانوا يتقاضونها قبل تاريخ الإغلاق.

إذا أصبح الإغلاق نهائيا وأدى إلى فصل الأجراء من شغلهم، وجب على المشغل أن يؤدي لهم التمويضات، التي يستحقونها في حالة إنهاء عقد الشغل، بما في ذلك التمويض عن الضرر.

الباب الثاني

الأحكام الخاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها طنا

المادة 302

يجب على كل من يرسل طردا أو شيئا لا يقل وزنه عن ألف كيلو غرام، أيا كانت وسيلة النقل المراد استعمالها، أن يبين على ظهر الطرد وزنه، وطبيعة محتواه، والوضع الذي ينبغي أن يكون عليه أثناء الشحن. ويجب أن يكون ذلك مكتوبا على الوجه الخارجي للطرود بحروف واضحة وثابتة، حسب الكيفيات التي تحدد بنص تنظيمي.

المادة 291

يجب على المشغل، أن يؤدي إلى الأجراء أجر الوقت الذي يقضونه من أجل تنفيذ التدابير التي تفرضها عليهم قواعد حفظ الصحة، باعتباره وقتا من أوقات الشغل.

المادة 292

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد التدابير التطبيقية العامة، فيما يتعلق بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 إلى 291 أعلاه، والتدابير التطبيقية الخاصة بتلك المبادئ، مراعية في هذه الحالة ما تقتضيه خصوصية بعض المهن والأشغال من متطلبات.

المادة 293

يعد عدم امتثال الأجراء للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة، وهم يؤدون بعض الأشغال الخطرة، بالمفهوم الذي يعنيه هذا القانون والمقتضيات الصادرة في شأن تطبيقه، خطأ جسيما، يمكن أن يترتب عنه فصلهم من الشغل دون إخطار، ولا تعويض عن الفصل، ولا عن الضرر، إذا سبق إطلاعهم بكيفية قانونية على تلك التعليمات وفق الشكليات المنصوص عليها في المادة 289 أعلاه.

المادة 294

يجب أن تضمن شروط السلامة وحفظ الصحة، التي تباشر في إطارها الأشغال في المناجم والمقالع، ظروفها صحية وأمنية للأجراء تكتسي طابعا خاصا، وتتلاءم والمقتضيات المحددة بنصوص تنظيمية.

المادة 295

تحدد بمقتضى نص تنظيمي القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنزلهم، والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستتجزون أشغالا منزلية.

المادة 296

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :

- عدم التقيد بأحكام المادة 281 :

- عدم تجهيز أماكن الشغل بما يوافق أحكام المادة 282، أو عدم توفير وسائل الأمان المقررة في المواد 284 إلى 286 :

- عدم التقيد بأحكام المادة 287.

المادة 297

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد 283 و288 و289 و290 و291.

يجب على المقاولات المفروض عليها أن تحدث مصلحة طبية مستقلة طبقاً للمادة 304 أعلاه، أن تتوفر على طبيب شغل طيلة ساعات الشغل.

المادة 307

يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنوياً، تقريراً حول تنظيم المصلحة، وسيورها، وتدبيرها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء، وإلى مناديب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية التي يسري عليها النظام المنجمي.

يحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 308

تتحمل المقاول أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، وتتكفل بأداء الأجر المخصص لطبيب الشغل.

المادة 309

يسهر على سير المصالح الطبية للشغل، طبيب أو أكثر، يطلق عليهم «أطباء الشغل». ويجب عليهم أن يباشروا مهامهم بأنفسهم.

المادة 310

يجب أن يكون أطباء الشغل، حاصلين على شهادة تثبت أنهم مختصون في طب الشغل.

يجب على أطباء الشغل أن يكونوا مسجلين في جدول هيئة الأطباء، ومرخصاً لهم بمزاولة الطب.

المادة 311

يجب على طبيب الشغل الأجنبي، أن يكون حاصلًا، إضافة إلى ما ذكر في المادة 310 أعلاه، على الترخيص المنصوص عليه في المقتضيات الخاصة بتشغيل الأجانب.

المادة 312

يرتبط طبيب الشغل بالشغل، أو برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، بعقد شغل تراعى فيه القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة.

المادة 313

يجب أن يكون، كل إجراء تأديبي، يعترزم المشغل أو رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات اتخاذه في حق طبيب الشغل، موضوع قرار، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

يمكن في الأحوال الاستثنائية، التي يصعب معها تحديد الوزن تحديداً دقيقاً، أن يقدر حد أقصى للوزن المسجل على الطرد بناء على حجمه، وطبيعته.

يتولى وكيل المرسل، في حالة غياب هذا الأخير، كتابة البيانات المشار إليها في الفقرتين أعلاه.

المادة 303

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم كتابة البيانات المنصوص عليها في المادة 302 على ظهر الطرد، أو عدم كتابتها على النحو المنصوص عليه في نفس المادة، أو في النصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيقها.

الباب الثالث

المصالح الطبية للشغل

المادة 304

يجب إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل لدى :

1 - المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيروا ؛

2 - المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والمشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حددها التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 305

يجب على المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها التي تشغل أقل من خمسين أجيروا أن تحدث إما مصالح طبية للشغل مستقلة أو مصالح طبية مشتركة، وفق الشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

يوافق المندوب الإقليمي المكلف بالشغل على اختصاصها الترابي والمهني، بعد موافقة الطبيب المكلف بتفتيش الشغل.

يجب على المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، أن تقبل عضوية كل مقاول داخلة في نطاق اختصاصها، ما لم ير المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلاف ذلك.

المادة 306

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب، أو أطباء الشغل، تكريسه للأجراء، مع التمييز بين المقاولات التي لا يخشى فيها على صحة الأجراء، وبين تلك التي يجب إخضاعها لرقابة خاصة.

يجب على رئيس المقاول، أخذ تلك المقترحات بعين الاعتبار. ويجب عليه إذا رفض العمل بها، بيان الأسباب التي حالت دون الأخذ بها. يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، في حالة حدوث صعوبات أو عدم اتفاق، إصدار قرار في الموضوع، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

المادة 321

يضطلع طبيب الشغل بدور استشاري، خصوصا بالنسبة للإدارة، ورؤساء المصالح، ورئيس المصلحة الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية :

- مراقبة شروط النظافة العامة في المقولة ؛
- وقاية الأجراء من الحوادث، وجميع الأضرار التي تهدد صحتهم ؛
- مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير ؛
- تحسين ظروف الشغل، وخاصة فيما يتعلق بالبنائيات والتجهيزات المستحدثة، وملاءمة تقنيات الشغل للتكوين الجسدي للأجير، واستبعاد المستحضرات الخطيرة، ودراسة وتيرة الشغل.

المادة 322

يجب استشارة طبيب الشغل في ما يلي :

- 1 - المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للمصلحة الطبية للشغل ؛
- 2 - التقنيات الجديدة للإنتاج ؛
- 3 - المواد والمستحضرات الجديدة.

المادة 323

يجب على رئيس المقاول أن يعالج طبيب الشغل على تركيبة المنتجات التي يستعملها في مقاولته. يجب على طبيب الشغل أن يحفظ أسرار المعدات الصناعية والتقنية، وكذا أسرار تركيبة المنتجات المستعملة.

المادة 324

يجب على طبيب الشغل أن يصرح، وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، بكل حالة من حالات الأمراض المهنية التي علم بها، وكذلك الأعراض أو الأمراض التي يمكن أن تكون لها صبغة مهنية.

المادة 325

يقوم طبيب الشغل بمسك بطاقة للمقاول، يعمل على تحيينها باستمرار، تتضمن لائحة الأخطار والأمراض المهنية إن وجدت، وعدد الأجراء المعرضين لهاته الأخطار والأمراض.

المادة 314

يجب على طبيب الشغل، في جميع الظروف، أن يؤدي مهمته بكل استقلال وحرية، سواء إزاء المشغل أو تجاه الأجراء، وألا يراعي إلا الاعتبارات الخاصة بمهنته.

المادة 315

يجب أيضا على المصالح الطبية للشغل، المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، أن تستعين في جميع أوقات الشغل، بمساعدين اجتماعيين، أو ممرضين حاصلين على إجازة الدولة، ومرخص لهم وفقا للتشريع الجاري به العمل، في ممارسة أشغال المساعدة الطبية. ويحدد بنص تنظيمي، عددهم تبعا لعدد الأجراء الموجودين في المقولة.

المادة 316

يجب إحداث مصلحة حراسة طبية، طبقا للشروط والقواعد التي تحدد بنص تنظيمي.

المادة 317

يجب تلقين أجيرين على الأقل من الأجراء الذين يعملون داخل كل ورشة تنجز فيها أشغال خطيرة، تقنيات وأساليب الإسعاف الأولي المستعمل.

لا يمكن اعتبار الأجراء الذين تم تكوينهم لتقديم الإسعافات الأولية قائمين مقام المرخصين المشار إليهم في المادة 315 أعلاه.

المادة 318

يؤدي طبيب الشغل دورا وقائيا، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التاكيد من ملاءمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وإلى تجنبهم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، ولسيما بمراقبة شروط النظافة في مكان الشغل، ومخاطر العدوى، والحالة الصحية للأجراء.

المادة 319

يمكن لطبيب الشغل بصفة استثنائية، تقديم علاجات للأجراء في الأحوال الاستعجالية عند وقوع حوادث أو ظهور أمراض داخل المقاول، وإسعاف كل أجير تعرض لحادثة شغل، إذا كانت الحادثة لا تؤدي إلى توقف الأجير عن شغله.

غير أنه لا يمكن في جميع الأحوال تقييد حرية الأجير في الاستعانة بالطبيب الذي يختاره بنفسه.

المادة 320

يكون طبيب الشغل مؤهلا لاقتراح تدابير فردية، كالنقل من شغل إلى آخر، أو تحويل منصب الشغل، إذا كانت تلك التدابير تبررها اعتبارات تتعلق خاصة بسن الأجير، وقدرته البدنية على التحمل، وحالته الصحية.

المادة 330

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل شروط تجهيز الأماكن المخصصة للمصلحة الطبية للشغل، سواء كانت الفحوص تجري داخل المقولة، أو في مركز مشترك بين عدة مقاولات.

المادة 331

يجب إحداث عيادة طبية ثانية، إذا كان للمصلحة الطبية من الأهمية ما يكفي لتشغيل طبيبين بوقت كامل.

الباب الرابع

مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية

المادة 332

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس استشاري يسمى «مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية» وتكون مهمته تقديم اقتراحات وآراء من أجل النهوض بمفتشية طب الشغل، والمصالح الطبية للشغل، وفي كل ما يخص حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 333

يرأس مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، ويتكون من ممثلين عن إدارة وعن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

يمكن لرئيس المجلس، أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص يراعى في اختياره ما يتوفر عليه من كفاءات في مجال اختصاص المجلس.

المادة 334

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي.

المادة 335

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :

- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة طبقاً لمقتضيات المادة 304 :
- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة أو مشتركة طبقاً للمادة 305 أو إحداثها خلافاً للشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ؛
- رفض عضوية مقاول أو مؤسسة في مصلحة طبية مشتركة تدخل في نطاق اختصاصها، طبقاً لمقتضيات المادة 305 ؛
- تشغيل أطباء لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادتين 310 و 311 ؛

توجه هذه البطاقة للمشغل وللجنة حفظ الصحة والسلامة، وتوضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل والطبيب مفتش الشغل.

المادة 326

يجب على رئيس المقولة، أن يقدم لطبيب الشغل، جميع التسهيلات التي تتيح له، من جهة، مراقبة مدى استيفاء المقولة لشروط الشغل، وفي مقدمتها التعليمات الخاصة التي تحدث على التمسك بتدابير السلامة وحفظ الصحة، عند إنجاز أشغال خطيرة من نوع الأشغال المشار إليها في المادة 293 أعلاه، وتتيح له، من جهة أخرى، التعاون مع الأطباء القائمين على علاج الأجراء، ومع كل من يمكن أن يفيد في شغله.

المادة 327

يجب في المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل، إخضاع الأجراء المبيينين أدناه لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل :

1 - كل أجير، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الأجل قبل انقضاء فترة الاختيار ؛

2 - كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهراً، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة ؛

3 - كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها ؛

4 - كل أجير، في الأحوال التالية :

- بعد غياب أكثر من ثلاثة أسابيع، لسبب حادثة غير حادثة شغل أو مرض غير مرض مهني ؛
- بعد غياب لسبب حادثة شغل أو مرض مهني ؛
- بعد تكرار الغياب لسبب صحي.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كيفيات تطبيق مقتضيات هذه المادة.

المادة 328

يمكن لطبيب الشغل عند الضرورة، أن يطالب بان تجري للأجير، على نفقة المشغل، فحوص تكميلية عند بداية تشغيله. تخضع لنفس الإجراء، الفحوص التكميلية التي يطالب بها طبيب الشغل خلال زيارته التفقدية، حينما تدعو الضرورة إلى إجرائها، بهدف البحث عن الأمراض المهنية أو المعدية.

المادة 329

يؤدى الأجر عن الوقت الذي استلزمته الفحوص الطبية المجراة على الأجراء، باعتباره وقتاً عادياً من أوقات الشغل.

يتمتع المنوبان النقائبان العضوان في اللجنة المذكورة أعلاه بالحماية التي يتمتع بها مندوب الإجراء والمنصوص عليها في المادة 457 أدناه.

المادة 338

- يعهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي :
 - استقصاء المخاطر المهنية التي تتهدد إجراء المقاول ؛
 - العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة ؛
 - السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الإجراء من المخاطر المهنية ؛
 - الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية الملائمة للشغل ؛
 - تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من إجراء المقاول ؛
 - إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل ؛
 - تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل المقاول.

المادة 339

- تعقد لجنة السلامة وحفظ الصحة اجتماعاتها، باستدعاء من رئيسها مرة كل ثلاثة أشهر، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.
- يجب على اللجنة أيضا أن تجتمع على إثر كل حادثة ترتبت، أو كان من الممكن أن تترتب عنها عواقب خطيرة.
- تعقد الاجتماعات داخل المقاول، في مكان ملائم، وخلال أوقات الشغل، كلما كان ذلك ممكنا.
- يزهد الأجر عن الوقت المقتضى في الاجتماعات باعتباره وقت شغل فعلي.

المادة 340

- يجب على اللجنة، إجراء تحقيق عند وقوع كل حادثة شغل لأحد الأجراء، أو إصابته بمرض مهني، أو بمرض ذي طابع مهني.
- يتولى إجراء التحقيق المنصوص عليه في الفقرة السابقة، عضوان من أعضاء اللجنة، يمثل أحدهما المشغل، ويمثل الآخر الأجراء، ويتعين عليهما أن يضعوا تقريرا مطابقا للنموذج المحدد من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، حول الظروف التي وقعت فيها حادثة الشغل، أو الإصابة بالمرض المهني، أو بالمرض ذي الطابع المهني.

- عدم إحداث مصلحة الحراسة المنصوص عليها في المادة 316 ، أو عدم إدارتها وفق الشروط المحددة بنص تنظيمي ؛
- عرقلة طبيب الشغل في أداء المهام الواجبة عليه بمقتضى هذا القانون ؛
- عدم استشارة طبيب الشغل في المسائل والتقنيات المنصوص عليها في المادة 322، وعدم إطلاعه على تركيبة المنتجات التي تستعمل في المؤسسة ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 329 ؛
- عدم التوفر على طبيب طيلة ساعات الشغل خلافا لمقتضيات المادة 306 ؛
- عدم إرسال التقرير المشار إليه في المادة 307 إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء ؛
- عدم وجود المساعدين الاجتماعيين والمرضيين المشار إليهم في المادة 315، أو عدم الاستعانة بهم بوقت كامل، أو كونهم أقل عددا مما يحدده النص التنظيمي ؛
- عدم التقيد بمقتضيات المواد 327 و 328 و 331.

الباب الخامس

لجان السلامة وحفظ الصحة

المادة 336

يجب إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والتي يشتغل فيها خمسون أجيورا على الأقل.

المادة 337

- تتكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من :
 - المشغل أو من ينوب عنه، رئيسا ؛
 - رئيس مصلحة السلامة، وعند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعمل بالمقاول، يعينه المشغل ؛
 - طبيب الشغل بالمقاول ؛
- مندوبين اثنين للأجراء، يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين للأجراء، أو ممثلين نقائبيين اثنين إذا تم الاتفاق على ذلك مع المشغل في إطار اتفاق مقاول.
- يمكن للجنة، أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقاول يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة والسلامة المهنية، خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمقاول.

المادة 346
يتمتع كل تمييز في الأجر بين الجنسين، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه.

المادة 347
يؤدى للأجير، عن المدة التي يقضيها في مكان الشغل، في حالة ضياع الوقت لسبب خارج عن إرادته، أجر يحتسب بناء على نفس الأسس التي يحتسب عليها الأجر العادي.

غير أنه، إذا كان الأجير يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المرودية، أو المردودية، يجب له عن ذلك الوقت الضائع، أجر يؤدي له على أساس معدل أجره خلال السنة والعشرين يوما السابقة، على ألا يقل ذلك عن الحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا كان ضياع الوقت، في النشاطات غير الفلاحية، راجعا لأسباب خارجة عن إرادة الأجير، فإن الوقت المقتضي بأماكن الشغل يحسب لفائدة الأجير ويؤدى عنه على أساس الأجرة العادية.

إذا تعذر على المشغل، في النشاطات الفلاحية، توفير الشغل بسبب حالات جوية غير مألوفة، فإن الأجير الذي يكون رهن إشارة المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجره نصف يوم إذا ظل عاطلا اليوم بكامله.

ويتقاضى ثلثي الأجرة اليومية إذا ظل عاطلا خلال نصف يوم فقط.

المادة 348
إذا استدركت ساعات الشغل الضائعة غير المؤدى عنها، في حالة التوقف الجماعي لأجراء المقاولة عن الشغل لأسباب عارضة أو لقوة القاهرة، وجب أداء الأجر عنها بالقيمة العادية، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

المادة 349
تسري أيضا أحكام المادة السابقة، على النشاطات غير الفلاحية، بالنسبة للساعات الزائدة عن الثماني ساعات الأولى، إذا أسفر توزيع ساعات الشغل على أيام الأسبوع، عن رفع مدة الشغل اليومية إلى أزيد من ثماني ساعات في اليوم الواحد.

المادة 350
يجب أن يستفيد كل أجير، ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية، بموجب بند من بنود عقد الشغل، أو نظام داخلي، أو اتفاقية شغل جماعية، من علاوة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي :

- 5% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه سنتين في الشغل ؛
- 10% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل ؛
- 15% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل ؛

المادة 341
يجب على المشغل، أن يبعث إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، نظيرا من التقرير المنصوص عليه في المادة السابقة، خلال الخمسة عشر يوما، الموالية لوقوع حادثة الشغل، أو لمعاينة المرض المهني، أو المرض ذي الطابع المهني.

المادة 342
يجب على لجنة السلامة وحفظ الصحة، أن تضع تقريرا سنويا، في نهاية كل سنة شمسية، حول تطور المخاطر المهنية بالمقاولة.

يحدد نموذج هذا التقرير بنص تنظيمي، ويجب على المشغل توجيهه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، خلال أجل أقصاه التسعون يوما الموالية للسنة التي وضع بشأنها التقرير.

المادة 343
يضمن في سجل خاص، يجب وضعه رهن إشارة الاعوان المكلفين بتفتيش الشغل، والطبيب المكلف بتفتيش الشغل، ما يلي :

- محاضر الاجتماعات التي تعقدها لجنة السلامة وحفظ الصحة في حالة وقوع حوادث خطيرة ؛
- التقرير السنوي حول تطور المخاطر المهنية داخل المقاولة ؛
- البرنامج السنوي للوقاية من المخاطر المهنية.

المادة 344
يعاقب عن عدم التقيد بأحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

القسم الخامس
الأجر
الباب الأول
تحديد الأجر وأدائه
الفرع الأول
أحكام عامة
المادة 345
يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا لم يحدد الأجر بين الطرفين وفق المقتضيات الواردة في الفقرة أعلاه، تولت المحكمة تحديده وفق العرف. وإذا كان هناك أجر محدد سابقا افترض في الطرفين أنهما ارتضياه.

- 20% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل ؛

- 25% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

المادة 351

يراد بالشغل المشار إليه في المادة 350 أعلاه، فترات الخدمة التي أداها الأجير متصلة، أو غير متصلة في نفس المقاولة أو لدى نفس المشغل.

لا يعدد بفترات الخدمة، متصلة كانت أو غير متصلة، لاستحقاق علاوة الأقدمية، إذا كانت قد انقضت عند احتساب المبلغ الذي سبق للأجير أن تسلمه عند تعويضه عن الفصل من الشغل، وذلك بالنسبة للأجير الذي فصل من الشغل ثم عاد إليه.

المادة 352

تعد الفترات التالية، فترات شغل فعلي، بحيث لا يمكن إسقاطها من مدة الشغل المعتد بها، لتحويل علاوة الأقدمية :

- فترات توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 32 أعلاه ؛

- العطلة السنوية المؤدى عنها ؛

- الانقطاع المؤقت عن الشغل بسبب توقف المقاولة كلياً أو جزئياً بفعل قوة قاهرة، كحالة الكوارث، أو توقف تيار كهربائي، أو تخفيض، أو خصاص في المواد الأولية ؛

- الإغلاق المؤقت للمقاولة بسبب قوة قاهرة أو بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري.

المادة 353

يراعى عند احتساب علاوة الأقدمية، الأجر بمعناه الأساسي وتوابعه، والزيادات المستحقة عن الساعات الإضافية، باستثناء ما يلي :

1 - التعويضات العائلية ؛

2 - العلوآن، ما لم يتعلق الأمر بالأجراء الذين تقتصر أجورهم عليه ؛

3 - المكافآت التي تمنح إما على أقساط، وإما دفعة واحدة في نهاية السنة، أو في نهاية السنة المالية، بما فيها المكافآت المقدرة على أساس نسبة مائوية من أرباح المقاولة، أو من رقم معاملاتها ؛

4 - المساهمات في الأرباح، وكل تبرع يتسم بطابع الاحتمال، ولا يمكن توقعه، ما لم يوجد ما يخالف ذلك في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي ؛

5 - التعويضات أو المنح التي تؤدي للأجير عن :

- استرداد مصاريف أو نفقات سبق أن تحملها بسبب شغله ؛

- المسؤولية ؛

- وضعية صعبة ؛

- إنجاز أشغال مضمّنة أو خطيرة ؛

6 - التعويض المنوح للأجير عند حلوله مؤقّتا محل أجير آخر في منصب من فئة أعلى من فئته، وكذا عن شغل أنجزه الأجير مؤقّتا في منصب من المناصب التي تتطلب شغلا استثنائياً.

المادة 354

إذا كان الأجير يتقاضى أجره كله أو بعضه على أساس النسبة المائوية في الأرباح، أو العمولة، أو المرودية، أو القطعة، احتسبت له علاوة الأقدمية على أساس الأجر الصافي الذي حصل عليه خلال الشهر السابق لتاريخ استحقاقه لهذه العلاوة.

المادة 355

تؤدي علاوة الأقدمية بنفس الشروط التي يؤدي بها الأجر.

الفرع الثاني

الحد الأدنى القانوني للأجر

المادة 356

لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

المادة 357

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات غير الفلاحية، تبعاً للقيمة المحددة له في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ويدخل في حسابه الطوآن، ومكملات الأجر مادية كانت أو عينية.

لا تحتسب الفوائد العينية في النشاطات الفلاحية ضمن الحد الأدنى القانوني للأجر.

المادة 358

يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر :

1 - في النشاطات غير الفلاحية، الأجر المؤدى إلى الأجير عن ساعة شغل ؛

2 - في النشاطات الفلاحية، الأجر المؤدى عن يوم شغل.

المادة 359

يحق للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المرودية، أن يتقاضى على الأقل الحد الأدنى القانوني للأجر، ما لم يحدث نقص في حجم الشغل المنجز، لا يمكن أن ينسب إلى سبب خارج عن الشغل، وذلك إذا ثبت بناء على معايينة يقوم بها خبير مقبول، أن سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير. وفي هذه الحالة، لا يستحق الأجير، إلا الأجر الذي يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلاً.

يجب أداء العمولات المستحقة للوكلاء التجولين، والمثلين، والوسطاء في التجارة والصناعة، مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل.

المادة 364

يمكن، إذا تعلق الأمر بالشغل على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية لإنجاز أي شغل يتطلب مزيد من خمسة عشر يوما، تحديد تواريخ أداء الأجر، عن تراض بين الطرفين، شرط أن يتقاضى الأجير وجوبا أقساطا مسبقة كل خمسة عشر يوما، بحيث يستوفي أجره كاملا خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتسليمه الشغل الذي قام بإنجازه.

المادة 365

يجب أداء الأجر للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس الساعة، أو اليوم، خلال الأربع والعشرين ساعة الموالية لفصله عن شغله، وخلال الإثنين والسبعين ساعة الموالية لمغادرته لشغله، إذا ترك مشغله من تلقاء نفسه.

المادة 366

يمنع أداء الأجر يوم راحة الأجير.

غير أنه يمكن أداء الأجر في ذلك اليوم، بالنسبة لأجراء مقاوله بناء، أو أشغال عمومية، إذا كان يوم الراحة يوافق يوم سوق، شرط أن تؤدي إليهم الأجر، قبل الساعة التاسعة صباحا.

المادة 367

يجب، في النشاطات غير الفلاحية، أداء الأجر عن كل ساعة من ساعات الشغل للأجراء الذين يشتغلون لمدة زمنية معينة، إذا لم تكن هذه الساعات، موزعة داخل المقاوله خلال الأسبوع، بكيفية معلومة مسبقا. لا تسري أحكام الفقرة السابقة على الأجراء الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة أو الشغل المؤدى، أو المردودية، أو العمولة، ولا على الذين يتقاضون أجرا ثابتا مرة في الأسبوع، أو الأسبوعين، أو الشهر، ولا على الذين يؤدون شغلا يتعذر معه التعامل على أساس الساعة.

المادة 368

يجب على كل مشغل، أن يعلن في ملصق، عن التاريخ، واليوم والساعة والمكان المحدد لكل دورية تدفع فيها الأجر، والأقساط المسبقة عند الاقتضاء، وينبغي أن يكون ذلك الإعلان مثبتا بشكل ظاهر، وأن يحافظ عليه كي يظل سهل القراءة.

يكون الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، مؤهلين لمعاينة عمليات أداء الأجر والتسبيقات.

المادة 369

يجب الشروع في عملية أداء الأجر، ابتداء من الساعة المعلن عنها في الملصق المنصوص عليه في المادة 368 أعلاه، وإتمامها بعد الساعة التي حددت لانتهاؤ شغل الأجير بثلاثين دقيقة على الأكثر، ما لم يكن ذلك متعذرا بسبب قوة قاهرة.

المادة 360

يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق، فرديا كان أو جماعيا، يرمي إلى تخفيض الأجر، إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر.

الفرع الثالث

مقتضيات زجرية

المادة 361

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم أداء علاوة الأقدمية المنصوص عليها في المادة 350، أو أدائها بما دون المبلغ المحدد في نفس المادة، أو احتسابها بطريقة لا تطابق أحكام المواد 352 إلى 355 ؛

- عدم الأداء عن ساعات الشغل المنصوص عليها في المواد 347 و 348 و 349، أو أدائها بما لا يطابق أحكام المواد الأتفة الذكر ؛

- عدم أداء الأجر، أو أداء أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر، خلافا للمادة 356 ؛

- عدم أداء الأجر للأجير المشار إليه في المادة 359، أو إعطائه أجرا دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في غير الحالة المنصوص عليها في تلك المادة، وهي الحالة التي لا يستحق الأجير فيها إلا الأجر الذي يتناسب والشغل الذي أداء فعلا.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

علاوة على ذلك، فإنه عند النزاع، إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي، تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بما يعادل الحد الأدنى القانوني للأجر من المبالغ التي احتجزت له كلا أو بعضا دون سبب قانوني.

يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

الباب الثاني

أداء الأجر

المادة 362

يجب أن تؤدي الأجر بالعملة المغربية، رغم كل شرط مخالف.

يمكن أن تعطى للأجراء فوائد عينية، في المهن أو في المقاولات التي جرى فيها العرف بذلك.

المادة 363

يجب أداء الأجر للعمال على الأقل مرتين في الشهر، تفصل بينهما مدة أقصاها ستة عشر يوما، كما يجب أن يؤدي للمستخدمين أجرهم مرة في الشهر على الأقل.

- أداء الأجر بعمله غير العملة المغربية، طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 362 :

- أداء الأجر على وجه لا يطابق الشروط المحددة في المواد 363 و 364 و 365 و 366 و 367 و 369، المتعلقة خصوصا بدورية الأداء، ومكانه، وأيامه، ومواقبه :

- عدم تطبيق الإعلان المنصوص عليه في المادة 368، أو إلصاقه على نحو لا يطابق التعليمات الواردة في نفس المادة :

- عدم تسليم الأجراء ورقة الأداء، أو عدم تضمينها البيانات المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل، والمنصوص عليها في المادة 370 :

- عدم مسك دفتر الأداء أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه والمجازة من لدن العون المكلف بتفتيش المشغل، أو مسك دفتر الأداء، أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه على نحو لا يطابق الأحكام التي حددتها السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل، أو عدم الاحتفاظ بدفتر الأداء أو بالوثائق التي تقوم مقامه، المدة المحددة، أو عدم وضع دفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه رهن إشارة الأعران المكلفين بتفتيش المشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقا لمقتضيات المواد 371 و 372 و 373 و 374.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد 362 و 363 و 364 و 365 و 367 و 369 و 370 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الثالث

توزيع الطولان ومراقبته

المادة 376

إذا كان المشغل يقطع مبالغ مالية من الزبناء برسم الطولان، لقاء الخدمة التي يقدمها أجراءه في الفنادق، والمقاهي، والمطاعم، وبصفة عامة، في سائر المؤسسات التجارية، التي تقطع فيها مثل تلك المبالغ، فإن كل ما يحصله المشغل من مبالغ على ذلك الأساس، وكذلك كل ما يتلقاه الأجير بدأ بيد من مبالغ، برسم الطولان، يجب أن تؤدي بكاملها إلى جميع الأجراء الذين يشتغلون باتصال مع الزبناء.

يمنع على المشغل أن يستفيد من المبالغ المتحصلة برسم الطولان.

المادة 377

يجب أن توزع، كل شهر على الأقل، المبالغ المقبوضة من الزبناء برسم الطولان لقاء الخدمة، في المكان، واليوم، والساعة المحددة لعملية أداء الأجر.

المادة 378

إذا كان مقدار الطولان، دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في المؤسسات التي يشتغل فيها أجراء لا تتكون أجورهم إلا من الطولان أو من الطولان بالإضافة إلى أجر أساسي، والذي يتلقونه من الزبناء، يبدأ بيد أو يقطع المشغل من الزبناء، يجب على المشغل أن يدفع إليهم القسط المكمل للحد الأدنى القانوني للأجر.

غير أنه يمكن للأعران المكلفين بتفتيش المشغل، أن يسمحوا بتجاوز أحكام هذه المادة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية، والمعامل التي تشتغل باستمرار، وبالمقاولات التي يشتغل فيها أكثر من مائة أجير.

يجب أن يسترسل الأداء دون انقطاع، بالنسبة لأجراء المؤسسة الواحدة، أو الورشة الواحدة.

تسري أحكام هذه المادة على عمليات الأداء، سواء المتعلقة بصرف الأجر، أو المتعلقة بدفع الأقساط المسبقة، التي تؤدي بين كل فترتين متتابعتين من فترات الأداء.

المادة 370

يجب على كل مشغل، أن يسلم أجراءه عند أداء أجورهم، وثيقة إثبات تسمى «ورقة الأداء»، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل.

لا يعتبر تنازلا من الأجير عن حقه في الأجر وتوابحه القبول الصار منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ. ويسري هذا الحكم ولو ذكر الأجير في ذيل الوثيقة عبارة «قرئ وصودق عليه» متبوعة بإمضائه.

المادة 371

يجب على كل مشغل، أو من ينوب عنه أن يسلك في كل مؤسسة أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفترًا يسمى «دفتر الأداء» تحدد نمونجه السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل.

المادة 372

يمكن طلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانيوغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، يراها العون المكلف بتفتيش المشغل كفيلا بأن تقوم مقام ذلك الدفتر.

المادة 373

يجب على المشغل الاحتفاظ بدفتر الأداء مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إقفاله. كما يجب عليه الاحتفاظ بمستندات المحاسبة الميكانيوغرافية، والمعلوماتية أو بوسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقام دفتر الأداء، مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ اعتماد تلك المستندات أو الوسائل.

المادة 374

يجب وضع دفتر الأداء أو المستندات الميكانيوغرافية، والمعلوماتية أو وسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقامه، رهن إشارة الأعران المكلفين بتفتيش المشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذين يمكنهم طلب الإطلاع عليها في أي وقت.

المادة 375

يعاقب بغرامة من 300 درهم إلى 500 درهم عما يلي :

المادة 384

يحق للأجراء، الذين يشغلهم مقاول في البناء، أن يقيموا دعوى مباشرة على صاحب البناء، في حدود ما عليه للمقاول من ديون، وفق الشروط المبينة في الفصل 780 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود.

الفرع الثاني

الانقطاع عن الأجر

المادة 385

لا يمكن للمشغلين، أن يجروا لحسابهم أي مقاصة، بين ما عليهم لأجرائهم من أجور، وبين ما قد يكون على هؤلاء الأجراء من ديون لفائدتهم، مقابل مدهم بمختلف اللوازم أيا كان نوعها، باستثناء :

- 1 - الأدوات أو المعدات اللازمة للمشغل ؛
- 2 - المواد واللوازم التي تسلمها الأجير، والتي توجد في عهده ؛
- 3 - المبالغ المدفوعة إليه مسبقا، لشراء تلك الأدوات والمعدات والمواد واللوازم.

المادة 386

لا يمكن لأي مشغل، قدم لأجرائه سلفة مالية، أن يسترد سلفته إلا على شكل أقساط، تقتطع من أجورهم تباعا، بحيث لا يتجاوز القسط المقتطع عشر الأجر الذي حل أدائه.

يتميز القسط المقتطع على هذا الأساس، عن الجزء من الأجر القابل للحجز، وعن الجزء الذي تجوز فيه الحوالة، كما حددته أحكام الفرع الثالث أدناه.

لا تعد الأقساط المسبقة من الأجر، من قبيل السلفة.

الفرع الثالث

حجز ما للمدين لدى الغير وحوالة الأجر

المادة 387

يمكن إجراء الحجز على الأجر المستحق لأي أجير، مهما كان نوعها ومبلغها، إذا كانت ديناً له على مشغل واحد أو أكثر، على ألا يتجاوز الحجز النسب التالية من الأجر السنوي :

- جزءاً من عشرين جزءاً من الحصة التي تقل عن أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة ؛
- عشر الحصة التي تفوق أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة ؛
- خمس الحصة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن اثني عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة ؛

إذا لم يبلغ مجموع المبالغ المقبوضة من الزبناء، برسم الحلوان، مبلغ الأجر المتفق عليه مع المشغل، وجب على هذا الأخير، أن يدفع للأجراء، القسط المكمل لهذا الأجر.

المادة 379

يمنع على المشغل، أو من يقوم مقامه، في المؤسسات المشار إليها في المادتين 376 و 378 أعلاه، أن يحمل أجيراً من أجراءه على أن يؤدي إليه مقابل تشغيله، سواء في لحظة إبرام عقد الشغل، أو عند تنفيذه، دفعات على أساس أتاوى، أو مصاريف مسترجعة، لأي سبب كان.

المادة 380

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 376 ومقتضيات الفقرة الأولى من المادة 378.

المادة 381

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378.

تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء، الذين لم يراع في حقهم تطبيق مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

علاوة على ذلك، في الأحوال التي تكون فيها التكملة المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة 378، المتعلقة بالأجر المتفق عليه مع المشغل، فإنه عند النزاع إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بالتكملة التي احتجزت له كلاً أو بعضاً، دون سبب قانوني.

الباب الرابع

ضمان أداء الأجر

الفرع الأول

الديون الممتازة ضماناً لأداء الأجر والتعويض عن الفصل

المادة 382

يستفيد الأجراء، خلافاً لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود، من امتياز الرتبة الأولى المقررة في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما لهم من أجور، وتعويضات، في ذمة المشغل من جميع منقولاته.

تكون التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل من الشغل، مشمولة بنفس الامتياز، ولها نفس الرتبة.

المادة 383

يستفيد الأجراء، الذين يشغلهم مقاول أو من رست عليه صفقات إنجاز أشغال عمومية، من الامتياز الخاص، المقرر في الفصل 490 من قانون المسطرة المدنية، المصادق عليه بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.74.447 بتاريخ 11 من رمضان 1394 (28 سبتمبر 1974).

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين 385 و 386، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس

المقتضيات

المادة 392

يمنع على كل مشغل :

- أن يلحق بمؤسسته، مقتصدية يبيع فيها لأجرائه أو ذويهم، بضائع، أو سلعا أيا كان نوعها، سواء كان البيع مباشرا أو غير مباشر :

- أن يفرض على أجرائه، إنفاق كل أو بعض أجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتياح منها :

- أن يتولى بنفسه الأداء عن أجرائه، لدى الأشخاص الذين يتزود منهم هؤلاء الأجراء، ما لم يتفق الطرفان كتابة على خلاف ذلك.

غير أنه يمكن الترخيص، وفق الشروط التي تحددها النصوص التنظيمية، بإنشاء مقتضيات في الأوراش، والاستغلالات الفلاحية، أو المقاولات الصناعية، أو في المناجم، أو المقالع البعيدة عن مركز تموين، إذا كان إنشاء تلك المقتضيات ضروريا للمعيشة اليومية للأجراء.

المادة 393

يمنع على كل مسؤول له نفوذ على الأجراء، أن يبيع، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لأجراء المقاول التي يشتغل فيها، ما اشتراه من مواد أو سلع بنية تحقيق الربح. وإذا وقع نزاع حول ذلك، فالبيئة على البائع في إثبات عدم حصوله على أي ربح من مبيعاته.

يجب في النشاطات الفلاحية، عندما يبيع المشغل لأجرائه محاصيل من منتوجه، أن يسعرها بتراضي الطرفين، على ألا يزيد السعر عن قيمة المحصول عند إنتاجه، كما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأسعار.

المادة 394

يعاقب عن مخالفة مقتضيات أحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

الباب السادس

تقديم الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل

المادة 395

تتقدم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية، وعن عقود التدريب من أجل الإدماج المهني، وعن عقود التدرج المهني، وعن العلاقات الفردية التي لها علاقة بهذه العقود. أيا كانت طبيعة هذه الحقوق، سواء كانت تابعة عن تنفيذ هذه العقود أو عن إنهاؤها.

- ربع الحصة التي تفوق اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة :

- ثلث الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن عشرين ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة :

- لا حد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي، التي تفوق عشرين ضعفا من الحد الأدنى القانوني للأجر.

المادة 388

يمكن، علاوة على مقتضيات المادة 387 أعلاه، حوالة حصة أخرى من الأجر، في حدود الحصة نفسها القابلة للحجز، وذلك مهما كان عدد الدائنين.

المادة 389

يجب عند احتساب مبلغ الاقتطاع، ألا يقتصر الحساب على الأجر الأساسي، بل يجب أن تدرج فيه كذلك، جميع توابعه، ما عدا المبالغ التالية :

1 - التعويضات، والإيرادات، التي نص القانون على عدم جواز حجزها :

2 - المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لفنقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله :

3 - التعويض عن الولادة :

4 - التعويض عن السكن :

5 - التعويضات العائلية :

6 - بعض التعويضات المنصوص عليها في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو يقضي بها العرف، وذلك مثل التعويضات المودعة في بعض المناسبات، ومنها الأعياد البيئية.

المادة 390

إذا كانت النفقة المستحقة للزوج طبقا لدونة الأحوال الشخصية واجبة الأداء شهريا، لزم اقتطاع مبلغها بأكمله، كل شهر، من حصة الأجر التي لا يمكن حجزها، سواء سددت هذه النفقة عن طريق حجز ما للمدين لدى الغير، أو عن طريق حوالة الأجر.

يمكن عند الاقتضاء، أن تضاف حصة الأجر القابلة للحجز إلى ذلك الاقتطاع، إما ضمانا للوفاء بالاستحقاقات المتأخرة من النفقة مع المصاريف، وإما سدادا لديون وجبت لدائنين عاديين، أو متعرضين.

المادة 391

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن مخالفة مقتضيات المادتين 385 و 386.

المادة 401

يمكن للأشخاص، الذين انقطعوا عن مزاولة مهنتهم أو حرفتهم، أن يحتفظوا بعضويتهم في النقابة المهنية التي كانوا منخرطين بها، إذا سبق لهم أن مارسوا مهنتهم أو حرفتهم تلك، مدة لا تقل عن ستة أشهر.

المادة 402

رغم كل شرط مخالف، مع مراعاة حق النقابة المهنية، في مطالبه المهني بالأمر، بإداء واجب الاشتراك عن السنة المالية لقرار انسحابه.

الباب الثاني

الشخصية الاعتبارية للنقابات المهنية

المادة 403

تحصل النقابات المهنية، على الشخصية الاعتبارية، إذا تأسست وفق أحكام هذا القانون.

المادة 404

تتمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية، وبالمق في التقاضي، ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ماله علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأطيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها.

المادة 405

إذا طلب أحد طرفي نزاع مهني معروض لدى القضاء رأي النقابة، وجب على هذه الأخيرة وضع رأيها رهن إشارة الطرفين، اللذين يمكنهما، أن يطلعا عليه، وأن يتسلما نسخة من الوثيقة المتضمنة له.

المادة 406

يحق للنقابات المهنية، أن تمتلك منقولات أو عقارات، بعوض أو بغير عوض.

يجب على النقابات المهنية أن تبعث إلى السلطة الحكومية المختصة، كشفاً وأفياً، يتضمن ممتلكاتها من منقول أو عقار، مع تحديد الجهة التي خصصت لها تلك الممتلكات.

يجب على النقابات المهنية أيضاً إشعار السلطة الحكومية المختصة، بكل تغيير يطرأ على الجهة التي خصصت لها تلك الممتلكات.

المادة 407

لا يمكن الحكم بحجز المنقولات والعقارات اللازمة لاجتماعات النقابة المهنية، وخزانات كتبها، وكل ما هو ضروري لتلقين دروس في مجال التدريب المهني والثقافة العمالية.

الكتاب الثالث

النقابات المهنية ومنوبو الاجراء

ولجة المناورة

القسم الأول

النقابات المهنية

الباب الأول

احكام عامة

المادة 396

تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث من الدستور، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها، كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدان الاقتصادي والاجتماعي، ويمكن استشارتها في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها.

المادة 397

يمنع على المنظمات المهنية للمشغلين وللأجراء أن تتدخل في شؤون بعضها البعض، سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة فيما يخص تكوينها وتسييرها وإدارتها.

يعتبر من بين أعمال التدخل المشار إليها في الفقرة أعلاه، كل إجراء يرمي إلى إنشاء نقابات للإجراء يهيمن عليها المشغل أو من ينوب عنه، أو منظمة من منظمات المشغلين، أو بهدف إلى تقديم دعم مالي أو غيره لهذه النقابات، قصد وضعها تحت مراقبة المشغل أو منظمة من منظمات المشغلين.

المادة 398

يمكن تأسيس النقابات المهنية بكل حرية من طرف أشخاص يتعاطون مهنة أو حرفة واحدة، أو مهناً أو حرفاً يشبه بعضها بعضاً، أو مرتبطة بعضها ببعض، ومعدة لصنع منتوجات أو تقديم خدمات معينة، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

يمكن للمشغلين والأجراء أن ينخرطوا بحرية في النقابة المهنية التي وقع عليها اختيارهم.

المادة 399

يمكن للنقابات المهنية أن تتكامل، وتتشارف فيما بينها بكل حرية، لتدارس مصالحها المشتركة والدفاع عنها.

المادة 400

يمكن للنقابات المهنية، أن تنخرط في منظمات نقابية دولية للأجراء أو للمشغلين.

يمكن وضع تلك العلامات النقابية، أو الشارات، على جميع المنتجات، أو العروض التجارية، إثباتاً لمنشئها، أو للشروط التي صنعت بها.

يمكن لجميع المقاولات، أو للأشخاص الذين يعرضون تلك المنتجات للبيع أن يستعملوا تلك العلامات النقابية، أو الشارات.

المادة 412

يقع، من يزور العلامات النقابية، أو الشارات، أو يلصقها ببضاعة، أو يقلدها، أو يستعملها بنية التدليس، تحت طائلة العقوبات المطبقة بمقتضى النصوص التشريعية المتعلقة بحماية الملكية الصناعية.

المادة 413

إذا تم حل النقابة المهنية عن طواعية من قبل أعضائها، أو بمقتضى قانونها الأساسي، فإن ممتلكاتها تؤول إلى المستحقين المذكورين في قانونها الأساسي، أو إلى مستحقيها، بناء على القواعد التي يحددها الجمع العام في هذا الشأن، عند سكوت القانون الأساسي عن ذلك.

لا يمكن بأي حال توزيع تلك الممتلكات على الأعضاء المنخرطين فيما بينهم.

إذا تقرر حل النقابة المهنية قضائياً، أمكن للمحكمة أن تقضي بإعطاء تلك الممتلكات إلى مستحقيها، طبقاً لقانونها الأساسي، أو أن تقضي بحسب ما تعلقه ظروف التازلة، عند سكوت القانون الأساسي، أو عند تعذر تطبيق أحكامه.

الباب الثالث

تأسيس النقابات المهنية وإدارتها

المادة 414

يجب على ممثلي النقابة عند تأسيسها، أو الشخص الذي يكلفونه بذلك أن يودع لدى مكاتب السلطة الإدارية المحلية، مقابل وصل إيداع يسلم فوراً أو مقابل التأشير على نظير من الملف في انتظار تسليم الوصل، أو أن يوجه إليها برسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل:

- القانون الأساسي للنقابة المهنية المزمع تأسيسها، والذي يتعين أن يكون مطابقاً لهدف النقابة، وأن يحدد على الخصوص، تنظيمها الداخلي، وشروط تعيين الأعضاء المكلفين بإدارتها، أو تسييرها، وكذا شروط الانخراط فيها، والانسحاب منها؛

- القائمة الكاملة للأشخاص الذين عهد إليهم، بتسيير شؤونها، أو إدارتها، وفق المقتضيات القانونية المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

المادة 408

يمكن للنقابات المهنية:

1 - تخصيص قسط من مواردها، لإقامة مساكن بائتمان مناسبة، ولاقتناء قطع أرضية قصد إنشاء أماكن للثقافة والترفيه، وميادين للتربية البدنية، والصحية للمنخرطين فيها؛

2 - إنشاء، أو إدارة مشاريع اجتماعية أو مهنية، كالتعاونيات وصناديق التضامن، أو مخيمات صيفية، أو غيرها؛

3 - تقديم إعانات مالية لمشاريع من النوع المشار إليه في الفقرة (2) من هذه المادة؛

4 - تقديم إعانات مالية للتعاونيات التي يتم تأسيسها طبقاً للتشريع الجاري به العمل؛

5 - إنشاء وتسيير مراكز للأبحاث والدراسات والتكوين؛

6 - إصدار نشرات تعنى بشؤون المهنة.

المادة 409

يمكن للنقابات المهنية، القيام بالعمليات التالية، إذا كان قانونها الأساسي يجيز لها ذلك، شرط ألا تسفر هذه العمليات، عن فوائد يتم توزيعها فيما بين أعضائها:

1 - شراء جميع ما هو ضروري لها كي تمارس مهنتها، من مواد أولية، وأدوات، ومعدات، وآلات، وأسمدة، وبيزر، وأغراس، وحبوب، وأعلاف، بقصد كرائتها، أو إعارتها، أو توزيعها بين أعضائها، لكي يمارسوا مهنتهم؛

2 - التوسط مجاناً في بيع ما ينتجه أعضاؤها من شغلهم الشخصي، أو من الاستغلالات التابعة لهم، وتيسير وسائل البيع بإقامة المعارض، وتوزيع الإعلانات، والنشرات، وتجميع الطلبات، والإرساليات، شرط ألا تتولى ذلك باسمها ولا تحت مسؤوليتها.

المادة 410

يمكن للنقابات المهنية، أن تدعو أعضائها، إلى تأسيس جمعيات تماضدية فيما بينهم، طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

لا يمكن حجز أموال التعاضديات التي يتم تأسيسها طبقاً للفقرة الأولى أعلاه.

يحق لكل شخص، انسحب من نقابة مهنية، أن يحتفظ بحقه في عضوية الجمعيات التماضدية، التي ساهم فيها بما أدى من اشتراكات أو أداءات مالية.

المادة 411

يمكن للنقابات المهنية، تسجيل علاماتها النقابية، أو شاراتها، إذا استوفت الإجراءات المنصوص عليها في التشريع المتعلق بحماية الملكية الصناعية. ولها أن تتمسك بملكيته المطلقة، لتلك العلامات النقابية، أو الشارات، استناداً إلى نصوص ذلك التشريع.

المادة 421

تسري أحكام الباب الثالث من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون، على اتحادات النقابات المهنية، وبصفة عامة، على سائر التنظيمات المماثلة، أيا كانت تسميتها.

يجب النص في القانون الأساسي، لكل اتحاد، أو كل تنظيم مماثل، كيفما كانت تسميته، على القواعد التي تنظم هذا الاتحاد.

المادة 422

تقع اتحادات النقابات المهنية تحت طائلة العقوبات المقررة في الباب السادس من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 423

تمثل اتحادات النقابات المهنية الأكثر تمثيلاً للأجراء في الهيئات، والأجهزة الاستشارية، وفق ما تحدده النصوص المتعلقة بهذه الهيئات والأجهزة.

المادة 424

يمكن لاتحادات النقابات المهنية أو لأي تنظيم مماثل، أيا كانت تسميته، أن تتلقى إعانات من الدولة، في شكل عيني، أو في شكل مساهمة مالية، لتغطية كل أو جزء من مصاريف كراء مقراتها، وأجور بعض الأطر، أو المحققين للعمل لديها، أو من مصاريف الأنشطة المتعلقة بالثقافة العمالية، المنظمة لفائدة أعضائها.

يجب أن تصرف الإعانات المذكورة في الأغراض التي منحت من أجلها.

خلافا للمادة 7 من الظهير الشريف رقم 1.59.271 الصادر في 17 من شوال 1379 (14 أبريل 1960) المنظم للمراقبة المالية للدولة، فإن مراقبة صرف الإعانات التي تقدمها الدولة لاتحادات النقابات المهنية، تقوم بها لجنة برئاسة قاض، وعضوية ممثلي الوزارات المعنية. ويحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية تسييرها بنص تنظيمي.

تمنح الإعانات المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة على أساس عناصر تحدّد بنص تنظيمي.

الباب الخامس

المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً

المادة 425

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- الحصول على 6 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص ؛

- الاستقلال الفعلي للنقابة ؛

- مستوى الاشتراكات المؤداة فعلياً من طرف المخضطين.

المادة 415

توجه الوثائق المذكورة في المادة 414 أعلاه من قبل الأشخاص المشار إليهم في الفقرة الأولى من نفس المادة، في أربعة تظانر، إلى مكاتب السلطة الإدارية المحلية، التي تبعث نظيراً منها إلى وكيل الملك. كما توجه نسخة خامسة من قبل نفس الأشخاص إلى المندوب الإقليمي المكلف بالمشغل.

تعفى جميع هذه الوثائق من واجبات التنبر رغم كل تشريع مخالف.

المادة 416

يجب أن يكون الأعضاء المكلفون بإدارة النقابات المهنية وتسييرها من جنسية مغربية، متمتعين بحقوقهم المدنية، والسياسية، غير محكوم عليهم بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة، بسبب إحدى الجرائم التالية : السرقة، النصب، خيانة الأمانة، الزور والإدلاء به، تحريض قاصرين على الفساد، المساعدة على الفساد، الاتجار في المخدرات أو استعملها، وكذا بسبب مخالفة التشريع المتعلق بالشركات، وإساءة التصرف في أموال مشتركة.

المادة 417

يجرد من مهامه بقوة القانون، كل عضو صدر ضده أثناء توليه تسيير نقابة أو إدارتها، حكم نهائي، بسبب ارتكابه أحد الأفعال المشار إليها في المادة 416 أعلاه.

المادة 418

يجب إشعار السلطة الإدارية المحلية، والمندوب الإقليمي المكلف بالمشغل، وفق مقتضيات المادتين 414 و 415 أعلاه، بكل التغييرات التي تطرأ على الهيئة المسيرة للنقابة المهنية، أو على قانونها الأساسي.

المادة 419

يستفيد المسؤول النقابي بالمقاولة، باتفاق مع المشغل، من فترات تغيب قصد المشاركة في دورات تكوينية، أو مؤتمرات، أو ندوات، أو لقاءات نقابية وطنية ودولية.

يؤدى الأجر عن فترات التغيب في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة ما لم يتم الاتفاق على مدد أطول بين المسؤول النقابي والمشغل.

الباب الرابع

اتحادات النقابات المهنية

المادة 420

يمكن للنقابات المهنية، أن تتكفل في إطار اتحادات، أو في كل تنظيم مماثل، كيفما كانت تسميته.

تتمتع اتحادات النقابات المهنية، بجميع الحقوق، المخولة للنقابات المهنية، بموجب القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 428

يعاقب مؤسسو النقابات، أو رؤساؤها، أو مديروها، أو متصرفوها، أيا كانت تسميتهم، بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم عما يلي :

- الاستمرار في ممارسة مهامهم في تلك النقابة بعد أن تم حلها طبقا للمادة 426 أعلاه، أو إعادة تأسيسها بكيفية غير مشروعة ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 397.

يعاقب بنفس الغرامة كل شخص عرقل ممارسة الحق النقابي. وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 429

تتحقق حالة العود إذا ارتكبت الأفعال المشار إليها في المادتين 427 و 428 داخل الستين الموابتين لصدور حكم نهائي.

القسم الثاني

مندوبو الأجراء

الباب الأول

مهمة مندوبو الأجراء

المادة 430

يجب أن ينتخب، بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون، مندوبون عن الأجراء ، في جميع المؤسسات التي تشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء.

المادة 431

يمكن، بالنسبة للمؤسسة التي تشغل أقل من عشرة أجراء دائمين، اتباع نظام مندوبي الأجراء، وذلك بمقتضى اتفاق كتابي.

المادة 432

تتمثل مهمة مندوبي الأجراء في :

- تقديم جميع الشكايات الفردية والجماعية، المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، إلى المشغل، إذا لم تقع الاستجابة لها مباشرة ؛
- إحالة تلك الشكايات إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا استمر الخلاف بشأنها.

المادة 433

- يحدد عدد مندوبي الأجراء على النحو التالي :
- من عشرة أجراء إلى خمسة وعشرين أجيورا :
- * مندوب أصلي ومندوب نائب ؛
- من ستة وعشرين أجيورا إلى خمسين أجيورا :

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى المقاول، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :

- الحصول على نسبة 30 ٪ على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاول ؛
- القدرة التعاقدية للنقابة.

الباب السادس

مقتضيات جزرية

المادة 426

إذا ثبت وجود مبرر لحل النقابة المهنية، بسبب مخالفة أحكام هذا القسم، أو الإخلال بقانونها الأساسي، فإن حلها لا يقع إلا من قبل القضاء، وبالتماس من النيابة العامة.

يمكن الحكم بحل النقابة المهنية في الأحوال التالية :

- اشتراك أشخاص في تأسيس النقابة المهنية، مع أنهم لا يتعاطون المهنة أو الحرفة ذاتها، أو مهنا أو حرفا متشابهة، أو مهنا أو حرفا مترابطة بعضها ببعض، تساهم في إعداد منتجات معينة أو تقديم خدمات معينة، كما نصت على ذلك المادة 398 ؛
- عدم تقديدها بالقانون الأساسي المنصوص عليه في المادة 414، أو قبول أشخاص لتسيير شؤون النقابة المهنية، أو إدارتها، رغم أنهم لا يستوفون الشروط المنصوص عليها في المادة 416.

المادة 427

يعاقب مؤسسو النقابات، أو رؤساؤها، أو مديروها، أو متصرفوها، أيا كانت صفتهم، بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم، في الأحوال التالية :

- عدم احترام مقتضيات المادة 406 فيما يتعلق بإرسال الكشف الخاص بملكات النقابة، أو التصريح الخاص بتغيير وجهة تخصيص تلك الملكات ؛
 - توزيع ملكات النقابة فيما بين أعضائها، بعد حلها، سواء كان حل النقابة باختيار من أعضائها أم بناء على قانونها الأساسي، وذلك خلافا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 413. يجب في هذه الحالة على المستفيدين من توزيع ملكات النقابة أن يقوموا بردها ؛
 - عدم إيداع وثائق تأسيس النقابة لدى السلطة الإدارية المحلية أو عدم توجيهها إليها خلافا للمادة 414 ؛
 - عدم إرسال وثائق تأسيس النقابة إلى المندوب الإقليمي المكلف بالمشغل خلافا لمقتضيات المادة 415.
- تضاعف الغرامة في حالة العود.

يمكن تغيير عدد الهيئات الناخبة، وتكوينها، بموجب اتفاقيات شغل جماعية، أو اتفاقيات تروم بين هيئات المشغلين وهيئات الأجراء.

يتفق المشغل والأجراء على توزيع المؤسسات بالمقولة، وعلى توزيع الأجراء الأعضاء بين الهيئات الناخبة، وعلى توزيع المقاعد بين هذه الهيئات. وعند عدم حصول الاتفاق، يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، التحكيم بينهما.

المادة 438

يدخل في عداد الناخبين، كل أجير، ذكرا كان أو أنثى، إذا أكمل سن السادسة عشرة، وقضى ما لا يقل عن ستة أشهر من الشغل في المؤسسة، ولم يصدر عليه أي حكم نهائي، إما بعقوبة جنائية، أو بعقوبة حبس نافذة، من أجل جنائية أو جنحة، باستثناء الجرائم غير العمدية، ما لم يرد اعتباره.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، قضاء مائة وستة وخمسين يوما من الشغل غير المتواصل خلال المواسم الفارطة بمثابة ستة أشهر من الشغل.

المادة 439

يؤهل للترشيح للانتخابات، الناخبون ذوو الجنسية المغربية البالغون عشرين سنة كاملة والذين سبق لهم أن اشتغلوا في المؤسسة، لمدة متصلة لا تقل عن سنة، باستثناء أصول المشغل، وفروع، وإخوته، وأصحابه الجاهدين.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، قضاء مائة وأربعة أيام من الشغل غير المتواصل بها خلال الموسم الفارط، بمثابة سنة من الشغل.

الفرع الثالث

الإجراءات الانتخابية

القسم الفرعي الأول

اللوائح الانتخابية

المادة 440

يجب على المشغل أن يقوم بإعداد اللوائح الانتخابية، وأن يقوم بالصاقها وفق الإجراءات والتواريخ التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، على أن تحمل اللوائح المعدة وجوبا، إلى جانب توقيع المشغل، توقيع العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 441

يمكن لكل أجير، لم يدرج اسمه في اللوائح الانتخابية، أن يطلب تسجيله خلال ثمانية أيام من تاريخ لصاق هذه اللوائح.

يمكن لكل أجير، سبق تسجيل اسمه، أن يطالب خلال نفس الأجل، إما بتسجيل اسم ناخب لم يتم تسجيله، وإما بالتشطيب على اسم شخص لا حق له في التسجيل.

* مندوبان أصليون ومندوبان نائبان !

- من واحد وخمسين أجيورا إلى مائة أجير :

* ثلاثة مندوبين أصليين وثلاثة مندوبين نواب !

- من مائة أجير وأجير واحد إلى مائتين وخمسين أجيورا :

* خمسة مندوبين أصليين وخمسة مندوبين نواب !

- من مائتين وواحد وخمسين أجيورا إلى خمسمائة أجير :

* سبعة مندوبين أصليين وسبعة مندوبين نواب !

- من خمسمائة أجير وأجير واحد إلى ألف أجير :

* تسعة مندوبين أصليين وتسعة مندوبين نواب.

يضاف مندوب أصلي، ومندوب نائب، عن كل مجموعة إضافية، تتكون من خمسمائة أجير.

الباب الثاني

انتخاب مندوبي الأجراء

الفرع الأول

مدة الانتخاب

المادة 434

ينتخب مندوبو الأجراء لمدة ثلاث سنوات.

ينتخب مندوبو أجراء المؤسسات ذات النشاط الموسمي لمدة الموسم، ويجب أن يجرى انتخابهم فيما بين اليوم السادس والخمسين واليوم الستين من افتتاح الموسم.

تكون مدة انتداب مندوبي الأجراء قابلة للتجديد.

المادة 435

تنتهي مهام مندوب الأجراء بوفاته، أو استقالته، أو بلوغه السن القانوني للتقاعد، أو إنهاء عقد شغله، أو صدور حكم عليه من الأحكام المشار إليها في المادة 438 أذناه.

يمكن إنهاء مهمة مندوب الأجراء بسحب الثقة منه بقرار مصادق على صحة إرضائه يتخذه ثلثا الأجراء الناخبين.

المادة 436

إذا توقف المندوب الأصلي، عن مزاولة مهامه لسبب من الأسباب الواردة في المادة 435 أعلاه، خلفه المندوب النائب من فئته المهنية، والذي ينتمي إلى لائحته الانتخابية، ويصبح عنئذ، مندوبا أصليا، إلى أن تنتهي مدة انتداب العضو الذي حل محله.

الفرع الثاني

الاهلية للانتخاب والترشيح

المادة 437

ينتخب مندوبو الأجراء، من قبل العمال والمستخدمين من جهة، والأطر وأشباهم من جهة أخرى.

تجرى هذه الإنتخابات وفق التواريخ، والإجراءات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 448

يجب إجراء انتخاب مندوبي الأجراء، طبقا لطريقة التمثيل النسبي، وبناء على قاعدة المعدل الأعلى، وأخذاً بالاقتراع السري.

المادة 449

لا تثبت نتائج الانتخابات ثبوتاً صحيحاً، في الدورة الأولى من الاقتراع، إلا إذا كان عدد المصوتين يساوي على الأقل نصف عدد الناخبين المسجلين.

إذا لم تتحقق هذه النسبة، يجري اقتراع ثان في أجل أقصاه عشرة أيام. وعندئذ تعد نتائج الانتخابات ثابتة ثبوتاً صحيحاً في الدورة الثانية من الاقتراع، مهما بلغ عدد المصوتين.

تلن نتائج الانتخابات فور انتهاء عملية الفرز، وتلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه.

يسلم رئيس المقولة نسخة من محضر نتائج الانتخابات إلى ممثل كل لائحة انتخابية، ويوجه نسخة منه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في أجل أقصاه الأربع والعشرين ساعة الموالية لإعلان النتائج.

المادة 450

تخصص لكل لائحة، مقاعد يعادل عددها، عدد المقاعد الانتخابية التي حصلت عليها اللائحة.

يساوي المعدل الانتخابي، مجموع عدد الأصوات التي عبر عنها ناخبو الهيئة الانتخابية تعبيراً صحيحاً، مقسوماً على عدد المقاعد المتعين شغلها.

إذا تعذر شغل أي مقعد، أو إذا بقيت مقاعد لم تشغل، فإن المقاعد المتبقية، تسند على أساس المعدل الأعلى.

للحصول على المعدل الأعلى، يقسم عدد الأصوات التي أهرزتها كل لائحة، على عدد المقاعد المخصصة لها، ثم تضاف وحدة إلى هذا العدد.

ترتب مختلف اللوائح ترتيباً تنازلياً، تبعاً لتناقص المعدلات المحصل عليها، ويعدئذ، يشرع في إسناد أول مقعد غير مشغول، إلى اللائحة الأعلى معدلاً.

تتابع العملية بنفس الطريقة، فيما يخص كل مقعد من المقاعد غير المشغولة، حتى آخر مقعد.

إذا تساوت لائحتان في المعدل، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر، أسند هذا المقعد إلى اللائحة التي أهرزت على أكبر عدد من الأصوات.

إذا تساوت لائحتان عدداً من حيث الأصوات المحصل عليها، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر، أسند ذلك المقعد، إلى أكبر المترشحين (بالتبعية) سناً.

المادة 442

تسجل التعرضات على اللوائح الانتخابية في سجل يضعه المشغل رهن إشارة الناخبين.

يجب على المشغل أن يبين كتابة، في السجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة من هذه المادة، خلال أجل العشرة أيام الموالية لتاريخ إعلان اللوائح بواسطة المصنقات، القرار الذي اتخذته في شأن تلك التعرضات.

المادة 443

يحق لكل أجير من أجراء المؤسسة، أن يقدم طعناً في اللوائح الانتخابية، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 454 أدناه، وذلك خلال الثمانية أيام الموالية لانصرام الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 442 أعلاه.

القسم الفرعي الثاني

لوائح الترشيح واللجنة الانتخابية

المادة 444

يجب على المترشحين لمناصب المندوبين الأصليين، والمندوبين النواب، أن يودعوا لوائح الترشيح مقابل وصل إيداع لدى المشغل الذي يوقع على نظير منها.

في حالة رفض المشغل تسلم لوائح الترشيح، فإنه يتم إرسالها إليه بواسطة البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل. وفي هذه الحالة توجه نسخة منها إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.

يتم إعداد اللوائح المذكورة من قبل المشغل، وفق الإجراءات، وداخل الأجال التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 445

تحدث لدى كل مؤسسة لجنة تسمى «لجنة الانتخابات»، تتكون من المشغل أو من يمثله، بصفته رئيساً، ومن ممثل عن كل لائحة من اللوائح الانتخابية المروضة.

تكلف هذه اللجنة بالتحقق من لوائح الترشيحات، وتقوم، إضافة إلى ذلك، بتعيين أعضاء مكتب، أو مكاتب التصويت، وبتسليمهم اللوائح الانتخابية.

المادة 446

يجب على المشغل أن يلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين، والمندوبين النواب.

القسم الفرعي الثالث

العمليات الانتخابية

المادة 447

يجب على المشغل، أن يجري انتخابات مندوبي الأجراء.

تبت المحكمة خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ تقديم المقال إليها.

يجب أن تبلغ الأحكام في جميع الأحوال، سواء منها الصادرة حضوريا أم غيابيا. ولا يقبل فيها طعن إلا بالقبض، الذي يقدم وفق الشروط المنصوص عليها في الفصل 353 وما يليه من قانون المسطرة المدنية.

الباب الثالث

مزاولة مهام مندوبي الأجراء

المادة 455

يجب على المشغل، أن يضع رهن إشارة مندوبي الأجراء، المكان اللازم ليتمكنوا من أداء مهامهم، ولا سيما لعقد اجتماعاتهم.

يمكن لمندوبي الأجراء، أن يعلنوا بواسطة المصققات، البيانات التي تقتضي مهمتهم إبلاغها إلى علم الأجراء، في الأماكن التي يضعها المشغل رهن إشارتهم، وكذلك في مداخل أماكن الشغل.

يمكن لهم أيضا استعمال كل وسائل الإخبار الأخرى، باتفاق مع المشغل.

المادة 456

يجب على المشغل، أن يتيح لمندوبي الأجراء الوقت اللازم، لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمس عشرة ساعة في الشهر، بالنسبة لكل مندوب، ما لم تحل ظروف استثنائية دون ذلك، وعليه أن يؤدي إليهم أجر ذلك الوقت، باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

يمكن، باتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء، تنظيم استعمال الوقت المخصص لهؤلاء المندوبين للقيام بمهامهم.

المادة 457

يجب أن يكون كل إجراء تاديبية، يعتزم المشغل اتخاذه في حق مندوب الأجراء، أصليا كان أو نائبا، موضوع مقرر، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا كان هذا الإجراء يرمي إلى نقل المندوب أو نائبه من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه من شغله، أو فصله عنه.

المادة 458

تسري المسطرة الواردة في المادة 457 أعلاه، في حق قداماء مندوبي الأجراء، خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء انتدابهم، إذا كانوا محل إجراء يرمي إلى نقلهم من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفهم عن شغلهم، أو فصلهم عنه.

كما تسري نفس المسطرة في حق المترشحين للانتخابات مندوبي الأجراء، بمجرد وضع اللوائح الانتخابية، وتظل سارية طيلة ثلاثة أشهر من تاريخ إعلان نتائج الانتخابات.

يعطى المترشحون مقاعدهم، باعتبار كل لائحة على حدة، حسب الترتيب الذي سجلوا به في تلك اللائحة.

عند إعلان النتائج، يعين بجانب كل مندوب أصلي، مندوب نائب، يذكر كل منهما باسمه، وذلك حسب رتبته في لائحة الترشيح.

إذا اقتضت الانتخابات، على تعيين مندوب أصلي واحد، ومندوب نائب واحد، لفئة أجراء واحدة أو أكثر، ولم تكن توجد سوى لائحة واحدة انتخب المندوب الأصلي والمندوب النائب، اللذان أحرزا على أكبر عدد من الأصوات، وإذا تعادلت الأصوات، أعلن فوز أكبر المترشحين سنا لمنصب مندوب أصلي مع نائبه، أيا كانت سن هذا الأخير.

القسم الفرعي الرابع

الانتخابات الجزئية

المادة 451

يجب إجراء انتخابات جزئية داخل المؤسسة، في الحالتين التاليتين :

1 - إذا انخفض عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب، التابعين لهيئة انتخابية إلى النصف، نتيجة شغور حدث لسبب من الأسباب ؛

2 - إذا تزايد عدد الأجراء إلى حد يستدعي الزيادة في عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب.

يجب إجراء الانتخابات الجزئية، في أجل ثلاثة أشهر من اليوم الذي يتبين فيه للمشغل أن عدد المندوبين قد انخفض إلى النصف، أو أن عدد الأجراء قد تزايد تزايدا يجعل من اللازم انتخاب مندوبين إضافيين.

غير أنه لا يمكن إجراء انتخابات جزئية خلال الأشهر الستة التي تسبق تاريخ الانتخابات بالمؤسسة.

المادة 452

تنتهي مدة انتداب المندوبين الذين انتخبوا خلال الانتخابات الجزئية طبقا للفقرتين 1 و 2 من المادة 451 أعلاه، بحلول تاريخ الانتخابات الواجب إجراؤها عملا بالمادة 432 أعلاه.

القسم الفرعي الخامس

المنازعات الانتخابية

المادة 453

يحق لكل ناخب، أن يطعن في العمليات الانتخابية، خلال الأيام الثمانية الموالية لإعلان نتيجة الانتخابات.

المادة 454

يقدم الطعن المنصوص عليه في المادة 443 أعلاه، والطعن المنصوص عليه في المادة 453 أعلاه، بواسطة مقال يودع ويسجل دون مصاريف، لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية، التي يوجد في دائرة نفوذها، المكان الذي جرت فيه الانتخابات.

- إغفال المشغل لإصاق لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والنواب، أو إصاقها في غير الأمكنة المخصصة لها، خلافا لمقتضيات المادة 446 :

- عدم التقيد بالتواريخ المحددة لإجراء الانتخابات أو بطرق تنظيمها خلافا للمادة 447 :

- عدم وضع المكان المخصص للاجتماعات، المنصوص عليه في المادة 455 رهن إشارة المندوبين، أو عدم تخصيص أماكن لإصاق البيانات المنصوص عليها في نفس المادة :

- عدم التقيد بأحكام المادة 456 المتعلقة بالوقت اللازم إتاحتها للمندوبين لأداء مهامهم، وبوجوب أداء أجر ذلك الوقت لهم باعتباره وقتا من أوقات المشغل :

- رفض استقبال مندوبي الأجراء وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 460 و 461.

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عما يلي :

- المس أو محاولة المس بحرية انتخاب مندوبي الأجراء، أو بقاء مهامهم بكيفية صحيحة :

- عدم إجراء انتخابات جزئية في الحالتين المنصوص عليهما في المادة 451، أو عدم إجرائها داخل الأجل المنصوص عليه في نفس المادة :

- عدم التقيد بالمسطرة الواردة في المواد 457 و 458 و 459 في الحالات المنصوص عليها في نفس المواد :

- عدم مسك السجل الخاص وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 461، أو عدم السماح للأجراء بالاطلاع عليه بالكيفية المترتبة في نفس المادة.

المادة 463

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم عن عدم إجراء الانتخابات المنصوص عليها في المادة 447.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

القسم الثالث

لجنة المقابلة

المادة 464

تحدث في كل مقابلة تشغل اعتياديا خمسين أجيورا على الأقل لجنة استشارية تسمى لجنة المقابلة.

المادة 465

تتكون لجنة المقابلة من :

- المشغل أو من ينوب عنه :

المادة 459

يمكن للمشغل، في حالة الخطأ الجسيم، أن يقرر حالا التوقيف المؤقت في حق مندوب الأجراء، وعليه أن يشعر فوراً، العون المكلف بتفتيش المشغل بالإجراء التأديبي المزمع اتخاذه.

يجب على العون المكلف بتفتيش المشغل، في الحالات الواردة في المادتين 457 و 458 أعلاه، أن يتخذ قراره، بالموافقة أو الرفض، خلال الثمانية أيام الموالية لإشعاره. ويجب أن يكون قراره معللاً.

المادة 460

يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبي الأجراء جماعياً، مرة كل شهر على الأقل، كما يجب عليه أن يستقبلهم بطلب منهم في حالات الاستعمال.

يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبي الأجراء، إما فرادى، أو بصفتهم ممثلين عن كل مؤسسة، أو ورش، أو مصلحة، أو حسب الاختصاص المهني، وذلك تبعاً للقضايا التي يريدون معالجتها.

يمكن للمندوبين النواب، أن يحضروا في جميع الأحوال، الاجتماعات التي يعقدها المندوبون الأصليون مع المشغل.

المادة 461

يسلم مندوب الأجراء للمشغل، قبل تاريخ الإستقبال بيومين، ماعدا في ظروف استثنائية، مذكرة كتابية، تتضمن بإيجاز، موضوع شكاية الأجير أو الأجراء. وعلى المشغل أن يدون نسخة منها في سجل خاص، يجب أن يسجل فيه أيضاً جوابه عن المذكرة، في أجل لا ينبغي أن يتجاوز ستة أيام.

يجب أن يوضع السجل المذكور رهن إشارة من يريد الاطلاع عليه من أجراء المؤسسة طيلة يوم واحد من أيام المشغل، عن كل خمسة عشر يوماً، وخارج ساعات المشغل، ورهن إشارة العون المكلف بتفتيش المشغل.

الباب الرابع

لمقتضيات زجرية

المادة 462

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم، عن الأفعال التالية :

- عدم قيام المشغل بإعداد اللوائح الانتخابية، وعدم إصاقها، أو إعدادها أو إصاقها على نحو يخالف أحكام المادة 440 :

- عدم وضع سجل التعرضات المنصوص عليه في المادة 442 رهن إشارة الناخبين، أو عدم تسجيل التعرضات المقّمة في شأن اللوائح الانتخابية، أو عدم تضمين السجل خلال الأجل المحدد في نفس المادة، القرار المتخذ في شأن تلك التعرضات :

المادة 471

تتم الوساطة في مجال التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.
تكون الخدمات التي تقدمها هذه المصالح لطالبي الشغل والمشغلين مجانية.

المادة 472

يمكن أيضا لوكالات التشغيل الخصوصية أن تساهم في الوساطة بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.
يقصد بوكالة التشغيل الخصوصية، كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداها :
- التقريب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك ؛
- تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل.

المادة 473

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بعمد تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل.
يمنع أيضا على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.
لا يعتبر إجراء تمييزيا، تقديم خدمات خاصة أو إنجاز برامج وضعت خصيصا لمساعدة طالبي الشغل الأكثر حرمانا في سياق بحثهم عن الشغل.

المادة 474

يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر، مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم وخبراتهم المهنية.

المادة 475

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية أن تتقاضى من طالبي الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئيا أو كليا، أية أتعاب أو مصاريف.

المادة 476

لا يمكن إعطاء الترخيص بالممارسة المنصوص عليه في المادة 472 أعلاه إلا لوكالات التشغيل الخصوصية التي لا يقل رأس مالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم.

- مندوبين اثنين للأجراء، يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين للأجراء بالمقاولة أو مندوبين نقابيين اثنين إذا تم الاتفاق على ذلك مع المشغل في إطار اتفاق مقاولة.
يتمتع المندوبان النقابيان العضوان في اللجنة المذكورة أعلاه بالحماية التي يتمتع بها مندوب الأجراء والمنصوص عليها في المادة 457 أعلاه.

المادة 466

يمهد إلى لجنة المقاولة بالاطلاع وإبداء الرأي حول المسائل التالية :
- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقاولة ؛
- تدبير الموارد البشرية والحصول الاجتماعية للمقاولة ؛
- الخطة الإنتاجية للمقاولة ووسائل رفع المردودية ؛
- وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء والسهر على تنفيذها ؛
- الاعتناء بالتدرج وبالتدريب من أجل الإدماج المهني والتكوين المستمر للأجراء.

المادة 467

تجتمع لجنة المقاولة مرة كل ستة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.
يمكن للجنة أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقاولة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصاتها.

المادة 468

يلتزم أعضاء لجنة المقاولة بالحفاظ على السر المهني.

المادة 469

يماقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات هذا القسم.

الكتاب الرابع

الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء

الباب الأول

الوساطة في الاستخدام

الفرع الأول

أحكام عامة

المادة 470

يقصد بالوساطة، في أحكام هذا الباب، جميع العمليات الهادفة إلى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني.

المادة 483

يجب على المسؤول عن جريدة، أو مجلة، أو نشرة، كيفما كان نوعها، والذي يدرج ضمن إعلاناتها عرضاً أو طلباً يتعلق بالشفل، أن يقدم لأعوان تفتيش الشغل وللموظفين المكلفين بالاصحاح المحدثة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشفل، بناء على طلبهم، جميع البيانات اللازمة حول أسماء وعاوين أصحاب عروض وطلبات التشغيل التي تضمنها الإعلان.

الفرع الثاني
الوكالات الفنية

المادة 484

يمكن لوكالات الفنانين بعد حصولها على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشفل، أن تقوم لقاء مقابل، بتشغيل فنانين في المسارح، أو الأجنحة الموسيقية، أو معارض صناعات، أو السينما، أو ميادين السيرك، وما إلى ذلك من مقاولات الترفيه.

يجب على هذه الوكالات أن تعرض، مسبقاً، على السلطة الحكومية المكلفة بالشفل، جميع العقود التي تتوسط في إبرامها، قصد التأشير عليها، إذا كان الغرض منها تشغيل فنانين من جنسية أجنبية من طرف مقاولات للعروض التي تتزاوّل نشاطها بالمغرب، أو تشغيل فنانين من جنسية مغربية من طرف مقاولات مماثلة تتزاوّل نشاطها بالخارج.

المادة 485

يتحمل المشغلون وخدمهم ما تطلبه وكالات الفنانين من إتاوات، وليس على الأشخاص الذين وقع تشغيلهم أداء أي مقابل.

لا يمكن أن يفوق مبلغ الأتاوة :

- 2 % من أجر الفنان عن فترة التزام لا تتجاوز 15 يوماً ؛

- 5 % من أجر الفنان عن فترة التزام تتراوح ما بين 15 يوماً وشهر واحد ؛

- 10 % من أجر الفنان عن فترة التزام تفوق الشهر.

غير أنه يمكن للوكالات أن تطالب بنسب أعلى من ذلك، إذا تعلق الأمر بالتزامات شغل تقل مدتها عن شهر، وكان الفنان يتقاضى أجراً يومياً يفوق ضِعْفِي الحد الأدنى القانوني للأجر الشهري من غير أن تتعدى النسبة 10 %.

المادة 486

يعاقب عن مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حيس تتعدى مدتها ثلاثة أشهر.

يمكن أن يقتصر الترخيص بالممارسة على أنشطة محددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشفل.

المادة 477

يجب أن يتضمن طلب الإذن بالممارسة معلومات خاصة بالوكالة، ولاسيما عنوانها، وجنسية مديرها، وطبيعة النشاط المزمع مزاولته، ونماذج العقود التي ستستعملها، ورقم تقييدها في السجل التجاري، وقانونها الأساسي، ومبلغ رأسمالها.

يمكن مطالبة الوكالات المعنية، في كل حين، بمعلومات تكميلية، وخاصة رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

المادة 478

يجب على الوكالات المرخص لها بمزاولة نشاطها، أن تبعث، في متم كل ثلاثة أشهر، إلى المصالح المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي تباشر فيه أنشطتها، كشفاً مفصلاً عن الخدمات التي قدمتها، يتضمن على الخصوص، أسماء وعاوين المشغلين الذي طلبوا منها التدخل لفائدتهم، وكذا الأسماء الكاملة لطالبي الشغل المسجلين لديها وعاوينهم وشهاداتهم، ومهنتهم، والأسماء الكاملة لطالبي الشغل الذين تم تشغيلهم عن طريقها.

المادة 479

يمنع على مسؤولي وكالات التشغيل الخصوصية أن يتسلموا أو يتلقوا عند قيامهم بعمليات التشغيل، ودائع أو كفالات أيا كان نوعها.

المادة 480

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تمسك سجلاً يحدد نموذجاً من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشفل، وذلك قصد إجراء المراقبة الضرورية للتحقق من مدى احترام مقتضيات هذا الباب.

المادة 481

يكون الإذن بالممارسة المخول من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشفل، ذا صفة مؤقتة، ويمكن أن يسحب في أي وقت بقرار مطل ودون تعويض.

المادة 482

تعرض، لزوماً، على التأشير المسبق من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشفل، جميع عقود الشغل للعمل بالخارج، المبرمة من طرف وكالات التشغيل الخصوصية.

تحدد المصاريف التي يمكن أن يتحملها الأجير المستفيد من عقد شغل للعمل بالخارج، وفقاً لشروط دفتر تحملات تلتزم الوكالات المعنية باحترامه، وذلك لدى إيداعها طلب الترخيص بالممارسة.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشفل نموذج هذا الدفتر.

المادة 492

يحرر كتابة، العقد الذي يربط مقاوله التشغيل المؤقت بكل أجبر من الأجراء الذين تم وضعهم رهن إشارة المستعمل.

يجب أن يشتمل هذا العقد على ما يلي :

- البيانات الوارد ذكرها في المادة 491 أعلاه ؛
- مؤهلات الأجير ؛
- مبلغ الأجر وكيفية أدائه ؛
- فترة التجربة ؛
- رقم انخراط مقاوله التشغيل المؤقت، ورقم تسجيل الأجير في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ؛
- شرط إعادة الأجير إلى وطنه من قبل مقاوله التشغيل المؤقت إذا كانت المهمة تنجز خارج المغرب.

يجب أن ينص العقد على جواز تشغيل الأجير من قبل المقاوله المستعملة بعد انتهاء المهمة.

المادة 493

لا يمكن أن تتعدى فترة التجربة :

- يومين اثنين إذا كان العقد مبرما لمدة تقل عن شهر ؛
- ثلاثة أيام إذا أبرم العقد لمدة تتراوح بين شهر وشهرين ؛
- خمسة أيام إذا كانت مدة العقد تفوق شهرين.

الباب الثالث
تشغيل الأجراء

المادة 494

يشغل كل مشغل من يحتاج إليهم من الأجراء، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا الكتاب، مراعى في ذلك فقط، ما يتوفر عليه طاقو التشغيل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات، وتزكيات مهنية.

المادة 495

يجب على المشغل، أن يعطي لقدماء الأجراء الدائمين، أو المؤقتين عند عدم وجود الدائمين، أسبقية في تشغيلهم في تخصص معين، سواء منهم الذي فصلوا من شغلهم منذ أقل من سنة، بسبب تخفيض عدد المناصب التي يشملها ذلك التخصص، أو لتوقف مؤقت في نشاط المقاوله كلها، أو بعضها أو الذين دعت الضرورة إلى تعويضهم بسبب مرضهم.

يجب على الأجراء، في جميع الأحوال، أن يلتفتوا بمناصب شغلهم، في التاريخ الذي حدده لهم المشغل.

الباب الثاني

الأحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت

المادة 487

يقصد بمقاوله التشغيل المؤقت كل شخص اعتباري، مستقل عن السلطة العمومية، يقتصر نشاطه على تشغيل أجراء بهدف وضعهم، مؤقتا، رهن إشارة شخص ثالث يسمى «المستعمل» يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها.

تشغل مقاوله التشغيل المؤقت هؤلاء الأجراء، مع أداء أجورهم، والوفاء بكل الالتزامات القانونية الناشئة عن عقد الشغل.

المادة 488

يلجأ المستعمل إلى أجراء مقاوله التشغيل المؤقت من أجل القيام بأشغال غير دائمة تسمى «مهام» في الحالات التالية فقط :

1 - إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب ؛

2 - التزايد المؤقت في نشاط المقاوله ؛

3 - إنجاز أشغال ذات طابع موسمي، أو التي استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

تحدث لجنة مختصة ثلاثية التركيب تعنى بتتبع التطبيق السليم للمقتضيات هذا الباب.

يحدد تكوين هذه اللجنة وطريقة عملها بنص تنظيمي.

المادة 489

لا يمكن اللجوء إلى أجراء مقاوله التشغيل المؤقت من أجل إنجاز أشغال تكتسي خطورة خاصة.

المادة 490

إذا قامت مقاوله بفصل أجراءها لأسباب اقتصادية، فإنه لا يمكنها اللجوء إلى أجراء مقاوله التشغيل المؤقت خلال السنة الموالية لتاريخ الفصل لمواجهة التزايد المؤقت في نشاط المقاوله، مع مراعاة مقتضيات المادة 495 أتناه.

ينطبق هذا المنع على مناصب الشغل التي شغلها أجراء الفصل.

المادة 491

إذا وضعت مقاوله التشغيل المؤقت أجيورا رهن إشارة مستعمل، فإنه يجب عليها أن تبرم مع المستعمل عقدا كتابيا في هذا الشأن، يتضمن البيانات التالية :

- السبب الموجب للجوء إلى أجير مؤقت ؛

- مدة المهمة ؛

- المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رهن إشارة المستعمل.

المادة 501

يجب على المشغل الذي يفانر التراب الوطني صحبة خادم منزلي، لمدة أقصاها ستة أشهر، أن يتعهد بتحمل نفقات إرجاعه إلى وطنه، كما يتحمل عند الاقتضاء، مصاريف استشفائه في حالة مرضه، أو تعرضه لحادث.

تحتفظ السلطة الحكومية المكلفة بالشفل بهذا التعهد المحرر وفق النموذج المحدد بنص تنظيمي.

المادة 502

يعاقب عن مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

الباب الخامس
تشغيل الأجراء الأجانب

المادة 503

يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشفل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل.

يعتبر تاريخ التأشيرة هو تاريخ بداية عقد الشغل.

يخضع كل تغيير يحدث في العقد للتأشيرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشفل أن تسحب الرخصة في كل وقت.

المادة 504

يجب أن يكون عقد الشغل الخاص بالأجانب، مطابقا للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشفل.

المادة 505

يجب أن يتضمن العقد في حالة رفض منح الرخصة المذكورة في الفقرة الأولى من المادة 503 أعلاه، التزام المشغل بتحمل مصاريف عودة الأجير الأجنبي إلى بلده، أو البلد الذي كان يقيم فيه.

المادة 506

لا يمكن لمن رست عليه صفقات عمومية، أنجزت لحساب الدولة أو الجماعات المحلية، أو المقاولات أو المؤسسات العمومية، أن يسترد مبلغ الكفالة المالية الذي سبق له إيداعه، ولا إعفاء ذمة الكفيل الشخصي الذي قدمه، إلا بعد الإدلاء بشهادة إدارية تسلم من قبل المنوب الإقليمي المكلف بالشفل، تثبت أداء مصاريف عودة الأجراء الأجانب الذين قام بتشغيلهم من خارج المغرب وما عليه من مستحقات أجراءه.

المادة 496

يجب على المشغل، أن يشغل أجراء من معطوبي الحرب، أو الشغل، أو ممن خولوا صفة مقاومين، وكذا من قدماء المحاربين، إذا طلب العون المكلف بتفتيش الشغل تشغيلهم.

غير أن المشغل لا يكون ملزما بتشغيل نسبة من الأجراء المنتميين إلى تلك الفئات تفوق عشر عدد الأجراء الدائمين.

المادة 497

يحق للأجير الذي ترك شغله لأداء الخدمة العسكرية، أن يعود إلى منصب شغله، أو إلى منصب آخر من نفس المهنة داخل المقابلة، عند تعذر إلحاقه بمنصبه السابق، شرط أن يتقدم بطلب إلى المشغل في الموضوع، خلال الشهر الموالي لتاريخ انتهاء الخدمة العسكرية، في أقصى الأجال.

المادة 498

يجب على المشغل، الذي يشغل أجراء طبقا لأحكام المواد من 494 إلى 497 أعلاه، أن يطلع على ذلك، في أجل ثمانية أيام، المصلحة المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي يباشر فيه نشاطه.

الباب الرابع

تشغيل الأجراء المغاربة بالخارج

المادة 499

يجب على الأجراء المغاربة المتوجهين إلى دولة أجنبية ليشغلوا فيها مناصب شغل بأجر، أن يتوفروا على عقد شغل مؤثر عليها من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المهاجر إليها، ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشفل.

يجب أن تكون تلك العقود مطابقة للاتفاقيات المتعلقة باليد العاملة المبرمة مع دول أو مع هيئات المشغلين، في حالة وجود تلك الاتفاقيات.

تعمل السلطة الحكومية المكلفة بالشفل على اختيار المهاجرين بناء على أهليتهم المهنية، والصحية. كما تقوم بكل الإجراءات الإدارية الضرورية لتوجيههم إلى بلد الاستقبال، بالتنسيق مع الإدارات والمشغلين المعنيين.

المادة 500

يجب، علاوة على عقد الشغل المشار إليه في المادة السابقة، أن يتوفر الأجير المغربي لمغادرة التراب الوطني على:

- شهادة طبية لا يتعدى تاريخ تسليمها شهرا واحدا؛

- جميع الوثائق التي تستوجبها الانظمة الجاري بها العمل في بلد الاستقبال.

- التنسيق والتعاون مع جميع اللجان والهيئات المتخصصة، الوطنية والمحلية، ذات العلاقة بقضايا النمو الديمغرافي والتعليم والتكوين والتشغيل، وقضايا التنمية الاجتماعية بشكل عام ؛
- إعداد واقتراح برامج وخطط جهوية للتشغيل تركز على الشراكة والمساهمة الفعلية لمختلف المتدخلين المحليين.

المادة 510

يرأس المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه. ويتكون من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي.

يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 511

تحدث «مجالس جهوية لإنعاش التشغيل» بمقار جهات المملكة، تعمل تحت رئاسة عامل العمالة أو الإقليم مركز الجهة أو من ينوب عنه، و«مجالس إقليمية لإنعاش التشغيل» بمقار عمالات وأقاليم المملكة، تعمل تحت رئاسة عمال هذه العمالات أو الأقاليم.

تكون مهمة هذه المجالس استشارية ويعهد إليها بما يلي :

- إبداء الرأي بشأن قضايا التشغيل والإدماج المهني ؛
 - تقديم الاقتراحات الكفيلة بإنعاش التشغيل ودعم المفاوضات الصغرى والمتوسطة، وتعزيز ملازمة التكوين لحاجيات سوق التشغيل المحلية ؛
 - المساهمة في تقييم النتائج المحصل عليها محليا فيما يتعلق بإجراءات إنعاش التشغيل، التي تلقى الدعم والمساندة من طرف الدولة ؛
 - تنشيط الحوار والتشاور والشراكة بين مختلف المتدخلين محليا في سوق التشغيل ؛
 - التنسيق والتعاون مع مختلف الأطراف المعنية محليا للنهوض بسوق التشغيل وصياغة برامج مشتركة في هذا المجال.
- كما يعهد للمجالس الجهوية لإنعاش التشغيل بإعداد تقرير سنوي يرفع للمجلس الأعلى لإنعاش التشغيل، حول قضايا وأفاق التشغيل مشفوعا بالمقترحات والمشاريع الكفيلة بإنعاش التشغيل.

المادة 512

تتكون المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا.

الباب السادس

مقتضيات عامة

المادة 507

تراعى، عند الاقتضاء، أحكام الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنشورة طبقا للقانون، والمتعلقة بتشغيل الأجراء المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجراء الأجانب في المغرب.

المادة 508

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم الحصول على الرخصة المنصوص عليها في المادة 503، أو تشغيل أجير أجنبي لا يتوفر على تلك الرخصة ؛

- تشغيل أجير أجنبي لا يطابق عقده النموذج المنصوص عليه في المادة 504 ؛

- مخالفة أحكام المادتين 505 و 506.

الباب السابع

المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل

المادة 509

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس يسمى «المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل».

تكون مهمة المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل استشارية، ويعهد إليه بتنسيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل، وإبداء الرأي في جميع القضايا التي تهم التشغيل على المستوى الوطني، وخاصة فيما يلي :

- التوجهات العامة لسياسة الحكومة في مجال التشغيل ؛
- الإجراءات التي تهدف لإنعاش التشغيل، خاصة في مجال إدماج الشباب وتدبير سوق التشغيل.

كما يعهد إليه بما يلي :

- المساهمة في تطوير الحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج ؛
- تتبع وتقييم إجراءات إنعاش التشغيل وتدبير سوق التشغيل، خاصة تلك التي تلقى الدعم والمساعدة من طرف الدولة ؛
- دراسة وضعية وإمكانات التشغيل بالقطاع العمومي وشبه العمومي والقطاع الخاص، بناء على المعلومات التي يتوصل بها من طرف الإدارات والهيئات المعنية ؛
- إعداد تقرير سنوي حول وضعية وأفاق التشغيل يرفع للحكومة مشفوعا بآراء المجلس ومقترحاته ؛

بالمعادن فيما يتعلق بتفتيش الشغل بالمقاولات المنجمية، وإلى كل الأعوان الذين كلفتهم إدارات أخرى بهذه المهمة، وأسندت إليهم الصلاحيات التي تقتضيها مهامهم، وحسب الطريقة التي وزعت بها تلك الإدارات الاختصاصات فيما بينهم، وتبعا لنوع المقاولات أو المؤسسات.

يضطلع مفتشو ومراقبو الشغل والشؤون الاجتماعية ومفتشو ومراقبو القوانين الاجتماعية في الفلاحة في نطاق مهامهم، بمراقبة تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة وللجماعات المحلية، ما لم تسند هذه المهمة بنص خاص إلى أعوان آخرين.

المادة 518

يؤدي الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل اليمين المنصوص عليها في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أدائها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط.

يخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني، الواردة في الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام لتوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه.

يعاقب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل على إفشاء الأسرار التي اطلموا عليها، طبقا لأحكام الفصل 446 من القانون الجنائي المصادق عليه بموجب الظهير الشريف رقم 1.59.413 الصادر بتاريخ 28 من جمادى الآخرة 1382 (26 نوفمبر 1962) كما وقع تغييره وتتميمه، مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في الفصل المذكور.

المادة 519

تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية :

- 1 - السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل ؛
- 2 - إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية ؛
- 3 - إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علما بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها ؛
- 4 - إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية. يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يعضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالمطرف العون المكلف بتفتيش الشغل، وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

المادة 520

يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن :

- 1 - يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار ؛

يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.

يحدد أعضاء المجلس وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير أعمال المجلس بقرار مشترك للوزير المكلف بالشغل والوزير المكلف بالداخلية.

الباب الثامن

سن التقاعد

المادة 513

يجب أن يحال إلى التقاعد كل أجير بلغ سن الستين، غير أنه يمكن الاستمرار في الشغل، بعد تجاوز هذه السن، بناء على قرار تتخذه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، يطلب من المشغل وبموافقة الأجير.

يحدد سن التقاعد في خمس وخمسين سنة، فيما يخص أجراء المناجم الذين يشبتون أنهم اشتغلوا في باطن الأرض طيلة خمس سنوات على الأقل.

تؤخر الإحالة إلى التقاعد، إلى تاريخ اكتمال مدة التأمين، بالنسبة إلى الأجراء الذين لم يكونوا عند بلوغهم سن الستين أو الخمس والخمسين قد قضوا فترة التأمين المحددة بموجب الفصل 53 من الظهير الشريف رقم 1.72.184 الصادر في 15 جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

المادة 514

لا يمكن الاحتجاج تجاه المشغلين، أو تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيما يخص تحديد سن الأجراء، إلا بمقود الولادة، أو بسائر الوثائق التي تقوم مقامها، والتي سبق للمعنيين بالأمر أن أدلوا بها لدى تشغيلهم، واحتفظ بها في ملفاتهم.

المادة 515

يجب على المشغل أن يشغل أجيرا محل كل أجير أحيل إلى التقاعد، عملا بالمادة 513 أعلاه.

المادة 516

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام هذا الباب.

الكتاب الخامس

أجهزة المراقبة

الباب الأول

الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل

المادة 517

يمهد بتفتيش الشغل، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون، إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية، وإلى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة، وإلى الأعوان التابعين للإدارة المكلفة

- التنسيق والتعاون مع جميع اللجان والهيئات المتخصصة، الوطنية والمحلية، ذات العلاقة بقضايا النمو الديمغرافي والتعليم والتكوين والتشغيل، وقضايا التنمية الاجتماعية بشكل عام ؛

- إعداد واقتراح برامج وخطط جهوية للتشغيل تركز على الشراكة والمساهمة الفعلية لختلف المتدخلين المحليين.

المادة 510

يرأس المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه. ويتكون من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي.

يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 511

تحدث «مجالس جهوية لإنعاش التشغيل» بمقار جهات المملكة، تعمل تحت رئاسة عامل العمالة أو الإقليم مركز الجهة أو من ينوب عنه، و«مجالس إقليمية لإنعاش التشغيل» بمقار عمالات وأقاليم المملكة، تعمل تحت رئاسة عمال هذه العمالات أو الأقاليم.

تكون مهمة هذه المجالس استشارية ويعهد إليها بما يلي :

- إبداء الرأي بشأن قضايا التشغيل والإدماج المهني ؛

- تقديم الاقتراحات الكفيلة بإنعاش التشغيل ودعم المقاولات الصغرى والمتوسطة، وتعزيز ملامحة التكوين ل حاجيات سوق التشغيل المحلية ؛

- المساهمة في تقييم النتائج المحصل عليها محليا فيما يتعلق بإجراءات إنعاش التشغيل، التي تلقى الدعم والمساندة من طرف الدولة ؛

- تنشيط الحوار والتشاور والشراكة بين مختلف المتدخلين محليا في سوق التشغيل ؛

- التنسيق والتعاون مع مختلف الأطراف المعنية محليا للنهوض بسوق التشغيل وصياغة برامج مشتركة في هذا المجال.

كما يعهد للمجالس الجهوية لإنعاش التشغيل بإعداد تقرير سنوي يرفع للمجلس الأعلى لإنعاش التشغيل، حول قضايا وأفاق التشغيل مشفوعا بالمقترحات والمشاريع الكفيلة بإنعاش التشغيل.

المادة 512

تتكون المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا.

الباب السادس

ملتقيات عامة

المادة 507

تراعي، عند الاقتضاء، أحكام الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنشورة طبقا للقانون، والمتعلقة بتشغيل الأجراء المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجراء الأجانب في المغرب.

المادة 508

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم الحصول على الرخصة المنصوص عليها في المادة 503، أو تشغيل أجير أجنبي لا يتوفر على تلك الرخصة ؛

- تشغيل أجير أجنبي لا يطابق عقده النموذج المنصوص عليه في المادة 504 ؛

- مخالفة أحكام المادتين 505 و 506.

الباب السابع

المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل

المادة 509

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس يسمى «المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل».

تكون مهمة المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل استشارية، ويعهد إليه بتنسيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل، وإبداء الرأي في جميع القضايا التي تهم التشغيل على المستوى الوطني، وخاصة فيما يلي :

- التوجهات العامة لسياسة الحكومة في مجال التشغيل ؛

- الإجراءات التي تهدف لإنعاش التشغيل، خاصة في مجال إدماج الشباب وتدريب سوق التشغيل.

كما يعهد إليه بما يلي :

- المساهمة في تطوير الحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج ؛

- تتبع وتقييم إجراءات إنعاش التشغيل وتدريب سوق التشغيل، خاصة تلك التي تلقى الدعم والمساعدة من طرف الدولة ؛

- دراسة وضعية وإمكانات التشغيل بالقطاع العمومي وشبه العمومي والقطاع الخاص، بناء على المعلومات التي يتوصل بها من طرف الإدارات والهيئات المعنية ؛

- إعداد تقرير سنوي حول وضعية وأفاق التشغيل يرفع للحكومة مشفوعا بآراء المجلس ومقترحاته ؛

يرخص للأطباء المكلفين بتفتيش الشغل، من أجل الوقاية من الأمراض المهنية، بأن يقوموا بفحص الأجراء، وأن يأخذوا معهم، وفق الشروط المنصوص عليها، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، ومن المواد العالقة بمكان الشغل ويسراديبي المناجم، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 523

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يفتح سجلا يخصصه للعون المكلف بتفتيش الشغل، كي يضمن فيه التنبهات والملاحظات التي يوجهها عند الاقتضاء إلى المشغل، تطبيقا للمادتين 526 و 527 أدناه.

توجه هذه التنبهات والملاحظات وفقا لشكليات تحدد بمقتضى نص تنظيمي.

يجب مسك سجل لنفس الغاية في كل مؤسسة، وفي كل ملحقة تابعة لها، وفي كل فرع، وفي كل ورش.

المادة 524

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يدلي للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، عند تحرير المحضر، بوثيقة تعرف بهويته الكاملة.

المادة 525

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن :

1 - يدلي بجميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق الواجب مسكها، إذا طلب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الاطلاع عليها، وأن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر والسجلات والوثائق، ولو في غيابه :

2 - يعد قائمة بالأوراش المؤقتة، ويجعلها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل :

3 - يخبر كتابة، العون المكلف بتفتيش الشغل، بافتتاح كل ورش يشتغل فيه ما لا يقل عن عشرة أجراء أكثر من ستة أيام :

4 - يستجيب لطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، وأن يزوده بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل.

الباب الثاني

ضبط المخالفات

المادة 526

يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتبنيها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها.

2 - يدخلوا فيما بين السادسة صباحا والعاشره ليلا، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم.

غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه :

3 - يباشروا كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء، ويمكن لهم بصفة خاصة أن :

(أ) يستفسروا المشغل أو أجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل :

(ب) يطلبوا الاطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها :

(ج) يأسروا بالصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار، ويوضع ملصقات تدل على اسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل لدى المؤسسة :

(د) يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 521

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجودهم، ما لم يعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة.

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يحرروا تقريرا عن كل زيارة يقومون بها.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا التقرير.

المادة 522

تمتد الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل والمنصوص عليها في المواد 517 و 519 و 520 أعلاه، وكذا أحكام المادة 526 أدناه، إلى الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل كل في نطاق تخصصه.

المادة 531

يجب على المشغل أن يؤدي للأجراء، الذين توقفوا عن الشغل بسبب الإغلاق المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 530 أعلاه، أجورهم عن مدة توقف الشغل، أو عن فترة إغلاق المؤسسة كليا أو جزئيا.

المادة 532

إذا استنفذت الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 527 إلى 531 أعلاه، دون أن يستجيب المشغل لما أمر به، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحرر محضرا جديدا يوجهه إلى وكيل الملك.

يجب على وكيل الملك، أن يحيل المحضر، خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ التوصل به، إلى المحكمة الابتدائية، التي تطبق عندئذ مقتضيات الجزية المنصوص عليها في الباب الأول من القسم الرابع من الكتاب الثاني من هذا القانون.

الباب الثالث

مقتضيات جزية

المادة 533

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم، كل من يحول دون تطبيق مقتضيات هذا القانون أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، وذلك بجعل الأعران المكلفين بتفتيش الشغل في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 534

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن المخالفتين التاليتين :

- عدم فتح سجل الإنذارات المنصوص عليه في المادة 523 :

- عدم الامتثال لمقتضيات المادتين 524 و 525.

الباب الرابع

أحكام جزية مختلفة

المادة 535

يكون مسؤولا جنائيا عن الأفعال المخالفة لمقتضيات هذا القانون، والنصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، كل مشغل، أو مدير أو رئيس طبقا للمادة السابعة أعلاه، يكون له داخل المؤسسة، ويتفويض من المشغل، الاختصاص والسلطة الكافية، لحمل الأجراء الموضوعين تحت إشرافه، على الطاعة الضرورية، التي يقتضيها احترام التعليمات القانونية والتنظيمية.

يعتبر المشغل مسؤولا مننيا عن الأحكام الصادرة على المديرين والمسيرين، والتابعين له بأداء المصاريف، والتعويض عن الضرر.

يمكن لهؤلاء الأعوان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.

يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر، يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة.

المادة 527

لا يمكن العون المكلف بتفتيش الشغل، أن يحرر محضر ضبط، في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة، إلا بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل في تنبيه يوجهه إليه مسبقا، إذا كان ذلك الإخلال، لا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

يجب أن يأخذ العون المكلف بتفتيش الشغل ظروف المؤسسة بعين الاعتبار عندما يحدد ذلك الأجل، الذي لا يمكن بأي حال أن يقل عن أربعة أيام، بحيث تبدأ مدته انطلاقا من أني مدة قررتها المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل إزاء كل حالة من الحالات.

المادة 528

يمكن لرئيس المقابلة، أن يوجه تظلما إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، قبل انصرام الأجل المحدد له في التنبيه، خلال الخمسة عشر يوما من تلقي هذا التنبيه في أقصى الأجال.

يترتب على تقديم التظلم إيقاف إعداد المحضر.

تبلغ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل إلى المعني بالأمر قرارها وفق الشكليات الإدارية، ويوجه إلى العون المكلف بالشغل إشعار بذلك.

المادة 529

يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فورا، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة، وبالسلامة، إخلالا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

إذا رفض، أو أهمل، المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحرر محضرا يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه.

المادة 530

يوجه العون المكلف بتفتيش الشغل الأمر فورا إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمر المستعجلة بمقتضى مقال مرفوق بالمحضر المشار إليه في المادة 529 أعلاه.

يأمر رئيس المحكمة الابتدائية بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحال. وله أن يمنح المشغل أجلا لهذه الغاية، كما له أن يأمر بالإغلاق عند الاقتضاء، مع تحديد المدة الضرورية لذلك الإغلاق.

المادة 541

تتبع أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم والعون المكلف بتفتيش الشغل المسطرة المنصوص عليها في المواد 545 و 546 و 547 أذناه.

المادة 542

يحرر، حسب الأحوال، المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل فوراً، في ختام جلسات الصلح، محضراً يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم.

يوقع المحضر، حسب الأحوال، من طرف المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء.

المادة 543

إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق، فإن المندوب الإقليمي المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أحد الأطراف، يبادر داخل أجل ثلاثة أيام، برفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

الفرع الثاني

اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة

المادة 544

تحدث لدى كل عمالة أو إقليم لجنة تسمى «اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة»، يترأسها عامل العمالة أو الإقليم، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

يتولى كتابة اللجنة المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 545

يستدعي رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أطراف النزاع، بواسطة برقية، في أجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إلى اللجنة.

يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصياً أمام اللجنة، أو أن ينيبوا عنهم شخصاً مؤهلاً لإبرام اتفاق التصالح، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتباري، إذا كان طرفاً في النزاع، أن ينتدب عنه ممثلاً قانونياً له صلاحية إبرام اتفاق التصالح.

يمكن لأي طرف أن يكون مؤازراً بعضو من النقابة، أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها، أو بمندوب للأجراء.

الكتاب السادس

تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الأول

مقتضيات عامة

المادة 536

«نزاعات الشغل الجماعية»، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية، لهؤلاء الأجراء.

كما تعد نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين.

المادة 537

تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن.

الباب الثاني

التصالح

الفرع الأول

محاولة التصالح على مستوى مفتشية الشغل

المادة 538

يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي، طبقاً للمواد 539 و 543 و 552 أذناه.

المادة 539

إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقالة، فإن محاولة التصالح تجري أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم.

إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقالة واحدة فإن محاولة التصالح تجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 540

يتم الشروع فوراً في محاولة التصالح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقالة.

يمكن لرئيس اللجنة، أن يستدعي لعضور أشغالها كل شخص، يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات اللجنة.

يتولى كتابة اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة رئيس مصلحة تفتيش الشغل.

المادة 552

يرفع النزاع إلى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة في الحالتين التاليتين :

- إذا امتد نزاع الشغل الجماعي إلى عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب الوطني ؛
- إذا لم يحصل أي اتفاق بين أطراف النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

المادة 553

يتولى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو الأطراف المعنية، عرض النزاع على أنظار اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

تباشر هذه اللجنة مهامها، وفق المسطرة المقررة لعمل اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المواد 545 و 546 و 547 و 548 أعلاه.

الباب الثالث

التحكيم

الفرع الأول

مسطرة التحكيم

المادة 554

إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف بشأن بعض النقاط، أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن التضور، يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع.

يحيل رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو رئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، عند الاقتضاء، إلى الحكم خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لتحضير المحضر، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي للشغل، مرفقا بالمحضر المحرر من قبلها.

المادة 555

يجهد بإجراء التحكيم إلى حكم يختاره الأطراف باتفاق بينهم، ضمن قائمة حكام تصدر بقرار للوزير المكلف بالشغل.

المادة 546

يحق لكل طرف من الأطراف أن يتقدم إلى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بمذكرة كتابية تتضمن ما لديه من ملاحظات.

يجب على رئيس اللجنة أن يبلغ نسخة من هذه المذكرة إلى الطرف الآخر.

المادة 547

تقوم اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ببذل جهدها لتسوية نزاع الشغل الجماعي، بنية التوصل إلى اتفاق بين الأطراف، وذلك داخل أجل لا يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إليها.

المادة 548

يتمتع رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بتوسيع الصلاحيات لتتصي أوضاع المداولات وأوضاع الأجراء المعنيين بنزاع الشغل الجماعي. ويمكن له أن يأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المداولات والأجراء العاملين بها، وأن يطلب من الأطراف تقديم كل المستندات، أو المعلومات، كيفما كان نوعها، التي يمكنه أن يستتير بها. ويمكنه أن يستعين بخبراء أو بأي شخص آخر يرى فائدة في الاستعانة به.

المادة 549

يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي تطلبها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

المادة 550

يجب في ختام جلسات الصلح، إثبات ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم، في محضر يحرر فوراً.

يوقع المحضر من طرف رئيس اللجنة والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، ويبلغ إليهم عند الاقتضاء.

إذا لم يحصل اتفاق على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة فإن النزاع يحال مباشرة إلى اللجنة المشار إليها في المادة 551 أدناه داخل أجل ثلاثة أيام.

الفرع الثالث

اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

المادة 551

تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لجنة تسمى «اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة»، يرأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمضطلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

المادة 561

يصدر الحكم قراره التحكيمي داخل أجل لا يتجاوز أربعة أيام من تاريخ ماثول الأطراف أمامه.
يجب أن يكون قرار الحكم مغللا، وأن يبلغ للأطراف داخل الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

الفرع الثاني

الطعن في القرارات التحكيمية

المادة 562

لا يمكن الطعن في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية إلا أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى، طبقا للمسطرة المنصوص عليها أدناه.

المادة 563

تتولى الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى مهام غرفة تحكيمية، وتبت بهذه الصفة في الطعون، بسبب الشلطة في استعمال السلطة، أو بسبب خرق القانون، التي تقدمها الأطراف ضد القرارات التحكيمية.

المادة 564

يجب أن تقدم الطعون في القرارات التحكيمية في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ تليفيها.
يقدم الطعن بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، توجه إلى رئيس الغرفة التحكيمية.

يجب، تحت طائلة عدم القبول، أن تتضمن الرسالة أسباب الطعن، وأن تكون مرفقة بنسخة من القرار المطعون فيه.

المادة 565

يجب أن تصدر الغرفة التحكيمية قرارها في أجل أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ رفع الطعن إليها.
يجب تليغ القرار التحكيمي الصادر عن الغرفة إلى الأطراف خلال الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره.

المادة 566

إذا قضت الغرفة التحكيمية بنقض القرار التحكيمي كله أو بعضه، وجب عليها أن تحيل النزاع إلى حكم جديد، يعين وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 555 و 556 أعلاه.

يتم إعداد لائحة الحكام اعتمادا على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يراعى عند وضع لائحة الحكام ما للشخص من سلطة معنوية، وما له من كفاءات واختصاصات في المجال الاقتصادي، والاجتماعي.

تراجع لائحة الحكام مرة كل ثلاث سنوات.

يحدد تعويض الحكم حسب القواعد الجاري بها العمل.

المادة 556

إذا تعذر توصل الأطراف إلى اتفاق على اختيار الحكم، لأي سبب كان، فإن الوزير المكلف بالشغل، يعين حكما من نفس القائمة المذكورة في المادة 555 أعلاه، في أجل ثمانية وأربعين ساعة.

المادة 557

يقوم الحكم باستدعاء الأطراف، بواسطة برقية، في أجل أقصاه أربعة أيام من تاريخ تلقيه المحضر.

يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصا أمام الحكم، أو أن ينيبوا عنهم ممثلا قانونيا، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتياري، إذا كان طرفا في النزاع، أن ينيب عنه ممثلا قانونيا.

يتوفر الحكم، من أجل أداء مهامه، على نفس الصلاحيات المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المادة 548 أعلاه.

المادة 558

يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي يطلبها الحكم.

المادة 559

يبت الحكم، اعتمادا على قواعد القانون، في نزاعات الشغل الجماعية المتعلقة بتفسير أو تنفيذ الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو التعاقدية.

يبت الحكم، تبعا لقواعد الإنصاف، في باقي النزاعات الجماعية للشغل، التي لم ترد بشأنها أحكام تشريعية، أو تنظيمية، أو تعاقدية.

المادة 560

لا يبت الحكم، إلا في الموضوعات والاقتراحات المدرجة في محضر عدم التصالح، الصادر عن اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو عن اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وفي الوقائع الأخرى التي حدثت بعد تحرير محضر عدم التصالح، والناجمة عن الخلاف.

الكتاب السابع

مقتضيات ختامية

المادة 573

تتسخ ابتداء من تاريخ سريان هذا القانون جميع المقتضيات المخالفة له، أو التي تتعلق بنفس الموضوع، وخاصة منها :

مكاتب التشغيل :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 24 من محرم 1340 (27 سبتمبر 1921) والمتعلق بمكاتب تشغيل العمال ؛

- المرسوم الملكي رقم 319.66 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967) بشأن إحداث لجن لليد العاملة ومجلس أعلى لليد العاملة.

الكالات :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالكالات.

العطلة السنوية المؤدى عنها :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 5 صفر 1365 (9 يناير 1946) والمتعلق بالعطلة السنوية المؤدى عنها، باستثناء الفصول من 41 إلى 46 ومن 47 إلى 49.

الإجازات الإضافية المخولة بمناسبة الولادة :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 من ذي القعدة 1365 (22 أكتوبر 1946) والرامي إلى تخويل رب الأسرة إجازة إضافية كلما رزق مولودا في كنف بيته، إذا كان أجيرا أو موظفا أو عوناً من أعوان المصالح العمومية، وذلك فيما يتعلق بالأجراء المشمولين بهذه المدونة.

عقد الشغل :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 26 من ربيع الأول 1359 (7 ماي 1940) والمتعلق باستخدام الأجراء وينقض عقد شغلهم ؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 من ذي الحجة 1364 (21 نوفمبر 1945) والمتعلق بإدماج وإعادة استخدام وتبنيّة المسرحين من الخدمة العسكرية والسجناء والمبغدين ومن على شاكلتهم ؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 من شوال 1370 (20 يايو 1951) والمتعلق بأنجال الإخطار في مجال إجازة الخدمة ؛

- المرسوم الملكي رقم 316.66 الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967) بمثابة قانون يحدد بموجبه تعويض عن فصل بعض فئات المستخدمين ؛

المادة 567

إذا قضت الفرقة التحكيمية بنقض القرار الجديد، الصادر عن الحكم، والمطعون فيه أمامها مرة أخرى، وجب عليها تعيين مقرر من بين أعضائها، لإجراء بحث تكميلي.

تصدر الفرقة التحكيمية، في ظرف الثلاثين يوما الموالية لصدور قرار النقض الثاني، قرارا تحكيميا غير قابل للطعن.

الباب الرابع

تنفيذ اتفاقات التصالح

والقرارات التحكيمية

المادة 568

يكون لاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية.

يحفظ أصل اتفاق التصالح والقرار التحكيمي لدى كتابة لجنة البحث والمصالحة المختصة، أو لدى كتابة الحكم، حسب الأحوال.

الباب الخامس

أحكام مختلفة

المادة 569

لا تحول أحكام هذا الكتاب، دون تطبيق إجراءات التصالح، أو التحكيم المحددة بموجب اتفاقية شغل جماعية، أو نظام أساسي خاص.

المادة 570

إذا استدعي أحد الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو أمام الحكم، أو أمام الفرقة التحكيمية، في حالة إجراء بحث تكميلي ولم يحضر من غير أن يكون لديه عذر مقبول ودون أن ينبى عنه ممثلا قانونيا، فإن رئيس اللجنة المعنية، أو الحكم، يحرر تقريرا في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 571

إذا امتنع أحد الأطراف عن تقديم الوثائق المشار إليها في المادة 548 أعلاه، فإن رئيس لجنة البحث والمصالحة المعنية، أو الحكم، يعد تقريرا في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 572

يعاقب بفرامة تتراوح بين 10.000 و 20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 570 و 571 أعلاه.

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 14 من ربيع الأول 1360 (12 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 11 من جمادى الأولى 1360 (7 يونيو 1941) والذي ينظم بموجبه حجز الدين وحوالة المبالغ المستحقة اجرا عن شغل أنجز لحساب مشغل ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 24 من رمضان 1360 (16 أكتوبر 1941) والذي يتم بموجبه الظهير الشريف الصادر بتاريخ 14 من ربيع الأول 1360 (22 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور ؛
- الظهير الشريف رقم 1.59.352 الصادر بتاريخ 28 من ربيع الآخر 1379 (31 أكتوبر 1959) المتعلق بالرفع العام للأجور تبعاً لفلاء المعيشة ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 8 ذي القعدة 1358 (20 ديسمبر 1939) والمتعلق بتحديد أجر الأجييرت والأجراء الذين ينجزون أشغالا منزلية ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 15 من ربيع الآخر 1361 (فاتح ماي 1942) والمتعلق بتوزيع العلوآن ومراقبته وبإلغاء الأتارى التي يقبضها المشغلون ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1372 (24 يناير 1953) والمتعلق بحساب الأجور وأدائها وبالمقتصديات والمسامة باليد العاملة، وعقد المقاولة من الباطن.
- المصالح الطبية للشغل :**
- الظهير الشريف رقم 1.56.093 الصادر بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليو 1957) بشأن تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل ؛
- المرسوم رقم 2.56.248 بتاريخ 18 من رجب 1377 (8 فبراير 1958) الصادر بتطبيق الظهير الشريف رقم 1.56.093 بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليو 1957) بشأن تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.
- أنظمة خاصة :**
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 19 من ذي الحجة 1367 (23 أكتوبر 1948) والمتعلق بالنظام النموذجي الذي تحدد بموجبه العلاقات بين الأجراء الذين يتعاطون مهنة تجارية أو صناعية أو حرة وبين مشغليهم ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 16 من جمادى الأولى 1362 (21 ماي 1943) والمنظم لهمة الوكيل المتجول والممثل والوسيط في التجارة والصناعة ؛

- المرسوم الملكي رقم 314.66 الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1387 (14 أغسطس 1967) بمثابة قانون يتعلق بإدامة نشاط المقاولات الصناعية والتجارية ويفصل مستخدميها.
- اتفاقيات الشغل الجماعية :**
- الظهير الشريف رقم 1.57.067 الصادر بتاريخ 16 من رمضان 1376 (17 أبريل 1957) والمتعلق باتفاقية الشغل الجماعية ؛
- الظهير الشريف رقم 1.58.145 الصادر بتاريخ 10 جمادى الآخرة 1380 (29 نوفمبر 1960) المتعلق بإحداث مجلس أعلى للاتفاقيات الجماعية.
- الإستيطان :**
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 7 شعبان 1353 (15 نوفمبر 1934) والذي ينظم بموجبه الإستيطان بالمغرب.
- وتظل أحكام هذا الظهير الشريف سارية على الأشخاص الذين ليسوا في عداد الأجراء المبيينين في الفصل الثالث من هذه المدونة.
- الهجرة :**
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 16 من محرم 1369 (8 نوفمبر 1949) والذي ينظم بموجبه هجرة الأجراء المغاربة.
- ضوابط الشغل - مدة الشغل - الراحة :**
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 13 من شعبان 1366 (2 يوليو 1947) والمتضمن لنص ضوابط الشغل ؛
- الظهير الشريف رقم 1.72.219 الصادر بتاريخ 20 من ربيع الأول 1393 (24 أبريل 1973) بمثابة قانون تحدد بموجبه شروط تشغيل العمال الفلاحيين وأداء أجورهم ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والذي تضبط بمقتضاه مدة الشغل ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 2 رمضان 1366 (21 يوليو 1947) والمتعلق بالراحة الأسبوعية وبالراحة في أيام العطل.
- تمثيل المستخدمين :**
- الظهير الشريف رقم 1.61.116 الصادر بتاريخ 29 من جمادى الأولى 1382 (29 أكتوبر 1962) والمتعلق بالنيابة عن المستخدمين داخل المقاولات.
- الأجور :**
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 28 من ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالحد الأدنى لأجور الأجراء والمستخدمين ؛

سن التقاعد :
- الظهير الشريف رقم 1.81.314 الصادر بتاريخ 11 من رجب 1402 (6 ماي 1982) يتضمن الأمر بتنفيذ قانون رقم 7.80 الفاسي بتحديد سن إحالة الأجراء على التقاعد وإلزام المأجر باستخدام من يخلف المنقطعين عن الشغل بسبب ذلك.

المادة 574

تظل النصوص الصادرة بتطبيق الظواهر الشريفة والمراسيم الملكية بمثابة قوانين، والظواهر الشريفة الصادرة بمثابة قوانين المشار إليها في المادة السابقة، سارية المفعول بصفة مؤقتة، ما لم تتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة 575

تظل المراجع التي تشير إلى أحكام النصوص الملغاة بموجب هذا القانون، والتي تتضمنها النصوص التشريعية أو التنظيمية، سارية على مدلولاتها من الأحكام الواردة في هذا القانون.

المادة 576

يسري مفعول هذا القانون بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

تظل أحكام هذا الظهير سارية المفعول فيما يخص حوايت الشغل والأمراض المهنية :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 من ذي الحجة 1356 (26 فبراير 1938) والمتعلق بمستخدمي الشركات المرخص لها في إنتاج الكهرباء أو توزيعها.

النقابات المهنية :

- الظهير الشريف رقم 1.57.119 الصادر بتاريخ 18 من ذي الحجة 1376 (16 يوليو 1957) في شأن النقابات المهنية.

تظل أحكام هذا الظهير سارية فيما يتعلق بنقابات الموظفين.

نزاعات الشغل الجماعية :

- الظهير الشريف بتاريخ 15 من صفر 1365 (19 يناير 1946) والمتعلق بالمصالحة والتحكيم بخصوص نزاعات الشغل الجماعية.

عرض السيد الوزير

بسم الله الرحمن الرحيم
والسلامة والسلام على أئمة المرطين سيدنا محمد وآله وصحبه

السيد الرئيس المحترم،
السادة المستشارون المحترمون،

أود في مستهل هذا العرض أن أتوجه بالشكر الخالص
إلى السادة المستشارين المحترمين على تفضلهم بحضور
هذه الجلسة لتدارس ومناقشة مشروع القانون رقم 65.99
المتعلق بمدونة الشغل، هذا الموضوع الذي يعلق الفرقاء
الاجتماعيون آمالهم عليه منذ عقود خلت ويستأثر باهتمام
بالغ من طرف الرأي العام الوطني .

السيد الرئيس المحترم،
السادة المستشارون المحترمون،

تنفيذا للتوجيهات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك
محمد السادس حفظه الله ونصره الداعية إلى إيلاء عناية
خاصة بعالم الشغل وبالبعد الاجتماعي في التنمية واتخاذ كل
الإجراءات الهادفة إلى إنعاش التشغيل والرفي بالاقتصاد
الوطني ؛

وتنفيذا أيضا لما جاء في خطابات صاحب الجلالة
نصره الله بكل من الدار البيضاء والجرف الأصفر والرامية
بالأساس إلى إقرار مدونة جديدة للشغل بمشاركة المنظمات
المهنية والنقابية للمشغلين والأجراء تراعى فيها حقوق
الأجراء من جهة وتوفر الضمانات القانونية للمؤسسات من
جهة أخرى ؛

واستحضارا للظرفية التي تعرفها بلادنا والتي أذكت
لدى جميع الأطراف روحا عالية من التضامن والوعي
والمسؤولية بالانخراط الكامل في مجهودات ترقية بلادنا إلى
مصاف الدول المتقدمة ؛

وتنفيذا لمضامين التصريح الحكومي، فقد قام السيد الوزير الأول بعقد سلسلة من الاجتماعات مع مختلف الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين توجت بإبرام اتفاق 30 أبريل

2003، الذي تضمن العديد من المواضيع التي تهدف إلى النهوض بأوضاع الشغيلة وكذا توفير المناخ المساعد للاستثمار وجلب رؤوس الأموال.

السيد الرئيس المحترم،
السادة المستشارون المحترمون،

يشرفني ويسعدني أن أعرض على أنظار لجننتكم الموقرة مشروع القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الذي سيشكل لا محالة، نقطة تحول كبرى في تاريخ بلادنا، وسيقطع مع مرحلة تميزت بتناثر النصوص المنظمة للعلاقات المهنية، مما سيكسب المغرب مصداقية أكبر لدى الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين وطنيا ودوليا، وسيساهم بشكل ملموس في استتباب السلم الاجتماعي بين أطراف الإنتاج.

إن مشروع القانون الذي هو بين أيديكم يعتمد على المبادئ الأساسية التالية :

1- احترام مبادئ حقوق الانسان كما هي متعارف عليها عالميا وخاصة الحقوق والحريات التي يضمنها الدستور لعالم الشغل والمتعلقة بحرية العمل والممارسة النقابية وبصفة خاصة حق التنظيم والتفاوض، وحق المبادرة، وحماية المرأة والطفل والمعاق ؛

2- احترام الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية المصادق عليها من طرف المغرب ؛

3- الحفاظ على المكاسب التي يتضمنها التشريع الحالي ؛

4- إضفاء الطابع المؤسسي على المفاوضات الجماعية وتعزيز القدرات التعاقدية للأطراف الاجتماعية للنهوض بالاتفاقيات الجماعية للشغل، مع تعزيز دور ومكانة الفرقاء الاجتماعيين ؛

5- تعزيز شروط النهوض بظروف العمل وتحسين بيئته وتوفير الصحة والسلامة في أماكن العمل ؛

6- إقرار الحق في التكوين للموارد البشرية لتوفير شروط التأهيل والترقي ؛

7- توفير شروط تطوير المقاولات المغربية والنهوض بالاقتصاد الوطني بتحديث العلاقات المهنية لضمان استقرار الشغل وتوسيع التشغيل ؛

8- تعزيز آليات التتبع والرقابة لتطبيق مقتضيات تشريعات الشغل.

إن مشروع القانون الذي هو بين أيديكم يتضمن، بالإضافة إلى الكتاب التمهيدي، على 576 مادة موزعة على سبعة كتب تنطرق إلى ما يلي :

- الكتاب الأول : الاتفاقيات المتعلقة بالشغل ؛

- الكتاب الثاني : شروط الشغل وأجر الأجير ؛

- الكتاب الثالث : النقابات المهنية و مندوبو الأجراء
ولجنة المقاولات ؛

- الكتاب الرابع : الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء ؛

- الكتاب الخامس : أجهزة المراقبة ؛

- الكتاب السادس : تسوية نزاعات الشغل الجماعية ؛

- الكتاب السابع : مقتضيات ختامية.

الكتاب التمهيدي: يتعلق هذا الكتاب بتحديد مجال تطبيق هذا القانون وتحديد المقاولات والمشغلين الذين تطبق عليهم أحكامه مع إيراد بعض التعاريف.

الكتاب الأول: يتضمن هذا الكتاب أحكاما تتعلق بعقد الشغل وبعقد المقاول من الباطن وبالمفاوضة الجماعية وباتفاقية الشغل الجماعية، كما يتضمن مقتضيات تتعلق بالفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، زيادة على الأحكام المتعلقة بالوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة.

الكتاب الثاني: يتعلق هذا الكتاب بشروط الشغل. وتدرج ضمنه الأحكام الخاصة بحماية المرأة العاملة والأحداث وحماية الأمومة وحماية المعاقين، كما يتضمن مقتضيات تتعلق بمدة الشغل والساعات الإضافية، والراحة الأسبوعية، والراحة في أيام العطل والأعياد، ومدة العطلة السنوية المؤدى عنها، وكيفية تنظيمها، وشروط إغلاق المؤسسات بمناسبة العطل السنوية.

ويشتمل هذا الكتاب أيضا على مقتضيات تهم الإجازة عن الولادة والمرض وبعض التغييبات المسموح بها، علاوة على المقتضيات التي تهم حفظ صحة الأجراء وسلامتهم وتنظيم المصالح الطبية للشغل، كما يشتمل على الأحكام المتعلقة بالأجور وكيفية أدائها ومختلف صور الحماية المقررة لها.

الكتاب الثالث: يتعلق بالنقابات المهنية ومندوبي الأجراء، ويضم الأحكام التي تهم الانخراط في النقابات المهنية ومهامها وشروط تأسيسها وحلها. كما يشتمل على مقتضيات تتعلق بتحديد معايير النقابة الأكثر تمثيلا،

بالإضافة إلى الأحكام المتعلقة بانتخاب مندوبي الأجراء وشروط وكيفيات الانتخابات والمهام التي يقوم بها مندوبو الأجراء. وقد تضمن هذا الكتاب أيضا أحكاما تتعلق بلجنة المقاول.

الكتاب الرابع: يتعلق بالوساطة في التشغيل. وتدرج ضمنه الأحكام المتعلقة بوكالات التشغيل الخصوصية ومقاولات التشغيل المؤقتة والوكالات الفنية والمقتضيات المتعلقة بالاستخدام وتشغيل الأجراء بالخارج وتشغيل الأجراء الأجانب. كما يشتمل هذا الكتاب على مقتضيات تتعلق بإحداث مجلس إنعاش التشغيل ومجالس جهوية وإقليمية لإنعاش التشغيل بالإضافة إلى مقتضيات تتعلق بسن التقاعد.

الكتاب الخامس: ويتعلق بوسائل التنفيذ، حيث يتضمن الأحكام التي تهم مراقبة تطبيق هذا القانون والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه والمقتضيات التي تحدد مهام أعوان تفتيش الشغل إلى جانب الأحكام التي تهم زجر المخالفات ولاسيما المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة.

الكتاب السادس: يتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية حيث يورد تعريفا لهذه النزاعات ويبين كيفية تسويتها وفق مسطرة التصالح والتحكيم.

الكتاب السابع: تتضمن مقتضيات هذا الكتاب قائمة بالنصوص التي سيتم إلغاؤها ابتداء من تاريخ تطبيق هذا القانون مع التنصيص على سريان مفعول النصوص التطبيقية لها بصورة مؤقتة ما لم تتعارض مع أحكام هذا القانون.

السيد الرئيس المحترم،
السادة المستشارون المحترمون،

أود أن أذكر حضراتكم الكرام فيما يلي بمختلف المراحل
التي قطعها مشروع مدونة الشغل .

فوفاء من الحكومة بالالتزامات الواردة في التصريح
المشترك لفتاح غشت 1996 والذي يعتبر مشروع مدونة
الشغل من أهم بنوده، تم وضع صيغة جديدة لهذا المشروع
سنة 1998، وعرضت على لجنة تضم ممثلين عن المشغلين
ونقابات العمال وممثلين عن وزارة التشغيل، قصد دراسة
المشروع وإعادة صياغته، ابتداء من 21 يناير 1999. وقد
كللت جهود هذه اللجنة بالتوافق على جل موادها باستثناء
عدد محدود من النقط التي لم يحصل التوافق بشأنها.

بعد ذلك، تم عرض المشروع على أنظار صادق
المجلس الحكومي الذي صادق عليه بتاريخ 30 دجنبر
1999، كما صادق عليه المجلس الوزاري بتاريخ 29
فبراير 2000 .

وإثر ذلك، عرض المشروع على لجنة العدل والتشريع
والوظيفة العمومية وحقوق الإنسان بمجلس المستشارين
بتاريخ 29 مارس 2000، حيث عقدت هذه اللجنة عدة
اجتماعات لمناقشة ودراسة هذا المشروع.

وقد سعى هذا المشروع إلى تحقيق الأهداف التالية:

1- تجميع النصوص التي تهتم بعلاقات الشغل ذات
الطابع التشريعي في وثيقة واحدة وصياغتها في قالب يبسر
إمكانية الإطلاع عليها واستعمالها من قنا، الفاعلن.

الاقتصاديين والاجتماعيين ورجال القانون من قضاة ومحامين ودارسين ومهتمين بقانون الشغل عموما.

2- تبسيط القواعد القانونية التي تحكم علاقات الشغل من خلال مجموعة من الإجراءات المنصوص عليها في هذا المشروع مثل تخويل مفتش الشغل صلاحية إجراء محاولة الصلح في نزاعات الشغل الفردية وإعطاء محضر التصالح الذي يوقعه بالعطف بمفتش الشغل قوة إسرائيلية.

3- اعتماد عنصر التوازن في علاقات الشغل خدمة لمصلحة المفاوضة والأجراء وذلك عبر التخصيص على مجموعة من الضوابط لتحقيق هذا الهدف مثل تخويل المشغل الذي تواجه مقاولته ظروفًا اقتصادية صعبة إمكانية التقليل من مدة الشغل لكن ضمن حدود ووفق شروط محددة.

4- السعي إلى تقوية القدرة التنافسية للمقاولات من خلال توفير مناخ سليم للإنتاج بتعزيز آليات الحوار والتفاوض، بهدف إشراك المأجورين في حل المشاكل التي يعرفها عالم الشغل وإحداث أجهزة جديدة للحوار والتفاوض على الصعيد الوطني أو على مستوى المقاول، مثل مجلس المفاوضة الجماعية ولجنة المقاول، علاوة على توسيع مجال تدخل الهيئات التمثيلية للمأجورين وإشراكها في مختلف القرارات سواء كانت ذات طابع تعاقدي أو ذات صبغة قانونية.

5- تطوير وإنعاش القانون التعاقدي كإطار سليم لتنظيم الحقوق والواجبات وتحسين شروط العمل وذلك بتشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية.

-7-

6- إيلاء أهمية كبرى لمشاكل التشغيل من خلال توسيع قاعدة المسؤولية في حل هذه المشاكل، إلى جانب إحداث أجهزة وطنية لتتبع قضايا التشغيل، تمشيا مع مقتضيات اتفاقية العمل الدولية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة.

7- جعل تشريع الشغل ببلادنا متوافقا مع الاتفاقية الصادرة عن منظمة العمل الدولية ولاسيما تلك التي صادقت عليها بلادنا، منها الاتفاقية 138 المتعلقة بتحديد سن القبول في الشغل والاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية والاتفاقية 111 المتعلقة بالتمييز في الأجر والمهنة والاتفاقية 29 المتعلقة بالعمل الإجباري والاتفاقية 105 المتعلقة بمنع العمل الإجباري.

ورغم الجهود التي بذلت على كافة المستويات، سواء داخل لجننتكم الموقرة أو من خلال الاتصالات المكثفة مع كافة الأطراف المعنية قصد التسريع بالمصادقة على هذا المشروع، لم يتم التوصل إلى توافق على جميع بنوده .

وتنفيذا لاتفاق 19 محرم 1421 الموافق ل 24 أبريل 2000 الذي يقضي ضمن بنوده بضرورة مضاعفة الجهود للتوصل إلى توافق على ما تبقى من النقاط العالقة في مشروع مدونة الشغل، تم عقد عدة اجتماعات مع الأطراف المعنية بهدف التوصل إلى توافق حول المواضيع التي بقيت عالقة.

وخلال جولة الحوار الاجتماعي التي توجت بين الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين في شهر أبريل 2003 والتي توجب باتفاق 30 أبريل 2003، تمت مناقشة جميع النقاط التي كانت محل خلاف في مشروع مدونة الشغل، وتقدمت الأطراف المعنية باقتراحات وتعديلات وإضافات متوافقة عليها ستساهم ولا شك في إغناء هذا المشروع. وعند المناقشة، سيتمكن الوقوف على مختلف هذه المقترحات .

السيد الرئيس المحترم،

السادة المستشارون المحترمون،

أما بخصوص التجديدات التي لقد تضمن هذا المشروع عددا كبيرا من التجديدات التي أتى بها مشروع مدونة الشغل مقارنة مع القوانين الجاري بها العمل حاليا، فإنها تصب جميعها في تحقيق الأهداف المتوخاة من هذا المشروع. وإذا كان من غير اليسير استعراض كل التجديدات في هذا العرض، فلا بأس من الإشارة إلى بعض التجديدات الهامة التي تضمنها :

- التنصيص على عدم التمييز بين الأجراء وعلى منع تسخيرهم ؛

- تحديد الحالات التي يمكن فيها إبرام عقد الشغل المحدد المدة ؛

- التنصيص على منع فصل الأجير دون مبرر مقبول مع تحديد قائمة تستعرض الأمور التي لا تعد من المبررات المقبولة للفصل من الشغل تمشيا مع الاتفاقية 158 المتعلقة بإنهاء علاقة الشغل بمبادرة من المشغل ؛

- تقنين مسطرة الفصل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية
أو هيكلية باعتماد طريق التشاور والحوار مع ممثلي
الأجراء، مع الإبقاء على وجوب الحصول على إذن
السلطات المحلية عند تسريح الأجراء أو إغلاق
المقولة كلا أو جزءا ؛

- تخويل المرأة الأجيبة التي تضع حملها قبل أوانه
إمكانية تمديد فترة توقف عقد الشغل إلى أن تستكمل
الإثني عشر أسبوعا التي تستغرقها مدة توقف عقد
الشغل المستحقة لها ؛

- تخويل الأم الأجيبة إمكانية الاستفادة، باتفاق مع
مشغلها، من عطلة غير مدفوعة الأجر لتربية مولودها ؛
- الرفع من سن القبول في الشغل من 12 إلى 15 سنة
تمشيا مع الاتفاقية 138 حول سن القبول في الشغل
التي صادقت عليها بلادنا بتاريخ 6 يناير 2000 ؛

- إشراك مندوبي الأجراء في مسطرة تأديب وتسريح
الأجراء ؛

- إشراك مندوبي الأجراء في الإجراءات المتعلقة
بالتخفيض من مدة الشغل في حالة أزمة عابرة للمقولة ؛
- إدراج مقتضيات تتعلق بالمفاوضة الجماعية طبقا
لاتفاقية العمل الدولية رقم 98 المتعلقة بحق التنظيم
والمفاوضة الجماعية ؛

- إيراد أحكام تتعلق بتشغيل وحماية المعاقين ؛

- تخفيض مدة الشغل الأسبوعية من 48 ساعة إلى 44
ساعة في القطاعات غير الفلاحية ومن 2700 ساعة

- إلى 2496 ساعة في السنة في القطاع الفلاحي ؛
- إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة في المقاولات الصناعية والتجارية والمقاولات الصناعية التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها والتي تشغل 50 أجيرا على الأقل ؛
 - منع كل تمييز في الأجر بين الجنسين إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديانه تطبيقا للاتفاقية رقم 100 المتعلقة بالمساواة في الأجر ؛
 - حذف المقتضيات المتعلقة بتخفيض الأجر بالنسبة للأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة ؛
 - تخويل أعوان تفتيش الشغل صلاحية إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية ؛
 - إعطاء محضر التصالح الذي يمضيه طرفا النزاع ويوقعه بالعطف مفتش الشغل قوة إبرائية في حدود المبالغ المبينة فيه ؛
 - إمكانية تلقي الاتحادات والجامعات النقابية المهنية إعانات مالية من الدولة لتغطية كل أو جزء من مصاريف كراء مقراتها وأجور بعض الأطر العاملة لديها أو مصاريف الأنشطة المتعلقة بالتقافة العمالية لفائدة أعضائها ؛
 - إحداث لجنة المفاوضة في المقاولات التي تشغل 50 أجيرا على الأقل ؛
 - السماح لوكالات التشغيل الخصوصية بممارسة مهام الوساطة في مجال التشغيل؛

- إحداه مجلس أعلى ومجالس جهوية وإقليمية لإنعاش التشغيل ؛
- إدراج مقتضيات تتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية .

السيد الرئيس المحترم،
السادة المستشارون المحترمون،

تلكم هي الخطوط العريضة لمشروع القانون المعروف
على أنظار لجنكم الموقرة.

وسأبقى رهن إشارتكم، لإعطائكم كل التفاصيل اللازمة
حول هذا المشروع والجواب عن أسئلتكم التي ستغني لا
محالة نقاشنا هذا.

والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته .

المناقشة العامة

المناقشة العامة

تدخلات السادة المستشارين أجمعت على الأهمية الكبيرة التي يكتسبها هذا المشروع ، لكونه يهتم بتنظيم العلاقات بين الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، ويمس بشكل مباشر شريحة واسعة من المجتمع وهي الطبقة العاملة التي تساهم في بناء الاقتصاد الوطني.

وهو مشروع مميز يتعين التعامل معه بنوع من الخصوصية لارتباطه بمطلب السلم الاجتماعي الذي هو اساس كل استقرار سياسي ، وعامل اساسي لجلب الاستثمارات الوطنية والاجنبية والزيادة في الانتاج والمردودية، وان اخراجه في مستوى تطلعات جميع الفرقاء سيفتح افقا جديدة في مجال التنمية الاقتصادية والعلاقات الاجتماعية.

وتظهر اهميته ايضا في كونه يجمع شتات النصوص التشريعية المتناثرة والمتقادمة التي تنظم الموضوع، وبالتالي تسهيل الرجوع اليه من مختلف المؤسسات القضائية والرقابية، لذلك وانطلاقا مما سبق اجمعت كل التدخلات على ضرورة التعامل مع هذا المشروع بنوع من الخصوصية في اطار يتم معه استيعاب الصعوبات التي يعرفها الواقع لاسيما مشاكل الطبقة العاملة والمطالبة باخراج مدونة شغل عصرية عبر الحقوق التي تقدمها للعمال حتى تكون في مستوى امالهم وتطلعاتهم من جهة، وبمثابة الية قانونية قوية تستطيع بها المقاوله المواطنه المغربيه مجابهة التحديات التي تفرضها الصيرورة المتسارعة للاوضاع

الاقتصادية والمالية على الصعيد الدولي، تعبر فعلا عن المسار الديمقراطي المغربي في اطار تدعيم دولة الحق والقانون.

ومن جهة اخرى، فقد اشار بعض المتدخلين الى ان مشروع هذه المدونة هو جزء من التشريع التعاقدى على المستوى السياسي لاتصاله المباشر بالسياسة الاقتصادية والاجتماعية للحكومة، مما يفرض ضرورة توافق جميع الأطراف المتعاقدة حوله، يمثل عقد الشغل إطارا قانونيا لتنظيم حقوق وواجبات أطرافه، الأجير والمشغل في حدها الأدنى.

وابرز الصعوبات التي واجهت المشروع، هو تضارب المصالح في البيئة الاقتصادية والاجتماعية بالاضافة الى التراتبات العديدة التي تعرفها هذه البيئة، مما يجعل مجهود الدولة شاقا لتدبير هذه الاختلافات، ولقد تم الحرص على أن يكون تدخل الدولة المغربية في هذا السياق محكوما بتغليب المصلحة العليا للوطن على حساب كل المصالح الفئوية.

لقد ناضلت الطبقة العمالية المغربية من اجل إصدار قانون شغل على أساس خلفية وطنية متحررة لنسخ المقتضيات التشريعية التي أصدرتها سلطات الحماية لتتطبق بالأساس على العمال الفرنسيين والأجانب وقلة قليلة من العمال المغاربة، هذه القوانين الاستعمارية التي أضرت بالمعاملات المستندة الى الشريعة الاسلامية وقامت بمحاربة كل المؤسسات الحرفية: منها "المعلم" "الصانع" "الأمين" "المحتسب"، خاصة في المدن العتيقة تحت ذريعة عصرنة العلاقات الشغلية المغربية، وهو ما أدى الى وقوع تقصير في العلاقات المهنية ويجاد خلل في تشريع الشغل المغربي.

بعد الاستقلال، ظهرت المحاولات الرامية لايلاء الموضوع الاهمية التي يستحقها، حيث خول دستور 1962 البرلمان اختصاص التشريع في كل ما يهم حقوق الشغيلة في اطار منظومة "الحقوق الفردية والجماعية"، الا ان التطورات السياسية التي عرفها المغرب ادت الى تعثر التشريع الاجتماعي، قبل ان تبذل عدة محاولات للخروج من هذا الوضع لاعادة صياغة سياسة التشغيل والعلاقات المهنية بتوجيه من جلالة الملك الحسن الثاني رحمه الله، ومن خلال الحوار انبثقت اوجه التوافق والتراضي حول قضايا عدة مما فسح المجال لتنشيط اليات هذا التوجه، كان من ثمارها دورات الحوار الاجتماعي.

خلال سنة 1995 عرفت عرض مشروع قانون لمدونة الشغل على مجلس النواب، بموازاة مع مجموعة من المدونات في اطار تحديث الترسانة القانونية المغربية، وهي مدونة التجارة، قانون الشركات وميثاق الاستثمارات التي تمت المصادقة عليها باستثناء مشروع المدونة الذي تم سحبه بعد ان قطع اشواط متقدمة في دراسته بلغت مرحلة تقديم التعديلات.

وبعد تنصيب حكومة التناوب سنة 1997 برئاسة الاستاذ عبد الرحمان اليوسفي عملت هذه الاخيرة على فتح الاوراش الكبرى، وعلى رأسها مدونة الشغل فتمت احوالها على انظار لجنة العدل والتشريع وحقوق الانسان بمجلس المستشارين بتاريخ 21 مارس 1999، وتمت برمجة اول اجتماع حولها بتاريخ 29 مارس 1999.

خلال دراسة هذا المشروع، وعلى الرغم من تنويه السادة المستشارين باختيار الحكومة لهذه المبادرة على اعتبار ان مجلس المستشارين يضم جميع المآليات الاقتصادية والاجتماعية، فان المداخلات افرزت توجهات مختلفة:

- 1- التمسك بضرورة دراسة مشروع القانون المتعلق بمدونة الشغل وفق الضوابط والاجال التي يحددها النظام الداخلي للمجلس، وان اللجنة غير مقيدة بما يجري من مفاوضات مسبقة حول الموضوع خارج قبة البرلمان، واذ تم الاستدلال بهذه الاستشارات فانه ذلك من اجل الاستئناس لا غير، وعلى الحكومة الدفاع عن المشروع او سحبه.
- 2- ايقاف البت في مشروع المدونة الى غاية التوافق النهائي والتام حول كل نقط الخلاف، ويقترحه مجموعة من السادة المستشارين باسم بعض المركزيات النقابية، معتبرين ان احالة هذا القانون على البرلمان هو بمثابة اخلال من طرف الحكومة بالتزام تعاقدي سبق ان وقعته مع الفرقاء الاجتماعيين في التصريح المشترك لفتاح غشت، ولم تر في تاجيل دراسة المشروع أي اضرار بالاقتصاد الوطني او بمستوى الاستثمار، كما ان من حق المشرع تعميق الدراسة التحليل من اجل اصدار قوانين ذات جودة عالية تراعي المصالح المشتركة لكل الاطراف وتعمل على حماية الاقتصاد الوطني .
- 3- مجموعة من السادة المستشارين المنتميين لاحدى المركزيات النقابية، يدعون الى ضرورة سحب هذا المشروع من البرلمان ويعتبرونه قانون تراجعيا يضرب حقوق ومكتسبات الطبقة العاملة، تم املاؤه على الحكومة

من المؤسسات المالية الدولية ، معبرين عن مقاطعتهم لكل حوار تفتحه الوزارة في هذا الصدد.

بعد اجراء بعد التعديل الحكومي تم تنصيب السيد عباس الفاسي وزيرا للتشغيل، حيث طلب مهلة اضافية للاتصال بجميع الفرقاء، وعبر عن استعداد الحكومة لتأجيل البت في النقط التي لازالت محل خلاف مع ضرورة الشروع في دراسة المشروع.

وقد عقدت اللجنة عدة جلسات مطولة حول الموضوع دون التوصل الى نتيجة مرضية مع الاصرار الثابت لبعض المركزيات على ضرورة احترام التزام الحكومة بالتوافق حول النقط العالقة طبقا لمقتضيات اتفاقية 19 محرم كشرط مسبق للشروع في النقاش.

ومع تنصيب الحكومة الجديدة عقب انتخابات 27 شتنبر 2002، وتراسها من طرف السيد ادريس جطو وتعيين السيد مصطفى المنصوري وزيرا للتشغيل، توصلت اللجنة برسالة من السيد الوزير الاول مؤرخة ب 23 ماي 2003 تؤكد تشبث هذه الحكومة بمشروع مدونة الشغل المودع بمجلس المستشارين خلال الولاية التشريعية السابقة وطلب مناقشته بالاسبقية طبقا لمقتضيات الفصل السادس والخمسين من الدستور.

لقد افضت سلسلة الاجتماعات مع مختلف الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين الى ابرام اتفاق 30 ابريل 2003 المتعلق بالحوار الاجتماعي الذي تضمن توافقا حول العديد من المواضيع وفي مقدمتها النقط الخلافية لمدونة الشغل بالاتفاق على ادخال مجموعة من التعديلات عليها، وهو ما اثر بشكل ايجابي جدا على مسار عمل اللجنة ، حيث

تمكنت خلال اربعة اجتماعات مطولة من دراسة كل بنود المشروع والمصادقة عليه.

لقد استحضر السادة المستشارون وهم يناقشون هذا المشروع الواقع الذي تعرفه الساحة الدولية المتمم بسيادة افكار العولمة وهيمنة الشركات المتعددة الجنسية وتدخلها في توجيه سياسات العديد من الدول، وقرب دخول اتفاقية المنظمة العالمية للتجارة حيز التنفيذ بالاضافة الى ظروف المنافسة المحتدمة بين مختلف الاقتصاديات، فاكدوا على ضرورة حماية الاقتصاد الوطني بوضع استراتيجيات كفيلة بتاهيل المقاول المغربي وشروطها التنافسية، والرفع من مستوى جودة انتاجيتها، وبالتالي المساهمة في امتصاص العجز الحاصل في سوق التشغيل الوطنية مع توفير الحماية الكاملة للعمال المغاربة بما يضمن كرامتهم، لان حماية حقوق العمال هي جزء من ضبط قواعد المنافسة الدولية، اخذين بعين الاعتبار ان هذا التشريع لا يوضع لينطبق على ورشة صغيرة او معمل متواضع وانما ليساهم في ترقية الاقتصاد المغربي داخل المنظومة العالمية.

اما بالنسبة للظرفية الوطنية، فقد اشار العديد من المتدخلين الى الصعوبات التي يعاني منها الاقتصاد الوطني على اختلاف القطاعات التي تكونه، فالفلاحة عانت لعدة حقب من توالي سنوات الجفاف، اما الصناعة والخدمات فتعاني من المنافسة القوية للقطاعات غير المهيكلة.

اما على المستوى الاجتماعي، فان المناخ المواكب لعرض مشروع المدونة يتميز حسب العديد من المتدخلين بتوتر العلاقات الاجتماعية، حيث

التسريجات الفردية والجماعية للعمال، واغلاق العديد من المعامل، بالإضافة الى تضيق الخناق على ممارسة العمل النقابي في بعض المؤسسات، وتردي الاوضاع المادية والمعنوية للاجراء ، مما ادى الى قيام حركات احتجاجية من اجل انتزاع الحقوق تمثلت في الاضرابات المتكررة والاعتصامات بمقرات العمل وعرفت المحاكم اكتظاظا للملفات ذات الطابع الاجتماعي في غياب قضاء متخصص سريع البت والتنفيذ.

وحظي موضوع الحرية النقابية بحيز وافر من النقاش، تجلى في الاشادة بالمسار الديمقراطي الذي رسمته بلادنا منذ الاستقلال بتكريس شرعية تأسيس النقابات والاضراب ومنع الحزب الوحيد والنقابة الوحيدة بمقتضى اول دستور مغربي، غير انه تمت الاشارة الى التعسف في التاويل الذي طال المبدئين السابقين بصدور ظهير 29 اكتوبر 1962 الخاص بتمثيل العمال داخل المؤسسات حيث اعتبره العديد من المتدخلين محاولة لضرب العمل النقابي المغربي، فتمت المطالبة بتقوية دور النقابات كمؤسسات تعمل على تسوية الخلافات الناشئة في ظل التخوف من التوجيه غير المنظم والمؤطر لمطالب العمال، مشيرين في هذا الصدد الى الطرد التعسفي الذي تعرض له العديد منهم عند رغبتهم في تأسيس اطار يدافع عن مصالحهم، والتضييق الكبير الذي تعرفه المؤسسات "المنقبة".

واعتبر البعض ان ممارسة هذا الحق يدخل في إطار الحريات العامة التي ينبغي على الدولة الحرص على حمايتها في إطار الحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والعمل على الاستفادة من الإيجابيات التي أبانت

عنها ممارسة النضال النقابي ومحاربة كل السلبيات، مشيرين في هذا الصدد الى التضحيات الجسام التي قدمتها عائلات العديد من العمال نتيجة اتخاذ قرارات ارتجالية من طرف بعض اصحاب المعامل الذين يتهربون من تحمل المسؤولية و يقيمون علاقة سببية بين تسريح اليد العاملة وتعويضها بالاليات الحديثة ، لقد تغيرت "نظرة العداة " التي سادت في فترة الخمسينات لصالح نظرة تشاركية تراعي مصالح المقولة ومستخدمها فمصير العامل مرهون بمصير المقولة ، علما الاتفاقيات الجماعية هي الموطن الطبيعي لتحقيق مكاسب اجتماعية، و اشاروا الى كل من انجلترا و المانيا كنموذج يمكن الاقتداء به.

وبجانب ذلك حرص العديد من المستشارين على مطابقة تشريعنا الوطني للتوصيات والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، منوهين في هذا الصدد بمقتضيات المشروع التي وضعت للملاءمة مع مجموع الاتفاقيات السالفة الذكر ومن اهمها: الاتفاقية 29 - الاتفاقية 52 - الاتفاقية 81 - الاتفاقية 87 - الاتفاقية 100 - الاتفاقية 111 - الاتفاقية 138 - الاتفاقية 158 .

ان تشخيص المداخلات للواقع الذي يعرفه ممارسة حق الشغل والحق النقابي بالمغرب، واستعراض ما تمليه الظرفية الدولية والوطنية، وتقدم اسلوب التفاوض بين الفرقاء الاجتماعيين بالمغرب الذي افضى الى التوقيع على اتفاق الحوار الاجتماعي [30 ابريل 2003] الذي مكن من فتح المجال امام اعادة صياغة العديد من مواد المشروع في ظل توافق الجميع حول المشروع.

لقد اكد العديد من المتدخلين على علاقة التأثير المتبادل بين مكونات المدونة وحوافز الاستثمار، الا ان درجة التأثير ودوره كانت موضوع اختلاف فبينما يرى البعض انها العامل الرئيسي في اتخاذ قرار الاستثمار، لما توفره من تدابير حمائية لكل من العامل والمشغل، يرى البعض الاخر انها مجرد عامل ضمن العوامل المساعدة على تنمية روافد الاستثمار، وليست العامل الحاسم، حيث يتطلب الامر شروطا اخرى تتعلق بمدى تطبيق الديمقراطية والتوفر على القضاء النزيه والمتخصص، وتبسيط المساطر الادارية، بالاضافة الى الاعفاءات الجبائية المقدمة من طرف الدولة وكفاءة اليد العاملة، بالاضافة الى احترام الاتفاقيات الدولية التي تصدرها منظمة العمل الدولية والمتضمنة لقواعد ومعايير مهنية في مجال الشغل.

ونوه العديد من السادة المستشارين بالمكتسبات التي جاء بها المشروع لصالح اليد العاملة، وعلى الخصوص المؤسسات واللجن الاستشارية العديدة التي احدثها لايذاء الراي حول كل ما يهم مستقبل المقاول المغربية وبالتالي الاقتصاد الوطني، وكذا مختلف مساطر التصالح بغية حل النزاعات بالطرق الودية قبل اللجوء عند الاقتضاء للجهات القضائية. ان التركيز الدور الوقائي في مختلف بنود المدونة سواء فيما يخص دور مفتشية الشغل او التدابير الاخرى ذات الصلة مثل لجن السلامة والصحة داخل المقاولات كلها عناصر قد تساعد على جلب الاستثمار.

وفي اطار نفس الموضوع دائما، اشار بعض المتدخلين الى انه على الدولة المغربية ان تعمل على سن بعض التعويضات لفائدة العمال المطرودين و رجال الاعمال الذين تتعرض مشاريعهم للافلاس. واثاد السادة المستشارون بمسلسل الاصلاح حيث تم التركيز على المكاسب التي حققتها مدونة التغطية الصحية وبرامج السكن الاجتماعي ومسلسل اعادة النظر في نظام الاجور بحيث اصبحت مؤسسة الحوار الاجتماعي اداة لبناء حلول للمنازعات والخلافات وحماية مصالح الاقتصاد الوطني بصفة عامة ومصالح الفرقاء الاقتصاديين والاجتماعيين.

وتمت مطالبة الحكومة بتطبيق المقترضات المتعلقة بتشغيل الاحداث حتى لا يتم التأثير على نموهم البدني، ويتمكنون من اتمام تعليمهم الاساسي وتمت المطالبة بعدم تطبيق المقترضات الخاصة بالسن الادنى المحدد على "الاوراش الاسرية" لكون اقرب الناس الى صاحب العمل هم ابناءؤه وافراد اسرته الذين يعولهم وبالتالي فلاحاجة لتدخل المشرع لتنظيم العلاقة بينهم، مع الاشارة في هذا الصدد الى ان اغلب الصناع التقليديين يعتمدون على اقاربهم و ابناءؤهم الصغار من انجاز هذه الاشغال اليدوية. كما تطرق السادة المستشارون ايضا لتنوع السن الادنى الذي يقرره المشروع، من 15 سنة الى 16 سنة ثم 18 سنة، محبذين الاخذ بمقترضات الاتفاقية الدولية التي تحدد سن التشغيل في 15 سنة.

اما بالنسبة للمرأة، فقد تناول السادة المستشارون المكتسبات المفردة لها سواء بصفتها زوجة يحق لها ابرام عقد الشغل بحرية وكذا المقترضات

التي تلاءم وضعيتها الصحية كإجازة الوضع والتفرغ لتربية أطفالها، إضافة إلى التدابير الخاصة بتجريم التحرش الجنسي بها وتنظيم عملها ليلاً أو ممارسة بعض الأعمال الخطيرة أو الشاقة. كما أشاد المتدخلون أيضاً بأهمية المقترضات المتعلقة بالمعاقين حيث تتم حمايتهم بما يتلاءم وإعاقتهم.

وتناولت المناقشة أيضاً حقوق العامل عند إبرام عقد الشغل للحيلولة دون خضوعه لفترة طويلة تحت الاختبار، بتجديد العقد المؤقت، وتم التتويه بإلغاء نظام السخرة، ومنع التمييز بين الإجراء في الاستخدام والأجر والترقية والامتيازات الاجتماعية...

وفي إطار التعرض للالتزامات كل من الأجير والمشغل، تم الحرص على ضرورة تحديد الخطأ الجسيم للحد من التعسفات التي يتعرض لها العمال بافتعال مثل هذه الأخطاء خصوصاً مندوبي الإجراء والممثلين النقابيين، وضرورة توفير الحقوق القانونية للإجراء، والحرص على تطبيقها بشكل سليم بالنسبة للتعويضات التي تقضي بها المحاكم والأسراع بالبت في الملفات وكذا تنفيذها، وفيما يخص أيضاً العطل سواء السنوية أو الأسبوعية والأعياد والإجازات.

ومن الضمانات التي تم الوقوف عندها أيضاً حماية أجر العامل سواء في مواجهة المشغل أو الغير.

إن الرغبة في تكريس هذه الضمانات أدت بالمشروع إلى الإلحاح بشكلية الكتابة عند إبرام بعض العقود من جهة، ويتجلى ذلك بوضوح

أكثر من خلال المقتضيات الأمرة في المشروع بتعداد المواد والفقرات التي تبدأ بالوجوب.

وفي الأخير، أعرب الجميع عن أمله في أن يتم تطبيق المشروع بالشكل السليم، معتبرين أن المشروع هو لبنة أساسية في صرح الإصلاح الذي يحتاج إلى تدابير تكميلية على مستوى التنظيم القضائي بأحداث القضاء الاجتماعي، وإعادة النظر في هيكله وشروط عمل مفتشية الشغل.

جواب الحكومة

اجوبة الحكومة

في جوابه على تدخلات واستفسارات السادة المستشارين أبرز السيد خالد عليوة الوزير السابق للتنمية الاجتماعية والتضامن والتشغيل والتكوين المهني أن استصدار مدونة الشغل كمسار تشريعي جديد، يشكل الحلقة الأولى من حلقات الإصلاح التي يليها إصدار عدد من القوانين المكملة حتى يكون القضاء الاجتماعي في مستوى التطور والتخصص، وأكد أن القرار السياسي للحكومة بعرض هذا المشروع على انظار مجلس المستشارين لا رجعة فيه .

وبخصوص الموقع الذي يمكن أن تحتله المدونة في التشريع عموما والتشريع الاجتماعي بصفة خاصة أوضح أنه يكون تشريعا تعاقديا، وهو ما يفرض إجراء حوار جدي بين الأطراف المتعاقدة وفحوا دقيقا للبيئة الاقتصادية والاجتماعية التي سيطبق فيها القانون لتحسم بعد ذلك المؤسسة التشريعية في الموضوع.

وأضاف أن طريقة معالجة التراتبية داخل المجتمعات تختلف بحسب الدول الليبرالية والتشريعات الاجتماعية ، ومن الصعب الاخذ بموقف الاتجاه الذي يحصر دور الدولة في اطار التنظيم .

كما أن دراسة العلاقة بين الطرفين المتناقضين (العامل ورب العمل) توضح أن المصالح المشتركة بينهما أساسية ، كما أن الدولة تحاول من خلال تدخلها إبراز المنفعة العامة من خلال إعطائها الأسبقية على المصالح الفئوية ، وأعطى مثلا يخص الزيادة في الحد الأدنى

للأجر حيث يظهر أنها امتياز لفئة العمال على حساب
الرأسمالية ، ولكن يتبين من خلال المفاوضات أن بعض ممثلي
الطبقة العاملة يعتبرون ذلك امتيازاً قد يكون معقولاً نسبياً وعلى مدى
معين ، على اعتبار أنه سيزيد في كلفة العمل وينقص من التنافسية على
الصعيد الدولي، كما أن ارتفاع كلفة العمل قد يترتب عنه نوع
من الهروب من القطاع المنظم لاجتبابها ، وقد يتسبب ذلك في
إضعاف الحماية الاجتماعية لليد العاملة ويزيد من هشاشتها.

وأوضح من جهة أخرى أن أعمال الندوة الوطنية حول التشغيل اشتملت
على مختلف المواضيع المرتبطة بعالم الشغل، وإن المقصود بلجنة
الخبراء ، لجنة من المختصين تمثل الأطراف الفاعلة:
(الحكومة ، خبراء النقابات ، خبراء أرباب العمل) .

أما بخصوص دور المدونة في سياسة التشغيل، فقد أبرز ان عددا من
النقط الواردة في الكتاب الأول ستساهم في تضيق أو توسيع سوق الشغل
، فأعطى مثالا حول عقد الشغل المؤقت الذي وقع حوله نقاش طويل مع
الفرقاء الاجتماعيين مبرزاً أن 80% ممن يلجون السوق الفرنسي يتم
بصورة مؤقتة.

أما السيد عباس الفاسي وزير الشغل والتنمية الاجتماعية والتضامن فقد
أكد على ضرورة الشروع في الدراسة مع إمكانية تعليق دراسة نقط
الخلاف إلى حين التوصل إلى التوافق بشأنها ، ليتم بعد ذلك العمل
على إيجاد الصيغ التوافقية.

كما أشار إلى الانخفاض الذي عرفته وثيرة الإضرابات وتقلص نسبة المنخرطين في النقابات وأبرز ان مدونة الشغل تساهم بشكل أساسي في جلب الاستثمار.

في جوابه على استفسارات السادة المستشارين، أوضح السيد مصطفى المنصوري وزير التشغيل والتنمية الاجتماعية والتضامن أن مدونة الشغل موضوع الدراسة هي النص الاصيل الذي أحيل على مجلس المستشارين ، أما الإضافات التي جاءت في إطار الحوار الإجتماعي فهي عبارة عن تعديلات سيتم دراستها داخل اللجنة .

وفيما يتعلق بالتحكيم، فقد أوضح أن إشكالية القوة التنفيذية مطروحة ويمكن إيجاد حل لها من الناحية القانونية، وبخصوص منح الاختصاص للغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى للنظر في الطعون المقدمة بشأن قرارات المحكمين، أوضح أن هذه النقطة تمت دراستها في جولة الحوار الاجتماعي خصوصا خلال اجتماع 30 أبريل 2003 ، وبتنسيق مع وزارة العدل طرح على السيد وزير العدل إمكانية إحداث محاكم اجتماعية في النسيج الصناعي بالمدن الكبرى ، في حين يتم خلق غرف اجتماعية داخل المحاكم في المدن الصغرى، كما ان من شأن فض النزاعات محليا التجاوز السريع والفعال للعقبات التي يمكن أن تلحق المفاوضة.

و بالنسبة لتنظيم مفتشي الشغل، ابرز انه تم دراسته في جولات الحوار الاجتماعي وتم التأكيد على وجوب تقوية الحكومة لهذا الجهاز بمنحه الإمكانيات المادية والمعنوية وإعادة التكوين ووضع نظام خاص بهذه الفئة قصد إعطائها سلطة تقريرية في التدخل في النزاعات الشغلية المحلية.

واوضح ان حق الاضراب قد تمت دراسته في محطات الحوار الاجتماعي، حيث اقترح إدراجه في كتاب داخل المدونة، وبعد التشاور تبينت الصعوبات القانونية التي تحول دون ذلك إذ أن القانون التنظيمي لا يمكن إدراجه في قانون عادي، ومن شأن ذلك ايضا ان يؤدي إلى طعن المجلس الدستوري في المدونة ككل، وتم إيجاد الحل المناسب بإمكانية تنظيم حق الإضراب في القطاع الخاص في نص تنظيمي، وإرجاء تنظيمه في القطاع العام إلى مرحلة لاحقة، اعتبارا لخصوصيات هذا القطاع الذي يعرف مشاكل كبيرة تحتاج لضبطها وتعميق النقاش بشأنها . أما فيما يخص قطاع الصناعة التقليدية، فقد اعتبر أن هذا القطاع له أهميته الكبرى في الاقتصاد الوطني، وهو ما نصت عليه بعض النصوص كتلك المنظمة للمقاولات العائلية التي تشغل أقل من عشرة أجراء والتي لا يطبق عليها القوانين المنظمة للمقاولات الكبرى، وأضاف انه سيتم وضع تصور خاص لهذا القطاع عند دراسة هذا المشروع حتى تمنح له الإمكانية الكافية لتحقيق أهدافه.

واعرب عن استعداده لتقديم اجوبة دقيقة على عناصر الاسئلة التي ستطرح اثناء مناقشة مواد المشروع.

مناقشة المواد

مناقشة المواد

نظرا لكون المشروع موضوع الدراسة حصل بشأنه توافق بين أطراف الحوار الاجتماعي، واعتبارا أن المناقشة العامة للسادة المستشارين وكذا جواب السيد الوزير تم التطرق من خلالهما إلى جل الجوانب المحيطة بالمشروع فإن مناقشات ومداخلات السادة المستشارين تركزت حول بعض مواد المشروع دون الأخرى.

الكتاب التمهيدي [المواد 1-11]

ملخص المناقشة

أبرز بعض السادة المستشارين أنه إذا كان الهدف المتوخى من وضع مدونة الشغل هو تجميع كل النصوص المنظمة لهذا الميدان، فإن ما ورد في المادة 3 من إحالة على بعض الأنظمة الأساسية، واستثناء المادة الرابعة لبعض الفئات من العمال من الخضوع لهذا القانون، يعد تراجعا عن هذا الهدف الأساسي المتمثل في تجميع النصوص المنظمة لقطاع الشغل، وارتباطا بنفس المادة تمت المطالبة بحذف الفقرة الأخيرة منها والاكتفاء بالمدلول العام اعتبارا للطابع الخاص لقطاع الصناعة التقليدية.

وفيما يتعلق بالجهة القضائية الموكول لها فض النزاعات الاجتماعية تم الاستفسار حول مقتضيات عدة مواد:

▪ **المادة الأولى :** التي تنص على خضوع مقاولات الصناعة التقليدية لقانون الشغل.

▪ **المادة 3 :** التي تنص على الخضوع للنظام الخاص للمؤسسة أو المقولة أو بعض الاصناف من الاجراء وتمت المطالبة بمراعاة التوحد وإخضاع هذه المقاولات إما لقانون خاص أو دمجها في قانون الشغل.

وبخصوص إنشاء عقد الشغل الوارد في المادة 6 تمت المطالبة بوضع مفهوم وتعريف لعقد الشغل على ضوء ما عرفه عقد الشغل من تطور في الأنظمة المقارنة.

وحول أهلية المرأة في إبرام عقد شغل دون إذن زوجها الواردة في المادة التاسعة عبر المتدخلون عن ضرورة إقرار حق المرأة في إبرام عقد العمل بصفة مباشرة دون الحاجة لولي أو وصي أو وثيقة أو إذن، وبالمقابل اعتبر رأي ثان الزواج أمرا ثنائيا يهيم طرفي العلاقة حيث يحق لكل طرف اشتراط ما شاء في عقد الزواج وفضل بالتالي عدم التنصيص على إذن ، بينما يرى رأي آخر أفضلية ربط عمل المرأة بالفصل 13 من الدستور الذي يكفل هذا الحق للمرأة والرجل على حد سواء.

كما تم التساؤل حول مفهوم القهر والجبر الذي أتت به المادة العاشرة ومدى تعارضها مع المادة 21 من المشروع التي نصت على

امتنال الأجير لأوامر رب العمل وتمت المطالبة بالتالي بحذف هذه المادة، وبالمقابل بين بعض المتدخلين أن المقصود من التسخير والقهر هو قيام الإنسان ببعض الأعمال التي تتنافى وطبيعته الأدمية وهو ما تم النهوض به من خلال التصديق على العديد من الاتفاقيات في هذا المجال، قصد الحد من مفهوم "العامل" "العبد" أو "الأجير" "الخدّام".

وفيما يخص إضافة العرف في المادة 11 تمت المطالبة بتوضيح طريقة التعامل مع العرف في الحالة التي يكون فيها مخالفا للقانون.

وعن الأحكام الجزرية الواردة في المادة 12 اعتبرت الغرامة المحددة كبيرة مقارنة بالمخالفة التي قد ترتكب سهوا وعن غير قصد وتمت المطالبة بتكريس مبدأ الإدانة عوض مبدأ الأداء.

جواب الحكومة

أبرز السيد الوزير أنه بخصوص الصناع التقليديين والخدم فإن عدم إخضاع هذه الفئة لأحكام المدونة كان راجعا لضرورة تعميق النقاش للإحاطة بكل الخصوصيات التي يتميز بها هؤلاء الأجراء، لذلك ارتأت الحكومة التريث في هذا الموضوع وانتظار إخراج الأنظمة الأساسية لهذه الفئات.

وفيما يخص نظام السخرة أوضح أن هذا النظام موجود منذ عهد الاستعمار وبالضبط منذ 1938، حيث كان يتم إجبار الأجراء على القيام بأعمال قهرا كالمشاركة في الحرب العالمية أو القيام بما يتنافى وأدمية الإنسان، ويهدف المشروع إلى تجاوزه وتحديد مدة العمل وفق مقتضيات

عقد العمل [المادة 21]، وإيراد هذا المقتضى في مدونة الشغل يساير ما نصت عليها الاتفاقيتان الدوليتان 29 و 105 اللتان صادق عليهما المغرب، وتبقى السخرة واردة في حالات محددة كالحرب أو الزلزال وتمارسها الدولة فقط.

وبين ان العقوبات الواردة في المادة 12 والمتعلقة بممارسة الميز او التسخير تكتسي طابعا ردعيا ولا تستهدف تحصيل مدخول مالي عن طريق الغرامة، والعقوبات البسيطة تفتح الباب للتجاوزات. وحول إبرام المرأة لعقد الشغل حبذ السيد الوزير ربط هذه المادة بالحق الدستوري الذي يكفل حق الشغل للمرأة والرجل على قدم المساواة .

الكتاب الأول : الاتفاقيات المتعلقة بالشغل (المواد 12-31)

القسم الأول : عقد الشغل : (المواد 13-85)

الباب الرابع : الكفالة : (المواد 26-31)

ملخص المناقشة

فيما يتعلق بموضوع الكفالة الواردة في الباب الرابع تم التساؤل حول الجدوى من اشتراط أداء الأجير للكفالة لفائدة رب العمل والمجالات التي تطبق فيها، وحول ما إذا كانت إجبارية أو اختيارية، كما تمت الإشارة إلى تناقض الكفالة مع حقوق الأجير الذي غالبا ما يعجز عن أداء المبالغ الكبيرة الواجب تقديمها ككفالة، في حين أبرز رأي آخر أن الكفالة

تقتصر فقط على بعض المجالات ضمانا لحقوق المشغل (كمحطات الوقود-وكالات النقل الحضري-المقاهي).

الباب الخامس : توقف عقد الشغل وإنهاؤه (المواد 32-78)

ملخص المناقشة :

لدى مناقشة الباب الخامس من الكتاب الأول، أجمع السادة المستشارون على الأهمية التي يكتسيها هذا الباب باعتباره يلامس موضوعا مهما يتعلق بتوقف عقد الشغل وإنهائه والآثار الناجمة عن ذلك، فبخصوص مدة الإضراب التي تم سردها في المادة 32 ضمن الأسباب المؤقتة لعقد الشغل، تساءل أحد المتدخلين حول أحقية المشغل في اقتطاع جزء من أجره العامل بما يتناسب ومدة الإضراب، وطالب بإحلال شركة التأمين محل المشغل في الأداء على غرار حالة التوقف الناتج عن العجز المؤقت الناتج عن حادثة أو مرض مهني.

وحول منع فصل الأجير الوارد في المادة 35 تم التنصيص على ضرورة تعزيره بما يمنحه القوة التي تعطي للمنع أثره القانوني، وفي هذا المجال أقترح أن يكون قرار الفصل معللا من طرف المشغل.

ومن جهة أخرى تساءل بعض المتدخلين حول مفهوم الخطأ الجسيم وطريقة تحديده والجهة الموكول لها ذلك، ومكان ارتكاب الخطأ داخل المقابلة أو خارجها، وفيما إذا كانت الأخطاء الجسيمة المؤدية للفصل واردة على سبيل الحصر أو المثال.

جانبا من التدخلات تمحور حول "التحرش الجنسي" حيث أثير عدم تجريم القانون الجنائي المغربي لهذا التصرف، وتمت المطالبة

بضرورة وضع تعريف يتلاءم مع ثقافتنا وديننا وتحديد عناصره وإفراد عقوبة لمرتكبيه إسوة بدول أخرى، ومن جهة ثانية اعتبر أحد المتخلين أن التحرش الجنسي هو مفهوم غائب عن ثقافتنا وإنما فرضه الانخراط في المحيط الدولي والأخذ بالموثيق الدولية السائدة ويبقى غامضا ومبهما لدى كل الفعاليات الاجتماعية.

وارتباطا بنفس الموضوع تم التساؤل عن سبب حذف عبارة "ويقع في هذه الحالة عبء إثبات وجود الخطأ الجسيم على عاتق الأجير"، وعن الجهة التي أصبحت مسؤولة عن ذلك، كما تمت الإشارة أن التحرش يمكن أن يحدث في الاتجاه المعاكس من الأجير ضد المشغل وبالتالي فمن الضروري توفير حماية للأجير ورب العمل على حد سواء.

وفيما يخص إنهاء عقد العمل من طرف الأجير بصفة تعسفية الوارد في المادة 42 أثير مشكل ضعف الصياغة القانونية لهذه المادة والناجمة عن الترجمة الحرفية للنص من الفرنسية للعربية، واعتبر أنه بالنسبة للأجير يمكن الحديث عن إخلال بالالتزامات، وحول التعويض المقرر في هذه الحالة تم التساؤل حول ما إذا تم التخلي عن سلوك مسطرة الصلح وتدخل مندوب الإجراء، وحول العناصر المحددة للتعويض.

أما فيما يتعلق بموضوع التسريح الجزئي فتمت المطالبة بتوفير مرونة أكبر في هذا المجال، والتخفيف من الإجراءات المفروضة في هذه الحالة والاقتصار على إيداء التعويضات للفئة المفصلة من طرف المشغل.

وارتباطا بموضوع المرونة اعتبرت بعض التدخلات أن المرونة ثقافة فرضت على المغرب في إطار العولمة التي جعلت التنافسية تهم كل المجالات، واعتبرت أن الحكومة أصبحت ملزمة بتوسيع مجال المرونة بالنسبة للمقاومات وإشراك رؤية النقابات في مناقشة الموضوع، واعتماد بعض التجارب التي تم تحقيقها على مستوى بعض الدول كفرنسا التي أصبحت تعمل الآن على إعادة توطين المقاومات، والعمل في ذات الوقت على توفير شروط الحماية الاجتماعية للشغيلة وأرباب العمل، وتحقيق معادلة إيجاد قانون متكامل يتناسب والتطلعات نحو تشجيع الاستثمار الوطني والدولي.

الباب السادس : الوكيل والمنتجول أو الممثل أو الوسيط في

التجارة والصناعة (المواد 79-85)

بدون مناقشة

القسم الثاني : عقد المقاولة من الباطن (المواد 86-91)

بدون مناقشة

القسم الثالث : المفاوضة الجماعية (المواد 92-103)

بدون مناقشة

القسم الرابع : اتفاقية الشغل الجماعية (المواد 104-134)

بدون مناقشة

جواب الحكومة

نوه السيد الوزير بمستوى التدخلات التي أغنت نقاش هذا الكتاب لاسيما الباب الخامس منه الذي يعتبر محور النقاش الاجتماعي، واعتبر أن إخراج قانون الشغل في إطار المدونة أصبح ضرورة ملحة ناتجة عن انفتاح المغرب على المناخ الاقتصادي العالمي .

وبخصوص موضوع الكفالة، أوضح أن مجالها يقتصر على محطات التزويد بالوقود، أو البضائع القابلة للتلف، وتحدد هذه المبالغ المؤداة في عقد الشغل بناء على اتفاق بين الأجير والمشغل.

وبالنسبة "للتحرش الجنسي" اعتبر أن تضمينه في المدونة لا يتعارض وأية فناعة دينية وإنما يجب تحديد مدلوله وصوره حتى لا يبقى على إطلاقه.

وفيما يتعلق بتوقف عقد الشغل بسبب الإضراب، أبرز أن التوقف عن العمل يؤدي إلى توقف الإنتاج، وبالتالي العقد، وعلى إثره الأجر، ولكن الإضراب لا يلغي عقد العمل.

أما فيما يخص التعويض الممنوح للأجير عند الفصل، فميز بين

حالتين:

- حالة الفصل بالتراضي، حيث أتى المشروع بإضافة مهمة وهي

مضاعفة التعويض الذي كان مقررا سابقا.

- حالة الطرد التعسفي يتم وضع جدول لحساب التعويض

المستحق للعامل.

وبالنسبة للفصل الناتج عن ارتكاب أحد الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها، يتم الاستماع للعامل بحضور شخص يختاره شخصياً وتسجل أقواله وتصريحاته في محضر يوقع عليه، ويسلم لمفتش الشغل قبل اتخاذ القرار.

وبخصوص التسريح الجزئي الذي تقوم به المقاولات لأسباب هيكلية اقتصادية أعرب عن إمكانية إدخال تعديلات لملاءمة النص مع الظروف الاقتصادية الوطنية والدولية.

الكتاب الثاني : شروط الشغل وأجر الأجير.

القسم الأول : أحكام عامة.

الباب الأول : (فتح المقابلة) المواد من : 135 - 137.

الباب الثاني : (النظام الداخلي) المواد من 138 إلى 142.

ملخص المناقشة

تم التساؤل عن المبررات الداعية إلى ضرورة تقديم تصريح إضافي لجهاز مفتشية الشغل في حالة تشغيل المقاول لإجراء معوقين (الفقرة الرابعة من المادة 136) وذلك خروجاً على القاعدة العامة المقررة بمقتضى المادة 135 . التي تنص على ضرورة تقديم هذا التصريح في حالة فتح مقاول أو مؤسسة أو ورش يشتغل فيه أجراء.

هذا ، وتم التذكير بأن الثنائية في تمثيل الأجورين سبق أن تضمنها ظهير 1962، كما أنها كانت إحدى مطامح المستعمر بهدف

التقليص من دور العمل النقابي وضربه في العمق , كما تمت الإشارة إلى أن الممثلين النقابيين لهم قوة تفاوضية مقارنة مع ممثلي الأجراء, ويتواجدون بالمؤسسات التي يشتغل بها أكثر من مائة عامل, كما أن المكتب النقابي بالمؤسسة يتمتع بالحق في تعيين مندوبي الأجراء .

ومن خلال قراءة المادتين 138 و139 تم الاستفسار عن المغزى الحقيقي لاستشارة مندوبي الأجراء من طرف المشغل أثناء وضع النظام الداخلي للمؤسسة في الوقت الذي تتولى فيه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل الاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين و تحديد نموذج للنظام الداخلي, وكذا عن السبب في عدم استشارة المشغل مع الممثلين النقابيين في هذا الصدد .

لقد تم التطرق إلى المرونة التي تضمنها هذا المشروع, وذلك من خلال الحق في الانتماء النقابي للعمال, و كان هذا الانجاز إحدى اختيارات المغرب مقارنة مع بقية دول العالم, وهو اختيار كان مطروحا بجدة من قبل الطبقة العاملة .

جواب الحكومة

في مستهل جواب السيد الوزير على ملاحظات واستفسارات السادة المستشارين , أبرز أن الغاية من إدراج فئة الأجراء المعاقين ضمن الحالات الاستثنائية بالمادة 136, يوجد ما يؤكدتها بالمادة 144 والتي تعطي الحق حيث يحق للوعون المكلف

بفتيش الشغل وفق أحكام هذه المادة أن يطلب عرض جميع الأجراء المعاقين على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم لا يفوق طاقتهم ويتناسب مع إعاقاتهم وذلك حفاظا على صحتهم. كما يجب على مفتش الشغل القيام بإحصاء هم لإدماجهم في الأعمال التي لا تتعكس سلبا على صحتهم.

وفيما يخص ثنائية تمثيل المأجورين بالمقاولات أوضح السيد الوزير أن هذا الموضوع كان في صلب مناقشات الحوار الاجتماعي، في البند المتعلق بمسألة الحرية النقابية، وأضاف أن المقترحات التي جاء بها الدستور فيما يخص الحق النقابي واضحة، وأن هذا المشروع قانون أخذ كذلك بعين الاعتبار كل ماتتص عليه الاتفاقيات الدولية في هذا المجال. وبالنسبة لنظام الازدواجية، أوضح السيد الوزير أن ممثلي المأجورين يلعبون دورا هاما في المساعدة على حل المشاكل الفردية للعمال، ولهم خيار ممارسة الحق النقابي. في حين أن ممثلي النقابات، والذين يتواجدون بالمؤسسات التي يفوق عدد العمال بها المائة، تتراكم لديهم تجربة في مجال العمل النقابي وأساليب التفاوض، وخصوصا تلك التي تهم الاتفاقيات الجماعية، كما أن المقترحات التي تتعلق بهذا النظام الازدواجي جاءت واضحة وصريحة بالمدونة.

وأضاف السيد الوزير، أن المرونة التي اعتمدت في هذا المجال من شأنها إقرار ثقافة جديدة تهم مبدا المشاركة وتقوية علاقة الإنتاج بين المشغلين والأجراء، وربط علاقات تماسك قوية، حتى تحقق المؤسسة

الاستمرارية والطموح المنشود سواء على المدى المتوسط أو البعيد،
ولتحقيق هذا المبتغى لابد من ربط الصلة بمستجدات المحيط الدولي،
الذي يساير نسق العولمة الاقتصادية .

القسم الثاني : حماية الحدث وحماية المرأة (المواد 143 إلى

(183

الباب الأول : (سن القبول في الشغل) المواد من 143 إلى

. 151

الباب الثاني : (حماية الأمومة) المواد من 152 إلى 165 .

الباب الثالث : (أحكام خاصة بتشغيل المعاقين وحمايتهم)

المواد من 166 إلى 171 .

الباب الرابع : (تشغيل النساء والأحداث ليلا) المواد من :

172 إلى 178 .

الباب الخامس : (الأشغال الممنوعة على النساء والأحداث

والأحكام الخاصة بتشغيل النساء والأحداث) المواد من 179 إلى 183.

ملخص المناقشة

خلال مناقشة المقترحات الواردة ضمن هذا القسم، تمت الإشارة
إلى أن الصلاحية المخولة لمفتش الشغل، تم اعتبار طلب عرض جميع

12

الأجراء والأحداث الذين تقل سنهم عن 18 سنة والأجراء المعاقين على طبيب بمستشفى تابع لوزارة الصحة العمومية الوارد في الفقرة الأولى من المادة 144، يتضمن حيفا تجاه المشغل سيما وأن المادة 168 تلزم هذا الأخير بإجراء هذا الفحص قبل تشغيل هاته الفئات، كما تم اقتراح التنصيص على عبارة " مفتش الشغل " بدل "العون المكلف بتفتيش الشغل" ، ونفس الشيء بالنسبة " للسلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل " والتي يمكن استبدالها "بوزارة الشغل" .

وقد تمت الإشارة إلى عدم توحيد السن المتعلق بتشغيل الأحداث حيث تم التنصيص على سن 15 سنة بالمادة (143) و 18 سنة بالمادة (145) و 16 سنة بالمادة 147 وفي هذا الإطار تمت المطالبة بإعطاء توضيح حول هذا الاختلاف .

وفيما يخص الفقرة الأولى من المادة 147 التي أنت بمقتضى ينص على منع تكليف الأحداث دون السادسة عشر بأشغال تشكل خطرا على حياتهم أو صحتهم أو أخلاقهم تم التساؤل عن سبب عدم التطرق إلى الأشغال التي يمكن أن تؤدي سلبا إلى خلق إعاقة أو تشويه على مستوى بنيتهم الجسدية.

أما فيما يتعلق بالعقوبات المنصوص عليها في المادة 151 فقد تم اعتبارها عقوبات مبالغ فيها وبالتالي لابد من تخفيضها حتى لا يؤثر ذلك سلبا على المقاومة.

ومن خلال قراءة للمادة 152 التي تمكن المرأة بعد إثبات حملها بشهادة طبية من الاستفادة من إجازة الولادة مدتها 12 أسبوعا مالم تكن

هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، تم التساؤل حول مدى انعكاس ذلك بالسلب على أحقية المرأة في ولوج سوق الشغل، وعن كيفية التعامل مع فترة غياب المرأة العاملة في مجال تقني أو المتخصصة في تدبير مجال معين داخل المؤسسة.

هذا وقدتم اقتراح إزالة لفظة " المرأة " والابقاء على لفظة "الأجيبة " لأن معناها واضح وصريح.

أما بالنسبة للإجراءات الواجب اتباعها من طرف الأجيبة التي وضعت حملها قبل تاريخه فقد تم اعتبارها مسطرة معقدة شيئاً ما، وبناءا عليه تمت المطالبة بإيجاد صيغة أخرى تكون أكثر مرونة.

وبخصوص الفقرة الأخيرة من المادة 156 تم اقتراح تعديل في الصياغة وذلك بإدخال عبارة "الوجوب" لتصبح على الشكل الآتي : " تستأنف الأجيبة وجوبا شغلها " كما تم التساؤل فيما يخص المادة 179 التي تمنع تشغيل النساء في المقالع والأشغال الجوفية، عن وضعية المرأة المهندسة أو المتخصصة في المجال التقني ، وفيما إذا كان المنع يشملها، وفي هذا الإطار تم اقتراح إعادة صياغة مقتضى هذه المادة حتى لاتشمل كل الأجيبات باختلاف تخصصاتهن دون استثناء.

جواب الحكومة

في معرض جوابه على تساؤلات ومداخلات السادة المستشارين بخصوص بعض المقتضيات المتعلقة بحماية الحدث وحماية المرأة، أوضح السيد الوزير أن المواد 144 و145 و147 التي نصت على

أعمال مختلفة لتشغيل الحدث أي 18 سنة، و16 سنة لا تتعارض مع المادة 143 التي تنص صراحة على أنه لا يمكن تشغيل الأحداث قبل بلوغهم خمسة عشر سنة كاملة والتي جاءت للملاءمة مع مقتضيات الاتفاقية الدولية التي تمنع تشغيل الأطفال دون هذه السن.

وأضاف أن هذه المواد الأنفة الذكر جاءت بمقتضيات تنص على طبيعة بعض الأعمال الغير العادية والخطيرة على البنية الجسدية للأحداث ، الذين تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة،(المادتان 144 و145)، وكذا الأحداث دون السادسة عشر (المادة 147).

أما فيما يتعلق بالعقوبات الواردة بالمادة 151 فأكد أنها تعد جزاء لمخالفة مقتضيات المادة (143) التي تمنع تشغيل الأطفال دون الخامسة عشر من عمرهم ، وأضاف أن هناك توجه عام نحو إلغاء أو الاستغناء عن العقوبة الحبسية مع الإبقاء على الغرامة فقط.

وفي نفس الصدد، أكد أن مقتضيات هذا النص تهم المشغلين الذين يشغلون أحداثا لأجل أعمال مخلة بالأخلاق أو مؤثرة على صحتهم، وأن هناك أفعالا تعسفية ترتكب في حق هؤلاء الأحداث تستوجب العقوبة الحبسية لجزر المخالفين للالتزامات التي جاءت بها الاتفاقيات الدولية والنصوص التشريعية المحلية.

ومقابل ذلك، وعد السيد الوزير باستحضار هذا المقتضى ضمن أعمال اللجنة التقنية خلال اجتماعها لإيجاد حل متوازن وشامل بشأنه. أما فيما يخص المداخلات التي انصبت حول المواد التي جاءت بها مدونة الشغل لحماية المرأة ، فقد أكد أن هذه النصوص جاءت لأجل

الملاءمة مع مضمون الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب في هذا الشأن ، وبالتالي لابد من التقيد بمقتضياتها والالتزام بتطبيقها.

وأضاف أن الشركات الدولية التي ترغب في الاستثمار داخل أرض الوطن تقوم قبل إبرامها لأي عقد بإجراءات بحث مفصل يهتم بالخصوص مدى التزام المغرب بالاتفاقيات السالفة الذكر، (كمنع تشغيل الأحداث دون سن محددة ، ومدى الوفاء بحقوق المرأة داخل المؤسسات والمقاولات).

القسم الثالث : مدة الشغل

الباب الأول :مدة الشغل العادية [المواد من 184 إلى 204].

ملخص المناقشة

تم التساؤل عن أسباب تغييب مؤسسة مفتش الشغل عند الرغبة في تقليص مدة الشغل بسبب أزمة اقتصادية عابرة أو ظروف طارئة تعرفها المقاولات [المادة 185].

جواب السيد الوزير

أكد السيد الوزير أن مفتش الشغل له الصلاحية في القيام بمراقبة الشغل بالنسبة لجميع مواد المدونة المرتبطة بذلك.

وبخصوص المادة 185، فقد تضمنت مقتضياتها بعض المرونة تسمح لأرباب المقاولات بالتقليص من مدة الشغل العادية إلى ستين يوم عمل بدل 75 يوما، وقد تم تقرير هذا التعديل بعد الصعوبات التي طرأت

داخل المقاولات ، حيث كان من الواجب أداء الأجر كاملاً، لهذا عمل المشروع على الإشارة إلى أن أداء الأجر يجب ألا يقل في جميع الحالات عن 25 % ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء.

الباب الثاني: الراحة الأسبوعية [المواد من 205 إلى 216] .

بدون مناقشة

الباب الثالث: الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام

العطل [المواد من 217 إلى 230] .

بدون مناقشة .

الباب الرابع : العطلة السنوية المؤدى عنها [المواد من 231

إلى 268] .

بدون مناقشة .

الباب الخامس : الإجازات الخاصة ببعض المناسبات ورخص

التغيب الممنوحة لأسباب شخصية [المواد من 269 إلى 278] .

الباب السادس : المراقبة [المادتين 279-280] .

القسم الرابع : حفظ صحة الإجراء وسلامتهم .

الباب الأول : أحكام عامة [المواد من 281 إلى 301] .

بدون مناقشة .

الباب الثاني : الأحكام الخاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها طناً

[المادتين 302 و303] .

بدون مناقشة ..

الباب الثالث: المصالح الطبية للشغل [المواد من 304 إلى 331].

بدون مناقشة .

الباب الرابع : مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية]

المواد من 332 إلى 335] .

بدون مناقشة .

الباب الخامس : لجان السلامة وحفظ الصحة] المواد 336 إلى

. [344

بدون مناقشة .

القسم الخامس : الأجر .

الباب الأول : تحديد الأجر وأداؤه] المواد من 345 إلى 361] .

ملخص المناقشة .

تم التساؤل عن أسباب إقحام الحد الأدنى القانوني للأجر في مشروع هذه المدونة ، وعن مبررات اكتفاء المشرع بتعريفه دون إمكانية المساهمة في تحديد مبالغه ، وعن دواعي الإبقاء على التفرقة بين الحد الأدنى في الأنشطة الفلاحية وغير الفلاحية وقد أرجع البعض ذلك إلى إهمال القطاع الأول سواء في جولات الحوار الاجتماعي أو في هذه المدونة الناتج بدوره عن ضعف قوة النقابات الفلاحية وضآلة مساهمة الفلاحة بشكل عام في الناتج الداخلي الخام، وعلى العكس من ذلك ، ذهبت تدخلات أخرى إلى التذكير بالمشاركة الفاعلة للمنظمات النقابية الفلاحية في الحوار الاجتماعي ، وتوفرها على استراتيجية خاصة للدفاع عن مصالح العاملين بهذا القطاع .

أما عن توحيد الحد الأدنى للأجر بين مختلف القطاعات ، فقد تمت الإشارة إلى أنه كان مطلباً للعديد من الهيئات النقابية التي ما فتئت أن

اقتنعت بدفوعات الحكومة القائلة بأن الأخذ بنظام حرية الأجور قد يضر بوضعية العمال ، بالإضافة إلى خصوصية العمل الفلاحي حيث يؤدي الأجر عن أيام العمل بخلاف القطاعات الصناعية التي يؤدي بناء على ساعات العمل .

تدخل آخر ، أوضح بأن نظام الحد الأدنى للأجور لا يمنع من إقرار تعويضات أخرى للعمال لمكافأتهم على إنتاجيتهم وذلك بالإضافة إلى الأجرة القارة ، أما عن القطاع الفلاحي فقد أدى تنامي الهجرة القروية إلى قلة اليد العاملة في هذا المجال مما يجعل الطلب في بعض الأحيان أكثر من العرض .

وعلاقة بنفس الموضوع وما يطرحه من صعوبات في التطبيق على أرض الواقع في القطاع الخاص ، تمت المطالبة مقابل ذلك باحترام الحد الأدنى للأجور في القطاع العام .

جواب السيد الوزير

أوضح السيد الوزير أن الحد الأدنى للأجور تحدده الحكومة بمرسوم بعد استشارة الأطراف المعنية ، ويتم ذلك بالموازاة مع تطور الحركة الاقتصادية والاجتماعية في البلاد من أجل تشجيع اليد العاملة التي تساهم في خلق الثروات ، مشيراً في هذا الصدد إلى أن العديد من الدول تأخذ بنظام حرية السوق حيث تفتح المجال واسعا أمام عقود الشغل لتحديد الأجور ، مبرزاً أيضاً صعوبة اعتماد ذلك في بلادنا التي لا تزال تواجه مشاكل تحول دون اعتماد الحد الأدنى للأجر ، وأن الحكومة

تعتبر أن تنمية القدرة الشرائية للأجراء هدفا سياسيا للدفع بالاقتصاد الوطني ، وفي هذا الإطار أسفر الحوار الاجتماعي الأخير عن رفع الحد الأدنى للأجور بنسبة 10 % .

الباب الثاني : أداء الأجور [المواد من 362 إلى 375] .

ملخص المناقشة .

تمت الإشارة إلى أنه إذا كانت القاعدة العامة تقضي بأداء المشغل للأجر لفائدة العمال ، إلا أن الميدان العملي بين وجود حالات مخالفة يؤدي فيها للأجير مقابلا المؤجر مثل العمل في الحمامات أو في بعض المقاهي .

ومن جهة أخرى ، تم الاستفسار عن دواعي الاحتفاظ بنظام الأجر على أساس " القطعة" لا سيما ما تطرحه من صعوبات في تحديد الأجر واحتساب العطلة السنوية في حالة النزاع بين المشغل والعامل ، في حين أبرزت تدخلات أخرى ، وجود هذا النظام في العديد من دول العالم بما فيها المغرب حيث يسود خاصة في المدن العتيقة [الدباغة مثلا في الصناعة التقليدية] .

جواب السيد الوزير

أشار إلى أن المقتضيات العامة لعقد الشغل لازالت منظمة بمقتضى قانون الالتزامات والعقود ولم يتم نسخها بهذا المشروع وبالتالي فإن العمل بالقطعة لازال جاري به العمل .

الباب الثالث : توزيع الحلوان ومراقبته [المواد من 376 إلى

.381]

ملخص المناقشة .

تمت المطالبة بإعطاء المزيد من الإيضاحات حول هذا النظام ، وما إذا كانت هذه المبالغ تحتسب في الأجر لأداء مستحقات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

جواب السيد الوزير

تمت الإشارة إلى أن الحلوان هو تلك المبالغ النقدية التي تمنح من الزبناء للأجراء ، ويحدث في بعض الأحيان أن تؤدي للمشغل في الفاتورة ، وفي هذه الحالة يجب تحويل مبلغها لفائدة للأجير .

الباب الرابع : ضمان أداء الأجر [المواد من 382 إلى 391].

ملخص المناقشة .

أشار السادة المستشارون في هذا الصدد إلى ما يسجله الميدان العملي من استفادة العديد من العمال من قروض المؤسسات المالية بضمانة المشغل بتصديقه على مجموعة من الوثائق المالية على أن يقع الاقتطاع من المنبع ، فتم التساؤل عن مدى وجود مراقبة حتى لا تفوق هذه القروض سقفا معنيا وكذا حمايته في الحالة التي ينهي فيها عقد الشغل ، مع استمرار مطالبته من طرف المؤسسات السابقة بأداء الأقساط المتفق عليها .

وأكد أحد المتدخلين على استقلالية الذمة المالية لكل طرف من أطراف عقد الشغل الذي يحدد حقوق والتزامات كل منهما ، والمشغل مجرد ضامن ، ثم إن اللجوء إلى مسطرة حجز " ما للمدين لدى الغير " الذي هو الأجر في هذه الحالة ، له شكلياته الخاصة وتتوفر فيه جميع الضمانات.

جواب السيد الوزير

لقد تم الحرص حماية أجر العامل بمقتضى القانون حتى لا تفوق اقتطاعات القروض المستحقة قسطا معنيا من راتب الأجير ، ولا يتمكن من سد حاجياته ومتطلبات عيش عائلته ، وهي مقتضيات جديدة غير موجودة في القانون الحالي وتأخذ بها العديد من القوانين المقارنة وقد حدد المشروع هذه النسبة في 30 % من الراتب .

وتبين من خلال الممارسة أن بعض العمال ، أمام غياب النص القانوني ، يعتمدون إلى الاستفادة من قروض متعددة قد يصل عددها إلى خمسة قروض ومن مؤسسات مختلفة ، فيتم اعتماد ترتيب خاص من أجل أداء هذه القروض ، علما بأن المعاشات التي يؤديها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا يمكن الحجز عليها بمقتضى القانون ، بالإضافة إلى أن مسطرة حجز ما لدى الغير لا تطبق تلقائيا ، وإنما تستلزم إدخال المؤسسة كطرف في الدعوى ، وخلص السيد الوزير إلى أن مقتضيات هذا الباب تهدف إلى حماية الدائنين وكذا الأجراء في الحالة التي يكونون فيها مدينين .

الباب الخامس : المقتصديات [المواد من 392 إلى 394]

ملخص المناقشة .

اختلف المتدخلون حول مدى جواز إلحاق المشغل للمقتصديات بالمعمل ، فبينما ذهب البعض إلى ضرورة حماية الأجير وحرية في صرف راتبه بعدم فرض اقتناء بضائع المصنع ، أشار البعض الآخر إلى ضرورة تشجيع هذا الصنف لكونها مبنية على العمل التعاوني ولما فيها من مزايا لكل من العامل والمشغل خاصة في الحالات التي تكون أورايش العمل بعيدة عن المدار الحضري ، وأن أغلبها تقرر تخفيضات في الأثمان بالنسبة للعمال وتخفف الأعباء عنهم ، مستندين في هذا السياق إلى أن بعض هذه المقتصديات يديرها عدد من إجراء المؤسسات التي تتواجد بها .

وعلى العكس من ذلك تبنى مستشار آخر رأيا مخالفا داعيا إلى الابتعاد عن هذا النظام لأنه بمثابة استثناء في المجال التجاري بشكل عام ، وشدد متدخلون آخرون على ضرورة تنظيم هذا الموضوع وتحديد شروط ممارسته بنصوص تطبيقية .

جواب السيد الوزير

جاء في جواب السيد الوزير أن هدف المقتصديات بشكل عام يظل تجاريا ، فهي تقوم ببيع السلع والبضائع ، من هنا فإن منع إلحاقها بمحلات العمل يراد منه تجنب القيام بأعمال تجارية داخل المقاولات ، غير أنه يستحسن إحداث مثل هذه المقتصديات في الأورايش والمؤسسات البعيدة لصالح العمال لا للاضرار بهم ، وستعمل وزارة التشغيل على

إصدار نص تنظيمي يحدد شروط ممارسة هذا النشاط ، وإعطاء الرخص في هذا المجال .

الباب السادس : تقادم الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل]

المادة 395] .

ملخص المناقشة .

تمت الإشارة في هذا الصدد إلى أن قانون الالتزامات والعقود يحدد صنفين من التقادم يخصان كل من الأجر والطرء التعسفي ، في حين عمل المشروع على توحيد أجل التقادم بالنسبة لكل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية ، وبالتالي طالب نفس المتدخل بالتنصيص على إلغاء الأجل الوارد في قانون الالتزامات والعقود من أجل تحقيق الانسجام بين مختلف فروع المنظومة القانونية المغربية .

وتساءل مستشار آخر عن أسباب عدم الإحالة على الفصل 387 من قانون الالتزامات والعقود الذي يقرر الأجل العام المعتمد في احتساب التقادم .

جواب السيد الوزير

أبرز السيد الوزير أن المدونة تهدف إلى تحقيق التوازن بين حق المقاول في المردودية وضمان الحقوق الأساسية للعمال ، وتبين من خلال الممارسة جهل أغلب العمال للقانون فيما يخص تقادم دعوى المطالبة بالأجر التي حددها الفصل 388 من قانون الالتزامات والعقود

في 365 يوما ، إذ أن أغلب هذه الدعاوى ترفع بعد مرور هذا الأجل ،
فرفعت المدة إلى سنتين رغبة في حماية الأجير وعدم ضياع أجره ، أما
في الحالة التي يبرئ فيها العامل المشغل من الأجر بالتراضي بينهما ،
ويوقع مفتش الشغل على هذا الإبراء ، فيصبح عليه الصفة النهائية
ويحول دون إمكانية رفع دعوى ضد المشغل .

الكتاب الثالث : النقابات المهنية و مندوبو الإجراء ولجنة المقاوله .

القسم الأول : النقابات المهنية [المواد من 396 إلى 429] .

ملخص المناقشة .

أشار العديد من المتدخلين إلى أن الإصلاحات التي شملت هذا
الباب لها تأثير مباشر على الاقتصاد الوطني حتى يتمكن من مواجهة
إكراهات دخول بنود اتفاقية منظمة التجارة العالمية حيز التنفيذ سنة
2010 ، وبالتالي تم التأكيد على الدور القوي للمنظمات النقابية في خدمة
الاستثمار والرفع من الإنتاجية وإقامة اقتصاد متين قادر على مسابرة
ركب الحداثة ، من هنا فقد أصبح تأهيل النقابة المغربية وتنظيم هيكلها
للدفاع عن حقوق العمال وحماية الاقتصاد الوطني مطلباً استعجالياً
وضرورة أولوية ، وأبرز بعض المتدخلين أن بوادر هذا التأهيل يمكن
لمسها من خلال تحقق التحول في المسار النقابي ، حيث تغيرت نظرة
العمال لأماكن عملهم ، فهم يعتبرون أنفسهم جزءاً " منه " ، لهذا يدركون
أن تحسين أوضاعهم يقابله الحفاظ على مؤسساتهم والدفع بها إلى الأمام ،
وتم الاستدلال في هذا السياق بالمساهمات التي قدمها العمال من أجل

تحقيق المصلحة العامة للبلاد مثل ترميم العديد من المدارس والمستشفيات.

ومن جهة أخرى ، تساءل أحد المتدخلين عن الكيفية التي سيتم بها تقدير القدرة التعاقدية للنقابة باعتباره من بين المعايير التي يعتمد عليها لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا [المادة 425] وما إذا كان هذا الشرط يعوض مستوى الاشتراكات المؤداة فعليا من طرف المنخرطين . وفي نفس الإطار دائما ، تدخل أحد السادة المستشارين ليوضح أن شرط القدرة التعاقدية للنقابة [الاتفاقيات الجماعية] هو أحد المعايير الدولية المعتمد عليها في الموضوع منها مثلا : الاستقلال الفعلي - الإشعاع الدولي - المشاركة في التحرير الوطني .

جواب السيد الوزير

أوضح أن القدرة التعاقدية تهم عدد من الاتفاقيات الجماعية التي وقعتها ، مبرزا في هذا الصدد الأهمية الكبرى الذي يكتسيها العمل النقابي ببلادنا والذي أسس لعدة تقاليد بين المركزيات النقابية في علاقاتها ببعضها البعض ، تم العمل على تكريسها في القانون للوصول إلى نقطة وسطية تضمن التوازن بين هذه النقابات وتحقق استقلالها.

القسم الثاني : مندوب الأجراء [المواد من 430 إلى 463] .

بدون مناقشة . .

القسم الثالث : لجنة المقاولات [المواد من 464 إلى 469] .

ملخص المناقشة .

ركز بعض المتدخلين في هذا الصدد على التأويل التعسفي لظهير 29 أكتوبر 1962 ، بشأن تمثيل العمال داخل المؤسسات الذي وضع في إطار ظرفية خاصة ، والتي أدت إلى تعطيل مؤسسة الممثل النقابي داخل المقاولات المغربية وهو الشيء الذي انعكس سلبا على التوقيع على الاتفاقيات الجماعية ببلادنا حيث يبلغ عددها منذ الاستقلال 43 اتفاقية جماعية ، وهو رقم ليس في مستوى التقدم الحقوقي الذي عرفه المغرب على جميع المستويات في إطار دولة الحق والقانون .

إن تحدي تطوير المقابلة المغربية بتشارك مع النقابة الوطنية يقتضي إيجاد الميكانيزمات الفعالة للتمثيل الديمقراطي داخلها والتأطير الحقيقي للعمال لحماية هذا الحقل من التوجيه النقابي غير المنظم وذلك للمساهمة في حل النزاعات الجماعية وإعادة هيكلة المقابلة المغربية عبر المفاوضة لتسوية كل الخلافات .

الكتاب الرابع : الوساطة في الاستخدام وتشغيل الإجراء .

الباب الأول : الوساطة في الاستخدام [المواد من 470 إلى 486]

ملخص المناقشة .

تمت المطالبة بتحقيق مطابقة المقترضات المتعلقة بالوكالات الفنية [المواد من 484 إلى 486] مع القانون المتعلق بالفنان .

الباب الثاني : الأحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت]

المواد من 487 إلى 493]

بدون مناقشة .

الباب الثالث : تشغيل الأجراء [المواد 494 إلى 498].

بدون مناقشة .

الباب الرابع : تشغيل الإجراء المغاربة بالخارج [المواد من

499 إلى 502].

بدون مناقشة.

الباب الخامس : تشغيل الإجراء الأجانب [المواد من 503 إلى

506].

بدون مناقشة .

الباب السادس : مقتضيات عامة [المادتان 507 و508].

بدون مناقشة .

الباب السابع : المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل والمجالس

الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل [المواد 509 إلى 512].

بدون مناقشة .

الباب الثامن : سن التقاعد [المواد من 513 إلى 516]

بدون مناقشة .

الكتاب الخامس : أجهزة المراقبة [المواد من 517 إلى 535].

ملخص المناقشة .

أبرز العديد من المتدخلين أن مؤسسة مفتش الشغل من الآليات الأساسية الكبرى في تدبير العلاقات المهنية ، وقد بينت التجربة ضرورة الارتقاء بهذه المؤسسة إلى مستوى الضابطة القضائية، وذلك في إطار صيغة تأخذ بعين الاعتبار متطلبات وتحديات المستقبل ، فهذا

الجهاز هو أداة من أدوات التنمية الاقتصادية والاجتماعية عندما يمارس عمله في الظروف المناسبة لما تضمنه تدخلاته من حماية المقاولات المهيكلة من المنافسة غير المشروعة للمعامل السرية والأنشطة غير المنظمة .

لذلك ، وانطلاقا مما سبق فقد شدد السادة المستشارون على ضرورة المعالجة السريعة للأوضاع المادية والمعنوية لموظفي مفتشية الشغل ، وإصدار النظام الأساسي الخاص بهذه الفئة ، ووضع وسائل العمل رهن إشارتها لا سيما ما يتعلق بالنقل وتعميم استعمال المعلومات، ناهيك عن تزويدها بالآليات القانونية الفعالة للقيام بالدور الوقائي لفض النزاعات الاجتماعية في بدايتها أو في الجانب الجزري عند التثبت من المخالفات واقترح في هذا المقام التركيز على الدور الوقائي لهذه الفئة عبر المذكرات التي تصدرها الوزارة ، وإعداد نماذج المحاضر بغية توحيد عملها على الصعيد الوطني .

هذا ، وقد تم ربط الموضوع بضرورة الرجوع إلى تجربة المحاكم الاجتماعية المتخصصة والاستعانة بتجربة المختصين في إطار هذا القضاء لحل الخلافات المعروضة عليها .

أحد السادة المستشارين ، ركز على ضرورة بذل مجهود أكثر في مجال لا تركز إدارة التشغيل في إطار سياسة القرب واقتراح الحلول على الصعيد المحلي .

وقد تبين من خلال استقراء مقتضيات المادة 519 من المشروع مدى أهمية الاختصاصات المخولة للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل إن

طبقت بالشكل السليم ، كما أن المسطرة المتبعة في ضبط المخالفات تستدعي تدقيق الجهات الموجهة إليها ، من هنا اقترح أحد المتدخلين أن توجه المحاضر التي يحررها الأعوان السالفو الذكر طبقا لمقتضيات الفقرة الأخيرة من المادة 526 ، إلى "النيابة العامة " بدل " المحكمة المختصة " الواردة في المشروع ، والتي قد تفتح المجال للاختلاف عند تطبيق هذه المقتضيات .

جواب السيد الوزير

أكد السيد الوزير على أن خروج هذا القانون إلى حيز الوجود يقتضي أن تصاحبه العديد من الإجراءات والحملات التحسيسية وكذا رصد جميع الإمكانيات المادية والمعنوية لذلك .

وحيث أن جهاز مفتشية الشغل يقع عليه عبء كبير في تطبيق هذا التشريع الجديد ، فإن مراجعة الأوضاع الحالية التي يمارس فيها عمله تصطدم بالعديد من العقبات ، وهو ما يستوجب إعادة النظر في وضعية موظفيه والإمكانيات المرصودة له ، وإن الوزارة تتبع هذا الملف حيث أن النظام الأساسي الخاص بهذه الفئة وصل إلى مرحلة المصادقة عليه من طرف وزارة المالية .

كما أن من أهداف الوزارة أيضا إعطاء الأولوية لإعادة تكوينهم في ظل التحديات العالمية المفروضة على المقاولات المغربية ، والتي يجب أن تتأقلم مع الضوابط التي تحددها ، وفي هذا السياق فالمسؤولية الملقاة

على عاتق مفتشي الشغل كبيرة وهي ذات طابع تحسيبي ووقائي
أكثر منه زجري .

ومن الإجراءات التي يجب أن تواكب هذا القانون ، الرفع من
مستوى المركزيات النقابية المغربية وذلك بدعمها وتوفير لها جميع
الإمكانيات من أجل الاضطلاع بتكوين المنخرطين في إطارها وتنظيم
الندوات التحسيسية بمشاركة جميع الأطراف [الإدارة ، و العمال وأرباب
العمل] حول المواضيع ذات الأهمية مثل التنافسية الدولية والمقولة
المواطنة ، والخصوصيات المغربية .

وقد انتهز السيد الوزير هذه الفرصة للتأكيد على ضرورة إعادة
النظر في ميزانية الوزارة لتحقيق الرهانات ، والنهوض بالمهام المنوطة
بها ، في مجالي التنمية الاجتماعية والعمل التضامني .

وجوابا على السؤال المتعلق بتمثيل الوزارة على الصعيد الجهوي،
أشار السيد الوزير إلى أن التوجه الحكومي السائد حاليا هو تعيين
مندوبين للوزارات ذات الانشغالات الأساسية ، والرفع من مستوى
القائمين عليها في نفس رتبة رئيس قسم أو مدير بالإدارة المركزية .

الكتاب السادس : تسوية نزاعات الشغل الجماعي .

الباب الأول : مقتضيات عامة [المادتين 536 و 537] .

بدون مناقشة .

الباب الثاني : التصالح [المواد من 538 إلى 553] .

الباب الثالث : التحكيم [المواد 554 إلى 567] .

ملخص المناقشة .

لاحظ بعض المتدخلين أن المقتضيات الخاصة بالتحكيم تنظمها أيضا قوانين أخرى مثل قانون المسطرة المدنية ومدونة التجارة ... والغرض منها هو فض النزاعات الممكن حدوثها بين أطراف العلاقة التعاقدية .

وقد تم التساؤل عما إذا كانت الوزارة بصدد تحضير نص تنظيمي في هذا الصدد يحدد شروط ممارسة هذه المهمة ، واقتراح اقتباس بعض مقتضيات القانون المتعلق بالخبراء القضائيين مجانية المهام ، وكيفية تعيين المحكمين واستحقاقهم للأتعاب عن المهام التي يقومون بها.

وتمت الإشارة أيضا إلى أن المسطرة المتبعة لتحقيق الصلح طويلة جدا وتقتضي اللجوء إلى عدة هيئات في إطار ما يمكن أن يطلق عليه المرحلة الإدارية ، وذلك قبل اللجوء إلى الطعن أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى ، وهو ما دعا السادة المستشارين إلى التساؤل عن أسباب تعيين هذه الجهة القضائية بالذات المتمركزة بالعاصمة هو ما سيزيد من أعباء التنقل بالنسبة للمتقاضين .

هذا بالإضافة إلى أن المقتضيات التي همت هذا الباب أغفلت الإشارة إلى إجبارية المؤازرة بالمحامي وما يعنيه تدخل هذا الأخير من حسن تطبيق القانون وبالتالي المساهمة في تسريع المسطرة ، فتم اقتراح مراجعة الفقرة الثانية من المادة 564 التي تنص على تقديم الطعون القضائية بمقال أو عريضة، أما الرسائل فهي الوسيلة العادية لمخاطبة الإدارة لا القضاء.

ومن جهة أخرى ، فإن المادة 565 من المشروع التي تنطرق لتبليغ قرار الغرفة التحكيمية لم تعمل على تحديد وسائل هذا التبليغ ،

وهو ما قد يؤدي إلى الاقتصار على الرسالة المضمونة مع الإشعار بالتوصل الواردة في المادة 564 ، وما تطرحه هذه الوسيلة من صعوبات في الميدان العملي، لهذا اقترح صاحب التدخل الإحالة في هذا الصدد على الفصول 36-37 و38 من قانون المسطرة المدنية .

جواب السيد الوزير

أوضح السيد الوزير أن مقتضيات هذا الكتاب تكتسي أهمية كبرى في تسوية نزاعات الشغل لكونه يمس التوازنات في المقابلة ، مشيراً إلى كثرة النزاعات الفردية والجماعية في السنوات الأخيرة حيث بلغت ما يقرب 50 ألف نزاع فردي في السنة و1300 نزاع جماعي أفضت إلى 460 إضراب ، وهو ما ترتب عنه ضياع مصدر عيش العديد من العائلات ، وأكد على ضرورة البحث عن حلول مؤسسية لوضع حد لهذه النزاعات باعتماد العديد من التدابير الوقائية ، وقد حظي جهاز مفتشية الشغل بدور طلائعي في هذا الإطار بمقتضى نصوص المدونة، علماً بأنه لم يتم إعمال مقتضيات ظهير 1957 الخاص بالنقابات المهنية الذي يعطيها الحق في رفع الدعاوى الخاصة بالنزاعات الجماعية لاسيما بعد صدور ظهير 1974 الذي خول للمحاكم النظر في النزاعات الفردية وبالتالي إقصاء المنظمات المهنية .

هذا ، ولقد تمخض عن المسطرة المنبثقة عن اتفاق غشت 1996 نتائج جد مشجعة تجلت في توصل اللجن المحدثة على صعيد العملات والأقاليم إلى فض ما يفوق 300 نزاع جماعي قبل اندلاعها 70% منها

عبر مفتشية الشغل , بينما فصلت اللجنة الوطنية فيما يفوق 50 نزاعا
جماعيا , لهذا فقد اقترح المشروع الأخذ بهذه اللجن بناء على اتفاق كل
من المشغلين والإدارة والمنظمات المهنية , مع العمل على تزويدها
بالوسائل والآليات الكفيلة بحل هذه النزاعات .

أما فيما يخص المسطرة , فهي يسيرة بالمقارنة مع قوانين الشغل
بدول أخرى , مثل الولايات المتحدة الأمريكية التي تتطلب إجراءاتها في
بعض الأحيان صرف ما يقرب مليون دولار , ومن المنتظر أن تنكسر
هذه التجربة في الميدان وتتمخض عنها تراكمات إيجابية في المستقبل
ستدفع بمسطرة التصالح بين أطراف علاقة الشغل .

ومن جهة أخرى , فقد ترك التحكيم اختياريا بيد الأطراف , ولا
يطعن فيه إلا إذا قرر ذلك أحد المعنيين بالأمر , كما تم تعيين الغرفة
الاجتماعية بالمجلس الأعلى لكون الأمر يتعلق بالمركزيات النقابية
ولتفادي الدفوع بعدم الاختصاصات عند عرضه على محاكم أخرى.
لهذا نجد المشروع جعل من بين أسبابها الشطط في استعمال
السلطة.

الباب الرابع : تنفيذ اتفاقات التصالح والقرارات التحكيمية]

المادة 568.]

بدون مناقشة .

الباب الخامس : أحكام مختلفة] المواد من 569 إلى 572 .]

بدون مناقشة .

الكتاب السابع : مقتضيات ختامية] المواد من 573 إلى 576]

ملخص المناقشة .

أشار بعض المتدخلين إلى أن مقتضيات المادة 574 القاضية بسريان النصوص التطبيقية التي يلغىها هذا الكتاب ، تتعارض مع القاعدة التي تنص على أن نسخ الأصل لا يسمح بالعمل بالفرع، وما قد يترتب عن هذا الوضع من فوضى بالمحاكم ، ولوحظ أن مدة ستة أشهر الموالية لنشر القانون بالجريدة الرسمية مدة كافية لتحضير النصوص التطبيقية لهذا القانون .

وذهب اتجاه آخر إلى أن الأمر اقتضته ضرورة الاحتكام إلى القانون الذي تمثله هذه المراسيم التطبيقية حتى لا يسجل الفراغ في هذا الإطار ، مقترحين تدقيق تاريخ انتهاء سريان المراسيم السالفة الذكر وذلك بإضافة عبارة " إلى حين صدور المراسيم التطبيقية" .

وتساءل متدخل آخر عن سبب الأخذ بعبارة " سريان مفعول القانون " ، منبها إلى أن الصياغة القانونية السليمة يعبر عنها " بتنفيذ القانون " أو " بدخول القانون حيز التنفيذ " .

جواب السيد الوزير

أشار السيد الوزير إلى أن تطبيق هذه المادة [574] مرهون بتوافر شرطين أساسيين هما:

أولاً: سريان المراسيم التطبيقية الخاصة ببعض القوانين بصفة مؤقتة بعد صدور القانون ، بغية التمكن من إعداد المراسيم الجديدة بتشاور مع الهيئات النقابية ، والتي ستنسخ المراسيم الحالية .

ثانياً: عدم تعارض هذه المراسيم مع هذا القانون .

مشاريع التعديلات التي أعدتها اللجنة
التقنية متضمنة في المناقشة العامة

المادة 4

يحدد قانون خاص شروط التشغيل والعمل المتعلقة بختم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت .

يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والأجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف .

يعتبر ، في مثلول الفقرة الأولى أعلاه ، مشغلا في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف ، كل شخص طبيعي يزاول حرفة يدوية بمساعدة زوجته وأصوله وقروعه ، وبمجموعة خمسة مساعدين على الأكثر ، ويتعاطى حرقته إياها بمنزله أو في مكان يشغل به ، وذلك قصد صنع المتوججات التقليدية التي يبيئها الاتجار فيها .

يستثنى من نطاق تطبيق هذا القانون ، بمقتضى نص تنظيمي ، ويقتض بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء الأكثر تمثيلا ، فئات مهنية من المشغلين .

تراضى في تحديد الفئات المشغل إليها أعلاه الشروط التالية :

- أن يكون المشغل المعنى شخصا طبيعيا؛
- ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم ثلاثة أشخاص ؛
- ألا يتجاوز الشغل السنوي للمشغل المعنى ثلاث مرات الحصص المعتبرة من الفسحة على الشغل .

المادة 3

يخضع فئات الأجراء التي ذكرها ، خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها ، والتي لا يمكن باي حال من الأحوال ، أن تقل عما نص عليه مدونة الشغل من ضمانات :

1. أجراء المقاولات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية ؛
2. البحارة ؛
3. أجراء المقاولات المنجمية ؛
4. الصحفيون المهنيون ؛
5. أجراء الصناعة السينمائية ؛
6. البرابون في البنايات المعدة للسكنى .

تخضع الفئات المذكورة أعلاه ، لأحكام هذا القانون ، في كل ما لم يرد النص عليه في الأنظمة الأساسية المطبقة عليها .

يخضع أيضا لأحكام هذا القانون ، الأجراء المشغلون في المقاولات المنصوص عليها في هذه المادة ، و الذين لا تسري بشأنهم أنظمة الأساسية . كما يخضع لأحكام هذا القانون أجراء القطاع العام الذين لا يسري عليهم أي قانون .

المادة 12

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة و أعلاه بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

عند مخالفة الأجير لأحكام الفقرة الأولى من المادة و أعلاه، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 7 أيام.

وفي حالة تكراره لنفس المخالفة خلال السنة، يتم فصله نهائياً عن المشغل.

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 10 أعلاه بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بجس تراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

المادة 14

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة كما يلي :

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم ؛
- شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين ؛
- خمسة عشر يوماً بالنسبة للعامل .

يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة .

لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة، المدد التالية :

- يوماً واحداً عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر ؛
- شهراً واحداً بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر .

يمكن اللص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية ، أو النظام الداخلي على مدد أقل من المدد المذكورة أعلاه.

المادة 9

يمنع كل من بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة الفعلية داخل المقاولة وفي القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل من بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتسبين للمقاولة.

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الثقافي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه حرمان أو تحريف مجاً تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التوظيف أو تغطية مهنة، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يرتف عن ذلك بصفة خاصة ما يلي :

- 1) حق المرأة في إبرام عقد الشغل ؛
- 2) منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط الثقافي للأجراء ؛
- 3) حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

المادة 10 مكر

يحق للأجراء الاستفادة من برامج مص الأمية ومن تكوين مستمر.

تحدد بنفس تطبيقي شروط وكيفية الاستفادة من هذا التكوين.

المادة 19:

إذا ضار تغيير على الرضعية القترية للمشغل، أو على الطبيعة القترية للمقولة، وعلى الأخص بسبب الإرت، أو البيع، أو الإماج، أو الخوصصة، فإن جميع العقود التي كتبت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد، الذي يظف المشغل السابق في الاتزمات الواجبة للأجراء، وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجر، والتعويضات عن الفصل من المشغل، والعتلة المردى عنها.

يحفظ الأجر المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة والتي يتم نكته في إطار الحركة الداخلية داخل المؤسسة أو المقولة أو مجموعة المقولات كالتشريكات القابضة، بنفس الحقوق والمكاسب التائبة عن عقد شتته و ذلك بغض النظر عن المصلحة أو الفرح أو المؤسسة التي يتم تعيينه بها، وعن المهام المسندة إليه ما لم يتفق الطرفان على مزايا أكثر فائدة للأجر.

المادة 21:

يمتثل الأجر لأوامر المشغل، في نطاق المتخصصات القترية أو التنظيمية، أو عقد المشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي. يمتثل الأجير أيضا للتصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة.

المادة 16:

يردم عقد الشغل لمدة غير محددة، أو لمدة محددة، أو الإحتل شغل معين.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة، في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة.

وتحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي:

- إحتل أجير محل أغير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأجير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
- إرتداد نشاط المقولة بكتفية مؤقتة؛
- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات التي تحدد بموجب نص تنظيمي أو اتفاقية شغل جماعية.

المادة 17:

يمكن في القطاعات غير الفلاحية، عند فتح مقولة لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقولة أو إطلاق منتج جديد لأول مرة، إبرام عقد الشغل المحدد المدة، لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة.

غير أن العقد المبرم لمدة أقصاها سنة يصبح، في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله، عقدا غير محدد المدة.

وفي القطاع الفلاحي يمكن إبرام عقد الشغل المحدد المدة لمدة سنة أشهر قابلة للتجديد، على أن لا تتجاوز مدة العقود المبرمة سنتين، ويصبح العقد بعد ذلك غير محدد المدة.

المادة 24

يجب على المشغل ، بصفة عامة ، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم ، وكرامتهم ، لدى قيامهم بالأعمال التي يجرؤونها تحت إمرته، وأن يسهل على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة ، و على استقبال الأرب العاملة داخل المقولة .

يجب عليه أيضا إبلاغ الأجراء كتابة ، لدى تشغيلهم ، على المعلومات المتعلقة بالمواضع التالية ، وعلى كل تغيير يطرأ عليها:

- اتفاقية العمل الجماعية ومضمونها عند وجودها ؛
- النظام الداخلي ؛
- مزايا العمل ؛
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
- المعلومات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات ؛
- تواريخ أداء الأجر، ومواعيده ، وكان أدائه ؛
- رقم التسجيل بالمستوفى الوطني الضمان الاجتماعي؛
- الهيئة الزمنية وحد حركات العمل و الأمراض المهنية.

المادة 32

يتوقف عقد العمل مؤقتا أثناء :

1. فترة الخدمة العسكرية الإجبارية؛
2. غياب الأجير لمرض، أو إصابته، يشتهما طبيب إثباتا قانونيا؛
3. فترة ما قبل وضع الحامل حملها، وما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و166 أدناه؛
4. فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني؛
5. فترات غياب الأجير المنصوص عليها في المراء 274 ، 275 و 277 أدناه ؛
6. مدة الإضراب؛
7. الإغلاق القانوني للمقولة بصفة مؤقتة .

غير أن عقد العمل المحدد المدة، ينتهي بحلول الأجل المحدد له بصرف النظر عن الأحكام الواردة أعلاه .

المادة 22

يجب على الأجير، المحافظة على الأشياء والرسائل المملوكة إليه للقيام بالمشغل ، مع ردها بعد انتهاء المشغل الذي كلف به .

يسأل الأجير عن صياح الأشياء، والرسائل المملوكة للآخر، أو تلفها، إذا تبين للتفحصي بما له من سلطة تفهوية، أن الصياح أو التلف نتجتان عن خطأ الأجير، كما لا يتبع الصياح أو التلف عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير المشغل المعدة له ، أو خارج أوقات المشغل .

لا يسأل الأجير، إذا كان التلف أو الصياح ناتجين عن حادثة فنيته، أو قوة قاهرة.

ينبغي على الأجير، عند تغيير محل إقامته، أن يطلع المشغل على عنوانه الجديد إما بيدا بيد أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإيصال بالتوصل .

المادة 23

يجب على المشغل أن يسلم الأجير بطاقة شغل.

يجب أن تتضمن بطاقة المشغل البيانات التي تحدد بعض تطبيقاتي .
يجب تجديد بطاقة المشغل ، كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر .

المادة 39

تعتر بعقوبة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير :

- ارتكاب جحشة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية.
- إلقاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة ؛
- ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل :
- السرقة؛
- خيانة الأمانة؛
- المسك الطفي ؛
- تعاطي مادة مخدرة ؛
- الاعتداء بالضرب ؛
- السب الفادح ؛
- رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛
- التعيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أصفاد يوم خلال الإلتقي عشر شهرا ؛
- إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح ؛
- ارتكاب خطأ نتجت عنه خسارة مالية جسيمة للمشغل ؛
- عدم مراعاة التعليمات اللزام لتطبيق السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة؛ ترتبت عليها خسارة جسيمة ؛
- التعريض على الفساد؛
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والإعتداء البدني الموجه ضد أجير أو المشغل أو من يترب عنه لرقابة سنن المقرونة .
- يؤثر مقتضى الشغل في ذمة الحالة الأخرى؛ بسمية تركه سنن سريرت - يخرب بعض يفسد .

3

المادة 36

لا تعد الأمور التالية من السررات الموقولة لإختنا العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل :

- 1 - الإلتزام التقابي أو ممارسة مهمة المشغل التقابي ؛
- 2- المساهمة في أنشطة تقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشسغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي ؛
- 3- طلب الترشيح لممارسة مهمة متتوب الأجراء ؛ أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا ؛
- 4- تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون ؛
- 5- العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي ؛
- 6- الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق المشغل بنفسه داخل المقارولة.

المادة 52

يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة ، تعويضاً عند فصله ،
يعد خصمته ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقابلة ، بصرف النظر عن
الطريقة التي يتقاضى بها أجره ، وعن دورية أدائه .

المادة 53

يحال مبلغ التعويض عن انفصال ، عن كل سنة ، أو جزء من السنة من
الشغل الفعلي ، ما يلي :

- 96 ساعة من الأجرة ، فيما يخص الجنس سنوات الأولى من الإقضية ؛
 - 144 ساعة من الأجرة ، فيما يخص فترة الإقضية المتراوحة بين السنة
السلامة والمعلقة ؛
 - 192 ساعة من الأجرة ، فيما يخص مدة الإقضية المتراوحة بين السنة
الحادي صغيرة والخامسة عشرة ؛
 - 240 ساعة من الأجرة ، فيما يخص مدة الإقضية التي تفوق السنة الخامسة
صغرة .
- يمكن النص في عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية ، أو النظام الداخلي
على مقتضيات أكثر فائدة للأجير .
- ويحق للأجير أن يستفيد أيضاً ، وفق القوانين الجاري بها العمل من
التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجياية أو هيكلية .

المادة 40

يعد ، من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل

أو رئيس المقابلة أو المؤسسة ، ما يلي :

- السب القساح ؛
- استعمال أي نوع من أنواع العنف و الاعتداء الموجه ضد الأجير ؛
- التحرش الجنسي ؛
- 7- التحريض على الفساد .

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة

في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها ، بمثابة فصل تعسفي .

المادة 41

يحق للطرف المتجسس ، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفياً ،
مطالبته بالتعويض عن الضرر .

لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدماً عن حقهما المحتمل في المطالبة
بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفياً أم لا .

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفياً للجزء ، إلى
مسطرة الصلح التمهيدي المتضمن عليه في الفقرة 4 من المادة 519 إنهاء من
إجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض .

في حالة الحصول على تعويض ، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من
طرف الأجير والممثل أو من ثبوت عنه ، ويكون مصافقاً على صحة إضلاله
من طرف الجهة المختصة ، ويوقعه بالمعطف المون الكافي بتفتيش الشغل .

يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائياً وغير
قابل للطعن أمام المحاكم .

في حالة تخر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي ، يحق للأجير رفع
دعوى أمام المحكمة المختصة ، التي لها أن تحكم ، في حالة ثبوت فصل الأجير
تسفيماً ، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد
مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على
أن لا يتعدى سقف 36 شهراً .

المادة 63

يسلم مقرر التعويضات التأجيلية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر بيايب مقابل .
ووصل ، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور .
يتبع على صائق المشغل صبه إثبات وجود مبرر مقبول للفصل ، كما يقع عليه صبه الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله .

المادة 64

توجه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش المشغل .
يجب أن يتضمن مقرر فصل الأجير الأسباب المبررة لاتخاذها، وتاريخ الاستماع إليه، مرافقا بالمحضر المشغل إليه في المادة 62 أعلاه.
لا يمكن للمحكمة أن تنظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وطروقه .

المادة 58

يرفع نسبة 100% التعويض المستحق لمنسوب الأجراء والمشغل النقابي بالمقارنة عند وجوده ، الذين يحصلون من شغلهم خلال مدة التفاوض، وفق المقاعد المنصوص عنها في المادة 53 أعلاه.

المادة 59

يستفيد الأجير عند فصله تسميما من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و 51 أعلاه .
كما يستفيد من التعويض عن فقدان المشغل .

المادة 62

يجب ، قبل فصل الأجير ، أن تنتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من يترتب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقارنة الذي يختاره الأجير بنفسه ، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.
يجوز محضر في الموضوع من قبل إدارة المقارنة، يوقعه الطرفان ، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إنجام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش المشغل .

المادة 67

يتوقف فصل الأجراء العاملين في المقاولات المشغل أيضا في المادة 66 أعلاه ، كلا أو بعضا ، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يمثليها ، أو لأسباب اقتصادية، على أن يجب أن يسلطه عامل المعاملة أو الإقليم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

يكون طلب الإذن مرافقا لجميع الإثباتات الضرورية وبمحصن المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء المنصوص عليه في المادة 66 أعلاه .

في حالة الفصل لأسباب اقتصادية ، يكون الطلب مرافقا ، علوة على الوثائق المذكورة أعلاه، بالإثباتات التالية :

- تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل ؛

- بيان حول الرضوخ الاقتصادية والمالية للمقولة ؛

- تقرير يضمه جدير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات .

يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف، داخل أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل المعاملة أو الإقليم لتراستها والبت فيها في أجل المحدد أعلاه.

يجب أن يكون قرار عامل المعاملة أو الإقليم مطلا ومبينا على الخلاصات والتعليقات التي توصلت إليها اللجنة المتكونة.

المادة 66

يجب على المشغل في المقاولات التجارية، أو الصناعية ، أو في الإمتدادات القلاحية أو الغابوية وترباعيا، أو في مقاولات الصناعة التقليدية الذي يشغل اصحابها عشرة أجراء أو أكثر ، والذي يعترم فصل الأجراء، كلا أو بعضا ، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يمثليها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ تلك المنهوي الأجراء والممثلين التكالبيين بالمقولة عك وجودهم قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل، وأن يوزدهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع، بما فيها أسباب الفصل، وعدد وفئات الأجراء المعنيين، والفترة التي يعترم فيها الشروع في الفصل.

ووجب عليه أيضا استشارتهم، والتفاوض معهم من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل، أو تتفاد من آثاره السلبية، بما فيها إمكانية إعادة الإندماج في مناصب شغل أخرى.

تحل لجنة المقولة محل مندوبي الأجراء في المقاولات التي يزيد عدد الأجراء بها عن خمسين أجورا .

تحرر إدارة المقولة محضرا يتكون فيه نتائج المشاورات والمفاوضات المذكورة بوقعه الطرفين، وتسلم نسخة منه للمندوبي الأجراء ، وتوجه نسخة أخرى إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل .

المادة 78

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عمالي :

- عدم احترام القواعد المتعلقة بالإخطار المنصوص عليها في المادتين 43 و 51 ؛
 - الإلتحاق عن منح رخص التقيب المنصوص عليها في المادة 48، أو السماح بإجها تقيب تلقى عن المهل المنصوص عليها في المادة المتكورة 5 ؛
 - عدم أداء التسمويض عن الفصل من الشغل المنصوص عليه في المادة 52 ؛
 - عدم تقدير مبلغ التعويض عن الفصل وفق أحكام المادة 53 ؛
 - عدم تطبيق الزيادة في التعويض عن الفصل المستحق لتفوي الأجراء والمثل التلقائي بالمقارنة ، المنصوص عليه في المادة 58 ؛
 - عدم وضع شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 72 رهن إشارة الأجير ، أو عدم تضمينها بينا من البيانات المنصوص عليها في المادة المتكورة ، أو عدم تسليمها داخل الأجل المحدد في نفس المادة ؛
- يكرر تطبيق الغرامة بحسب عدد الأجراء الذين لم تراجع في حقهم أحكام المواد الأتية الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.
- يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها بين 2000 و 5000 درهم عن عدم التقيد بألوية الإعلاء إلى الشغل المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة 71 ؛
 - يعاقب بغرامة من 67:66 و 69 .

المادة 70

يستفيد الأجراء عند فصلهم في حالة حصول الشغل على الأذن أو عدمه طبقا للمواد 66 و 67 و 69 أعلاه من التعويض عن أجل الإخطار ، وعن الفصل ، المنصوص عليها على التوالي في المادتين 51 و 52 أعلاه .

أما في حالة الفصل طبقا لنفس المواد ، و دون الحصول على الأذن المتكورة ، فإن الأجراء المفصولين لا يستفيدون من التعويض عن الضرر المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه إلا بناء على حكم قضائي ما لم يتم إرجاعهم إلى شغلهم مع احتفاظهم بحقوقهم .

يوزن للشغل والأجراء اللجوء إلى الصلح التمهدي طبقا للمادة 41 أعلاه أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع .

المادة 76

لا يحت بالتوصل الذي وقع التراجع عنه بصفة قانونية أو الذي لا يمكن أن يسري عليه أجل السقوط إلا باعتباره مجرد توصيل بالمبالغ المبنية فيه .

يعتبر الإجراء أو الصلح ، طبقا لفصل 1098 من قانون الانتزاعات والقرود مجرد وثيقة بالمبالغ المبنية فيها .

تفني التعويضات التي يقاضاها الأجير عن الفصل بمجرد صلح أو حكم قضائي ، من الضريبة عن الدخل وواجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورسوم التسجيل .

المادة 95

- تجري المفوضية الجماعية بصورة مباشرة على المستويات التالية:
- مستوى القارية: بين المشغل وبين قطاعات الأجراء تمثيلا بالمقرية ؛
 - مستوى القطاع: بين المشغل أو المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا بالقطاع ؛
 - المستوى الوطني: بين المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني .
- يمكن لكل طرف أن يستعين أثناء المفاوضات بين يده من المستشارين.

المادة 96

- تجري المفوضية الجماعية على مستوى القارية والقطاع مرة كل سنة.
- يمكن التتبع في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء هذه المفاوضات.
- تجري مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك مفوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للتداول في مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهم عالم المشغل .

المادة 86

- " عقد القارية من الباطن"، هو عقد مكتوب يكلف بمقتضاه مقبول أصلي، مقولا من الباطن بأن يقوم به مشغل من الأفعال، أو أن ينجز به خدمة من الخدمات.
- يتم اللجوء إلى عقد القارية من الباطن كلما كان ذلك في صالح القارية الأصلية، و لم يكن محلا بحقوق أرائها .

المادة 92

- " المفوضية الجماعية " هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف :
- تحديد وتحسين ظروف المشغل والتشغيل ؛
 - تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء ؛
 - تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى.

المادة 105

تتضمن اتفاقية العمل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات العمل

و لاسيما :

- 1- عناصر الأجر المطبق على كل فئة من الفئات المهنية وهي :
 - أ- المعاملات التفاضلية المتعلقة بمختلف مستويات الموهلات المهنية ، وتبقى هذه المعاملات على أساس الحد الأدنى لأجر الأجير الذي لا يتفرق على موهلات ،
 - ب- تحديد الحد الأدنى لأجر باقي فئات الأجراء، حسب مؤهلاتهم المهنية .
 - ج- كيفية تطبيق الحد الأدنى الذي يعتبر أن المساواة في قيمة العمل تقتضي المساواة في الأجر ، وذلك فيما يخص الإجراءات المتبعة لتسمية الصعوبات التي قد تنشأ في هذا الشأن .
- 2 - العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد مستويات الموهلات المهنية، وخاصة منها البيانات المتعلقة بالتهانات المهنية ، أو بغيرها من التهادات ؛
- 3 - شروط وأنماط تشغيل الأجراء وقصلمهم ، على ألا تتطوي الأحكام المقررة في هذا الشأن ، على ما يمس حرية الأجير ، في اختيار التفتاة التي يرغب في الإلتحاق إليها؛
- 4- الأحكام المتعلقة بإجراءات مراجعة اتفاقية العمل الجماعية، وتحليلها، وإعلانها كلاً أو بعضاً ؛
- 5- الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين التسمية بتراضات العمل القريبة والجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية؛
- 6 - تنظيم تكوين مستمر لفئة الأجراء ، يهدف إلى تحقيق ترقيةهم الاجتماعية و المهنية ، و إلى تحسين معارفهم العامة والمهنية، و ملائمتها مع التطورات التكنولوجية ؛
- 7- التوعيات ؛
- 8- العناية الاجتماعية ؛
- 9- الصحة والسلامة المهنية ؛
- 10- ظروف وشروط العمل ؛
- 11- التسهيلات التقايبية ؛
- 12- الشؤون الاجتماعية .

المادة 104

" اتفاقية العمل الجماعية " هي عقد جماعي ينظم علاقات العمل، ويتم

بين ممثي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو اتحاداتياً ، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصلة شخصية، أو ممثي منظمة مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى.

يجب ، تحت طائلة البطلان ، أن تكون اتفاقية العمل الجماعية مكتوبة .

المادة 147

يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة سنة بإداء ألعاب حفرة، أو القيام بحركات بهلوانية، أو الترابية، أو أن يعيد إليهم تشغيل بشكل حضرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أختافهم.
يمنع أيضا على أي شخص، إذا كان يحتجرف مهية بهوان، أو العنان، أو عرض جوارح، أو مدير سيرك أو ملهى متقل، أن يشغل في عروضه أحداثا دون السادسة عشرة.

المادة 151

يعاقب برامة من 25.000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة:143.
وفي حالة الموند، تخضع الغرامة والحكم بجس اتراوح ملته بين 6 أيام و3 أشهر أو يلحق هاتين العقوبتين.

المادة 152

تفتتح الأجرة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة منتها أربعة عشر أسبوعا، ما لم تكن هناك مقتضيات أفي في صدق الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي .

المادة 153

لا يمكن تشغيل الأجيرات التوافن أثناء فترة الأسابيع السبعة المفضلة التي تلي الوضع.

يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجرة أثناء الفترة الأخيرة للعمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة .

المادة 138

يجب على كل مشغل، يشغل اعتباريا ما لا يقل عن عشرة اجراء. أن يضع خلال الستين المراتبين لفتح المقارلة أو المؤسسة، نظاما داخليا، يحد بإطلاع مشغوبى الاجراء والمشتين التقابيين بالمقارلة عند وجودهم، عليه، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل المراقبة عليه.

يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، اشكليات الاستشارة والمراقبة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 141

يجب على المشغل أو من يترتب عنه أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، والساعات التي يستغل فيها كل اجير على حدة، بطلب منه، إما بوفرة أو رقة ملذوب الاجراء أو الممثل التقابلي بالمقارلة عند وجوده، على ألا تقل أيام الاستقبال عن يوم واحد في كل شهر.

المادة 143

لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقارلات، أو لدى المشغلين، قبل بزوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة.

المادة 159

لا يمكن للممثل إنهاء عقد شغل الأجرة ، التي ثبت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء العمل ، أو بعد الوضع بلربعة عشر أسبوعا .
كما لا يمكن للممثل إنهاء عقد شغل الأجرة أثناء فترة توقعها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس ، مثنية بشهادة طبية .
غير أنه يمكن للممثل إنهاء العقد ، إذا أثبت ارتكاب المعنبة بالإمر كما جسيما ، أو للأسباب الأخرى القانونية للتفصل ، شرط الاتبع الأجرة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 أعلاه ، ولا يكون لهذا الإنهاء ، أي أثر ، خلال تلك الفترة .

المادة 165

يحق بقرابة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية :
- إنهاء عقد شغل أجرة حامله أثبتت حملها بشهادة طبية ، أو نفاسه ، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159 ؛
- تشغل الأجرة ، وهي نفاسه ، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع ؛
- رفض توقيف عقد شغل الأجرة ، بخلاف الأحكام المادة 154 ؛
يعاقب بقرابة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :
- رفض تمسح الأم الأجرة ، بفترة الاستراحة الخاصة، المستتقة لها ، خلال أوقات الشغل ، من أجل إرضاع مولودها، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161 ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 162 ، المتعلقة بأجوات العرفة الخاصة بالرضاعة ، وعدم التقيد بالانصوص التعليمية الجاري بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضغ، وتجهيز غرف إرضاع المولود، وحرستها، وتوفير مستلزماتها الصحية .

المادة 154

يقع التمرأ الأجرة ، أن توقف سريان عقد الشغل فترة يتعدى قبل تاريخ توقيع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع .
إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زينت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقيع الوضع، وأربعة عشر أسبوعا بعد تاريخ الوضع .

إذا وضعت الأجرة حملها قبل تاريخه المتوقع ، أمكن لها تمديد فترة توقيع عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعا التي تستغرقها مدة التوقيف المستتقة لها .

المادة 156

يقع تلام الأجرة ، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة أسبوعا عند الانقضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تتسع مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من انتهاء إجازة الأمومة . وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوما .
يمكن تلام الأجرة بالتعلق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها .
تستأنف الأم الأجرة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشغل إليها في الفترتين الأولى والثانية من هذه المدة، وتستفيد من الفرائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدتها .

المادة 185

يمكن للممثل، الترقية من الأزمات الوردية العائرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين التقنيين بالمقارنة عند وجودهم ، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقارنة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشرين ساعات في اليوم.

لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض من الأجر الشهري

ويمكن للممثل، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين التقنيين بالمقارنة عند وجودهم ، أن يقص من مدة الشغل العادية ويقرض منفصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوماً في السنة ، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقارنته أو ظروف طارئة خارجة عن إرادته.

يؤدي الأجر عن مدة الشغل العادية على ألا يقل في جميع الحالات عن

50% من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء .

إذا كان التقليل من مدة الشغل العادية تترتب منه عن الفترة المحددة في الفترة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين الممثل ومندوبي الأجراء والممثلين التقنيين بالمقارنة عند وجودهم حول الفترة التي سيستمر فيها هذا التقليل.

وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليل من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلّمه عامل العمالة أو الإقليم طبقاً للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه.

المادة 184

تحدد في التشريعات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2238 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع .

يمكن توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقارنة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشرين ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشغل إليها في المراك 189، 190 و182.

تحدد مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة، وتجرأ على فقرات، حسب المتطلبات الضرورية للزراعات، وفق مندوبية، تتولى السلطة الحكومية المختصة تحديدها، بعد استشارة المنظمات المهنية للممثلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

لا يترتب أي تخفيض من الأجر عند تقليل مدة الشغل في القطاعات غير الفلاحية من 2496 إلى 2288 ساعة، وفي القطاع الفلاحي من 2700 إلى 2496 ساعة في السنة.

ويستند الإجراءات التطبيقية لهذه المادة بنص تنظيمي ، بعد استشارة المنظمات المهنية للممثلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

المادة 199

تعتبر في حكم ساعات العمل الإضافية، بالساعة للمقاولات التي تقسم فيها 2288 ساعة شغل تقسيما غير متساو خلال السنة، ساعات الشغل التي تتجاوز يوميا عشر ساعات ، وتخص ابتداء منها .

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية ، ساعات الشغل التي تتجزئ سغويا ابتداء من الساعة 2289، وتخص ابتداء منها .

المادة 219

يتقاضى الأجير الذي يحق له أجره بالساعة أو باليوم، تويضا عن يوم العيد المودى عنه بسواي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله، باستثناء التوريضات التي تؤدي له عن المخاطر، أو لاسترداد مصاريف أو نفقات سبق له أن تحملها بسبب شغلته .

يحق للأجير أن يستفيد من عطلة العيد المودى عنها إذا اشتغل قبل العيد مباشرة أو إذا اشتغل لمدة ثلاثة عشر يوما خلال الشهر السابق ليوم العيد .

المادة 227

عنا
يمكن، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم ، استراك ساعات الشغل الصانعة بسبب يوم العطلة، شرط أن تستترك خلال الثلاثين يوما المرادية لتاريخ تلك العطلة، وألا يبشئ الاستراك في اليوم الذي يجب أن يستفيد فيه الأجير من راحته الأسبوعية، ولا أن يؤدي ذلك إلى تجاوز مدة الشغل عشر ساعات في اليوم .
يمكن أن يقع الاستراك في يوم الراحة الأسبوعية الذي اعطاه المؤسسة، غير أنه لا يمكن مباشرة هذا الاستراك إذا صانف يوم الراحة الأسبوعية يوم عط مؤدى عنه .

يجب على الممثل، أن يبلغ كتابة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، التواريخ التي سيبتش فيها الاستراك .

المادة 186

إذا كان الشغل الذي يعتم التقنين من مدة الشغل العادية يشمل اعطابها عشرة أجراء أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم ، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقنين، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المرصع اتخاذها والاش التي يمكن أن تترب عنها .

يجب على الممثل أيضا استشارة مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم في كل إجراء من شأنه أن يحول دون التقنين من مدة الشغل العادية، أو يخفف من آثارها السلبية .

تحل لجنة المقولة محل مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين في المقاولات التي يزيد فيها عدد الأجراء عن خمسين أجرا .

المادة 189

يمكن، في حالة توقف الشغل جماعيا في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لثورة قاهرة، تمديد فترة الشغل اليومية لاستراك ساعات الشغل الصانعة بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم .

- ينبع في كل الأحوال :
- العمل لأكثر من 30 يوما في السنة لاستراك الساعات الصانعة ؛
 - أن تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم ؛
 - أن تفوق مدة الشغل اليومية 10 ساعات .

المادة 277

يجب على المشغلين أن يمنحوا إجراءاتهم ، الذين هم أعضاء في المجلس الجماعية ، رخصا للتعب من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجلس ، و اللجان التابعة لها والذين هم أعضاء فيها .

لا يؤدي الأجر عن التغيرات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك .

يمكن استرداد ساعات الشغل الضائعة ، بسبب التغيرات المشار إليها في هذه المادة ، مع مراعاة المقترضات المتعلقة بمدّة الشغل ، المشار إليها في الباب الأول من القسم الثالث من الكتاب الثاني من هذا القانون .

المادة 294

يجب أن تضمن شروط السلامة وحفظ الصحة، التي تباشر في إطارها الأشغال في المناجم والمنازل، والمنشآت الكيماوية ظروفًا صحية وأمنية للأجراء تكفي طبيًا خصوصيًا، وتلائم والمقتضيات المحددة بنصوص تنظيمية.

ع

المادة 307

يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنويًا تقريرًا حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتبنيها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العمون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والمشغلين النقابيين بالمقاولات عند وجودهم ، وإلى مندوب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية التي يسري عليها النظام المنجمي.

يحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 245

يتولى المشغل، تحديب تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة مندوبي الأجراء والمشغلين النقابيين بالمقاولات عند وجودهم، ويتم تحديب تواريخ مغادرة الأجراء لتنظيم قصد قضاء عطلتهم السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة العنيتين بالأمر، مع مراعاة الحالة العائلية للأجراء، ومدّة الألفية في المقاولات.

غير أنه يمكن، عند حصول اتفاق مع العنيتين بالأمر، إما تقديم تواريخ مغادرتهم، قصد قضاء عطلتهم السنوية المؤدى عنها، وفي هذه الحالة، يجب على المشغل أن يقوم، قبل مغادرة الأجير، بتصحيح الملصق و السجل المنصوص عليهما في المادة 246 أدناه، وإما تأخير تواريخ المغادرة، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، في أجل أقصاه اليوم الذي كان مقررا في البداية لمغادرة الأجير لشغله، قصد قضاء عطلةه السنوية المؤدى عنها، بإدخال ما يلزم من تغيير على الملصق أو السجل.

يُقوم المشغل في الحالتين المشار إليهما في الفقرة السابقة بإشعار العمون المكلف بتفتيش الشغل بالتغيير، وذلك بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل.

المادة 275

يستفيد الأجير من رخص للتعب لإجتياز امتحان أو تقضاء تدريب رياضي وطني، أو المشاركة في مباراة رسمية تونسية، أو وطنية.

المادة 337

- تتكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من :
 - الممثل أو من يوجب عنه، رئيساً ؛
 - رئيس مصلحة السلامة، وعند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعمل بالمقولة، يعينه المشغل ؛
 - طبيب المشغل بالمقولة ؛
 - مديرين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين ؛
 - ممثلين تقنيين اثنين بالمقولة عند وجودهما .
- يمكن اللجنة، أن تدعو للمشاركة في أفعالها كل شخص ينتمي إلى المقولة يوفر على الكفاءة و الخبرة في مجال الصحة و السلامة المهنية، خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمقولة.

المادة 338

يجهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:

- استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد أجراء المقولة؛
- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة؛
- السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
- السهر على الحفاظ على النبينة داخل المقولة ومحيطها ؛
- الإيجاز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج المشغل، وطرقه ، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية للمشغل الملائمة للمشغل ؛
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقولة؛
- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للمشغل؛
- تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، و روح الحفاظ على السلامة داخل المقولة.

المادة 335

- يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :
 - عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة طبقاً لمقتضيات المادة 304؛
 - عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة أو مشتركة طبقاً للمادة 305 أو إحداثها خلافاً للشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل ؛
 - رفض عضوية مقابلة أو مؤسسة في مصلحة طبية مشتركة تدخل في نطاق اختصاصها، طبقاً لمقتضيات المادة 305 ؛
 - تشغيل أطباء لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادتين 310 و 311 ؛
 - عدم إحداث مصلحة الحراسة المنصوص عليها في المادة 316، أو عدم إدارتها وفق الشروط المحددة بنص تنظيمي ؛
 - عرقلة طبيب المشغل في أداء المهام الواجبة عليه بمقتضى هذا القانون ؛
 - عدم استشارة طبيب المشغل في المسائل والتقنيات المنصوص عليها في المادة 322، وعدم إطلاعه على تركيبة المنتجات التي تستعمل في المؤسسة ؛
 - عدم التقيد بأحكام المادة 329 ؛
 - عدم التوفر على طبيب طبلة ساعات المشغل خلافاً لمقتضيات المادة 306 ؛
 - عدم إرسال التقرير المشار إليه في المادة 307 إلى العون المكلف بتفتيش المشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش المشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم ؛
 - عدم وجود المساعدين الاجتماعيين والمرشحين المشار إليهم في المادة 315، أو عدم الاستعانة بهم بوقت كامل، أو كرتهم أقل عدداً مما يحدده النص التنظيمي ؛
 - عدم التقيد بمقتضيات المراتد 327 و 328 و 331.

المادة 277

يجب على المشغلين أن يمنحوا أجراءهم ، الذين هم أعضاء في المجالس الصناعية، رخصا لتغيب من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجالس ، و اللجان التابعة لها والتيين هم أعضاء فيها .

لا يؤدي الأجر عن التغيبات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك.

يمكن استدراك ساعات الشغل الضائعة ، بسبب التغيبات المشار إليها في هذه المادة ، مع مراعاة المقضيات المتعلقة بمدّة الشغل ، المشار إليها في الباب الأول من القسم الثالث من الكتاب الثاني من هذا القانون .

المادة 294

يجب أن تضمن شروط السلامة وحفظ الصحة، التي تبأثر في إطارها الأشغال في المناجم والمقالع، واستنفات الكيماوية ظروفًا صحية وأمنية للأجراء تكفي طابعا خصوصا، وتلاءم والمقضيات المحددة بنصوص تنظيمية.

المادة 307

يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنويا، تقريرا حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتديرها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم ، وإلى مناديب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية التي يسري عليها النظام المنجمي.

يحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 245

يتولى المشغل، تحديد تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم. ويتم تحديد تواريخ مغادرة الأجراء لشغلهم قصد قضاء عطلةم السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة الممثلين بالإمر، مع مراعاة الحالة المالية للأجراء، ومدّة الأقمية في المقابلة.

غير أنه يمكن، عند حصول اتفاق مع الممثلين بالإمر، إما تقديم تواريخ مغادرتهم، قصد قضاء عطلةم السنوية المؤدى عنها، وفي هذه الحالة، يجب على المشغل أن يقوم، قبل مغادرة الأجير، بتصحيح الملصق و السجل المنصوص عليهما في المادة 246 لأنه، وإما تأخير تواريخ المغادرة، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، في أجل أقصاه اليوم الذي كان مقررا في البداية لمغادرة الأجير لشغله، قصد قضاء عطلةه السنوية المؤدى عنها، بإدخال ما يلزم من تغيير على الملصق أو السجل.

يقوم المشغل في الحالتين المشار إليهما في الفقرة السابقة بإشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بالتغيير، وذلك بواسطة رسالة مضمومة مع إشعار بالتوصل.

المادة 275

يستفيد الأجير من رخص التغيب لإجتياز امتحان أو قضاء تدريب رياضي وطني، أو للمشاركة في مباراة رسمية دولية، أو وطنية.

المادة 337

- تتكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من :
 - المشغل أو من يوجب عنه، رئيسا ؛
 - رئيس مصلحة السلامة، وعند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعمل بالمقابلة، ويخيه المشغل ؛
 - طبيب الشغل بالمقابلة ؛
 - مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين ؛
 - ممثلين نقابيين اثنين بالمقابلة عند وجودهما .
- يمكن للجنة، أن تدعو للمشاركة في أفعالها كل شخص ينتمي إلى المقابلة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة و السلامة المهنية، خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمقابلة.

المادة 338

- يهدف إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:
 - استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد أجراء المقابلة؛
 - العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة وحفظ الصحة؛
 - السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لرعاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
 - السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقابلة ومحيطها ؛
 - الإيجاز باتخاذ كل المبادرات التي تمه على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه ، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل ؛
 - تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقابلة؛
 - إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل؛
 - تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، و روح الحفاظ على السلامة داخل المقابلة.

المادة 335

- يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :
 - عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة طبقا لمقتضيات المادة 304؛
 - عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة أو مشتركة طبقا للمادة 305 أو إحداثها خلافا للشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ؛
 - رفض عضوية مقابلة أو مؤسسة في مصلحة طبية مشتركة تدخل في نطاق اختصاصها، طبقا لمقتضيات المادة 305 ؛
 - تشغيل أطباء لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادتين 310 و 311 ؛
 - عدم إحداث مصلحة الحراسة المنصوص عليها في المادة 316، أو عدم إدارتها وفق الشروط المحددة بنص تنظيمي ؛
 - عرقلة طبيب الشغل في أداء المهام الواجبة عليه بمقتضى هذا القانون ؛
 - عدم استشارة طبيب الشغل في المسائل والتقنيات المنصوص عليها في المادة 322، وعدم إطلاعه على تركيبة المنتجات التي تستعمل في المؤسسة ؛
 - عدم التقيد بأحكام المادة 329 ؛
 - عدم التوفر على طبيب طبية ساعات الشغل خلافا لمقتضيات المادة 306 ؛
 - عدم إرسال التقرير المشار إليه في المادة 307 إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم ؛
 - عدم وجود المساعدين الاجتماعيين والمرشدين المشار إليهم في المادة 315، أو عدم الاستعانة بهم بوقت كامل، أو تركهم أقل عددا مما يحدده النص التنظيمي ؛
 - عدم التقيد بمقتضيات المراءد 327 و 328 و 331.

القسم الثاني
التقارير المهنية ومندوب الأجراء
وإيجبة المقولة والمقرون للتقنين داخل المقولة

القسم الأول
التقارير المهنية
البي الأول
الحكم عامة

المادة 354

إذا كان الأجير يتقاضى أجره كله أو بعضه على أساس التسمية المبرية في الأرباح، أو العمولة، أو المرتبوية، أو القطعة، احتسبت له حلاوة الأسمية على أساس معدل الأجر الصافي الذي حصل عليه خلال الأشهر الثلاثة السابقة لتاريخ استحقاقه لجهة العارضة .

المادة 358

يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير ، والتي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمساورة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقولة .
يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر :
- في المنشآت غير الفلاحية ، على أساس أجر ساعة شغل .
- في المنشآت الفلاحية ، الأجر المؤدى عن يوم شغل .

المادة 380

يؤقت بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 376 و مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 378 ومقتضيات المادة 379 .

المادة 425

- لتحتج المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني، بيمين الأخذ بيمين الاعتبار ما يلي :
 - الحصول على 6 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص ؛
 - الاستقلال الفعلي للنقابة ؛
 - القدرة التعاقدية للنقابة ؛
- لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلاً على مستوى المقاربية أو المؤسسة ، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :
 - الحصول على نسبة 35 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاربية أو المؤسسة ؛
 - القدرة التعاقدية للنقابة .

المادة 427

يعاقب مؤسس النقابات ، أو رؤسائها ، أو مندوبوها ، أو متصرفوها ،

إذا كانت صفتهم، بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم، في الأحوال التالية :

- توزيع مستندات النقابة فيما بين أعضائها، بعد حلها ، سواء كان حل النقابة باختيار من أعضائها أم بناء على قانونها الأساسي، وذلك خلاف لمقتضيات الفقرة التالية من المادة 413.
 - يجب في هذه الحالة على المستفيدين من توزيع مستندات النقابة أن يقرروا بردها.
 - عدم إياع وتلقي تأسيس النقابة لدى السلطة الإدارية المحلية أو عدم توجيهها إليها خلاف المادة 414؛
 - يعاقب على عدم إرسال وتلقي تأسيس النقابة إلى مندوب الإقليمي المكلف بالمثل خلاف لمقتضيات المادة 415 بغرامة من 500 إلى 1000 درهم .
- وفي حالة العود تصاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 398

يمكن تأسيس النقابات المهنية بكل حرية ، بغض النظر عن عدد الأجراء المنتخبين بالمقاربية أو بالمؤسسة ، من طرف أشخاص يتخاطبون مهنة أو حرفة واحدة ، أو مهنة أو حرفة يشبه بعضها بعضاً ، أو مرتبطة ببعضها أو واحدة ، ومعدة لصنع منتجات أو تقديم خدمات معينة ، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون .

يمكن المشتكين والأجراء أن يطرحوا بحرية في النقابة المهنية التي وفق عليها التظلم لهم .

المادة 406

يحق للنقابات المهنية ، أن تمتلك مقاربات أو عقارات، بعرض أو بغير

المادة 416

عرض .

يجب أن يكون الأعضاء المكلفون بإدارة النقابات المهنية وتسييرها من جنسية مغربية ، ممنتمين بحقوقهم المدنية والسياسية، غير محكوم عليهم نهائياً ببلية عقوبة سجن أو حبس نافذة ، بسبب إحدى الجرائم التالية: السرقة، النصب، جناية الإطعام، الزور والإدلاء به، تحريض قاصرين على الفساد ، المساعدة على الفساد، الاحتيال في المحركات أو أعضائها، و كما يبيّن مخالفة التوزيع المتعلق بالبركات، و إساءة التصرف في أموال مشتركة.

المادة 419

يستحق التمثيل النقابي بالمقاربية ، بعد اتفاق مع الممثل، من قترات تعيب قصد المشاركة في دورات تكوينية، أو مؤتمرات، أو ندوات، أو لقاءات نقابية وطنية ودولية .

يؤدي الأجر عن قترات التعيب في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة ما لم يتم الاتفاق على مدد أطول بين الممثل النقابي والممثل متصلة في السنة ما لم يتم الاتفاق على مدد أطول بين الممثل النقابي والممثل

المادة 435

تتعي مهام مندوب الأجراء بوفاته، أو بسحب الثقة منه أو باستقالته، أو ببلوغه السن القانوني للتقاعد، أو بإنهاء عقد شغلته، أو بصنور حكم عليه من الأحكام المقرر إليها في المادة 438 أدناه.

يمكن إنهاء مهمة مندوب الأجراء بسحب الثقة مرة واحدة فقط بعد مرور نصف مدة الانتخاب بقرار مصدق على صحة إضائه ويتخذ شكلاً الأجراء الناخبين.

المادة 465

- تكون لجنة العقولة من :
- المشغل أو من يثوب عنه ؛
 - مندوبين اثنين يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين ؛
 - ممثلين نقابيين اثنين بالعقولة عند وجودهما.

المادة 466

في إطار المهام الاستشارية لجهة العقولة يهدف إليها بالمسائل التالية :

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للعقولة ؛
- الحصنة الاجتماعية للعقولة عند إقرارها ؛
- الإستراتيجية الإنتاجية للعقولة ووسائل رفع المردودية ؛
- وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء والسهر على تنفيذها ؛
- برنامج التخرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتكوين المستمر للأجراء.

يتم تزويد أعضاء لجنة العقولة بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام الموكولة لهم.

المادة 429

تتحقق حالة العود المشغل إليها في المواد 12، 151، 361، 427، 428، 463 و 533 من هذا القانون إذا ارتكبت الأفعال المعاقب عليها داخل المنتين الموالتين لصور حكم نهائي.

المادة 430

يجب أن يتتبع ، بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون، مندوبون عن الأجراء، في جميع المؤسسات التي تتغل اعتباريا ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين.

المادة 432

تتغل مهمة مندوبي الأجراء في :

- تقديم جميع الشكايات الفردية، المعتمدة بطرف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الخاصة أو النظام الداخلي، إلى المشغل، إذا لم تقع الاستجابة لها مباشرة ؛
- إحالة تلك الشكايات إلى العمون المكلف بتفتيش الشغل، إذا استمر الخلاف بشأنها.

المادة 434

يتتبع مندوبو الأجراء لجنة يتم تحديدها بمقتضى نص تنظيمي .

يتتبع مندوبو أجراء المؤسسات ذات النشاط الموسمي لجنة الموسمي ويجب أن يجري اتصالاتهم فيما بين اليوم السادس والخمسين واليوم السنين من الفتح الموسمي.

تكون مدة انتخاب مندوبي الأجراء قابلة للتجديد.

المادة 469 (2)

يعد إلى الممثل التقابي داخل المقولة ، تطبيقاً لأحكام المادة 396 من هذا القانون بالمهام التالية :

- تقييم الملف المالي للممثل أو من يوجب عنه ؛
- الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها ؛
- المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية.

المادة 3469 (3)

يستفيد الممثلون التقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون .

إذا كان مندوب الأجراء يزاوّل في نفس الوقت مهمة الممثل التقابي، فإنه يستفيد من التسهيلات والحماية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة برسم ممارسة إحدى المهمتين فقط.

المادة 469 (4)

في حالة تواجّد ممثلين تقابليين ومندوبين متقابين داخل نفس المؤسسة، يتعين على الممثل، كمنه أخصى الحال ذلك، اتخاذ الإجراءات الملائمة حتى لا يستعمل تواجّد المندوبين المتقابين كوسيلة لإضعاف دور الممثلين التقابليين من جهة، وحتى يتم تشجيع التعاون بين هاتين المؤسستين الممثلين للأجراء من جهة أخرى.

القسم الرابع الممثلون التقابليون داخل المقولة

المادة 469 (1)

يحق للتقابة الأكثر تمثيلاً والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة داخل المقولة أو المؤسسة أن تكون ، من بين أعضاء المكتب التقابي بالمقولة أو المؤسسة ، ممثلاً أو ممثلين تقابليين لها، حسب الجدول المبين أدناه.

- من 100 إلى 250 أجراء ،	: ممثل تقابي واحد ؛
- من 251 إلى 500	: 2 ممثلان تقابليان التان ؛
- من 501 إلى 2000	: 3 ممثلين تقابليين ؛
- من 2001 إلى 3500	: 4 ممثلين تقابليين ؛
- من 3500 إلى 6000	: 5 ممثلين تقابليين ؛
- من 6000 فما فوق	: 6 ممثلين تقابليين .

المادة 476 (مكرر)

يجب على وكالات التشغيل المخصوصة أن تودع قائمة مطبوعة لدى صندوق الإيداع والتعيين يساوي مبلغها 50 مرة القيمة الإجمالية السنوية لتحت الأثني للأجر .

المادة 477

يجب أن يتضمن طلب الإذن بالممارسة :
شهادة مسطرة من صندوق الإيداع والتعيين تثبت إيداع القائمة المخصوص عليها في المادة 472 مكرر ؛

- معلومات خاصة بالوكالة ، ولا سيما عن إتها ، وجسدية مديرها ، وطبيعة النشاط المرزح بإزاولته ، ونشاط العقود التي ستتمثلها ، ورقم تعيينها في السجل التجاري ؛ وتكوينها الأساسي ومبلغ رأسمالها ورقم حسابها البنكي .

- يمكن مطالبة الوكالات المعنية ، في كل حين ، بمعلومات تقنية وخاصة رقم الاغراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ؛

- يبلغ كل تغيير يطرأ لاحقاً على البيانات المطول إليها في الفقرة الأولى إلى السلطة الحكومية التي رخصت للوكالة بمباشرة نشاطها .

المادة 478

يجب على الوكالات المرخص لها بوزارة نشاطها، أن تضع، في متب كل ستة أشهر، إلى مصالح المكافأة بالتسجيل الواقعة في المكان الذي يتأثر فيه نشاطها، كتيفاً مفصلاً عن الخدمات التي تقدمها، يتضمن على الخصوص، أسماء وعناوين المبتغين الذين طلبوا منها الكف للالتزامهم ، وكذا الأسماء الكاملة للعائلي المتعل المسجلين لديها وعناوينهم وشهاداتهم، ومبلغ ، والأسماء الكاملة لعائلي المتعل الذين تم تشغيلهم عن طريقها.

المادة 469 (5)

يحاقب على مخالفة مقتضيات هذا القسم بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهما .

المادة 472

يمكن أيضاً لوكالات التشغيل المخصوصة أن تسلم في الوساطة بحث الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكافئة بالشغل .

يقصد بوكالة التشغيل المخصوصة ، كل شخص اعطاري يقوم بالأعمال التالية أو بأحدها :

أ - الترتيب بين طلبات وعروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفاً في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك ؛

ب - تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترسي إلى الإصاح المجني لعائلي الشغل .

ج - تشغيل إجراء بهدف وضعهم ، مؤقتاً ، رهن إشارة شخص ثالث يسمى "المستعمل" يحدد مهامهم ووزايفي تنفيذها .

المادة 476

لا يمكن إعطاء الترخيص بالمانسية المخصوص عليه في المادة 472 أعلاه إلا لوكالات التشغيل المخصوصة التي لا يقل رأسمالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم .

لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم نهائياً بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حسن تنحى عنها ثلاثة أشهر .

يمكن أن يقتصر الترخيص بالممارسة على أنشطة محددة من قبل السلطة الحكومية المكافئة بالشغل .

المادة 482 (مكرر)

تتصل وكالة التسجيل الضريبية التي تتوسط في إبرام عقد شغل بالخراج نفقات إرجاع الأجر لوظيفته وكذا كل المصاريف التي تحملها في حالة عدم تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادته .

المادة 486

يعاقب عن مخالفة أحكام المادة 473 بغرامة من 25 ألف إلى 30 ألف درهم .
يعاقب عن مخالفة الأحكام الأخرى من هذا الباب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم .
وفي حالة العود تضاعف الغرامات المذكورة أعلاه .

المادة 487

يقصد بمقارنات التسجيل المؤقت كل شخص اعتباري مستقل عن السلطة العمومية ويقصر عمله على ممارسة النشاط الممثل إليه في الفقرة ج من المادة 472 أعلاه .
يتصل مقارنة التسجيل المؤقت هو لاء الأجراء ، مع أداء أجورهم ، والوفاء بكل الالتزامات القانونية الناشئة عن عقد العمل .

المادة 481

يمكن سحب الأذن بالممارسة من من السلطة الحكومية المعنية بالتعيين ،
بقرار مغل و بدون تعويض .

المادة 481 مكرر

يمكن تمنحمة المختصة ، في حالة أصغر وكالة التسجيل الضريبية أو عند سحب الترخيص منها بين الوفاء بقتل امتثلها إزاء إجرائها ، أن تفسر بامتثال الكفالة ، المودعة لدى صندوق الإيداع والتكبير طبقاً لأحكام 476 مكرر فداء ما ترتب في بنتها من مستحقات سواء تعلقه الأجراء أو تتضمنون الوظيفي لضمان الاجتماعي .

المادة 482

تعرض ، لزوماً ، على التطوير المسبق من لئن السلطة الحكومية المكلفة بالتسجيل ، جميع عقود الشغل للعمل بالخراج ، البريرة من صرف وكالات التكوين الضريبية
تحت المصروف التي يمكن أن يخصم الأجر المستحق من عقد شغل للمنفذ بالخراج ، وفقاً للشروط التي تحللت فتره الوكالات المعنية بإجرأه . وذلك لدى إتمامها طلب الترخيص بالممارسة .
تحت السلطة الحكومية المكلفة بالتشيل نموذج هذا العقد .

المادة 491

إذا وضعت مقابلة التشغيل المؤقت أجرا رهن إبطاء مستعمل ، فإنه يجب عليها أن تترجم مع المستعمل عقدا كتابيا في هذا الشأن ، يتضمن البنود التالية:

- السبب الموجب للجوء إلى أجور مؤقتة ؛
- مدة الديعة وكان تنفيذها ؛
- المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رهن إبطاء المستعمل .

المادة 491 مكرر

لا يجوز أن تتجاوز مدة الديعة :

- مدة توقيف عقد الأجير الذي محل عمله الأجير المؤقت كما مبين في الفقرة 1 من المادة 488 ؛
- ثلاثة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة في الحالة المبينة في الفقرة 2 من نفس المادة ؛
- ستة أشهر غير قابلة للتجديد في الحالات المبينة في الفقرتين 3 و 4 من نفس المادة .

المادة 488

يلجأ المستعمل إلى إجراء مقابلة التشغيل المؤقت بعد استشارة الهيئات التوجيهية للأجراء داخل المقولة من أجل القيام بأنشطة غير دائمة تسمى "سيام" ، في الحالات التالية فقط :

1. إجماع أجير محل أجير آخر في حالة غيابها ، أو في حالة توقيف عقد التشغيل ، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
2. التزايد المؤقت في نشاط المقارنة ؛
3. إجماع أعمال ذات طابع موسمي ؛
4. إجماع أعمال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد تشغيل؛ غير محدد المدة بسبب طبيعة التشغيل .

تحتل لجنة مختصة ثلاثة التركيب تحفي يتتبع التطبيق السلم لمتعضبات هذا الباب .

يحدد تكوين هذه اللجنة وطريقة عملها بنص تطويحي.

المادة 490

إذا قامت مقابلة يفصل بعض أو كل أجراءها لأسباب اقتصادية ، فإنه لا يمكنها اللجوء إلى إجراء مقابلة التشغيل المؤقت خلال السنة الموالية لتاريخ الفصل لمرجعية التزايد المؤقت في نشاط المقولة مع مراعاة مقتضيات المادة 495 أدناه .

ينطبق هذا المنع على مناصب الشغل التي شملها إجراء الفصل.

المادة 493 مكرر (3)
يعاقب على مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 2000 إلى 5000
درهما .

المادة 493 مكرر (4)
يجب على وكالات التسجيل الضمنية التي تباشر نشاطها قبل تاريخ
صدور هذا القانون أن يتخذ في أجل أن لا تتعدى ستة أشهر من تاريخ نشره
بالجريدة الرسمية كل الإجراءات الكفيلة بتسوية وضعتها وفق ما تقتضيه
مقتضياته .
يمكن للمحكمة المختصة في حالة عدم التقيد بأحكام الفقرة السابقة وبناء
على محضر مفتش الضلع أن تأمر بإغلاق وكالة التسجيل الضمنية .

المادة 573
التقنيات المهنية :

- التغيير التريفي رقم 119-1-57 الصادر بتاريخ 18 ذي الحجة 1376 (16)
يوليوز 1957) في شأن التقنيات المهنية .
تظل أحكام هذا التغيير سارية فيما يتعلق بتقنيات المواطنين ، وكذا وكالة
الهيئات المهنية التي لا يطبق عليها هذا القانون .

المادة 492

بحرر كتابة ، العقد الذي يربط مقابلة التشغيل المؤقت بكل أجر من الأجراء
الذين تم وضعهم رهن إبطاء المستعمل .
يجب أن يتضمن هذا العقد على ما يلي :

- البيانات الواردة ذكرها في المادة 491 أعلاه؛
- مواعلات الأجر؛
- مبلغ الأجر وكميات أدائه ؛
- فترة التجربة ؛
- مواصفات المنصب الذي سيقتطه الأجير ؛
- رقم الخراط مقابلة التشغيل المؤقت ، ورقم تسجيل الأجير في
الصفوف الوطني للضمان الاجتماعي ؛

شروط إعادة الأجير إلى وطنه من قبل مقابلة التشغيل المؤقت إذا كانت
المهمة تخرج خارج المغرب .
يجب أن يتضمن العقد على جواز تشغيل الأجير من قبل المقابلة المستعملة بعد
انتهاء المهمة .

493 مكرر (1)
لا يفي سحب الترخيص المنصوص عليه في المادة 481 أعلاه مسوقا في
مقاربات التشغيل المؤقت من التزاماتهم إزاء أجراءهم وإزاء الصفوق الوطني
للضمان الاجتماعي .

493 مكرر (2)
يجب على المقابلة المستعملة أن تتخذ كل التدابير الوقائية والحماية
الغفيلة بضمان حماية صحة وسلامة الموقنين المتطمين لديها .
تكون المقابلة المستعملة مسؤولة على تأمين هؤلاء الأجراء ضد
حوادث الضلع والأمراض المهنية .

مناقشة التعديلات

مناقشة مشاريع التعديلات

لقد تمكنت اللجنة التقنية المنبثقة عن اللجنة ، والتي مثلت فيها جميع فرق المجلس ، بعد تدارسها للتعديلات المقترحة من صياغة تعديلات حول مشروع مدونة الشغل ، بلغت في مجموعها 104 تعديلا منها 14 مواد جديدة .

وبعد مناقشتها من طرف اللجنة ، و قبولها من طرف الحكومة ، تم التصويت عليها بالاجماع مع إعادة صياغة بعض المواد المقترح تعديلها أخذا بعين الاعتبار الملاحظات التي أثارها بعض السادة المستشارين اثناء المناقشة وهي المواد :

4 - 16 - 53 - 337- و 465 .

كما صوتت اللجنة بالاجماع على التصدير والديباجة اللذين تم ضمهما للمشروع وذلك بعد نقاش حول الطبيعة القانونية والالزامية لهما . وقد تمسك بعض السادة الاعضاء بضرورة تقديم هذا المشروع من أجل بيان فلسفة وضعه وشرح التحول المهم الذي عرفه التشريع الاجتماعي ببلادنا .

هذا ، ولقد حظيت بعض المواد بمزيد من النقاش بغية رفع بعض اللبس الذي يعتريها وتدقيق مضامينها .

وفي هذا الصدد ركز بعض المتدخلين على ضرورة إيلاء العناية اللازمة لقطاع الصناعة التقليدية وعدم إخضاعه لبعض مقتضيات هذا المشروع

(المادة 4) لاسيما فيما يتعلق بمساعدة الصانع التقليدي من طرف أبنائه وأقاربه و بالتالي الدعوة إلى إدراج استثناء في هذا الإطار ، يتعلق بخفض الحد الأدنى للسن المطلوب ، للرفع من قدرته التنافسية في مواجهة تحديات العولمة وللحفاظ على هذا الموروث الحضاري المغربي والتخفيف من الأعباء الثقيلة على هذا القطاع .

وقد أوضحت الحكومة أن هذا القطاع يدخل في أولوية اهتماماتها ، وقررت استثناءه ، من المادة الرابعة في الحالة التي يكون فيها المشغل شخصا طبيعيا ويستعين بخمسة أشخاص بالاضافة إلى أفراد عائلته ، وقد يصل هذا العدد إلى 20 فردا ، أما المقاولات المشتغلة في هذا الميدان والأفراد الذين لا تتوفر فيهم الشروط السابقة فإنهم يخضعون للمقتضيات القانونية السارية المفعول .

وتبين أيضا من خلال مناقشة التعديل المقترح على المادة 12 ، انها تتضمن مقتضيات مجحفة بالنسبة للعقوبات المخصصة للعامل عند مخالفته لأحكام الفقرة الاولى من المادة 9 الخاص بمنع التمييز بين الأجراء ، إذ أنها تقرر في حقه عقوبة التوقيف لمدة 7 ايام لتنتقل بعد ذلك إلى الفصل النهائي عن الشغل. في حين ان المنطق القانوني وضرورة حماية تشريع الشغل للعمال يقتضي مضاعفة هذه العقوبة عند العود لتقرير الفصل عن العمل في المرحلة الثالثة ، مع الأخذ بعين

الاعتبار إمكانية استغلال هذا المقتضى القانوني-للمس بالحرية النقابية وتطبيق الفصل 288 من القانون الجنائي على الممثلين النقابيين للزج بهم في السجون تحت ذريعة المس بحرية العمل .

وذهبت بعض الآراء إلى أن الموطن الحقيقي لهذه الفقرة هو المادة 37 الخاصة بالسلطة التأديبية للمشغل عند ارتكاب الاجير لخطأ غير جسيم .

وبعد بسط كل هذه الأفكار في ، اقتضى نظر اللجنة ارجاء البث في المواد (12 و 37 و 429) إلى حين التوافق على صيغتهما النهائية في إطار اللجنة التقنية بما يراعي ما جرى في النقاش في إطار اللجنة التقنية ، وهو ما تحقق فعلا بإعادة تعديل المادة 12 والإبقاء على المادة 37 كما وردت في المشروع الاصلي ، وعلى المادة 429 كما اقترحتها اللجنة التقنية .

وقد اوضحت الحكومة بخصوص مدى مراقبة القضاء للقرارات التي يتخذها المشغل الواردة في المادة 37، أن هذه المراقبة قد تكون من جانب الطرف المتضرر الذي هو الاجير عندما يلتمس من القاضي محو العقوبات المنخدة في حقه مثل التوبيخ او الإنذار من سجله المهني، حتى لا يؤثر ذلك على مساره العملي ، في هذه الحالة يمكن للقاضي إلغاء القرار ، أما مراقبة مدى ملاءمة العقوبة التأديبية التي اتخذها المشغل في حق الأجير فليس من اختصاصا القاضي الاجتماعي، لأن السلطة

التقديرية في تدبير المقابلة ترجع المشغل حيث يمكنه ان يوقع عقوبة أقل كالتوقيف فقط لمدة ثمانية أيام .

ومن جهة أخرى ، فقد توقفت اللجنة مطولا عند المادة 52 من أجل استيضاح دوافع حذف عبارة " ما لم يرتكب خطأ جسيما " في التعديل المقترح ، والتساؤل عن مدى سلامة بناءها القانوني مقارنة مع المادة كما جاءت في المشروع ، وكذا تكامل مضمونها مع باقي مواد المشروع، فأجابت الحكومة أن مقتضيات المشروع الأصلي كانت ، تخول للأجير المطرود طردا تعسفيا، الحق في ثلاثة تعويضات وهي :

- ❖ التعويض عن الإخطار .
- ❖ التعويض عن الفصل .
- ❖ التعويض عن الضرر .

غير أن التوافق الذي تم بين أعضاء اللجنة التقنية قرر إمكانية الاستفادة الاجير أيضا وفقا للقوانين والأنظمة الجاري بها العمل ، من التعويض عن فقدان المشغل لأسباب إقتصادية او تكنولوجية أو هيكلية في إطار ما أطلق عليه I.P.E . وبجانب الحالتين السابقتين أي الطرد التعسفي وفقدان الشغل لأسباب إقتصادية ، توجد حالة ثالثة لا يرتكب فيها الأجراء خطأ جسيما فلا تنطبق عليهم السلطة التأديبية للمشغل ، ولا يدخلون في إطار الاعفاء الجماعي لأسباب إقتصادية ، مثل إصابة العامل بحادثة شغل التي تؤدي إلى إضعاف من قدرته البدنية من % 100 إلى حدود % 20 ، فلا يمكن للمشغل أن يعفي الاجير في هذه الحالة

استنادا لهذا السبب ، لان الأجير لا يرتبط مع المشغل بعقد شركة تمكنه من مشاركته في الربح والخسارة ولكن يجمع بينهما عقد شغل ، وبالتالي فإن تعديل الفصل وفق الصياغة الواردة في المادة 52 هدفه تحقيق الولاية على مثل الحالات التي لم يرد بشأنها نص خاص، فترك المجال مفتوحا في إطار القواعد العامة المنظمة بمقتضى هذه المادة وذلك تطبيقا للمبدأ الذي يعمل به الفقه القانوني والقضائي بان المشروع عند وضعه للمفاهيم الاطارية لا يقوم بتعريف كل الحالات التي قد تظهر في الواقع فينبغي تطبيق المثل على المماثل .

وإن الرغبة في تشجيع مدونة الشغل لإبرام الاتفاقيات الجماعية دفع باللجنة إلى إعادة صياغة الفقرة الاخيرة من المادة 16 التي اقترحت اللجينة التقنية تعديلها ، وذلك بحصر تدخل النص التنظيمي الخاص بإبرام العقد المحددة المدة بالنسبة لبعض القطاعات في الحالات الاستثنائية وعلى شرط استشارة الفرقاء الاجتماعيين وذلك لفتح الباب أمام الاتفاقيات الجماعية .

أما التعديلين الخاصين بالمادتين 337 و465 فتم تدقيق مقتضياتهما بالتصيص على تأليف لجنة السلامة وحفظ الصحة ولجنة المقولة من ممثل واحد أو ممثلي نقابيين اثنين بالمقولة عند وجودهما .
وتجدر الإشارة إلى ان مواد أخرى فتحت نقاشا بين المتدخلين ، غير انه لم يتم تعديلها في إطار الاجماع المتفق عليه ، ويتعلق الأمر :

- ❖ احترام المظاهر الخارجية للهندام عند أداء العمل .
- ❖ التساؤل عن أسباب منع مندوبي الاجراء من تقديم شكاية
جماعية بالنسبة للمقتضيات الواردة في المادة 432 .

وأخذاً من اللجنة بعين الاعتبار لعدد المواد الجديدة التي أضافتها اللجنة التقنية ، تم الاتفاق على إعادة ترتيب مواد المشروع لتسهيل الرجوع إليه من طرف المعنيين .

وسنقوم فيما يلي ببسط أهم المستجدات المتوافق عليها في إطار الحوار الاجتماعي، وجرد المواد التي عدلتها اللجنة مع بيان المواد المضافة منها.

مشاريع التعديلات المقترحة في إطار الحوار الاجتماعي [أبريل 2003]

المادة 3 : تم إخضاع إجراء القطاع العام للذين لا يسري عليهم أي نظام خاص لمقتضيات هذا المشروع.

المادة 9 : تم إضافة فقرة أولى تنص على عدم المساس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقولة وفق القوانين الجاري بها العمل، وكذا عدم المساس بحرية العمل بالنسبة للمشغل ولأجراء المنتمين لمقولة.

المادة 10 مكرر : وقع إضافة مادة جديدة تخول الإجراء حق الاستفادة من التكوين المستمر، الذي سيحدد نص تنظيمي شروطه وكيفية الاستفادة منه.

المادة 14 : تم تقليص فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير محددة المدة إلى النصف، مع إمكانية تجديدها مرة واحدة وذلك بجعلها ثلاث أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم بذل ستة أشهر، وشهر ونصف بالنسبة للمستخدمين بذل ثلاثة أشهر، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال بذل ثلاثين يوماً.

المادة 17 : تم إضافة فقرة أخيرة في هذه المادة، تنص على إمكانية إبرام عقد الشغل المحددة المدة لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد، دون أن تتجاوز مدة العقود المبرمة سنين.

المادة 39 : حذف المقتضى المتعلق بالمس بحرية العمل من قائمة الأخطاء الجسيمة التي يمكن أن تؤدي إلى الفصل، وإعادة ترتيب بعض المقتضيات.

المادة 40 : حذف المقتضى المتعلق بتحميل عبئ إثبات وجود الخطأ الجسيم للأجير في الفقرة الأخيرة، مع التصحيح على أن مغادرة الأجير لشغله يعتبر فصلا تعسفيا في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لأحد الأخطاء الواردة في هذه المادة.

المادة 41 : حذف الفقرات الثلاث الأخيرة، مع إعادة تحديد مبلغ التعويض عن الضرر الذي تحكم به المحكمة، بجعله يحدد على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة من الشغل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف التعويض 36 شهرا.

المادة 53 : إعادة تنظيم مبلغ التعويض عن الفصل عن كل سنة أو جزء من السنة المنصوص عليه في الفقرة 3 ومدة الأقدمية، بجعله 192 ساعة من الأجرة، فيما يخص مدة الأقدمية بين السنة الحادية عشر والخامسة عشر بدل 208 ساعة من الأجرة فيما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة العاشرة.

وإضافة فقرة جديدة تحدد مبلغ التعويض عن الفصل في 240 ساعة من الأجرة فيما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشر، وإضافة فقرة أخيرة، تمنح الحق للأجير في الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية وفق مقتضيات نص تنظيمي سيصدر لاحقا.

المادة 58 : إضافة المثل النقابي إلى جنب مندوب الأجراء للاستفادة من التعويض المستحق في حالة الفصل من الشغل خلال مدة انتدابهم والذي تم رفعه بنسبة 100%.

المادة 62 : إضافة الممثل النقابي في حالة وجوده إلى مندوب الأجراء للحضور بجانب الأجير عند الاستماع إليه من طرف المشغل قبل فصله، وحذف الفقرة الأخيرة من المادة التي تنص على أن عبئ إثبات مسطرة الاستماع إلى الأجير يقع على عاتق المشغل، وتعويضها بفقرة جديدة تنص على إرسال المحضر إلى مفتش الشغل بواسطة رسالة مضمونة الوصول في حالة رفض الأجير التوقيع عليه.

المادة 66 : إضافة "الممثلين النقابيين عند وجودهم بالمقولة" إلى مندوبي الأجراء عند تبليغهم رغبة المشغل بفصل الأجراء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية.

المادة 67 : حذف الفقرة الأخيرة والتنصيص على أن طلب البت في فصل الأجراء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية من طرف عامل العمالة أو الإقليم يتم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل.

المادة 78 : إضافة الممثل النقابي إلى جانب مندوبي الأجراء في حالة عدم تطبيق الزيادة في التعويض عن الفصل المستحق لهما، والمعاقبة عليها بغرامة من 300 إلى 500 درهم.

المادة 96 : حذف عبارة : "كلما دعت الضرورة ذلك" من الفقرة الأولى وإضافة فقرة ثانية تشير إلى إمكانية تنصيب في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء المفاوضة الجماعية مرة كل سنة، مع اشتراط أن تكون المنظمات النقابية للأجراء التي تجري المفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين "الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني" وذلك بغية التداول في مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهم عالم الشغل.

المادة 104 : يتم إعادة تحديد مفهوم "اتفاقية شغل جماعية" باعتبارها عقدا جماعيا ينظم علاقة الشغل.

المادة 105 : حذف صيغة الوجوب بالنسبة للأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل المضمنة في اتفاقية الشغل الجماعية، وإضافة فقرة أخيرة تضيف "الشؤون الاجتماعية" إلى هذه الأحكام.

المادة 115 مكرر : إضافة مادة جديدة مع تغيير مصطلح "مراجعة" بمصطلح "إنهاء".

المادة 138 : تم التنصيص على ضرورة إطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند وجودهم على وضع النظام الداخلي للمقولة بدل استشارتهم.

المادة 141 : إضافة من ينوب عن المشغل لتحديد النظام الداخلي وإضافة الممثل النقابي عند وجوده إلى جانب مندوبي الأجراء.

المادة 151 : تم إضافة عبارة والحكم بالحبس تتراوح مدته بين 6 أيام وثلاث أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين في حالة العودة عند ارتكاب مخالفة المادة 143.

المادة 152 : تم الرفع من مدة إجازة الولادة بالنسبة للأجيرة الحامل إلى 14 أسبوع بدل 12 أسبوع.

المادة 184 : تم الرفع من مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في النشاطات غير الفلاحية إلى 2288 ساعة في السنة بدل 44 ساعة في الأسبوع وكذا الرفع من مدة العمل العادية إلى عشر ساعات في اليوم و 48 ساعة في الأسبوع بدل 8 ساعات في اليوم.

كما تم إضافة فقرة أخيرة تنص على أن الإجراءات التطبيقية ستحدد
بنص تنظيمي.

المادة 185 : تم تغيير مقتضيات الفقرة الأولى بالتنصيص على أن
توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة يتم حسب حاجيات
المقاوله شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية 10 ساعات في اليوم، كما
تم الرفع من الحد الأدنى للأجر من 25% إلى 50% من الأجر العادي،
والتقليص من مدة الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة على ألا
تتجاوز 60 يوما في السنة بدل 75 يوما، والتنصيص على أن الاتفاق
على تجاوز هذه المدة يتم بين المشغل والممثلين النقابيين، وعن عدم
وجودهم مندوبي الإجراء بدل الاقتصار على مندوبي الأجراء وحدهم.

المادة 189 : إضافة "الممثلين النقابيين عند وجودهم" إلى مندوبي
الأجراء في استشارتهم على تمديد فترة الشغل اليومية.

المادة 219 : إضافة فقرة أخيرة تنص على استفادة الأجير من
عطلة العيد المؤدى عنها إذا اشتغل قبل العيد مباشرة أو لمدة 13 يوما
خلال الشهر السابق ليوم العيد.

المادة 245 : إضافة "الممثلين النقابيين عند وجودهم" إلى مندوبي
الأجراء.

المادة 307 : إضافة "الممثلين النقابيين عند وجودهم" إلى مندوبي
الأجراء.

المادة 335 : إضافة "الممثلين النقابيين عند وجودهم" إلى مندوبي
الأجراء.

المادة 337 : إضافة عبارة "عند وجودهما" إلى عبارة "ممثلين نقابيين اثنين".

المادة 357 : حذف "ومكلمات الأجر مادية كانت أو معنوية" من الفقرة الأولى.

المادة 358 : تم إعادة تعريف الحد الأدنى القانوني للأجر بجعله القيمة الدنيا المستحقة للعامل، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المادة 397 : تم تغيير مقتضيات الفقرة الأولى تنص في مطلعها على منع المشغلين أو منظماتهم التدخل في شؤون المنظمات المهنية للأجراء.

المادة 406 : حذف فقرتين، الثانية والثالثة.

المادة 413 مكرر : مادة جديدة، تمنع التدخل والمس بحق المنظمات النقابية في وضع قوانينها الإنسانية وأنظمتها الداخلية وانتخاب ممثليها وتبدير شؤونها وأنشطتها وبرامج عملها.

المادة 425 : تغيير صياغة الفقرة الرابعة لتصبح على الشكل التالي: "القدرة التعاقدية للنقابة"، وإضافة مصطلح المؤسسة إلى جانب المقابلة في الفقرة الخامسة والسادسة، مع الرفع من نسبة مجموع مندوبي الأجراء لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا من نسبة 30% إلى 35%.

المادة 434 : تغيير الفقرة الأولى بالتصحيح على أن انتخاب مندوبي الأجراء في النشاطات الغير فلاحية لمدة يتم تحديدها بمقتضى نص تنظيمي.

12

المادة 435 : إضافة مصطلح "إقالته" إلى الفقرة الأولى، والتصيص على أن سحب الثقة من مندوب الأجراء يتم مرة واحدة فقط بعد مرور نصف مرة الانتداب.

المادة 465 : حذف بعض المقترحات وإضافة فقرة جديدة وتهم عضوية "ممثلين نقابيين اثنين عند وجودها" داخل لجنة المقابلة.

المادة 466 : إضافة فقرة أخيرة تنص على تزويد أعضاء لجنة المقابلة بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام الموكولة إليهم.

المادة 469 مكرر : مادة جديدة تنص على ضرورة اتخاذ الإجراءات الملائمة عند حالة تواجد ممثلين نقابيين، ومندوبين منتخبين داخل نفس المؤسسة، حتى يتم تشجيع التعاون فيما بينهما.

المادة 469 مكرر (2) : مادة جديدة تعطي الحق للنقابة الأكثر تمثيلاً والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة أن تعين ممثلاً أو ممثلين نقابيين لها، من بين أعضاء المكتب النقابي بالمؤسسة حيث جدول محدد.

المادة 469 مكرر (3) : مادة جديدة تخول للممثلين النقابيين الاستفادة من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون، ونفس الأمر بالنسبة لمندوب الأجراء الذي يزاول في نفس الوقت مهمة الممثل النقابي المادة (469 مكرر 4)، تحديد مهام الممثل النقابي.

المواد المعدلة و المواد المضافة

المواد المعدلة:

36-32-24-23-22-21-19-17-16-14-12-9-4-3
-67-66-64-63-62-59-58-53-52-41-40-39-
-141-138-105-104-96-95-92-86-78-76-70
184-165-159-156-154-153-152-151-147-143
-277-275-245-227-219-199-189-186-185-
406-398-380-358-354-338-337-335-307-294
-435-434-432-430-429-427-425-419-416-
487-486-482-481-478-477-476-472-466-465
-573-492-495-490-488-

المواد المضافة:

10 مكرر - [1] 469 - [2]469 - [3]469 - [4]469 -
469 [5]- 476 مكرر-481 مكرر- 482 مكرر - 491
مكرر-493 مكرر [1]-493 مكرر [2]- 493 مكرر [3]-
[4] 493

الصيغة النهائية

مشروع قانون

رقم 65-99

يتعلق بمدونة الشغل

20 يونيو 2003

تصدير

- بناء على الخطابات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده:

".... إننا نحث الحكومة والبرلمان على الإسراع بإقرار مدونة شغل عصرية، تشجع على الاستثمار والتشغيل، كما أننا ندعو كافة الشركاء الاجتماعيين إلى إقامة سلم اجتماعي، الذي يعد من مقومات الثقة في الاستثمار وحفزه".

".... ولن نتمكن من تشغيل الفئات الواسعة من شبابنا إلا بتحقيق التنمية الاقتصادية، التي تظل رهينة بحفز الاستثمار، ثم الاستثمار، ثم الاستثمار، الذي سأظل أعمل من أجل إزاحة عوائقه، حتى يصير المغرب إن شاء الله ورشا كبيرا للإنتاج وخلق الثروات، وذلك ما يتطلب الالتزام بحسن تدير الشأن العام، والإسراع بالإصلاحات العميقة... وتأهيل المقاولات والتركيز على القطاعات التي لنا فيها مؤهلات، وتنافسية وإنتاجية، والنهوض بالتنمية القروية، مؤكداً وجوب إقرار القانون التنظيمي للإضراب، ومدونة عصرية للشغل، يعرف فيها كل من المستثمر والعامل حقوقهما والتزاماتهما مسبقاً، وذلك في نطاق ميثاق تضامني اجتماعي شامل "

وإيماناً بأن العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد، وصيانة كرامة الإنسان، والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقديمه الاجتماعي؛ واقتناعاً من أن يكون لكل شخص حق الاستفادة من المرافق العامة والمجانية في التشغيل، وأن يكون أيضاً له الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهاراته؛ وعلى أن يختار بكل حرية مزاولة عمله أو أي نشاط لا يحرمه القانون؛

ورعياً لتأهيل الاقتصاد الوطني الذي يحتل مكانة مرموقة في اختيارات المغرب الاقتصادية، واعتباره رهيناً بالحرص على الاهتمام بالمقاولات الصغرى والمتوسطة، التي تشكل معظم النسيج الاقتصادي، والتي لا يخفى على أحد الدور الهام الذي تلعبه في ميدان التشغيل على الخصوص؛

ورعياً للمقاولة الحديثة باعتبارها خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة، وتلتزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية

والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي ، مساهمة في الثراء الوطني، وبالتالي إيجاد مناصب شغل جديدة؛

واعتبارا لما لفضائل الإنصات والتشاور والحوار من آثار إيجابية على تحديث فضاء العلاقات الاجتماعية داخل المقابلة وفي عالم الشغل، مما يستوجب اعتماد أساليب جديدة للتواصل بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، تأخذ بعين الاعتبار إكراهات المقابلة بالنسبة للتشريعات المقارنة ومتطلبات التنافسية، خدمة للاستثمار والإنتاج من أجل اقتصاد قوي وقادر على المنافسة وعلى مواجهة تحديات العولمة، ومواكبة التأهيل الاقتصادي والاجتماعي؛

ودعما لآليات الحوار والتصالح، عند إثارة المساطر المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية، والتي تأخذ بعين الاعتبار الأعراف ومبادئ العدل والإنصاف في المهنة؛ ونظرا للدور الأساسي المنوط بالمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء، لكونها أطرافا فاعلة في تطوير الاقتصاد الوطني، مما يقتضي إيلاءها الأهمية التي تليق بها، ولا سيما من خلال المفاوضة الجماعية، باعتبارها حقا من الحقوق الأساسية، وذلك في سياق منظم ومنتظم وإلزامي، يكتسي طابعا مؤسسيا، وعلى كافة المستويات، حتى تساهم في آثار إيجابية على العلاقات الاجتماعية داخل المقابلة وفي عالم الشغل؛

وتعزيزا للقدرات التعاقدية للأطراف الاجتماعية للنهوض بالاتفاقيات الجماعية للشغل، والرفع من دور ومكانة الفرقاء الاجتماعيين، ترسيخا لمبدأ المقابلة والنقابة المواطنة بما يكفل النهوض بظروف العمل وتحسين بيئته، وتوفير الصحة والسلامة في أماكن العمل؛ واحتراما للحقوق والحريات التي يضمنها الدستور لعالم الشغل علاوة على مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المصادق عليها من طرف المغرب، وخاصة المتعلقة بحرية العمل والممارسة النقابية، وحق التنظيم والتفاوض، وحق المبادرة والملكية، وحماية المرأة والطفل ؛

ودعما للثقافة العمالية بإطلاع الأجراء بمختلف الوسائل، وعن طريق ممثلهم، على كافة المعلومات والبيانات والمعطيات، التي من شأنها أن تساهم في الإرتقاء بوضعيتهم وتأهيلهم، وأن تنهض بالمقابلة .

* * * * *

تأتي مدونة الشغل في وقت يسعى فيه المغرب إلى فتح أورش التأييل الاقتصادي والاجتماعي، للاستجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات العولمة والتنافسية، ولفسح المجال أمام الاستثمار الوطني والأجنبي في القطاع الخاص، لأهمية الدور المنوط به لبناء اقتصاد عصري .

لقد تم إعداد هذه مدونة بمساهمة الفاعلين الاقتصايين والاجتماعيين الذين يؤمنون إيماناً راسخاً بالدور الموكول إلهم في توفير المناخ الجيد للعلاقات الشغلية، وذلك في سياق كلمة جلالة الملك محمد السادس نصره الله.

" يقينا منا بأنه مهما كانت الشروط المادية والمالية والقانونية أساسية في حفز الاستثمار وخلق الإقلاع الاقتصادي، فإنها تظل رهينة بتوفر المناخ الاجتماعي وعلاقات الشغل السليمة والتعاونية والتشاركية".

ديباجة

إن تشريع العمل هذا، تتحدد معالمه بتوافقه مع المبادئ الأساسية التي يحددها الدستور، وبتطابقه مع المعايير العالمية، كما تنص عليها مواثيق هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة والتي لها صلة بالعمل.

العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقديمه الاجتماعي. العمل ليس بضاعة. والعامل ليس أداة من أدوات الإنتاج. ولا يجوز، في أي حال من الأحوال، أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة العامل.

المفاوضة الجماعية حق من الحقوق الأساسية في العمل، ولا تحول ممارسته دون اضطلاع الدولة بدورها في حماية العمل وتحسين ظروفه وصيانة حقوق العامل بواسطة نصوص تشريعية وتنظيمية.

ويجري التفاوض بشكل منتظم وإلزامي وعلى كل المستويات في كل المقاولات والقطاعات الخاضعة لهذا القانون.

الحرية النقابية حق من الحقوق الأساسية في العمل، تندرج ممارستها في إطار الوسائل المعترف بها للعمال وللمشغلين للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة، توفير الحماية للممثلين النقابيين وتوفير الشروط الملائمة لتمكينهم من الاضطلاع بدورهم التمثيلي داخل المقاولات والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي بناء علاقات مهنية سليمة تخدم مصلحة العمال والمشغلين على حد سواء.

(و يشيد هذا القانون بقيمة مساهمة الحركة النقابية المغربية في معركة التحرير

الوطني)

تكريسا للحق في الشغل المنصوص عليه في الدستور ، يحق لكل شخص بلغ سن القبول في العمل ويرغب في الحصول عليه، ويكون قادرا على القيام به ويسعى فعلا في طلبه، الاستفادة من المرافق العامة والمجانية عند البحث عن عمل لائق وإعادة التأهيل والتدريب من أجل ترقية محتملة.

لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهارته؛ كما يحق له أن يختار عمله بكل حرية وأن يمارسه في مجموع التراب الوطني. ويمكن أن تستفيد المقاولات الخاضعة لهذا القانون والتي تساهم بقسط كبير في إحداث فرص العمل القارة من تسهيلات وامتيازات يتم تحديدها بنصوص قانونية أو تنظيمية وفق ما تقتضيه طبيعتها.

تعتبر المقاوله خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة وتلزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادي ورعاية صحتهم. تشمل الحقوق التي يصبونها هذا القانون ويضمن ممارستها داخل المقاوله وخارجها، الحقوق الواردة في اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من جهة، ومن جهة أخرى، الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتضمن بالخصوص:

② الحرية النقابية والإقرار الفعلي لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛

② منع كل أشكال العمل الإجباري؛

② القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال؛

② منع التمييز في مجال التشغيل والمهن؛

② المساواة في الأجر.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة العمل على توحيد الحد الأدنى للأجور بين مختلف القطاعات بصفة تدريجية بتشاور مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للأجراء والمشغلين. كل شخص حر في ممارسة أي نشاط لا يجرمه القانون.

لا يجوز لأي شخص أن يمنع الغير من العمل أو يرغمه على العمل ضد مشيئته. ويمكن أن يمنع العمل بواسطة قرار تتخذه السلطة المختصة طبقا للقانون وذلك في حالة المس بحقوق الغير أو الإخلال بالأمن والنظام العامين.

يمنع كل إجراء يستهدف استقرار الأجراء في العمل لإحدى الأسباب التالية:

- المشاركة في نزاع جماعي؛
- ممارسة حق التفاوض الجماعي؛
- الحمل أو الأمومة؛

• استبدال عامل بصفة نهائية و وقع ضحية حادثة شغل أو مرض مهني و ذلك قبل نهاية مدة نقاهته.

يتعين اطلاع الأجراء عن طريق الممثلين النقابيين وفي غياب هؤلاء عن طريق مندوبي الأجراء على كل المعلومات والبيانات المرتبطة بما يلي :

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقاولة قبل الشروع في تنفيذها؛
- تدير الموارد البشرية للمقاولة؛
- الحصيلة الاجتماعية للمقاولة؛
- الخطة الإنتاجية للمقاولة.

تطبق مقتضيات هذا القانون في كل أرجاء التراب الوطني وبدون تمييز بين الأجراء يقوم على أساس السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. وتعتبر الحقوق التي يقرها هذا أدنى لا يمكن التنازل عنه.

في حالة تنازع القوانين تعطى الأولوية في التطبيق للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للأجراء.

تراعى في إطار المسطرة المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية الأمور التالية حسب ترتيبها:

- I. مقتضيات هذا القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها؛
- II. الاتفاقيات الجماعية؛
- III. عقد الشغل؛
- IV. القرارات التحكيمية والاجتهادات القضائية؛
- V. العرف والعادة في حالة عدم تعارضها مع أحكام القانون والمبادئ المشار إليها أعلاه؛
- VI. القواعد العامة للقانون؛
- VII. مبادئ وقواعد الإنصاف.

الكتاب التمهيدي

القسم الأول

مجال التطبيق

المادة الأولى

تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل، أيا كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه، وأيا كان نوع المفاوضة التي ينفذ العقد داخلها، وخاصة المفاوضات الصناعية والتجارية، ومفاوضات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها. كما تسري على المفاوضات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية، إذا كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، وعلى التعاونيات والشركات المدنية، والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها.

كما تسري أحكام هذا القانون على المشغلين الذين يزاولون مهنة حرة، وعلى قطاع الخدمات، وبشكل عام على الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل، ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه.

المادة 2

تسري أحكام هذا القانون أيضا على:

- 1- الأشخاص الذين يضعون أنفسهم في مفاوضة ما، رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا إليهم مختلف الخدمات، سواء كان ذلك بتكليف من رئيس المفاوضة أو برضاه؛
- 2- الأشخاص الذين عهدت إليهم مفاوضة واحدة بمباشرة مختلف البيوعات وبتلقي مختلف الطلبات، إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المفاوضة، ويتقيدون بالشروط والأثمنة التي تفرضها تلك المفاوضة؛
- 3- الأجراء المشتغلين بمنازلهم.

المادة 3

تظل فئات الأجراء الآتي ذكرها، خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات:

1. أجراء المفاوضات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية؛
2. البحارة؛

3. إجراء المقاولات المنجمية؛

4. الصحفيون المهنيون؛

5. إجراء الصناعة السينمائية؛

6. البوابون في البنايات المعدة للسكنى.

تخضع الفئات المذكورة أعلاه، لأحكام هذا القانون، في كل ما لم يرد النص عليه في الأنظمة الأساسية المطبقة عليها.

يخضع أيضا لأحكام هذا القانون، الأجراء المشتغلون في المقاولات المنصوص عليها في هذه المادة، والذين لا تسري بشأنهم أنظمتها الأساسية.

كما يخضع لأحكام هذا القانون أجراء القطاع العام الذين لا يسري عليهم أي قانون.

المادة 4

يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت.

يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والأجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف.

يعتبر، في مدلول الفقرة الأولى أعلاه ، مشغلا في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف ، كل شخص طبيعي يزاوّل حرفة يدوية بمساعدة زوجه وأصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على الأكثر، ويتعاطى حرفته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهيئها للتجارفها .

تستثنى من نطاق تطبيق هذا القانون، بمقتضى نص تنظيمي، يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء الأكثر تمثيلا ، فئات مهنية من المشغلين.

تراعى في تحديد الفئات المشار إليها أعلاه الشروط التالية:

- أن يكون المشغل المعني شخصا طبيعيا؛
- ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص؛
- ألا يتجاوز الدخل السنوي للمشغل المعني خمس مرات الحصة المعفية من الضريبة على الدخل.

المادة 5

تسري على المستفيدين من التدريب من أجل الإدماج المهني، وكذا المستفيدين من التدرج المهني، المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، والمقتضيات التي تضمنها هذا القانون، وخاصة فيما يتعلق بمدة الشغل، والراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية المؤدى عنها، وأيام الراحة والأعياد والتقاعد.

القسم الثاني

تعريف

المادة 6

يعد أجيروا كل شخص، التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه .
يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر.

المادة 7

يعد الأجراء المشار إليهم في الفقرتين الأولى والثانية من المادة الثانية في حكم مديري ورؤساء مؤسسة، تقع عليهم مسؤولية تطبيق أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون، إذا كانوا هم الذين يحددون نيابة عن مشغليهم، شروط شغل الأجراء، المقررة في الكتاب الثاني.

كما يكون هؤلاء الأجراء مسؤولين، نيابة عن رئيس المقاوله التي تعاقدوا معها، عن تطبيق جميع أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بالأجراء الذين جعلوا تحت إمرتهم، إذا كان يرجع إليهم وحدهم، أمر تشغيلهم وتحديد شروط شغلهم، وفصلهم.

المادة 8

يعتبر أجراء مشغليهم بمنزلهم، في مدلول هذا القانون، من توفر فيهم الشرطان أدناه، دون داع إلى البحث عن وجود أو انتفاء علاقة تبعية قانونية تربطهم بمشغليهم، ولا عن كونهم يشتغلون أو لا يشتغلون مباشرة واعتياديا تحت إشراف مشغليهم، ولا عن كون المحل الذي يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكا لهم أو لا، ولا عن كونهم يقدمون، إلى جانب شغلهم، كلاً أو بعضاً من المواد الأولية التي يشتغلون بها، إذا كانوا يشترون تلك

المواد من مستنجز شغل ثم يبيعونه الشيء المصنوع، أو يتسلمونها من مورد يعينه لهم مستنجز الشغل ويفرض عليهم التزود منه، ولا عن كونهم يحصلون بأنفسهم على المواد الإضافية أو لا يحصلون:

- 1- أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤدوا، لقاء أجر شغلا لحساب مقاوله واحدة أو عدة مقاولات من المقاولات المبينة في المادة الأولى؛
- 2- أن يشتغلوا إما فرادى وإما بمعية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبناءهم غير المأجورين.

القسم الثالث

أحكام عامة

المادة 9

يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاوله وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاوله.

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي:

- 1) حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛
- 2) منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء؛
- 3) حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

المادة 10

يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبها.

المادة 11

لا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

المادة 12

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 9 أعلاه بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

عند مخالفة الأجير لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 7 أيام.

وفي حالة تكراره لنفس المخالفة خلال السنة تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 15 يوما .

وفي حالة تكراره لنفس المخالفة للمرة الثالثة، يمكن فصله نهائيا عن الشغل.

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 10 أعلاه بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الكتاب الأول

الإتفاقيات المتعلقة بالشغل

القسم الأول

عقد الشغل

الباب الأول

فترة الإختبار

المادة 13

فترة الاختبار، هي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض.

- غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعاً في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الإختبار، إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيماً:
- يومين قبل الإنهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوماً.
 - ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر.
 - إذا فصل الأجير من شغله، بعد انصرام فترة اختبار، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

المادة 14

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة كما يلي :

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم؛
- شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين؛
- خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال.
- يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة .
- لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة، المدد التالية:
- يوماً واحداً عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر؛
- شهراً واحداً بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر.
- يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مدد أقل من المدد المذكورة أعلاه.

الباب الثاني

إنشاء عقد الشغل

المادة 15

- تتوقف صحة عقد الشغل، على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للتعاقد، وبمحل العقد، وبسببه، كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

في حالة إبرام عقد الشغل كتابة، وجب تحريره في نظيرين موقع عليهما من طرف الأجير والمشغل ومصادق على صحة إمضاءهما من قبل الجهة المختصة، ويحتفظ الأجير بأحد النظيرين.

المادة 16

يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة، أو لمدة محددة، أو لإنجاز شغل معين. يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة، في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة.

وتنحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي:

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
- ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة؛
- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية.

المادة 17

يمكن في القطاعات غير الفلاحية، عند فتح مقاوله لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله أو انطلاق منتج جديد لأول مرة، إبرام عقد الشغل المحدد المدة، لمدة أقصاها سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويصبح العقد بعد ذلك في جميع الحالات غير محدد المدة.

غير أن العقد المبرم لمدة أقصاها سنة يصبح، في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله، عقدا غير محدد المدة.

وفي القطاع الفلاحي يمكن إبرام عقد الشغل المحدد المدة لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد، على أن لا تتجاوز مدة العقود المبرمة سنتين، ويصبح العقد بعد ذلك غير محدد المدة.

المادة 18

يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات.
إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

المادة 19

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاول، وعلى الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو الخصخصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجور، والتعويضات عن الفصل من الشغل، والعطلة المؤدى عنها.

يحتفظ الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة والذي يتم نقله في إطار الحركة الداخلية داخل المؤسسة أو المقاول أو مجموعة المقاولات كالشركات القابضة، بنفس الحقوق والمكاسب الناشئة عن عقد شغله وذلك بغض النظر عن المصلحة أو الفرع أو المؤسسة التي يتم تعيينه بها، وعن المهام المسندة إليه ما لم يتفق الطرفان على مزايا أكثر فائدة للأجير.

الباب الثالث

التزامات الأجير والمشغل

المادة 20

يكون الأجير مسؤولاً في إطار شغله عن فعله، أو إهماله، أو تقصيره، أو عدم احتياطه.

المادة 21

يمثل الأجير لأوامر المشغل، في نطاق المقتضيات القانونية أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.
يمثل الأجير أيضاً للنصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة .

المادة 22

يجب على الأجير، المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به.

يسأل الأجير عن ضياع الأشياء، والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتجان عن خطأ الأجير، كما لو نتج الضياع أو التلف عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير الشغل المعدة له، أو خارج أوقات الشغل.

لا يسأل الأجير، إذا كان التلف أو الضياع ناتجين عن حادث فجائي، أو قوة قاهرة. ينبغي على الأجير، عند تغيير محل إقامته، أن يطلع المشغل على عنوانه الجديد إما يدا بيد أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

المادة 23

يحق للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر. تحدد بنص تنظيمي شروط وكيفيات الاستفادة من هذا التكوين. يجب على المشغل أن يسلم الأجير بطاقة شغل. يجب أن تتضمن بطاقة الشغل البيانات التي تحدد بنص تنظيمي. يجب تجديد بطاقة الشغل، كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر.

المادة 24

يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة. يجب عليه أيضا إطلاع الأجراء كتابة، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها:

- اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها ؛
- النظام الداخلي؛
- مواقيت الشغل؛
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات ؛
- تواريخ أداء الأجر، ومواقيته، ومكان أدائه؛
- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 25

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم تسليم بطاقة الشغل أو عدم تجديدها وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 23؛
- عدم تضمين بطاقة الشغل أي بيان من البيانات المحددة بنص تنظيمي.
- يتكرر تطبيق الغرامة بحسب عدد الأجراء الذين لم تراعى في حقهم أحكام المادة 23، على ألا يتجاوز مجموع مبلغ الغرامات 20.000 درهم.
- يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم إطلاع الأجراء لدى تشغيلهم على البيانات المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه وعلى كل تغيير يطرأ عليها .
- تضاعف الغرامة المترتبة على مخالفة مقتضيات المادة 24 في حالة العود، إذا تم ارتكاب نفس الفعل داخل السنة الموالية لصدور حكم نهائي.

الباب الرابع

الكفالة

المادة 26

إذا نص عقد الشغل على تحميل الأجير كفالة ، طبقت على هذه الكفالة أحكام هذه المادة والمواد 27 و 28 و 29 و 30 أدناه.

يجب على المشغل، أن يسلم الأجير وصلا عن الكفالة، وأن يمسك سجلا مطابقا للشكليات المقررة من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تبين فيه العمليات المتعلقة بالكفالة.

المادة 27

إذا كانت الكفالة تتكون من سندات، وجب ألا تتضمن إلا قيما تصدرها الدولة، أو تحظى بضمانها.

المادة 28

يجب إيداع الكفالة لدى صندوق الإيداع والتدبير، في أجل خمسة عشر يوما من تاريخ تسلم المشغل لها، ويجب أن يشار إلى هذا الإيداع في السجل المنصوص عليه في المادة 26 أعلاه، وأن يثبت ذلك بشهادة إيداع، توضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 29

لا يمكن سحب الكفالة كلا أو بعضا إلا برضى المشغل والأجير معا، أو بناء على حكم تصدره المحكمة.

المادة 30

تخصص الكفالة أساسا لاستيفاء حقوق المشغل وحقوق الأجير الذين قد يوقعون حزا بين يديه .
يعتبر باطلا بحكم القانون، كل حجز يوقع لدى صندوق الإيداع والتدبير.

المادة 31

- يعاقب بغرامة من 2000 الى 5000 درهم عن الأفعال التالية:
- عدم مسك السجل المنصوص عليه في المادة 26 أو عدم تضمينه البيانات المقرر تقييدها فيه؛
 - عدم تسليم وصل عن الكفالة المنصوص عليه في المادة 26.
 - عدم مراعاة الأجل والشروط المنصوص عليهما في المادة 28، والتي تلزم المشغل بإيداع الكفالة المقررة في تلك المادة؛
 - عدم وجود شهادة الإيداع المنصوص عليها في المادة 28، أو عدم وضعها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل؛
 - حجز النقود أو السندات، التي تم تسلمها على سبيل الكفالة، أو استعمالها لغرض شخصي، أو لسد احتياجات المقاول.

الباب الخامس

توقف عقد الشغل وإنهاؤه

الفرع الأول

توقف عقد الشغل

المادة 32

يتوقف عقد الشغل مؤقتا أثناء:

1. فترة الخدمة العسكرية الإجبارية؛
2. تغيب الأجير لمرض، أو إصابة، يثبتهما طبيب إثباتا قانونيا؛

3. فترة ما قبل وضع الحامل حملها، و ما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أدناه؛

4. فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني ؛

5. فترات تغيب الأجير المنصوص عليها في المواد 274 ، 275 و277 أدناه ؛

6. مدة الإضراب؛

7. الإغلاق القانوني للمقاولة بصفة مؤقتة .

غير أن عقد الشغل المحدد المدة، ينتهي بحلول الأجل المحدد له، بصرف النظر عن الأحكام الواردة أعلاه.

الفرع الثاني

كيفية إنهاء عقد الشغل

المادة 33

ينتهي عقد الشغل المحدد المدة بحلول الأجل المحدد للعقد، أو بانتهاء الشغل الذي كان محلا له.

يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل المحدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر، ما لم يكن الإنهاء مبررا، بصدور خطأ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئا عن قوة قاهرة .

يعادل التعويض المشار إليه في الفقرة الثانية أعلاه، مبلغ الأجور المستحقة عن الفترة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له.

المادة 34

يمكن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة بإرادة المشغل، شرط مراعاة الأحكام الواردة في هذا الفرع، وفي الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار.

يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمضاءها من طرف الجهة المختصة؛ ولا يلزمه في ذلك إلا احترام الأحكام الواردة في الفرع الثالث أدناه بشأن أجل الإخطار.

المادة 35

يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطاً بكفاءته أو بسلوكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه، أو تحتمه ضرورة سير المفاوضة في نطاق المادتين 66 و67 أدناه.

المادة 36

لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:

- 1- الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛
- 2- المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛
- 3- طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً؛
- 4- تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛
- 5- العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛
- 6- الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المفاوضة.

المادة 37

يمكن للمشغل اتخاذ إحدى العقوبات التأديبية التالية في حق الأجير

لارتكابه خطأً غير جسيم:

- 1- الإنذار؛
- 2- التوبيخ؛
- 3- التوبيخ الثاني، أو التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام؛
- 4- التوبيخ الثالث، أو النقل إلى مصلحة، أو مؤسسة أخرى عند الاقتضاء، مع مراعاة مكان سكنى الأجير.

تطبق على العقوبتين الواردتين في الفقرتين 3 و4 من هذه المادة مقتضيات المادة

62 أدناه.

المادة 38

يتبع المشغل بشأن العقوبات التأديبية مبدأ التدرج في العقوبة. ويمكن له بعد استنفاذ هذه العقوبات داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير؛ ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلاً مبرراً.

المادة 39

تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير:

- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية.
- إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة؛
- ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل :
- السرقة؛
- خيانة الأمانة؛
- السكر العلني؛
- تعاطي مادة مخدرة؛
- الاعتداء بالضرب؛
- السب الفادح؛
- رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛
- التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا؛
- إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح؛
- ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل؛
- عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة؛
- التحريض على الفساد؛
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو المشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة .

يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

المادة 40

يعد، من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاوله أو المؤسسة، ما يلي:

- السب الفادح؛
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛
- التحرش الجنسي؛
- التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

المادة 41

يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفيا، مطالبته بالتعويض عن الضرر.

لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا.

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض.

في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.

يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم.

في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيا، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف

عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهرا.

المادة 42

إذا أنهى الأجير عقد الشغل بصفة تعسفية، ثم تعاقد مع مشغل جديد، أصبح هذا المشغل متضامنا معه في تحمل المسؤولية عن الضرر اللاحق بالمشغل السابق ، وذلك في الأحوال التالية:

1- إذا ثبت أنه تدخل من أجل إخراج الأجير من شغله؛

2- إذا شغل أجيرا مع علمه أنه مرتبط بعقد شغل ؛

3- إذا استمر في تشغيل أجير بعد أن علم أنه ما زال مرتبطا بـمشغل آخر بموجب عقد شغل. تنتفي مسؤولية المشغل الجديد في الحالة الأخيرة ، إذا علم بالأمر بعد إنهاء عقد الشغل بصفة تعسفية من طرف الأجير، إما بحلول أجله إذا كان محدد المدة، أو بانصرام أجل الإخطار إذا كان غير محدد المدة.

تخضع لمراقبة السلطة القضائية، القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسة سلطته التأديبية.

الفرع الثالث

أجل الإخطار

المادة 43

يكون إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، بإرادة منفردة، مبنيا على احترام أجل الإخطار، ما لم يصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر.

ينظم أجل الإخطار ومدته بمقتضى النصوص التشريعية، أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف.

يكون باطلا بقوة القانون، كل شرط في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة تقل عما حددته النصوص التشريعية، أو التنظيمية.

يكون باطلا في جميع الأحوال كل شرط يحدد أجل الإخطار في أقل من ثمانية أيام.

يعفى المشغل والأجير من وجوب التقيد بأجل الإخطار، في حالة القوة القاهرة.

المادة 44

يبدأ سريان أجل الإخطار من اليوم الموالي لتبليغ قرار إنهاء العقد.

المادة 45

يتوقف أجل الإخطار أثناء فترة:

- 1- عجز الأجير مؤقتاً عن الشغل إذا تعرض لحادثة شغل، أو لمرض مهني ؛
- 2- ما قبل وضع الحامل لحملها، أو ما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 أدناه.

المادة 46

لا تطبق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه عندما ينتهي عقد الشغل المحدد المدة، أو المبرم من أجل إنجاز شغل معين، خلال فترة العجز المؤقت.

المادة 47

يجب على المشغل والأجير، خلال أجل الإخطار، احترام جميع التزاماتهما المتبادلة.

المادة 48

يستفيد الأجير أثناء أجل الإخطار، من رخص التغيب، قصد البحث عن شغل آخر، على أن يؤدي له عنها الأجر الذي يتقاضاه عن أوقات شغله الفعلي، أيا كانت طريقة أدائه.

المادة 49

تحدد رخصة التغيب المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه في ساعتين في اليوم، على ألا تتعدى الأوقات المرخص بها ثماني ساعات في الأسبوع الواحد، أو ثلاثين ساعة في كل فترة من ثلاثين يوماً متوالية.

غير أنه إذا كان الأجير يشتغل في مقاولة، أو مؤسسة، أو ورش يبعد مسافة تفوق عشر كيلومترات عن مدينة مصنفة في عداد البلديات ، أمكن له التغيب أربع ساعات متتالية مرتين في الأسبوع، أو ثماني ساعات متتالية مرة في الأسبوع، خلال الساعات المخصصة للشغل في المقاولة، أو المؤسسة، أو الورش.

المادة 50

تحدد مدة التغيب باتفاق بين المشغل والأجير، وعند الاقتضاء تارة باختيار المشغل، وتارة باختيار الأجير، تناوباً بينهما.

ينتهي الحق في التغيب بمجرد حصول الأجير على شغل جديد، ويجب عليه في هذه الحالة إحاطة مشغله علماً بذلك تحت طائلة إنهاء أجل الإخطار. كما ينتهي هذا الحق، إذا توقف الأجير عن تخصيص فترات تغيبه للبحث عن شغل.

المادة 51

يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء، تعويضاً عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير، لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم.

الفرع الرابع

التعويض عن الفصل

المادة 52

يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، تعويضاً عند فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقابلة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه .

المادة 53

يعادل مبلغ التعويض عن الفصل، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:

– 96 ساعة من الأجرة، فيما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية؛

– 144 ساعة من الأجرة، فيما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشر؛

– 192 ساعة من الأجرة، فيما يخص مدة الأقدمية المتراوحة بين السنة الحادي عشرة والخامسة عشرة؛

– 240 ساعة من الأجرة، فيما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة. يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

ويحق للأجير أن يستفيد أيضاً، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية.

المادة 54

تدخل ضمن مدد الشغل الفعلي، ما يلي:

- 1 - فترات العطلة السنوية المؤدى عنها؛
- 2- فترات استراحة النوافس المنصوص عليها في المادتين 153 و154 أدناه، وفترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 156 أدناه؛
- 3- مدة عجز الأجير عن الشغل عجزا مؤقتا، بسبب حادثة شغل، أو مرض مهني؛
- 4- مدة توقف عقد الشغل، لاسيما أثناء التغيب المأذون به، أو بسبب مرض غير الناتج عن حادثة الشغل أو المرض المهني، أو بسبب إغلاق المقاول مؤقتا بموجب قرار إداري، أو بفعل قوة قاهرة.

المادة 55

يقدر التعويض عن الفصل، على أساس معدل الأجور المتقاضاة خلال الأسابيع الاثني والخمسين السابقة لتاريخ الإنهاء.

المادة 56

لا يمكن أن يكون الأجر المعتمد لتقدير التعويض عن الفصل، دون الحد الأدنى القانوني للأجر، المنصوص عليه في المادة 356 أدناه.

المادة 57

يعتمد في تقدير التعويض عن الفصل من الشغل الأجر بمعناه الأساسي، مع توابعه المبينة أدناه:

- 1- المكافآت، والتعويضات المرتبطة بالشغل باستثناء ما يلي:
 - أ- المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله؛
 - ب- التعويض المؤدى عن تحمل مسؤولية، باستثناء التعويضات عن المهام، كالتعويض المؤدى لرئيس فرقة، أو لرئيس مجموعة؛
 - ج- التعويضات عن الأشغال المضنية أو الخطرة؛
 - د- التعويضات المدفوعة مقابل شغل أنجز في مناطق صعبة؛
 - هـ- التعويضات المدفوعة للأجير، إذا حل مؤقتا محل أجير آخر ينتهي إلى فئة أعلى من فئته، أو عن شغل أنجزه الأجير بصفة مؤقتة، أو استثنائية، ما عدا التعويضات عن الساعات الإضافية؛

2- الفوائد العينية؛

3- العمولة، والحلوان.

المادة 58

يرفع بنسبة 100% التعويض المستحق لمندوب الأجراء والممثل النقابي بالمقابلة عند وجوده، الذين يفصلون من شغلهم خلال مدة انتدابهم، وفق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 53 أعلاه.

المادة 59

يستفيد الأجير عند فصله تعسفاً من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و 51 أعلاه. كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل.

المادة 60

لا حق للأجير في التعويضات الواردة في المادة 59 أعلاه إذا وجب له راتب الشيخوخة عند بلوغه سن التقاعد طبقاً للمادة 526 أدناه، إلا إذا نص عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

الفرع الخامس

الفصل التأديبي

المادة 61

يمكن فصل الأجير من الشغل، دون مراعاة أجل الإخطار، ودون تعويض عن الفصل، ولا تعويض عن الضرر، عند ارتكابه خطأ جسيماً.

المادة 62

يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

يحرر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

المادة 63

يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور. يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله.

المادة 64

توجه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل. يجب أن يتضمن مقرر فصل الأجير الأسباب المبررة لاتخاذ، وتاريخ الاستماع إليه، مرفقا بالمحضر المشار إليه في المادة 62 أعلاه. لا يمكن للمحكمة أن تنظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه.

المادة 65

يجب، تحت طائلة سقوط الحق، رفع دعوى الفصل أمام المحكمة المختصة، في أجل تسعين يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل. يجب النص على الأجل المذكور أعلاه في مقرر الفصل الوارد في المادة 63 أعلاه.

الفرع السادس

الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات

المادة 66

يجب على المشغل في المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو في الإستغلالات الفلاحية أو الغابوية وتوابعها، أو في مقاولات الصناعة التقليدية الذي يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، والذي يعتزم فصل الأجراء، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسطرة الفصل، وأن يزودهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع، بما فيها أسباب الفصل، وعدد وفئات الأجراء المعنيين، والفترة التي يعتزم فيها الشروع في الفصل.

ويجب عليه أيضا استشارتهم، والتفاوض معهم من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل، أو تخفف من آثاره السلبية، بما فيها إمكانية إعادة الإدماج في مناصب شغل أخرى.

تحل لجنة المفاوضة محل مندوبي الأجراء في المفاوضات التي يزيد عدد الأجراء بها عن خمسين أجيورا.

تحرر إدارة المفاوضة محضرا تدون فيه نتائج المشاورات والمفاوضات المذكورة يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه لمندوبي الأجراء، وتوجه نسخة أخرى إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 67

يتوقف فصل الأجراء العاملين في المفاوضات المشار إليها في المادة 66 أعلاه، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، على إذن يجب أن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

يكون طلب الإذن مرفقا بجميع الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجراء المنصوص عليه في المادة 66 أعلاه.

في حالة الفصل لأسباب اقتصادية، يكون الطلب مرفقا، علاوة على الوثائق المذكورة أعلاه، بالإثباتات التالية:

- تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل؛
- بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمفاوضة؛
- تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.

يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف، داخل أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها والبت فيها في الأجل المحدد أعلاه.

يجب أن يكون قرار عامل العمالة أو الإقليم معللا ومبنيًا على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة.

المادة 68

تتكون اللجنة الإقليمية المشار إليها في المادة 67 أعلاه من ممثلين عن السلطات الإدارية المعنية وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

يحدد أعضاء اللجنة وطريقة تعيينهم وكيفية تسييرها بنص تنظيمي .

المادة 69

لا يسمح بإغلاق المقاولات أو الإستغلالات المذكورة في المادة 66 أعلاه، كلياً أو جزئياً، لأسباب غير الأسباب الواردة في نفس المادة، إذا كان سيؤدي إلى فصل الأجراء، إلا في الحالات التي يستحيل معها مواصلة نشاط المقولة، وبناء على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقاً لنفس المسطرة المحددة في المادتين 66 و 67 أعلاه.

المادة 70

يستفيد الأجراء عند فصلهم في حالة حصول المشغل على الإذن أو عدمه طبقاً للمواد 66 و 67 و 69 أعلاه من التعويض عن أجل الإخطار، وعن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 51 و 52 أعلاه.

أما في حالة الفصل طبقاً لنفس المواد، ودون الحصول على الإذن المذكور، فإن الأجراء المفصولين لا يستفيدون من التعويض عن الضرر المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه إلا بناء على حكم قضائي ما لم يتم إرجاعهم إلى شغلهم مع احتفاظهم بحقوقهم.

يجوز للمشغل والأجراء اللجوء إلى الصلح التمهيدي طبقاً للمادة 41 أعلاه أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع.

المادة 71

يباشر الفصل المأذون به بالنسبة إلى كل مؤسسة في المقولة تبعا لكل فئة مهنية، مع مراعاة العناصر الواردة أدناه:

- الأقدمية؛
- القيمة المهنية؛
- الأعباء العائلية.

يتمتع الأجراء المفصولون بالأولوية في إعادة تشغيلهم، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 508 أدناه.

الفرع السابع شهادة الشغل

المادة 72

يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام.
يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالمقاوله، وتاريخ مغادرته لها، ومناصب الشغل التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للأجير، وبما أسدى من خدمات.
تعفى شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه. ويشمل الإعفاء الشهادة التي تتضمن عبارة "حر من كل التزام" أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.

الفرع الثامن

توصيل تصفية كل حساب

المادة 73

"التوصيل عن تصفية كل حساب" هو التوصيل الذي يسلمه الأجير للمشغل، عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأداءات تجاهه.
يعتبر باطلا كل إبراء أو صلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود، يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدته بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنجائه.

المادة 74

يجب تحت طائلة البطلان، أن يتضمن توصيل تصفية كل حساب، البيانات التالية:
1- المبلغ المدفوع بكامله قصد التصفية النهائية للحساب، مع بيان مفصل للأداءات؛
2- أجل سقوط الحق المحدد في ستين يوما، مكتوبا بخط واضح تسهل قراءته؛
3- الإشارة إلى كون التوصيل محررا في نظيرين يسلم أحدهما للأجير.
يجب أن يكون توقيع الأجير على التوصيل مسبقا بعبارة "قرأت ووافقت".
يجب، إذا كان الأجير أميا، أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 أدناه.

المادة 75

يمكن التراجع عن التوصيل خلال الستين يوما التالية لتوقيعه.
يجب إثبات التراجع عن التوصيل، إما بإبلاغ المشغل بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، أو برفع دعوى لدى المحكمة. ولا يعتد بالوسيلة المثبتة للتراجع، إلا إذا حدد فيها الأجير مختلف الحقوق التي مازال متمسكا بها.

المادة 76

لا يعتد بالتوصيل الذي وقع التراجع عنه بصفة قانونية أو الذي لا يمكن أن يسري عليه أجل السقوط إلا باعتباره مجرد توصيل بالمبالغ المبينة فيه.
يعتبر الإبراء أو الصلح، طبقا للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود مجرد وثيقة بالمبالغ المبينة فيها.
تعفى التعويضات التي يتقاضاها الأجير عن الفصل بموجب صلح أو حكم قضائي، من الضريبة عن الدخل وواجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ورسوم التسجيل.

الفرع التاسع

سكن الأجير بسبب شغله

المادة 77

إذا وضع المشغل رهن إشارة الأجير سكنى بسبب شغله، وجب عليه إخلاؤها وإرجاعها إلى المشغل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر، من تاريخ إنهاء العقد أيا كان سبب الإنهاء، وذلك تحت طائلة غرامة تهديدية لا تتعدى ربع الأجرة اليومية للأجير عن كل يوم تأخير.

الفرع العاشر

مقتضيات زجرية

المادة 78

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم احترام مقتضيات المتعلقة بالإخطار المنصوص عليها في المادتين 43 و 51؛
- الامتناع عن منح رخص التغيب المنصوص عليها في المادة 48، أو السماح بمهل تغيب تقل عن المهل المنصوص عليها في المادة المذكورة؛

- عدم أداء التعويض عن الفصل من الشغل المنصوص عليه في المادة 52؛
- عدم تقدير مبلغ التعويض عن الفصل وفق أحكام المادة 53؛
- عدم تطبيق الزيادة في التعويض عن الفصل المستحق لمندوب الأجراء والممثل النقابي بالمقابلة، المنصوص عليه في المادة 58؛
- عدم وضع شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 72 رهن إشارة الأجير، أو عدم تضمينها بيانا من البيانات المنصوص عليها في المادة المذكورة، أو عدم تسليمها داخل الأجل المحدد في نفس المادة؛
- يتكرر تطبيق الغرامة بحسب عدد الأجراء الذين لم تراعى في حقهم أحكام المواد الآتية الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.
- يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها بين 2000 و 5000 درهم عن عدم التقيد بألوية الإعادة إلى الشغل المنصوص عليها في الفقرة الأخيرة من المادة 71؛
- يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المواد 66، 67 و 69.

الباب السادس

الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط

في التجارة والصناعة

المادة 79

- يعد عقد شغل، كل عقد يكون التمثيل التجاري أو الصناعي محلا له، أيا كان الوصف الذي أعطي له، و المبرم بين الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط ، مهما كانت صفته، وبين مشغله في الصناعة أو التجارة، سواء نص العقد صراحة على ذلك أم سكت عنه، في الأحوال التي يكون فيها الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط:
- يعمل لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين؛
 - يمارس فعليا مهنته وحدها بصفة مستمرة؛
 - مرتبطا بمشغله بالتزامات تحدد طبيعة التمثيل التجاري، أو الصناعي، أو الخدمات، أو البضائع المعروضة للبيع أو للشراء، والجهة التي يجب أن يمارس فيها نشاطه، أو فئات الزبناء التي كلف بالتعامل معها، ونسبة الأداءات المستحقة له.

لا تحول الأحكام المبينة أعلاه، دون وجود شروط تسمح للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة أو الصناعة بمزاولة مهنة أخرى، أو بمباشرة عمليات تجارية لحسابه الشخصي.

لا تسري أحكام هذه المادة على الأجراء الذين يكلفون عرضاً، إضافة إلى شغلهم داخل المقاول، بالقيام بمساع لدى الزبناء، يتقاضون عنها فقط مبلغاً محدداً، مع تحمل المقاول مصاريف التنقل، ويزاولون نشاطهم تحت مراقبة المشغل وتوجيهه اليومي.

المادة 80

يجب أن تكون العقود المبينة في المادة 79 أعلاه مكتوبة. تبرم هذه العقود حسب اختيار الطرفين، إما لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، وفي الحالة الأخيرة يتعين على الطرفين أن ينصا على أجل الإخطار، المحدد بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، أو النظام الداخلي، أو بموجب العرف، على ألا يقل في جميع الحالات عن المدة المحددة في المادة 43 أعلاه.

يمكن اشتراط فترة اختبار، على ألا تتعدى مدتها ستة أشهر.

المادة 81

يمكن تضمين العقد المنصوص عليه في المادة 79 أعلاه، شرطاً يمنع على الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط تمثيل مقاولات تجارية أو صناعية، أو منتجات معينة، مدة سريان العقد.

إذا لم يتضمن العقد بنداً ينص على ذلك المنع، وإذا لم يتخل الطرفان عن المنع بنص صريح في العقد، فإنه يتعين عليهما عند الاقتضاء، أن يدرجا فيه بنداً يبينان فيه المقاولات التجارية، أو الصناعية، أو المنتجات التي كان الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط يمثلها إلى غاية إبرام العقد، مع تعهده بعدم الارتباط بتمثيل مقاولات، أو منتجات جديدة، طيلة مدة سريان العقد، إلا بإذن مسبق من المشغل.

المادة 82

تتم تسوية الآثار الناتجة عن إنهاء عقد الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط بإرادة أحد الطرفين، على النحو التالي:

- 1- لا يترتب عن الإنهاء أي تعويض إذا تم خلال فترة الاختبار؛
- 2- إذا تم الإنهاء بفعل المشغل، بعد انقضاء فترة الاختبار، وجب مراعاة الأحكام التالية:

أولاً - إذا تعلق الأمر بعقد غير محدد المدة، وجب مراعاة الحالتين أدناه:
أ) عند عدم مراعاة أجل الإخطار، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لقاء أجره، المبلغ المقدر نقدا لجميع الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها خلال أجل الإخطار؛
ب) في حالة الإنهاء التعسفي، يستحق التعويض عن الضرر والتعويض عن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و52 أعلاه؛
ثانياً - إذا تعلق الأمر بالإنهاء المسبق لعقد محدد المدة، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط:
أ- مبلغ الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها حتى انتهاء العقد باعتبارها أجراً، علاوة على الفوائد التي يحصل عليها الأجير على إثر إنهاء العقد.
ب - تعويضاً عن الضرر، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 33 أعلاه.

المادة 83

يحق للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط الحصول على تعويض عن إنهاء أي عقد يكون طرفاً فيه، سواء كان غير محدد المدة أم محدد المدة، في الأحوال التالية:
1- إذا تم إنهاء العقد غير المحدد المدة، أو العقد المحدد المدة قبل حلول أجله بفعل المشغل، من غير أن يكون سببه خطأ جسيماً، صادراً عن الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط؛
2- إذا انتهى العقد بسبب تعرض الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لمرض أو حادثة، نتج عنهما عجز كلي ودائم عن الشغل؛
3- إذا انتهى أجل العقد المحدد المدة، ولم يجدد.

المادة 84

يتميز التعويض المنصوص عليه في المادة 83 أعلاه، عن التعويض المستحق بسبب الإنهاء التعسفي للعقد غير المحدد المدة، وعن التعويض المستحق في حالة الإنهاء المسبق للعقد المحدد المدة كما حددتهما المادة 82 أعلاه.

المادة 85

يحتسب مبلغ التعويض المشار إليه في المادة 83 أعلاه على أساس الحصة التي تعود شخصياً للوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، تبعاً لأهمية الزبناء الذين جلبهم، من

حيث القيمة، والعدد، مع مراعاة الأداءات الخاصة، التي منحت له لنفس الغاية، طوال مدة سريان العقد، وكذا النقص في عدد الزبناء السابقين لسبب يعود إليه. يمنع تحديد مقدار ذلك التعويض مسبقا. إذا تم إنهاء العقد غير المحدد المدة، أو إنهاء العقد المحدد المدة قبل انصرام أجله بسبب وفاة الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، آل التعويض إلى ورثته.

القسم الثاني

عقد المقاولة من الباطن

المادة 86

"عقد المقاولة من الباطن"، هو عقد مكتوب يكلف بمقتضاه مقاول أصلي، مقاولا من الباطن بأن يقوم له بشغل من الأشغال، أو أن ينجزه خدمة من الخدمات. يتم اللجوء إلى عقد المقاولة من الباطن كلما كان ذلك في صالح المقاولة الأصلية، ولم يكن مخلا بحقوق أجرائها.

المادة 87

يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقييد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية. إذا لم يكن المقاول من الباطن، مقيدا في السجل التجاري، ولا صاحب أصل تجاري، وجب على المقاول الأصلي، السهر على مراعاة ما تنص عليه أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون في شأن الأجراء.

المادة 88

يجب على المقاول من الباطن أن يضمن بطاقة الشغل، وورقة الأداء، المنصوص عليهما في المادتين 23 أعلاه و 370 أدناه، البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 89

إذا أعسر المقاول من الباطن، و لم يكن مقيدا بالسجل التجاري ولا منخرطا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإن المقاول الأصلي يصبح مسؤولا عن الوفاء

بالالتزامات التالية في جميع الحالات، و في حدود المبالغ المترتبة بدمته لصالح المقاول من الباطن تجاه الأجراء الذين يشتغلون لحساب هذا الأخير، سواء أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسسات المقاول الأصلي أو ملحقاتها، أو في مؤسسات أو ملحقات ليست ملكا له، أو إذا أنجزها أجراء يشتغلون بمنازلتهم :

- أداء أجورهم، مع مراعاة المقتضيات الواردة في المادة 91 أدناه ؛

- التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها؛

- التعويضات عن الفصل من الشغل؛

- دفع الاشتراكات الواجب أداؤها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ؛

- دفع الرسم الخاص بالتكوين المهني.

يكون المقاول الأصلي، علاوة على ذلك، مسؤولا عن التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، إذا أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسساته، أو في ملحقاتها.

المادة 90

يحق للأجراء المتضررين، وللصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، عند إعسار المقاول من الباطن، في الأحوال المنصوص عليها في المادة 89 أعلاه، إقامة دعوى على المقاول الأصلي، الذي أنجز الشغل لحسابه.

المادة 91

لا يسأل المقاول الأصلي عن أداء أجور أجراء المقاول من الباطن، إلا إذا وجه إليه هؤلاء الأجراء، أو السلطة الإدارية المحلية، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، خلال الستين يوما الموالية لتاريخ استحقاق الأجور، التي لم تؤد عن الشهر الأخير أو الخمسة عشر يوما الأخيرة، إشعارا يخطر به عدم أداء المقاول من الباطن أجور أجراءه.

القسم الثالث

المفاوضة الجماعية

المادة 92

" المفاوضة الجماعية " هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى بهدف :

- تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل؛
- تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء؛
- تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى.

المادة 93

يعين كل طرف في المفاوضة الجماعية من يمثله كتابة، ويمنع على الطرف الآخر الإعتراض على هذا التمثيل.

المادة 94

يجب على كل طرف في المفاوضة الجماعية أن يقدم للطرف الآخر المعلومات والبيانات التي يطلبها، والضرورية لتسهيل إجراء المفاوضة.

المادة 95

- تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة على المستويات التالية:
- مستوى المقابلة: بين المشغل وبين نقابات الأجراء الأكثر تمثيلا بالمقابلة؛
 - مستوى القطاع: بين المشغل أو المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا بالقطاع؛
 - المستوى الوطني: بين المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني.
- يمكن لكل طرف أن يستعين أثناء المفاوضة بمن يشاء من المستشارين.

المادة 96

تجري المفاوضة الجماعية على مستوى المقابلة والقطاع مرة كل سنة. يمكن التنصيص في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء هذه المفاوضة. تجري مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك مفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني للتداول في مختلف الملفات الاقتصادية والاجتماعية التي تهم عالم الشغل.

المادة 97

يلزم الطرف الذي يرغب في التفاوض، عند الضرورة، بأن يوجه إخطارا إلى الطرف الآخر، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

يجب على الطرف الذي وجه إليه الإخطار، أن يبلغ موقفه إلى الطرف الآخر، وبنفس الطريقة المذكورة أعلاه، داخل أجل سبعة أيام، من تاريخ توصله بالإخطار.

المادة 98

يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ بدء المفاوضة الجماعية، داخل أجل خمسة عشر يوما الموالية لتاريخ توصل الطرف الأول بموافقة الطرف الثاني على التفاوض.

يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ الانتهاء من التفاوض، على أساس ألا يتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوما من تاريخ بدء المفاوضة. توجه نسخة من الاتفاقات المشتركة المشار إليها أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 99

توفر السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أو السلطة الحكومية المعنية، للطرفين المتفاوضين، الإحصاءات والبيانات الاقتصادية والاجتماعية والتقنية، وغيرها، لتسهيل إجراء المفاوضة الجماعية.

المادة 100

تدون نتائج المفاوضة الجماعية في محضر أو اتفاق يوقعه الطرفان، وتوجه نسخة منه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، التي توجه نسخة منه إلى مجلس المفاوضة الجماعية.

المادة 101

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مجلس تحت اسم "مجلس المفاوضة الجماعية"، يعهد إليه بما يلي:

- تقديم اقتراحات من أجل تنمية المفاوضة الجماعية؛
- تقديم اقتراحات بشأن تشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وتعميمها، ولاسيما بالنسبة للمقاولات التي تشغل ما يزيد عن مائتي أجير، سواء على الصعيد الوطني أو القطاعي؛
- إعطاء الرأي حول تفسير بنود اتفاقية شغل جماعية كلما طلب منه ذلك؛
- دراسة الجرد السنوي لحصيلة المفاوضة الجماعية.

المادة 102

يرأس مجلس المفاوضة الجماعية الوزير المكلف بالشغل أو من يمثله، ويتكون من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء . يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 103

يحدد بنص تنظيمي، الأعضاء المكونون للمجلس، وعددهم، وكيفية تعيينهم، وطريقة تسيير المجلس.

القسم الرابع

اتفاقية الشغل الجماعية

الباب الأول

تعريف اتفاقية الشغل الجماعية وشكلها

المادة 104

" اتفاقية الشغل الجماعية"، هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى. يجب ، تحت طائلة البطلان، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة .

المادة 105

تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل ولاسيما:

1- عناصر الأجر المطبق على كل فئة من الفئات المهنية وهي:

أ- المعاملات التسلسلية المتعلقة بمختلف مستويات المؤهلات المهنية، وتطبق هذه المعاملات على أساس الحد الأدنى لأجر الأجير الذي لا يتوفر على مؤهلات، قصد تحديد الحد الأدنى لأجور باقي فئات الأجراء، حسب مؤهلاتهم المهنية.

- ب - كلفيات تطبيق المبدأ الذي يعتبر أن المساواة في قيمة الشغل تقتضي المساواة في الأجر، وذلك فيما يخص الإجراءات المتبعة لتسوية الصعوبات التي قد تنشأ في هذا الشأن.
- 2 - العناصر الأساسية التي تساعد على تحديد مستويات المؤهلات المهنية، وخاصة منها البيانات المتعلقة بالشهادات المهنية، أو غيرها من الشهادات؛
- 3 - شروط وأنماط تشغيل الأجراء وفصلهم، على ألا تنطوي الأحكام المقررة في هذا الشأن، على ما يمس حرية الأجير، في اختيار النقابة التي يرغب في الانتماء إليها؛
- 4- الأحكام المتعلقة بإجراءات مراجعة اتفاقية الشغل الجماعية، وتعديلها، وإلغائها كلاً أو بعضاً ؛
- 5- الإجراءات المتفق عليها بين الطرفين لتسوية نزاعات الشغل الفردية والجماعية، التي قد تحدث بين المشغلين والأجراء المرتبطين بالاتفاقية؛
- 6 - تنظيم تكوين مستمر لفائدة الأجراء، يهدف إلى تحقيق ترقيتهم الاجتماعية والمهنية، وإلى تحسين معارفهم العامة والمهنية، وملاءمتها مع التطورات التكنولوجية؛
- 7- التعويضات ؛
- 8- التغطية الاجتماعية؛
- 9- الصحة والسلامة المهنية؛
- 10- ظروف وشروط الشغل؛
- 11- التسهيلات النقابية؛
- 12 الشؤون الاجتماعية.

المادة 106

يجب على الطرف الراغب في التعجيل بتنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية، القيام بإيداعها، دون مصاريف، لدى كتابة ضبط المحكمة الابتدائية التي تدخل ضمن دائرة نفوذها الأماكن التي ستطبق فيها، ولدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل. تقوم كل من كتابة الضبط لدى المحكمة الابتدائية والسلطة الحكومية المكلفة بالشغل عند تسلم الاتفاقية، بتسليم وصل عن الإيداع.

المادة 107

تطبق أحكام المادة السابقة على كل تغيير، أو مراجعة تطراً على اتفاقية الشغل الجماعية.

الباب الثاني إبرام اتفاقية الشغل الجماعية وأطرافها والانضمام إليها

المادة 108

يمكن لممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو لممثلي منظمة مهنية للمشغلين أن يتعاقدوا باسم مجموعتهم بناء على إحدى المقتضيات التالية:
- الأحكام الواردة في القانون الأساسي لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين؛
- قرار خاص لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين؛
يجب، لكي تكون اتفاقية الشغل الجماعية صحيحة، إذا أبرمت في غياب هذه المقتضيات، الموافقة عليها، بعد مداوات خاصة من طرف المشغلين المعنيين.
تتولى المنظمة المعنية تحديد طرق إجراء هذه المداوات.

المادة 109

يمكن للمنظمة المهنية للمشغلين أو للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن تقدم طلبا إلى السلطة الحكومية المختصة قصد جمع لجنة مختلطة، من أجل إبرام اتفاقية شغل جماعية. وعلى هذه السلطة أن تجيب على هذا الطلب في أجل أقصاه ثلاثة أشهر.

المادة 110

يمكن لكل منظمة نقابية للأجراء، أو لكل منظمة مهنية للمشغلين، أو لكل مشغل، الانضمام لاحقا إلى اتفاقية شغل جماعية، ليس طرفا من أطراف مؤسسها.
يبلغ الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وإلى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية النافذة بدائلتها الاتفاقية المذكورة.
يعد الانضمام إلى اتفاقية الشغل الجماعية نافذا ابتداء من اليوم الموالي لتبليغه وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

الباب الثالث

مجال تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية

ودخولها حيز التطبيق

المادة 111

يجب على الطرفين، أن ينصا على أن اتفاقية الشغل الجماعية نافذة، إما في المقابلة برمتها، أو في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات تابعة لها، وذلك على صعيد جماعة محلية معينة، أو منطقة معينة، أو في جميع التراب الوطني.

إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية نصا في هذا الشأن، فإنها تكون نافذة في دائرة اختصاص المحكمة التي أودعت الاتفاقية بكتابة الضبط لديها، طبقا للمادة 106 أعلاه.

لا تكون اتفاقية الشغل الجماعية نافذة في دائرة اختصاص محكمة أخرى، إلا إذا أودعها كلا الطرفين بكتابة الضبط لدى تلك المحكمة.

المادة 112

يخضع للالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية الشغل الجماعية:

- المنظمات النقابية للأجراء التي وقعها أو انضمت إليها، والأشخاص المنتمون إلى تلك المنظمات النقابية، أو الذين يصبحون أعضاء فيها؛
- المشغل أو المشغلون الذين وقعوها بصفتهم الشخصية؛
- المنظمات المهنية للمشغلين التي وقعها أو انضمت إليها.

المادة 113

تسري مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية التي التزم بها المشغل، على عقود الشغل المبرمة من طرفه.

تكون أحكام اتفاقية الشغل الجماعية ملزمة في كل مقابلة أو مؤسسة يشملها مجال تطبيقها، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء في عقود شغلهم.

المادة 114

تدخل اتفاقية الشغل الجماعية حيز التطبيق بانتهاء اليوم الثالث الموالي لتاريخ إيداعها لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

الباب الرابع

مدة اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 115

يمكن إبرام اتفاقية الشغل الجماعية لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، أو لمدة إنجاز مشروع معين.

المادة 116

يمكن إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة، في أي وقت، بإرادة أحد الطرفين.

يجب تبليغ إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية إلى جميع أطرافها، وإلى كتابة ضبط المحكمة المعنية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قبل التاريخ المحدد لإنهاؤها بشهر على الأقل.

غير أنه إذا كانت الرغبة في مراجعة بعض أحكام اتفاقية الشغل الجماعية هي سبب الإنهاء، وجب إرفاق وثيقة الإنهاء بمشروع التعديلات المزمع إدخالها على الاتفاقية.

المادة 117

إذا كان أحد الطرفين يجسد إما عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، وإما عدة مشغلين أو منظمات مهنية للمشغلين، فإن اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة لا تنتهي إلا بتخلي آخر منظمة نقابية من المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو آخر مشغل من أولئك المشغلين، أو آخر منظمة مهنية للمشغلين من تلك المنظمات، عن الاتفاقية.

يمكن لباقي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين، بعد تخلي إحداها عن اتفاقية الشغل الجماعية، أن تقوم بدورها، خلال العشرة أيام الموالية لتوصلها بقرار الإنهاء، بتبليغ قرارها بإنهاء الاتفاقية إلى الأطراف الأخرى، في التاريخ الذي حددته أول منظمة نقابية للأجراء أو أول منظمة مهنية للمشغلين تخلت عن الاتفاقية.

المادة 118

يترتب على إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية من طرف منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو منظمة مهنية للمشغلين، إنهاؤها بقوة القانون بالنسبة لجميع الأعضاء المنتمين إلى تلك المنظمة النقابية للأجراء أو المنظمة المهنية للمشغلين رغم كل اتفاق مخالف.

المادة 119

لا يمكن أن تتجاوز مدة اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة محددة ثلاث سنوات. تظل آثار اتفاقية الشغل الجماعية المحددة المدة سارية المفعول بعد حلول أجلها، شأنها في ذلك شأن الاتفاقية غير المحددة المدة.

المادة 120

تظل اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة إنجاز مشروع معين قائمة إلى حين الانتهاء من هذا المشروع.

المادة 121

إذا حل أجل اتفاقية الشغل الجماعية أو أنهيت، احتفظ الأجراء بالاستفادة من المنافع التي اكتسبوها بموجب تلك الاتفاقية، ما لم يبرم اتفاق جديد، فرديا كان أو جماعيا ينص على منافع أفيد لصالح الأجراء.

الباب الخامس

تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية

المادة 122

يجب على المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو اتحاداتها، إذا ارتبطت باتفاقية شغل جماعية، أن تتقيد بأحكام هذه الاتفاقية ما بقيت سارية المفعول، وأن تتفادى كل ما قد يخل بتنفيذها بأمانة. تتحمل المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين واتحاداتها، ضمان تنفيذ الاتفاقية في حدود الالتزامات المضمنة فيها.

المادة 123

يمكن للمنظمات النقابية للأجراء، وللمنظمات المهنية للمشغلين، وللاتحادات، المرتبطة باتفاقية شغل جماعية، أن تقيم دعوى باسمها الخاص، على غيرها من المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو الاتحادات، التي هي طرف في الاتفاقية، أو على أعضاء تلك المنظمات أو على أعضائها أنفسهم، أو على سائر الأطراف الذين ارتبطوا بالاتفاقية، لحملهم على تعويضها عما لحق بها من ضرر، بسبب ما أخلوا به من التزامات.

المادة 124

يمكن للأشخاص الذين ارتبطوا باتفاقية شغل جماعية، أن يقيموا دعوى على باقي الأشخاص، أو المنظمات النقابية للأجراء أو المنظمات المهنية للمشغلين، أو الاتحادات، المرتبطين بالاتفاقية، لحملهم على تعويضهم عما لحق بهم من ضرر، بسبب ما أخلوا به من التزامات نحوهم.

المادة 125

يمكن للأشخاص، وللمنظمات النقابية للأجراء، وللمنظمات المهنية للمشغلين، وللاتحادات، المرتبطين باتفاقية شغل جماعية، أن يرفعوا كل الدعاوى التي تنشأ عن تلك الاتفاقية، لفائدة كل عضو من أعضائها، دون حاجة إلى الإدلاء بتفويض خاص من المعني بالأمر، شرط أن يكون هذا الأخير قد أشعر بالدعوى ولم يعترض عليها. ويحق للمعني بالأمر أن يتدخل شخصياً، وفي أي وقت في الدعوى، التي أقامتها المنظمة المعنية باسمه، ما دامت الدعوى قائمة.

المادة 126

إذا أقام شخص، أو منظمة نقابية للأجراء، أو منظمة مهنية للمشغلين، أو الاتحادات، المرتبطة باتفاقية شغل جماعية دعوى ناشئة عن اتفاقية شغل جماعية، أمكن لبقية المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين المرتبط أعضاءها بالاتفاقية، أن تتدخل في الدعوى في أي وقت، مادامت الدعوى قائمة، اعتباراً للمصلحة الجماعية التي قد تعود على أفرادها بسبب حل النزاع.

المادة 127

تسوى نزاعات الشغل الجماعية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية بمقتضى الكتاب السادس من هذا القانون المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، وذلك إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية مقتضيات خاصة في هذا الشأن. تسوى نزاعات الشغل الفردية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية، وفق الأحكام التشريعية المعمول بها في هذا الشأن، ما لم تتضمن الاتفاقية أحكاماً تتعلق بتسوية تلك النزاعات.

المادة 128

تسند إلى الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إضافة إلى الصلاحيات المسندة إليهم بموجب المادة 532 أدناه، صلاحية مراقبة تطبيق مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

المادة 129

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن عدم احترام مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

تتكرر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام اتفاقية الشغل الجماعية، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس

أحكام مختلفة

المادة 130

يجب على المؤسسات التي يشملها تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية، إلصاق إعلان بشأنها في الأماكن التي يباشرفيها الشغل، وفي المحلات التي يتم فيها التشغيل. يجب الإشارة في هذا الإعلان، إلى وجود اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى الأطراف الموقعة عليها، وتاريخ إيداعها، والجهات التي أودعت لديها. يجب وضع نظير من الاتفاقية رهن إشارة الأجراء.

المادة 131

إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقولة، كما نصت على ذلك المادة 19، فإن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة بين أجراء المقولة والمشغل الجديد.

المادة 132

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية:
- عدم إلصاق الإعلان المنصوص عليه في المادة 130، أو إلصاقه في غير الأماكن المبينة في هذه المادة؛
- عدم تضمين الإعلان، بيانا من البيانات التي نصت المادة المذكورة على الإشارة إليها؛

- عدم التقيد بما نصت عليه المادة المذكورة من وجوب وضع نظير من اتفاقية الشغل الجماعية رهن إشارة الأجراء.

الباب السابع

تعميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 133

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن ثلثي الأجراء التابعين للمهنة، فإنه يجب على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تعميم مقتضياتها بقرار على مجموع المقاولات و المؤسسات التي يشتغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في جميع تراب المملكة .

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن خمسين في المائة من الأجراء، فإنه يمكن، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، ومجلس المفاوضة الجماعية، تعميم مقتضياتها إلى مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشتغل فيها أجراء يمارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في جميع تراب المملكة.

المادة 134

تنتهي الصفة الإلزامية لاتفاقية الشغل الجماعية الممددة، بانتهاء اتفاقية الشغل الأصلية.

الكتاب الثاني

شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الأول

أحكام عامة

الباب الأول

فتح المقاولات

المادة 135

يجب على كل شخص، طبيعياً كان أو اعتبارياً، يخضع لمقتضيات هذا القانون، يريد فتح مقاوله أو مؤسسة أو ورش، يشغل فيه أجراً، أن يقدم تصريحاً بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وفق الشروط والشكليات المحددة بنص تنظيمي.

المادة 136

يجب على المشغل أن يقدم أيضاً، تصريحاً مماثلاً للتصريح الوارد ذكره في المادة 135 أعلاه، في الأحوال التالية:

- 1- إذا اعتزمت المقاوله تشغيل أجراً جدد ؛
- 2- إذا غيرت المقاوله نوع نشاطها وهي تشغل أجراً؛
- 3- إذا انتقلت المقاوله إلى مكان آخر وهي تشغل أجراً؛
- 4- إذا قررت المقاوله تشغيل أجراً معوقين؛
- 5- إذا كانت المقاوله تشغل أجراً بمعاملها، ثم عهدت بأشغالها كلاً أو بعضاً إلى أجراً يشتغلون بمنزلهم ، أو إلى مقاول من الباطن ؛
- 6- إذا كانت المقاوله تشغل أجراً عن طريق مقاوله التشغيل المؤقت.

المادة 137

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة المادتين 135 و 136 أعلاه.

الباب الثاني النظام الداخلي

المادة 138

يجب على كل مشغل، يشغل اعتيادياً ما لا يقل عن عشرة أجراً، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المقاوله أو المؤسسة، نظاماً داخلياً، بعد إطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم، عليه، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه.

يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة والموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 139

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص:

- 1 - أحكاماً عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغيبات؛
- 2 - أحكاماً خاصة، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التأديبية، وبالمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم.
- 3 - أحكاماً تتعلق بتنظيم إعادة التأهيل عند حدوث الإعاقة الناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني.

يعتبر النموذج المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، بمثابة نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من عشرة أجراء.

المادة 140

يجب على المشغل أن يحيط الأجراء علماً بالنظام الداخلي، وأن يقوم بإصاقه في المكان الذي اعتاد الأجراء دخوله، وفي المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم. تسلم نسخة من النظام الداخلي للأجير بطلب منه. يجب احترام مقتضيات هذا النظام من طرف المشغل والأجراء على حد سواء.

المادة 141

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، والساعات التي يستقبل فيها كل أجير على حدة، بطلب منه، إما بمفرده أو رفقة أحد مندوبي الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة عند وجوده، على ألا تقل أيام الاستقبال عن يوم واحد في كل شهر.

المادة 142

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم وضع نظام داخلي خلال الأجل المقرر في المادة 138 ؛
- عدم إطلاع الأجراء على النظام الداخلي، أو عدم إصاقه أو إصاقه على نحو لا يطابق ما قرره المادة 140 ؛

-عدم تحديد المشغل يوما لاستقبال كل أجير من أجراءه، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 141، أو تحديده يوما لا يأتي دور الأجير فيه إلا بعد مدة تزيد على المدة المحددة في تلك المادة.

القسم الثاني حماية الحدث و حماية المرأة الباب الأول سن القبول في الشغل

المادة 143

لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة.

المادة 144

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقتهم.

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث و الأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأيا مطابقا لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم.

المادة 145

يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشرة، ممثلا، أو مشخصا في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لأئحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، و ذلك بعد استشارة ولي أمره .

يحق لهذا العون أن يسحب، إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض، الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن.

المادة 146

يمنع القيام بكل إشهار استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويبرز طابعها المربح.

المادة 147

يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثاً دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بهلوانية، أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطراً على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.

يمنع أيضاً على أي شخص، إذا كان يحترف مهنة بهلوان، أو ألعبان، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثاً دون السادسة عشرة.

المادة 148

يجب على كل من يتعاطى مهنة من المهن المبينة في المادة 147 أعلاه، أن يتوفر على نسخ من عقود ولادة الأحداث الذين يتولى توجيههم، أو بطاقات تعريفهم الوطنية، وأن يدلي بها ليثبت بها هويتهم بمجرد طلبها من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل، أو من السلطات الإدارية المحلية.

المادة 149

يطلب العون المكلف بتفتيش الشغل، أو السلطات الإدارية المحلية، في حالة مخالفة أحكام المواد 145 إلى 148 أعلاه، من مأموري القوة العمومية، التدخل لمنع إقامة العرض، وتحاط النيابة العامة علماً بذلك.

المادة 150

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145؛
- عدم التقيد بمقتضيات المادة 146؛
- عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة 148 لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم.

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة 147 .

تكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم تراخ في حقهم أحكام المادة 147، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

المادة 151

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة 143. وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الباب الثاني حماية الأمومة

المادة 152

تتمتع الأجيورة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعاً، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

المادة 153

لا يمكن تشغيل الأجيورات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيورة أثناء الفترة الأخيرة للحمل، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.

المادة 154

حق للمرأة الأجيورة، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع. إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية، عن الحمل أو النفاس، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعاً بعد تاريخ الوضع. إذا وضعت الأجيورة حملها قبل تاريخه المتوقع، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعاً التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها.

المادة 155

يجب على الأجيورة التي وضعت حملها قبل تاريخه المتوقع، أن توجه إلى المشغل، رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، لإشعاره بسبب غيابها، وبالتاريخ الذي تنوي فيه استئناف الشغل من جديد .

المادة 156

يحق للأم الأجيورة، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعا عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوما.

يمكن للأم الأجيورة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها.

تستأنف الأم الأجيورة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

المادة 157

يمكن للأم الأجيورة، العدول عن استئناف شغلها، وفي هذه الحالة يجب عليها أن توجه إلى مشغلها، قبل انتهاء فترة توقف عقدها بخمسة عشر يوما على الأقل، رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، تشعره فيها بأنها لن تستأنف شغلها بعد انتهاء مدة التوقف المذكورة في المادة 156 أعلاه، ولا يلزمها في ذلك مراعاة أجل الإخطار، ولا أداء تعويض عن إنهاء عقد الشغل .

المادة 158

يمكن للأجيورة الحامل، إذا أثبتت حملها بشهادة طبية، أن تترك شغلها دون إخطار، ولا يلزمها تأدية تعويض عن عدم الإخطار، ولا عن إنهاء العقد.

المادة 159

لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيورة، التي ثبت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء الحمل، أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعا.

كما لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيورة أثناء فترة توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس، مثبتة بشهادة طبية.

غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد، إذا أثبت ارتكاب المعنية بالأمر خطأ جسيماً، أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل، شرط ألا تبلغ الأجرة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 أعلاه ، ولا يكون لهذا الإنهاء أي أثر، خلال تلك الفترة .

المادة 160

إذا بلغت الأجرة قرار فصلها قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية، أمكن لها، في أجل خمسة عشر يوماً من إبلاغها قرار الفصل، إثبات الحمل بواسطة شهادة طبية، توجيهها إلى المشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. و يصبح الفصل نتيجة لذلك باطلاً، مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 159.

لا تحول أحكام المادتين السابقتين، دون انتهاء عقد الشغل المحدد المدة، بحلول أجله.

المادة 161

يحق للأم الأجرة، أن تتمتع يومياً، على مدى اثني عشر شهراً، من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة، يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتاً من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحاً، ونصف ساعة ظهراً، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقابلة.

يمكن للأم الأجرة، أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل

المادة 162

يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقابلة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجرة ، تتجاوز سنهن السادسة عشرة. يمكن استعمال غرف الرضاعة روضاً لأطفال الأجيريات العاملات بالمقابلة. تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد ، وشروط حراسة الأمكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية.

المادة 163

يمكن إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات متجاورة بمنطقة معينة مع تجهيزها وفق الظروف الملائمة .

المادة 164

يكون باطلا بقوة القانون، كل اتفاق ينافي أحكام المواد من 152 إلى 163.

المادة 165

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية

- إنهاء عقد شغل أجيبة حامل، أثبتت حملها بشهادة طبية، أو نفساء، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛
 - تشغيل الأجيبة، وهي نفساء، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع؛
 - رفض توقيف عقد شغل الأجيبة، خلافا لأحكام المادة 154؛
- يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:
- رفض تمتيع الأم الأجيبة، بفترة الاستراحة الخاصة، المستحقة لها، خلال أوقات الشغل، من أجل إرضاع مولودها، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161؛
 - عدم التقيد بأحكام المادة 162، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة، وعدم التقيد بالنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضع، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الباب الثالث

أحكام خاصة بتشغيل المعاقين وحمائهم

المادة 166

يحتفظ كل أجيبة أصبح معاقا، لسبب من الأسباب، بمنصب شغله ويسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدة الإعاقة أو لطبيعة الشغل، وذلك بعد أخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة وحفظ الصحة.

المادة 167

يمنع تشغيل الأجيبة المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقتهم.

المادة 168

يجب على المشغل، أن يعرض على الفحص الطبي، الأجيبة المعاقين الذين ينوي تشغيلهم.

يجري طبيب الشغل هذا الفحص بصفة دورية بعد كل سنة من الشغل.

المادة 169

يجب على المشغل أن يجهز أماكن الشغل بالولوجيات اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاقين بشغلهم ، وأن يحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء الأجراء.

المادة 170

لا تعتبر التدابير الإيجابية التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين الأجراء المعاقين وغيرهم من الأجراء بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من الأجراء.

المادة 171

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة أحكام المواد من 166 إلى 169.

الباب الرابع

تشغيل النساء والأحداث ليلا

المادة 172

يمكن تشغيل النساء، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي، في أي شغل ليلا، مع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.
يحدد نص تنظيمي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلا.

يمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلا مع مراعاة أحكام المادتين 175 و 176 أدناه.

يعتبر شغلا ليلا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا.

يعتبر شغلا ليلا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا.

المادة 173

لا تسري أحكام الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 172 على المؤسسات التي تحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلا أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، وتعدر عليها إما بسبب نشاطها، أو بسبب طبيعة شغلها الاستفادة من الإستثناء الوارد في الفقرة السابقة، أمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل منحها رخصة استثنائية خاصة، تبيح لها الاستفادة من المقتضيات المشار إليها في تلك الفقرة .

المادة 174

يجب أن تتاح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوما فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة 172 أعلاه .

غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى عشر ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة 173 أعلاه.

المادة 175

يمكن للمشغل، في حالة بطالة ناتجة عن قوة القاهرة أو توقف عارض، لا يكتسي طابعا دوريا، أن يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 173 أعلاه، في حدود ما ضاع من أيام الشغل، شرط أن يشعر مسبقا بذلك العون المكلف بتفتيش الشغل. يمنع العمل بهذا الإستثناء أكثر من اثنتي عشرة ليلة في السنة، إلا بإذن من العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 176

يمكن للمشغل، أن يخالف مؤقتا أحكام الفقرة الثالثة من المادة 172، فيما يخص الأحداث دون السادسة عشرة، عندما يقتضي الأمر اتقاء حوادث وشيكة الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة. يجب على المشغل، الذي يخالف تلك الأحكام، أن يشعر فوراً، بجميع الوسائل، العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك الإستثناء.

لا يمكن للمشغل العمل بهذا الاستثناء، إلا في حدود ليلة واحدة.

لا يمكن للمشغل أن يعمل بهذا الإستثناء، إذا كان الأجير معاقا .

المادة 177

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تشغيل النساء، والأحداث دون السادسة عشرة، ليلا في الحالة المبينة في الفقرة الأخيرة من المادة 173، دون الحصول على الإذن الاستثنائي المنصوص عليه في تلك الفقرة؛
- عدم التقيد، في النشاطات غير الفلاحية، بالمدة الدنيا من الراحة المنصوص عليها في المادة 174 والمتعين إتاحتها للنساء ، والأحداث، فيما بين كل يومين متواليين من أيام الشغل.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد النساء والأحداث الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين المذكورتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 178

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي:

- عدم توجيه إشعار مسبق إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 175، أو العمل بالاستثناء المنصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة، دون الحصول على إذن مسبق من العون المذكور؛
- عدم توجيه الإشعار الفوري إلى العون المكلف بتفتيش الشغل عند حدوث الحالة المنصوص عليها في المادة 176، أو استعمال الترخيص المسموح به استعمالا تفوق مدته المدة المحددة في الفقرة الثالثة من هذه المادة ؛
- عدم التقيد بمقتضيات أحكام الفقرة الرابعة من المادة 176.

الباب الخامس

الأشغال الممنوعة على النساء والأحداث

والأحكام الخاصة بتشغيل النساء والأحداث

المادة 179

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء، والأجراء المعاقين، في المقالع، وفي الأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم.

المادة 180

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم، أو تساهم في تفاقم إعاقاتهم إذا كانوا معاقين، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها.

المادة 181

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة. تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.

المادة 182

يجب أن يتوفر في كل قاعة من القاعات داخل المؤسسات التي تتولى النساء فيها نقل البضائع والأشياء، أو عرضها على الجمهور، عدد من المقاعد للاستراحة يساوي عدد النساء الأجيريات بها.

يجب أن تكون هذه المقاعد متميزة عن تلك التي توضع رهن إشارة الزبناء.

المادة 183

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تشغيل أحداث لم يبلغوا الثامنة عشرة، ونساء، في الأشغال التي تباشر في المقالع وفي أغوار المناجم خلافا للمادة 179؛

- تشغيل أجراء دون الثامنة عشرة في أشغال، سواء على سطح الأرض أو في جوفها تعيق نموهم أو تساهم في تفاقم إعاقاتهم خلافا للمادة 180، وكذا في الأشغال المشار إليها في المادة 181.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين السابقتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم توفير مقاعد، أو عدم توفيرها بالعدد المنصوص عليه في المادة 182، داخل كل قاعة من القاعات التي تباشر فيها الأجيريات شغلهن بالمؤسسات المشار إليها في تلك المادة.

القسم الثالث
مدة الشغل
الباب الأول
مدة الشغل العادية
الفرع الأول
تحديد المدة

المادة 184

تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع .

يمكن توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاوله شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في المواد 189، 190 و192.

تحدد مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة، وتجزأ على فترات، حسب المتطلبات الضرورية للمزروعات، وفق مدد يومية، تتولى السلطة الحكومية المختصة تحديدها، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

لا يترتب أي تخفيض من الأجر عند تقليص مدة الشغل في القطاعات غير الفلاحية من 2496 إلى 2288 ساعة، وفي القطاع الفلاحي من 2700 إلى 2496 ساعة في السنة. وستحدد الإجراءات التطبيقية لهذه المادة بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

المادة 185

يمكن للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاوله شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم.

لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض من الأجر الشهري ويمكن للمشغل، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم، أن يقلص من مدة

الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوما في السنة، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته.

يؤدى الأجر عن مدة الشغل الفعلية على ألا يقل في جميع الحالات عن 50 % من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء..

إذا كان التقليل من مدة الشغل العادية تزيد مدته عن الفترة المحددة في الفقرة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم حول الفترة التي سيستغرقها هذا التقليل.

وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليل من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه.

المادة 186

إذا كان المشغل الذي يعتمز التقليل من مدة الشغل العادية يشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم ، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليل، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها. يجب على المشغل أيضا استشارة مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم في كل إجراء من شأنه أن يحول دون التقليل من مدة الشغل العادية، أو يخفف من آثارها السلبية.

تحل لجنة المقابلة محل مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين في المقاولات التي يزيد فيها عدد الأجراء عن خمسين أجيرا.

المادة 187

يمنع الشغل بالتناوب أو بالتعاقب إلا في المقاولات، التي تحتم عليها أسباب تقنية اعتماد هذا النمط من الشغل.

يراد "بالشغل بالتناوب"، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث يتسنى للمؤسسة أن تبقى مفتوحة في جميع أيام الأسبوع، من غير أن تتجاوز، مدة شغل كل أجير، الحد الأقصى القانوني لمدة الشغل.

يراد "بالشغل بالتعاقب"، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث تؤديه فرق شغل تتعاقب الواحدة تلو الأخرى، على أساس أن الأجراء لا يقضون جميعا فترة راحتهم في وقت واحد خلال نفس اليوم.

المادة 188

يمنع، في حالة تنظيم الشغل بين فرق متتابعة، أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم. وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى الساعة.

المادة 189

يمكن، في حالة توقف الشغل جماعيا في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم .
يمنع في كل الأحوال :

- العمل لأكثر من 30 يوما في السنة لاستدراك الساعات الضائعة ؛
- أن تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم ؛
- أن تفوق مدة الشغل اليومية 10 ساعات.

المادة 190

إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعا أصلا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة ، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة ، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثني عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى.

المادة 191

تنحصر الإستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجراء الذين يفوق سنهم ثماني عشرة سنة . غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على الأحداث البالغين ست عشرة سنة، بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية، وقاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح المحدثة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبي الحضور، وسعاة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان.

المادة 192

إذا تطلب الأمر القيام في مقابلة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فوراً، من أجل اتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقابلة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز تمديد مدة الشغل العادية، بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديدها بساعتين، خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم.

المادة 193

يؤدى الأجر عن الساعات التي تقضى في الشغل، طبقاً للمادتين 190 و 192 أعلاه، بسعر الأجر المؤدى عن مدة الشغل العادية، إلا إذا تم إعطاء الأجير في مقابلها راحة تعويضية، أو إذا كانت تلك الساعات:

- مقررة لإعطاء الأجير مهلة لتناول وجبة طعامه، إذا كان وقت الطعام يتخلل وقت الشغل؛
- معدة بحكم طبيعة الشغل المتقطعة، بحيث تطابق ساعات حضور، لا ساعات شغل فعلي، وذلك إذا تخللت ساعات الشغل فترات استراحة طويلة، خصوصاً الشغل الذي يؤديه البوابون في البنايات المعدة للسكن، والمراقبون، والحراس، والمشتغلون في المقابلة بإطفاء الحريق، أو بتوزيع البنزين، والمشتغلون بالمصلحة الطبية للمقابلة.

المادة 194

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كليات تطبيق المواد 187 إلى 192 أعلاه، وكذا المادة 196 أدناه فيما يخص التزايد الاستثنائي في حجم الشغل حسب المهنة، أو الصناعة، أو التجارة، أو الصنف المهني على مستوى التراب الوطني، أو على مستوى إقليم معين، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

المادة 195

يمكن لعامل العمالة أو الإقليم أن يرخص لجميع المقاولات أو المؤسسات أو لبعض أجزاءها، التي تتعاطى مهنة أو حرفة واحدة أو مهناً أو حرفاً مترابطة، بتطبيق توقيت موحد، فيما يتعلق بساعات فتح أبوابها للعموم، وإغلاقها، أو تطبيق نظام تناوب فيه تلك المقاولات والمؤسسات توقيت الفتح والإغلاق، عندما يطالب بذلك ما لا يقل عن ثلاثة أرباع الأجراء والمشغلين الذين يمارسون نفس المهنة أو الحرفة، أو مهناً أو حرفاً مرتبطة بعضها ببعض، في دائرة عمالة، أو إقليم، أو دائرة، أو جماعة، أو مقاطعة، أو حي معين.

الفرع الثاني الساعات الإضافية

المادة 196

يمكن، إذا تحتم على المقاولات أن تواجه أشغالا تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجهزها خارج مدة الشغل العادية، وفق الشروط التي ستحدد بنص تنظيمي، شرط أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم، تعويضا عن الساعات الإضافية.

المادة 197

تحتسب الساعات الإضافية التي ينجز الشغل فيها تطبيقا للمادة 196 أعلاه، بعد مدة الشغل الأسبوعية العادية، مع مراعاة الساعات المنجزة وفقا للمادتين 190 و 192 أعلاه. تعتبر ساعات إضافية، ساعات الشغل التي تتجاوز مدة الشغل المقررة عادة لشغل الأجير.

المادة 198

يؤدي التعويض عن الساعات الإضافية، دفعة واحدة مع الأجر المستحق.

المادة 199

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، بالنسبة للمقاولات التي تقسم فيها 2288 ساعة شغل تقسيما غير متساو خلال السنة، ساعات الشغل التي تتجاوز يوميا عشر ساعات، وتحسب ابتداء منها. تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، ساعات الشغل التي تنجز سنويا ابتداء من الساعة 2289، وتحسب ابتداء منها.

المادة 200

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، كل ساعة شغل تنجز خلال الأسبوع، خارج أوقات الشغل، بالنسبة للأجير الذي لم يشتغل الأسبوع بكامله، إما بسبب فصله من الشغل، أو استقالته، أو استفادته من العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعرضه لحادثة شغل أو لمرض مهني، أو استفادته من يوم عيد مؤدى عنه الأجر، أو من يوم عطلة. يسري نفس الحكم، على الأجير الذي ألحق بالشغل خلال الأسبوع.

المادة 201

تؤدى للأجير كيفما كانت طريقة أداء أجره، زيادة نسبتها 25% عن الساعات الإضافية، إذا قضاها فيما بين السادسة صباحا والتاسعة ليلا في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الخامسة صباحا والثامنة ليلا في النشاطات الفلاحية؛ و50% إذا قضاها فيما بين التاسعة ليلا والسادسة صباحا في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الثامنة ليلا والخامسة صباحا في النشاطات الفلاحية .

ترفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة للفترتين إلى 50% وإلى 100%، إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية.

المادة 202

يحتسب التعويض عن الساعات الإضافية على أساس الأجر وتوابعه، باستثناء ما يلي:

- 1- التعويضات العائلية ؛
- 2- الحلوان ، إلا فيما يتعلق بالأجراء الذين يتكون أجرهم من الحلوان فحسب؛
- 3- المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله.

الفرع الثالث

مقتضيات زجرية

المادة 203

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تجاوز مدة الشغل المنصوص عليها في المادة 184؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 187؛
- تجاوز مدة الشغل المقررة لكل فرقة ، الحد المنصوص عليه في المادة 188 ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 189 ؛
- تجاوز مدة الشغل الحد المنصوص عليه في المادة 190؛
- عدم إضافة الأجر المستحق عن ساعات الشغل المقضية بموجب إمكانية الإستثناء الدائم التي تتيحها المادة 190 أو المادة 192، إلى الأجر المستحق عن مدة الشغل العادية؛

- تجاوز مدة الشغل حد الساعتين خلال مدة الثلاثة أيام المنصوص عليها في المادة 192، أو تمديد مدة الشغل العادية إلى ما بعد انقضاء ذلك الأمد؛

- عدم أداء تعويض عن الساعات الإضافية المشار إليه في المادة 196، أو أداء زيادة غير مطابقة للنسبة المحددة في المادة 201؛

- احتساب التعويض المستحق عن الساعات الإضافية على نحو يخالف أحكام المادة 202. تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السالفة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 20

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المادتين 185 و186.

الباب الثاني

الراحة الأسبوعية

المادة 205

يجب تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أداها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل.

المادة 206

يجب أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، أو السبت، أو الأحد، أو يوم السوق الأسبوعي.

تعطى الراحة الأسبوعية في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.

المادة 207

يمكن للمؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم، أو التي قد يسبب توقف نشاطها ضررا للعموم، أن تعطي لأجرائها كلا أو بعضا، الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

تسري أيضا أحكام الفقرة السابقة على المؤسسات، التي قد يؤدي أي توقف في نشاطها إلى خسائر، نظرا لكون المواد الأولية، أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الفلاحية التي يقوم عليها نشاطها، معرضة بطبيعتها للتلف أو سرقة الفساد.

المادة 208

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، علاوة على الإستثناء المنصوص عليه في المادة 207 أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن ترخص للمؤسسات التي تتقدم إليها بطلب في الموضوع، في أن تمكن أجراءها من الاستفادة من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

يجب أن يكون الطلب مرفقا بجميع المبررات التي تمكن من تقدير مدى ضرورة الترخيص بالعمل بذلك الاستثناء.

المادة 209

يعطى الترخيص، وفقا للمسطرة الواردة في المادة 208 أعلاه وتبعاً لما تمليه المصلحة الاقتصادية والتنافسية للمؤسسة، إذا كان الإستثناء المذكور في المادة 208 أعلاه، سيؤدي إلى تشغيل عدد كاف من الأجراء يمكن من تطبيق نظام الشغل الجديد بالمؤسسة.

المادة 210

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، تحديد كيفية تطبيق نظام الراحة الأسبوعية، عندما يطلب ذلك ما لا يقل عن ثلثي المشغلين الموجودين في دائرة عمالة، أو إقليم، أو جماعة، أو مجموعة جماعات، أو حي معين، من جهة، وما لا يقل عن ثلثي الأجراء الذين يمارسون نفس المهنة، من جهة أخرى، إذا كان يوم راحتهم الأسبوعية يوما محددًا، أو إذا كانوا يستفيدون من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

المادة 211

تحدد بنص تنظيمي، طبقا للمبادئ الواردة في المادتين 205 و206 أعلاه، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، التدابير الواجب اتخاذها بالنسبة للراحة الأسبوعية المستحقة لبعض فئات الأجراء، مع مراعاة الظروف الخاصة بشغلهم.

المادة 212

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز أشغال استعجالية، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل.

تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، كيفية تطبيق أحكام الفقرة السابقة.

المادة 213

يمكن لكل مؤسسة تتيح لأجرائها قضاء راحتهم الأسبوعية في وقت واحد، أن تخفض فترة الراحة الأسبوعية إلى نصف يوم، للأشخاص المكلفين بجميع أشغال الصيانة، التي يجب أن تنجز بالضرورة في يوم الراحة الجماعية للأجراء، والتي تعتبر ضرورية لتفادي أي تأخير من شأنه أن يعرقل مواصلة الشغل بشكل عادي.

المادة 214

لا يطبق نظام وقف الراحة الأسبوعية على الأحداث دون سن الثامنة عشرة، ولا على النساء دون العشرين، ولا على الأجراء المعاقين، وذلك في الأحوال المحددة بنص تنظيمي.

المادة 215

يجب إعطاء الأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهراً. تعادل مدة الراحة التعويضية المشار إليها في الفقرة السابقة، مدة الراحة الأسبوعية الموقوفة.

تخول الراحة التعويضية وفق الكيفيات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً

المادة 216

- يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:
- عدم التقيد بإلزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو عدم إتاحتها لجميع أجراء المؤسسة الواحدة، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 205 و 206 من حيث مدتها الدنيا واليوم المقرر لها، وتزامن وقت قضائها؛
 - عدم التقيد بطرق تحديد الراحة كما نصت عليها المادة 210؛
 - عدم التقيد بشروط تخفيض الراحة الأسبوعية كما نصت عليها المادة 213؛
 - عدم التقيد بحظر وقف الراحة الأسبوعية في حق الأحداث الذين هم دون الثامنة عشرة والنساء دون العشرين والأجراء المعاقين كما نصت على ذلك المادة 214؛
 - عدم إتاحة الراحة التعويضية أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادة 215.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

الباب الثالث

الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل

المادة 217

يمنع على المشغلين، تشغيل الأجراء، أيام الأعياد المؤدى عنها، والمحددة لائحتها بنص تنظيمي، وأيام العطل.

المادة 218

يمكن أن يتقرر جعل يوم العطلة، يوما يؤدي عنه تعويض باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

المادة 219

يتقاضى الأجير الذي يحتسب أجره بالساعة أو باليوم، تعويضا عن يوم العيد المؤدى عنه يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله، باستثناء التعويضات التي تؤدي له عن المخاطر، أو لاسترداد مصاريف أو نفقات سبق له أن تحملها بسبب شغله. يحق للأجير أن يستفيد من عطلة العيد المؤدى عنها إذا اشتغل قبل العيد مباشرة أو إذا اشتغل لمدة ثلاثة عشر يوما خلال الشهر السابق ليوم العيد .

المادة 220

يحدد التعويض عن يوم العيد المؤدى عنه المستحق للأجير الذي يحتسب أجره على أساس الشغل المنجز، أو المردودية، أو القطعة، بمعدل جزء من ستة وعشرين من الأجر، الذي حصل عليه من شغله الفعلي، خلال الستة والعشرين يوما، التي سبقت يوم العيد المؤدى عنه .

المادة 221

إذا حدد الأجر جزافا، على أساس الأسبوع، أو الخمسة عشر يوما، أو الشهر، فإنه لا يمكن إجراء أي نقص على الأجر المحدد لهذه الفترات، بسبب عدم الاشتغال في يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة حتى ولو لم يتقرر أداء تعويض عنه.

المادة 222

إذا صادف يوم العيد المؤدى عنه ، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، اليوم الذي يستفيد فيه الأجير المشار إليه في المادتين 219 و 220 أعلاه من راحته الأسبوعية المستحقة له بحكم نظام التناوب، وجب على المشغل أن يؤدي له تعويضا عن ذلك اليوم، وفق الشروط التي تنص عليها المادة 219 أعلاه.

المادة 223

يمكن الاشتغال يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة، في المؤسسات التي تكون فيها مواصلة الشغل أمرا ضروريا، نظرا لطبيعة شغلها، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

يمكن تطبيق نفس المقتضيات في المؤسسات، التي تباع المواد الغذائية بالتجزئة، كما يمكن أن تقاس على ذلك المقاهي، والمطاعم والفنادق، ومؤسسات الترفيه، والمؤسسات التي تستعمل مواد سريعة التلف، إذا كانت هذه المؤسسات لا تتبع نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

المادة 224

يجب على المشغل، في الحالات المنصوص عليها في المادة 223 أعلاه، أن يؤدي لأجرائه الذين يشتغلون يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، باستثناء الأجراء المشار إليهم في الفقرة الثانية أدناه، تعويضا إضافيا، زيادة على الأجر المستحق لهم عن الشغل الذي قاموا به ، ويكون مقدار ذلك التعويض، مساويا لمقدار هذا الأجر.

يستفيد الأجراء الذين تؤدي لهم أجورهم كلها أو بعضها على أساس الحلوان، من يوم راحة تعويضية يؤدي عنه الأجر، حتى ولو ضمن لهم المشغل أجرا أدنى، ويضاف يوم الراحة التعويضية إلى عطلتهم السنوية المؤدى عنها.

المادة 225

يمكن، باتفاق بين المشغل وكل أجير من الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من المادة 224 أعلاه، تم تشغيله يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة، استبدال التعويض الإضافي المنصوص عليه في نفس المادة، براحة تعويضية مؤدى عنها، ويستفيد منها الأجير طبقا للشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224.

المادة 226

إذا شغل المشغل، أجراءه كلهم أو بعضهم خلافا للمادة 217، وجب عليه أن يؤدي لهم، إضافة إلى الأجر المستحق لهم عن ذلك اليوم، تعويضا نسبته 100 % من هذا الأجر.

المادة 227

يمكن، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم، استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب يوم العطلة، شرط أن تستدرك خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ تلك العطلة، وألا يباشر الاستدراك في اليوم الذي يجب أن يستفيد فيه الأجير من راحته الأسبوعية، ولا أن يؤدي ذلك إلى تجاوز مدة الشغل عشر ساعات في اليوم. يمكن أن يقع الاستدراك في يوم الراحة الأسبوعية الذي اعتادته المؤسسة، غير أنه لا يمكن مباشرة هذا الاستدراك إذا صادف يوم الراحة الأسبوعية يوم عيد مؤدى عنه. يجب على المشغل، أن يبلغ كتابة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، التواريخ التي سيباشر فيها الاستدراك.

المادة 228

يؤدي الأجر عن الساعات المستدركة بنفس الشروط التي يؤدي بها عن ساعات الشغل العادية.

المادة 229

إذا كان الأجراء يستفيدون من الراحة، حسب اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، أثناء أيام أعياد غير الأعياد المؤدى عنها التي حددت وفقا للمادة 217، أو أيام عطل، خاصة حلول مناسبات محلية أو أحداث محلية، وجب استدراك الساعات الضائعة، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 227، سواء ترتب عن ذلك أداء أجر أم لا.

المادة 230

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تشغيل الأجراء في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل؛
- عدم أداء الأجر عن أيام العطل التي تقرر الأداء عنها باعتبارها أوقات شغل فعلي طبقا للمادة 218؛

- عدم تقدير التعويض وفق أحكام المادة 219؛

- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 224 إلى إجراء المؤسسات المشار إليها في المادة 223 الذين اشتغلوا يوم عطلة يتعطل فيه الشغل ويؤدى عنه الأجر؛
- عدم إتاحة الراحة التعويضية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224 وفي المادة 225، أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادتين المذكورتين؛
- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 226؛
- استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب عطلة، وفق شروط تخالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 227؛
- عدم إبلاغ العون المكلف بتفتيش الشغل بالتواريخ التي تقرر فيها مباشرة الاستدراك، أو إعلام العون المكلف بالتفتيش، على نحو يخالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 227؛
- الأداء عن ساعات الشغل المستدركة ، على نحو يخالف أحكام المادة 228؛
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام هذا الباب على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الرابع

العطلة السنوية المؤدى عنها

الفرع الأول

مدة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 231

- يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقاوله أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:
- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛
- يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.

المادة 232

يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع مدة العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوما من أيام الشغل الفعلي.

المادة 233

إذا أبرم عقد شغل لمدة محددة ، وجب أن يكون الأجير قد استفاد من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها ، قبل انتهاء أجل ذلك العقد.

المادة 234

تقدر فترة الشغل التي يترتب عنها الحق في العطلة الإضافية عن الأقدمية المحددة في المادة 232 أعلاه، إما من تاريخ بداية استحقاق العطلة السنوية المؤدى عنها، وإما عند تاريخ انتهاء العقد، عندما يخول هذا الأخير حق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 235

يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها عدد أيام الأعياد المؤدى عنها وعدد أيام العطل، التي يصادف حلولها فترة التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها. لا تحتسب التوقفات عن الشغل بسبب المرض، ضمن فترة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 236

يراد " بأيام الشغل الفعلي" الأيام التي هي غير أيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد المؤدى عنها، وأيام العطل التي يتعطل فيها الشغل في المؤسسة.

المادة 237

يراد " بمدة الشغل المتصلة " المشار إليها في المادة 231 أعلاه، الفترة التي يكون فيها الأجير مرتبطا بمشغله بعقد شغل، ولو كان موقوفا طبقا للفقرات الخمس الأولى من المادة 32 أعلاه.

المادة 238

يجب عند تحديد مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، مراعاة ما يلي:
- تعد ستة وعشرون يوما من الشغل الفعلي بمثابة شهر من الشغل؛

- تعد كل فترة شغل متصلة أو غير متصلة، مدتها 191 ساعة في النشاطات غير الفلاحية، و208 ساعة في النشاطات الفلاحية، بمثابة شهر من الشغل.

المادة 239

يجب عند احتساب مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، اعتبار الفترات المذكورة أسفله بمثابة فترات شغل فعلي، لا يمكن إسقاطها من مدة العطلة السنوية المؤدى عنها:
- فترات العطلة السنوية المؤدى عنها، المستحقة عن السنة الفارطة، أو الفترة المستحقة عن أجل الإخطار بالفصل عن الشغل؛

- الفترات التي يكون فيها عقد الشغل موقوفاً، وذلك في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1 و 2 و 3 و 4 و 5 من المادة 32 أو بسبب التعطل عن الشغل، أو بسبب التغيبات المرخص بها ما لم تتعد مدتها عشرة أيام في السنة، أو بسبب إغلاق المؤسسة مؤقتاً بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري، أو قوة قاهرة.

المادة 240

يمكن تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين، إذا تم ذلك باتفاق بين الأجير والمشغل. وتتم الإشارة إلى ذلك في سجل العطل السنوية المؤدى عنها، المنصوص عليه في المادة 246 أدناه.
غير أنه يمنع أن تؤدي تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها إلى تخفيض مدة العطلة، التي يقضيها الأجير سنوياً، إلى أقل من اثني عشر يوم شغل، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

المادة 241

يمكن إضافة أيام الراحة التعويضية، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 242

يكون باطلاً، كل اتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها، أو على التخلي عن التمتع بها، ولو كان ذلك مقابل تعويض.

المادة 243

يجب التمييز بين مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين أجل الإخطار المنصوص عليه في المادة 43.

الفرع الثاني

فترة العطلة السنوية المؤدى عنها وتنظيمها

المادة 244

يمكن الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها، خلال أية فترة من فترات السنة. تحدد في كل ولاية، أو عمالة، أو إقليم، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، الفترات التي لا يمكن للأجراء الذين يشتغلون في الاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، الاستفادة خلالها من العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 245

يتولى المشغل، تحديد تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم. ويتم تحديد تواريخ مغادرة الأجراء لشغلهم قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة المعنيين بالأمر، مع مراعاة الحالة العائلية للأجراء، ومدة الأقدمية في المقاولة.

غير أنه يمكن، عند حصول اتفاق مع المعنيين بالأمر، إما تقديم تواريخ مغادرتهم، قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، وفي هذه الحالة، يجب على المشغل أن يقوم، قبل مغادرة الأجير، بتصحيح الملصق والسجل المنصوص عليهما في المادة 246 أدناه، وإما تأخير تواريخ المغادرة، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، في أجل أقصاه اليوم الذي كان مقرراً في البداية لمغادرة الأجير لشغله، قصد قضاء عطلته السنوية المؤدى عنها، بإدخال ما يلزم من تغيير على الملصق أو السجل.

يقوم المشغل في الحالتين المشار إليهما في الفقرة السالفة بإشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بالتغيير، وذلك بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل.

المادة 246

يجب إطلاع كل من له حق في العطلة السنوية المؤدى عنها، على جدول المغادرة، وذلك قبل تاريخ المغادرة بثلاثين يوماً على الأقل ما لم تنص اتفاقية شغل جماعية أو نظام داخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير، ويثبت جدول المغادرة في مكان اعتاد الأجراء ارتياده في أماكن الشغل وخاصة في المكاتب، والمستودعات، والأوراش.

يجب أن يضمن جدول المغادرة، في سجل يوضع باستمرار رهن إشارة الأجراء، والأعوان المكلفين بتفتيش الشغل.
يتم تسجيل جدول المغادرة في الملصق وفي السجل خلال الأجل المحدد في الفقرة الأولى من هذه المادة.

الفرع الثالث

شروط إغلاق المؤسسات بمناسبة فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 247

يجب على المشغل، إذا اقترنت العطلة السنوية المؤدى عنها، بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة، إشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك.
يجب في هذه الحالة، أن يتقاضى جميع الأجراء، تعويضا عن العطلة السنوية المؤدى عنها يعادل مدة الإغلاق، أي كانت المدة التي قضوها في الشغل حتى تاريخ الإغلاق.

المادة 248

يمكن لعامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، أن يأمر المؤسسات بإجراء تناوب فيما بينها، تفاديا لحدوث تزامن في إغلاق المؤسسات المزاولة لنشاط واحد، في نطاق الجماعة نفسها، أو العمالة، أو الإقليم.
يحدد كيفيات تنظيم ذلك التناوب باتفاق المشغلين المعنيين، ثم يعرض برنامج التناوب على عامل العمالة أو الإقليم، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وإذا لم يحصل الاتفاق، أو إذا لم يوافق عليه العامل، تولى هذا الأخير تحديد فترة العطل السنوية المؤدى عنها لتلك المؤسسات.

الفرع الرابع

التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها والتعويض عن عدم التمتع بها في

حالة إنهاء العقد

المادة 249

يستحق الأجير أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.

المادة 250

يتكون التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها من الأجر وتوابعه، سواء كانت مادية أو عينية .

المادة 251

إذا أمضى الأجير ما لا يقل عن ستة أشهر متتابة في خدمة مقاوله واحدة، أو مشغل واحد، ثم أنهى عقد شغله دون الاستفادة من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها، أو عند الاقتضاء، العطل السنوية المؤدى عنها المستحقة له عن السنتين المنصرمتين، وجب له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها ، أو عن أقساط العطل السنوية المؤدى عنها التي لم يستفد منها.

يعادل كل جزء من شهر الشغل الذي بدأه الأجير، شهرا كاملا من الشغل، يجب مراعاته عند احتساب مبلغ التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها .

المادة 252

يستحق الأجير، عند إنهاء عقد شغله، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي حسب الأحوال، يوما ونصف يوم أو يومين عن كل شهر أتمه في الشغل، كما تم تعريفه في المادة 238، وذلك إذا ثبت أنه اشتغل لدى نفس المشغل، أو في نفس المقاوله فترة تساوي على الأقل شهرا من الشغل.

المادة 253

إذا ثبت أن الأجراء الذين يشتغلون بالتناوب في عدة مقاولات، وبصفة متقطعة ، بحكم طبيعة شغلهم، قد اشتغلوا بصفة غير متصلة لدى نفس المشغل أو نفس المقاوله، مدة لا تقل عن ستة وعشرين يوما من أيام الشغل الفعلي، فإنه يجب على المشغل أو المقاوله، في نهاية كل سنة شمسية، أن يؤدي لهم تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يعادل أجر يوم ونصف يوم، عن كل فترة من ستة وعشرين يوما، قضوها متصلة أو غير متصلة في الشغل الفعلي.

يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة.

المادة 254

يستحق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أيا كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء عقد الشغل.

المادة 255

إذا أنهى أجير عقد شغله، دون مراعاة لأجل الإخطار الواجب عليه تجاه مشغله، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 43 أعلاه، أمكن للمشغل إجراء مقاصة بين التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين التعويض عن أجل الإخطار.

المادة 256

يؤدي المشغل للأجير الذي طلب للخدمة العسكرية، قبل أن يستفيد من العطلة السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة، وذلك عند مغادرته المقاوله.

المادة 257

يؤدي المشغل لورثة الأجير الذي توفي قبل أن يستفيد من عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة، والذي كان من حقه أن يتقاضاه لو أنه بقي العقد يوم وفاته.

المادة 258

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تحديد الكيفيات الخاصة بحساب التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، والتعويض عن عدم التمتع بها، وفق المبادئ الواردة في هذا الفرع.

الفرع الخامس

أداء التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها وضمنا استيفائه بامتياز

المادة 259

يؤدي التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها ، في أجل أقصاه اليوم الذي يسبق بداية عطلة الأجير المعني بالأمر.

المادة 260

يؤدى التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، في الحالتين المنصوص عليهما في المادتين 251 و252 أعلاه، في نفس الوقت الذي يتسلم فيه الأجير الذي أنهى عقده ، آخر أجر له.

المادة 261

يستفيد الأجير، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون العقود والالتزامات، من امتياز الرتبة الأولى المقرر في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما له من تعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعويض عن عدم التمتع بها، سواء تم ضم العطلتين السنويتين المؤدى عنهما أم لا.

الفرع السادس

منع تشغيل الأجراء أثناء فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 262

يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجراءه بأداء شغل، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، بمقابل أو بدون مقابل، ولو كان الشغل خارج المقابلة. يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجراءه بمقابلة أخرى، بشغل يؤديه أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، وهو يعلم أن هذا الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها.

المادة 263

يمنع على أي أجير، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، أن ينجز أشغالا بمقابل خلال عطلته.

الفرع السابع

أحكام خاصة بالأجير المشتغل بمنزله، وبالوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة

المادة 264

يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة والصناعة، الذي يمارس مهنته وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 79 إلى 85 أعلاه ، تعويضا عن عطلته

السنوية المؤدى عنها، يحتسب له على أساس متوسط الأجر، الذي تقاضاه خلال الإثني عشر شهرا، التي سبقت العطلة. وتخصم منه، عند الإقتضاء، المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها المعني بالأمر بسبب شغله.

لا يمكن أن يترتب عن أداء هذا التعويض، تخفيض في مبلغ العمولات المستحقة للمعني بالأمر، وفق الشروط المنصوص عليها في العقد، بسبب ما قام به من شغل قبل مغادرته الشغل لقضاء عطلته.

في حالة تعدد المشغلين الذين يشتغل لحسابهم الأجير المشتغل بمنزله، أو الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة، فإن موعد الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها يحدد من طرف أقدم مشغل له.

الفرع الثامن

أحكام خاصة بالأجراء المصابين بحادثة شغل أو بمرض مهني

المادة 265

يجب على المشغل، أن يؤجل إعطاء العطلة السنوية المؤدى عنها للأجير المصاب بحادثة شغل إلى أن يلتئم جرحه.

لا تحتسب المبالغ التي تؤدي على أساس التعويض اليومي إلى الأجير المصاب، عند تحديد مقدار التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو التعويض عن عدم التمتع بها.

المادة 266

إذا أصيب أجير بحادثة شغل، وانقطع بعد التئام جرحه عن الشغل بالمقابلة التي كان يشتغل بها وقت إصابته، وجب أن يؤدي له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، في نفس الوقت الذي تؤدي له فيه آخر دفعة من تعويضه اليومي طبقا للتشريع المعمول به في حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 267

تطبق مقتضيات المادتين 265 و 266 أعلاه في حالة مرض مهني.

الفرع التاسع مقتضيات زجرية

المادة 268

- يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:
- رفض إعطاء العطلة السنوية المؤدى عنها، أو رفض التعويض عن عدم التمتع بها عن المدة المقررة في المواد 231 و 232 و 235 و 239 والفقرة الثانية من المادة 240؛
 - عدم التقيد بأحكام المادة 247؛
 - عدم أداء التعويض المستحق عن العطلة السنوية المؤدى عنها طبقا للمادتين 249 و 264؛
 - عدم أداء التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها طبقا للمواد 251 و 252 و 253 و 256 و 257 و 266؛
 - عدم التقيد بمقتضيات المادة 262.
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس

الإجازات الخاصة ببعض المناسبات ورخص التغيب الممنوحة

لأسباب شخصية

الفرع الأول

الإجازة بمناسبة الولادة

المادة 269

- يستفيد كل أجير من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. ويسري هذا الحكم على الأجير الذي استلحق طفلا بنسبه.
- يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والأجير، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة.
- إذا صادف وقوع الولادة، الفترة التي يكون فيها الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها، أو في إجازة بسبب مرض، أو حادثة أيا كان نوعها، أضيفت إلى العطلة السنوية أو إجازة المرض أو الحادثة إجازة الأيام الثلاثة المذكورة.

المادة 270

يستحق الأجير خلال أيام إجازته الثلاثة، تعويضا مساويا للأجر الذي كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.

يؤدي هذا التعويض إلى الأجير، من طرف مشغله، عند حلول موعد أداء الأجر الذي يلي مباشرة قيام الأجير بالإدلاء بوثيقة الولادة المسلمة من طرف ضابط الحالة المدنية. يسترجع المشغل التعويض المذكور، من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، في حدود السقف الخاص بمبلغ الاشتراكات الشهرية المدفوعة إلى هذا الصندوق.

الفرع الثاني إجازة المرض

المادة 271

يجب على كل أجير، تعذر عليه الالتحاق بشغله بسبب مرض أو حادثة، أن يبرر ذلك، ويشعر مشغله خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لذلك إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك.

يجب على الأجير، إذا استمر الغياب أكثر من أربعة أيام، إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه، والإدلاء له بشهادة طبية تبرر غيابه، إلا إذا تعذر عليه ذلك. يمكن للمشغل أن يعهد على نفقته، إلى طبيب يختاره بنفسه، بأن يجري على الأجير فحصا طبيا مضادا، داخل مدة التغيب المحددة في الشهادة الطبية المدلى بها من قبل الأجير.

المادة 272

يمكن للمشغل أن يعتبر الأجير في حكم المستقيل، إذا زاد غيابه لمرض غير المرض المهني، أو لحادثة غير حادثة الشغل، على مائة وثمانين يوما متوالية خلال فترة ثلاثة مائة وخمسة وستين يوما، أو إذا فقد الأجير قدرته على الاستمرار في مزاولة شغله.

المادة 273

لا يؤدي الأجر عن الغياب بسبب مرض غير المرض المهني، أو حادثة غير حادثة الشغل، أيا كانت دورية أداء الأجر، ما لم ينص عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على خلاف ذلك.

الفرع الثالث بعض التغيّبات

المادة 274

يستفيد الأجير من رخص تغيب، بسبب أحداث عائلية، وتحدد مددها كما يلي:

1- الزواج:

- زواج الأجير: أربعة أيام؛

- زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربائبه: يومان؛

2- الوفاة:

- وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛

- وفاة أحد اخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد اخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان.

3- تغيّبات أخرى:

- الختان: يومان؛

- عملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفوليّه من الأبناء: يومان.

المادة 275

يستفيد الأجير من رخص التغيب لاجتياز امتحان أو لقضاء تدريب رياضي وطني، أو

للمشاركة في مباراة رسمية دولية، أو وطنية.

المادة 276

لا يؤدي الأجر عن التغيّبات المنصوص عليها في المادة 274 أعلاه، إلا لفئات الأجراء

الذين يتقاضون أجورهم شهريا ، ما لم ينص على خلاف ذلك عقد الشغل، أو اتفاقية

الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

غير أن الأجر يؤدي عن التغيّبات المنصوص عليها أدناه في الحدود التالية:

-يومين عن زواج الأجير؛

-يوم واحد في حالة وفاة زوج الأجير، أو أبيه، أو أمه، أو أحد أبنائه.

المادة 277

يجب على المشغلين أن يمنحوا أجراءهم، الذين هم أعضاء في المجالس الجماعية، رخصاً للتغيب من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجالس، و اللجان التابعة لها والذين هم أعضاء فيها. لا يؤدي الأجر عن التغيبات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك .

يمكن استدراك ساعات الشغل الضائعة، بسبب التغيبات المشار إليها في هذه المادة، مع مراعاة مقتضيات المتعلقة بمدة الشغل، المشار إليها في الباب الأول من القسم الثالث من الكتاب الثاني من هذا القانون.

الفرع الرابع **مقتضيات زجرية**

المادة 278

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي:

- رفض إعطاء الإجازة المستحقة عند الولادة، أو تخويل إجازة على نحو يخالف أحكام المادة 269؛
 - عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 270 ، أو أداءه بشروط تخالف أحكام هذه المادة؛
 - عدم الترخيص بأيام التغيب المنصوص عليها في المادة 274، أو الترخيص بمدة أدنى من المدة المحددة في هذه المادة؛
 - عدم أداء الأجر عن أيام التغيب في الحالة المنصوص عليها في المادة 276، أو أداء أجريقل عما نصت عليه هذه المادة.
- تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس المراقبة

المادة 279

يجب على المشغل، لتمكين السلطات المختصة من مراقبة تطبيق أحكام القسم الثالث من الكتاب الثاني، أن يمسك جميع المستندات المستعملة كوسائل للمراقبة والإثبات، وفق الشكليات، وتبعا للكيفيات المحددة في هذا القانون، وفي النصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه.

المادة 280

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم مسك الوثائق المشار إليها في المادة 279 أعلاه.

القسم الرابع حفظ صحة الأجراء و سلامتهم الباب الأول أحكام عامة

المادة 281

يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء ، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، والتخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم. يجب على المشغل، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة .

المادة 282

يجب أن تكون أماكن الشغل، مجهزة تجهيزا يضمن سلامة الأجراء، ويسهل شغل الأجراء المعاقين المشتغلين بها.

يجب أن تكون الآلات، وأجهزة التوصيل، ووسائل التدفئة، والإنارة، والأدوات الخفيفة، والأدوات الثقيلة، ومجهزة بوسائل للوقاية، ذات فعالية معترف بها، وأن توفر لها أضمن شروط الأمان الممكنة، تفاديا لما قد يترتب عن استعمالها من خطر على الأجراء.

المادة 283

يمنع، شراء أو استئجار الآلات، أو أجزاء الآلات، التي تشكل خطرا على الأجراء، والتي تتوفر أصلا على وسائل للوقاية ذات فعالية معترف بها، دون أن تكون هذه الآلات، أو أجزاء الآلات، مجهزة بهذه الوسائل.

المادة 284

يجب أن يكون الأجراء الذين يشتغلون في الآبار، أو أنابيب الغاز، أو قنوات الدخان، أو آبار المراحيض، أو الأحواض، أو أي أجهزة قد تحتوي على غازات ضارة، مشدودين برباط، أو محميين بأية وسيلة أخرى من وسائل الأمان بما فيها الأقنعة الواقية.

المادة 285

يجب أن تكون الآبار، والمنافذ، أو فتحات الهبوط محاطة بسيجات، وأن تكون المحركات محاطة بعوازل، أو محمية بحواجز واقية كما يجب أن تكون السلالم متينة، ومجهزة بدرابيز صلبة وقوية، وأن تكون سقالات البناء محاطة بحواجز صلبة يبلغ ارتفاعها تسعين سنتمترا على الأقل.

المادة 286

يجب أن تكون القطع المتحركة من الآلات، كسواعد المحرك ودواليبه، والعجلات، وأذرع التوصيل، والمسننات، ومخاريط أو أساطين الاحتكاك، مجهزة بوسائل للوقاية أو معزولة عن الأجراء. وتقاس على ذلك السيور، أو الحبال المعدنية، إذا كانت تعبر أماكن الشغل، أو تستعمل مرفوعة من الأرض بأقل من مترين، بواسطة بكرات ناقلة. يجب توفير أجهزة ملائمة للآلات، وأن توضع هذه الأجهزة رهن إشارة الأجراء، لتجنيبهم ملامسة السيور وهي في حالة اشتغال.

المادة 287

يمنع على المشغل، السماح لأجرائه باستعمال مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات ترى السلطة المختصة بأنها قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر.

يمنع أيضا، على المشغل، السماح لأجرائه بأن يستعملوا، بشروط تتنافى والشروط المحددة بنص تنظيمي، مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات، قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر.

المادة 288

يجب على المشغل، إذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة تتضمن موادا، أو مستحضرات خطيرة، أن يتأكد من أن غلاف تعبئتها يحمل تحذيرا مكتوبا، ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرات.

المادة 289

يجب على المشغل، أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتباس من خطر الآلات. ويجب عليه أن يلصق في مكان مناسب من أماكن الشغل، التي اعتاد الأجراء دخولها، إعلانا سهل القراءة، يحذر من مخاطر استعمال الآلات، ويشير فيه إلى الاحتياطات التي يجب اتخاذها في هذا الشأن.

يمنع على أي أجير، أن يستعمل آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية مثبتة في مكانها المناسب، ويمنع عليه أن يعطل هذه الوسائل التي جهزت بها الآلة التي يشتغل عليها. يمنع تكليف أي أجير باستعمال آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية التي جهزت بها مثبتة عليها في مكانها المناسب.

يمنع تكليف أي أجير بأن يحمل يدويا أي حمولات من شأنها أن تعرض صحته أو سلامته للخطر.

المادة 290

يجب على المشغل، أن يعرض للفحص الطبي الأجراء الذين ينوي تشغيلهم للقيام بأشغال، أو لشغل مناصب تستوجب إجراء فحص طبي مسبق، وأن يحتم عليهم بعد ذلك إجراء هذا الفحص بصفة دورية.

المادة 291

يجب على المشغل، أن يؤدي إلى الأجراء أجر الوقت الذي يقضونه من أجل تنفيذ التدابير التي تفرضها عليهم قواعد حفظ الصحة، باعتباره وقتا من أوقات الشغل.

المادة 292

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد التدابير التطبيقية العامة، فيما يتعلق بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 إلى 291 أعلاه، والتدابير التطبيقية الخاصة بتلك المبادئ، مراعية في هذه الحالة ما تقتضيه خصوصية بعض المهن والأشغال من متطلبات.

المادة 293

يعد عدم امتثال الأجراء للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة، وهم يؤدون بعض الأشغال الخطرة، بالمفهوم الذي يعنيه هذا القانون والمقتضيات الصادرة في شأن تطبيقه، خطأ جسيماً، يمكن أن يترتب عنه فصلهم من الشغل دون إخطار، ولا تعويض عن الفصل، ولا عن الضرر، إذا سبق إطلاعهم بكيفية قانونية على تلك التعليمات وفق الشكليات المنصوص عليها في المادة 289 أعلاه.

المادة 294

يجب أن تضمن شروط السلامة وحفظ الصحة، التي تباشر في إطارها الأشغال في المناجم والمقالع، والمنشآت الكيماوية ظروفًا صحية وأمنية للأجراء تكتسي طابعاً خصوصياً، وتتلاءم والمقتضيات المحددة بنصوص تنظيمية.

المادة 295

تحدد بمقتضى نص تنظيمي القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنزلهم، والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستنجزون أشغالا منزلية.

المادة 296

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- عدم التقيد بأحكام المادة 281 ؛
- عدم تجهيز أماكن الشغل بما يوافق أحكام المادة 282، أو عدم توفير وسائل الأمان المقررة في المواد 284 إلى 286؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 287.

المادة 297

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد 283 و288 و289 و290 و291.

المادة 298

إذا أصدرت المحكمة حكما بالعقوبات من أجل مخالفة مقتضيات المواد 281 و 282 و 285 و 286، فإنها تحدد بالإضافة إلى ذلك، الأجل الذي يجب أن تنفذ فيه الأشغال الواجب إنجازها، على ألا يتجاوز هذا الأجل ستة أشهر من تاريخ صدور الحكم. يمنع تسجيل أية مخالفة جديدة لنفس السبب، طيلة الأجل الذي يحدد طبقاً لأحكام الفقرة السابقة.

المادة 299

تضاعف الغرامات المترتبة عن مخالفة مقتضيات المواد السابقة، المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العود، إذا تم ارتكاب أفعال مماثلة داخل السنتين الموالتين لصدور حكم نهائي.

المادة 300

يمكن للمحكمة، في حالة خرق المقتضيات التشريعية، أو التنظيمية، المتعلقة بمراعاة شروط السلامة وحفظ الصحة، أن تصدر حكماً بالإدانة، مقروناً بقرار الإغلاق المؤقت للمؤسسة، طيلة مدة لا يمكن أن تقل عن عشرة أيام، ولا أن تتجاوز ستة أشهر، سواء كانت مسطرة الإنذار سارية أم لا، ويستوجب الإغلاق مراعاة المنع المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 90 من القانون الجنائي. وفي حالة عدم احترام هذه المقتضيات، تطبق العقوبات المنصوص عليها في الفصل 324 من القانون الجنائي. يمكن للمحكمة، في حالة العود، أن تصدر حكماً بالإغلاق النهائي للمؤسسة وفقاً للفصلين 90 و 324 من القانون الجنائي.

المادة 301

يجب على المشغل أن يستمر، طيلة مدة الإغلاق المؤقت، في أداء ما يستحقه أجرأؤه من أجور، وتعويضات، وفوائد مادية أو عينية كانوا يتقاضونها قبل تاريخ الإغلاق إذا أصبح الإغلاق نهائياً وأدى إلى فصل الأجراء من شغلهم، وجب على المشغل أن يؤدي لهم التعويضات، التي يستحقونها في حالة إنهاء عقد الشغل، بما في ذلك التعويض عن الضرر.

الباب الثاني

الأحكام الخاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها طنا

المادة 302

يجب على كل من يرسل طردا أو شيئا لا يقل وزنه عن ألف كيلو غرام، أيا كانت وسيلة النقل المراد استعمالها، أن يبين على ظهر الطرد وزنه، وطبيعة محتواه، والوضع الذي ينبغي أن يكون عليه أثناء الشحن. ويجب أن يكون ذلك مكتوبا على الوجه الخارجي للطرد بحروف واضحة وثابتة، حسب الكيفيات التي تحدد بنص تنظيمي. يمكن في الأحوال الاستثنائية، التي يصعب معها تحديد الوزن تحديدا دقيقا، أن يقدر حد أقصى للوزن المسجل على الطرد بناء على حجمه، وطبيعته. يتولى وكيل المرسل، في حالة غياب هذا الأخير، كتابة البيانات المشار إليها في الفقرتين أعلاه.

المادة 303

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم كتابة البيانات المنصوص عليها في المادة 302 على ظهر الطرد، أو عدم كتابتها على النحو المنصوص عليه في نفس المادة، أو في النصوص التنظيمية المتعلقة بتطبيقها.

الباب الثالث

المصالح الطبية للشغل

المادة 304

يجب إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل لدى:

- 1- المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيورا؛
- 2- المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والمشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حددها التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 305

يجب على المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها التي تشغل أقل من خمسين أجيرو أن تحدث إما مصالح طبية للشغل مستقلة او مصالح طبية مشتركة، وفق الشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل .

يوافق المندوب الإقليمي المكلف بالشغل على اختصاصها الترابي والمهني، بعد موافقة الطبيب المكلف بتفتيش الشغل.

يجب على المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، أن تقبل عضوية كل مقاوله داخله في نطاق اختصاصها، ما لم ير المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلاف ذلك.

المادة 306

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب، أو أطباء الشغل، تكريسه للأجراء، مع التمييز بين المقاولات التي لا يخشى فيها على صحة الأجراء، وبين تلك التي يجب إخضاعها لرقابة خاصة.

يجب على المقاولات المفروض عليها أن تحدث مصلحة طبية مستقلة طبقا للمادة 304 أعلاه، أن تتوفر على طبيب شغل طيلة ساعات الشغل.

المادة 307

يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنويا، تقريرا حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتديبرها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم، وإلى مناديب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية التي يسري عليها النظام المنجمي. يحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 308

تتحمل المقاوله أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، وتتكفل بأداء الأجر المخصص لطبيب الشغل.

المادة 309

يسهر على سير المصالح الطبية للشغل، طبيب أو أكثر، يطلق عليهم "أطباء الشغل".
ويجب عليهم أن يباشروا مهامهم بأنفسهم.

المادة 310

يجب أن يكون أطباء الشغل، حاصلين على شهادة تثبت أنهم مختصون في طب الشغل.

يجب على أطباء الشغل أن يكونوا مسجلين في جدول هيئة الأطباء، ومرخصا لهم بمزاولة الطب.

المادة 311

يجب على طبيب الشغل الأجنبي، أن يكون حاصلًا، إضافة إلى ما ذكر في المادة 310 أعلاه، على الترخيص المنصوص عليه في المقتضيات الخاصة بتشغيل الأجانب.

المادة 312

يرتبط طبيب الشغل بالمشغل، أو برئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، بعقد شغل تراعى فيه القواعد التي تقوم عليها أخلاقيات المهنة.

المادة 313

يجب أن يكون، كل إجراء تآديبي، يعتزم المشغل أو رئيس المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات اتخاذه في حق طبيب الشغل، موضوع قرار، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

المادة 314

يجب على طبيب الشغل، في جميع الظروف، أن يؤدي مهمته بكل استقلال وحرية، سواء إزاء المشغل أو تجاه الأجراء، وألا يراعى إلا الاعتبارات الخاصة بمهنته.

المادة 315

يجب أيضا على المصالح الطبية للشغل، المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، أن تستعين في جميع أوقات الشغل، بمساعدين اجتماعيين، أو ممرضين حاصلين على إجازة الدولة، ومرخص لهم وفقا للتشريع الجاري به العمل، في ممارسة أشغال المساعدة الطبية. ويحدد بنص تنظيمي، عددهم تبعا لعدد الأجراء الموجودين في المقولة.

المادة 316

يجب إحداث مصلحة حراسة طبية، طبقاً للشروط والقواعد التي تحدد بنص تنظيمي.

المادة 317

يجب تلقين أجيرين على الأقل من الأجراء الذين يعملون داخل كل ورشة تنجز فيها أشغال خطيرة، تقنيات وأساليب الإسعاف الأولي المستعجل .
لا يمكن اعتبار الأجراء الذين تم تكوينهم لتقديم الإسعافات الأولية قائمين مقام المرضيين المشار إليهم في المادة 315 أعلاه.

المادة 318

يؤدي طبيب الشغل دوراً وقائياً، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكد من ملاءمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وإلى تجنيبهم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، ولاسيما بمراقبة شروط النظافة في مكان الشغل، ومخاطر العدوى، والحالة الصحية للأجراء.

المادة 319

يمكن لطبيب الشغل بصفة استثنائية، تقديم علاجات للأجراء في الأحوال الاستعجالية عند وقوع حوادث أو ظهور أمراض داخل المقاولة، وإسعاف كل أجير تعرض لحادثة شغل ، إذا كانت الحادثة لا تؤدي إلى توقف الأجير عن شغله.
غير أنه لا يمكن في جميع الأحوال تقييد حرية الأجير في الاستعانة بالطبيب الذي يختاره بنفسه.

المادة 320

يكون طبيب الشغل مؤهلاً لاقتراح تدابير فردية، كالنقل من شغل إلى آخر، أو تحويل منصب الشغل، إذا كانت تلك التدابير تبررها اعتبارات تتعلق خاصة بسن الأجير، وقدرته البدنية على التحمل، وحالته الصحية.
يجب على رئيس المقاولة، أخذ تلك المقترحات بعين الاعتبار. ويجب عليه إذا رفض العمل بها، بيان الأسباب التي حالت دون الأخذ بها.

يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، في حالة حدوث صعوبات أو عدم اتفاق، إصدار قرار في الموضوع، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

المادة 321

يوظف طبيب الشغل بدور استشاري، خصوصا بالنسبة للإدارة، ورؤساء المصالح، ورئيس المصلحة الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية:

- مراقبة شروط النظافة العامة في المقولة؛
- وقاية الأجراء من الحوادث، وجميع الأضرار التي تهدد صحتهم؛
- مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير؛
- تحسين ظروف الشغل، وخاصة فيما يتعلق بالبنائات والتجهيزات المستحدثة، وملاءمة تقنيات الشغل للتكوين الجسدي للأجير، واستبعاد المستحضرات الخطيرة، ودراسة وتيرة الشغل.

المادة 322

يجب استشارة طبيب الشغل في ما يلي:

- 1- المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للمصلحة الطبية للشغل ؛
- 2- التقنيات الجديدة للإنتاج ؛
- 3- المواد والمستحضرات الجديدة.

المادة 323

يجب على رئيس المقولة أن يطلع طبيب الشغل على تركيبة المنتجات التي يستعملها في مقاولته.

يجب على طبيب الشغل أن يحفظ أسرار المعدات الصناعية والتقنية، وكذا أسرار تركيبة المنتجات المستعملة.

المادة 324

يجب على طبيب الشغل أن يصرح، وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، بكل حالة من حالات الأمراض المهنية التي علم بها، وكذلك الأعراض أو الأمراض التي يمكن أن تكون لها صبغة مهنية.

المادة 325

يقوم طبيب الشغل بمسك بطاقة للمقاولة، يعمل على تحيينها باستمرار، تتضمن لائحة الأخطار والأمراض المهنية إن وجدت، وعدد الأجراء المعرضين لهاته الأخطار والأمراض. توجه هذه البطاقة للمشغل وللجنة حفظ الصحة والسلامة، وتوضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل والطبيب مفتش الشغل.

المادة 326

يجب على رئيس المقاولة، أن يقدم لطبيب الشغل، جميع التسهيلات التي تتيح له، من جهة، مراقبة مدى استيفاء المقاولة لشروط الشغل، وفي مقدمتها التعليمات الخاصة التي تحث على التمسك بتدابير السلامة وحفظ الصحة، عند إنجاز أشغال خطيرة من نوع الأشغال المشار إليها في المادة 293 أعلاه، وتتيح له، من جهة أخرى، التعاون مع الأطباء القائمين على علاج الأجراء، ومع كل من يمكن أن يفيد في شغله.

المادة 327

يجب في المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل، إخضاع الأجراء المبينين أدناه لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل:

- 1- كل أجير، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الأجال قبل انقضاء فترة الاختبار؛
 - 2- كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهرا، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة؛
 - 3- كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها؛
 - 4- كل أجير، في الأحوال التالية:
- بعد غياب أكثر من ثلاثة أسابيع، لسبب حادثة غير حادثة شغل أو مرض غير مرض مهني؛
 - بعد غياب لسبب حادثة شغل أو مرض مهني؛
 - بعد تكرار الغياب لسبب صحي؛

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كفايات تطبيق مقتضيات هذه المادة.

المادة 328

يمكن لطبيب الشغل عند الضرورة، أن يطالب بأن تجرى للأجير، على نفقة المشغل، فحوص تكميلية عند بداية تشغيله.

تخضع لنفس الإجراءات، الفحوص التكميلية التي يطالب بها طبيب الشغل خلال زيارته التفقدية، حينما تدعو الضرورة إلى إجرائها، بهدف البحث عن الأمراض المهنية أو المعدية.

المادة 329

يؤدي الأجر عن الوقت الذي استلزمته الفحوص الطبية المجرة على الأجراء، باعتباره وقتا عاديا من أوقات الشغل.

المادة 330

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل شروط تجهيز الأماكن المخصصة للمصلحة الطبية للشغل، سواء كانت الفحوص تجرى داخل المقولة، أو في مركز مشترك بين عدة مقاولات.

المادة 331

يجب إحداث عيادة طبية ثانية، إذا كان للمصلحة الطبية من الأهمية ما يكفي لتشغيل طبيبين بوقت كامل.

الباب الرابع

مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية

المادة 332

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس استشاري يسمى "مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية" وتكون مهمته تقديم اقتراحات وآراء من أجل النهوض بمفتشية طب الشغل، والمصالح الطبية للشغل، وفي كل ما يخص حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 333

يرأس مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، ويتكون من ممثلين عن الإدارة وعن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يمكن لرئيس المجلس، أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص يراعى في اختياره ما يتوفر عليه من كفاءات في مجال اختصاص المجلس.

المادة 334

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي.

المادة 335

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي

- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة طبقا لمقتضيات المادة 304؛
- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة أو مشتركة طبقا للمادة 305 أو إحداثها خلافا للشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل؛
- رفض عضوية مقاوله أو مؤسسة في مصلحة طبية مشتركة تدخل في نطاق اختصاصها، طبقا لمقتضيات المادة 305؛
- تشغيل أطباء لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادتين 310 و311؛
- عدم إحداث مصلحة الحراسة المنصوص عليها في المادة 316، أو عدم إدارتها وفق الشروط المحددة بنص تنظيمي؛
- عرقلة طبيب الشغل في أداء المهام الواجبة عليه بمقتضى هذا القانون؛
- عدم استشارة طبيب الشغل في المسائل والتقنيات المنصوص عليها في المادة 322، وعدم إطلاعه على تركيبة المنتجات التي تستعمل في المؤسسة؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 329؛
- عدم التوفر على طبيب طيلة ساعات الشغل خلافا لمقتضيات المادة 306؛
- عدم إرسال التقرير المشار إليه في المادة 307 إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم؛
- عدم وجود المساعدين الاجتماعيين والمرضين المشار إليهم في المادة 315، أو عدم الاستعانة بهم بوقت كامل، أو كونهم أقل عددا مما يحدده النص التنظيمي؛
- عدم التقيد بمقتضيات المواد 327 و328 و331.

الباب الخامس

لجان السلامة و حفظ الصحة

المادة 336

يجب إحداث لجان السلامة و حفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والتي يشتغل فيها خمسون أجيروا على الأقل.

المادة 337

تتكون لجنة السلامة و حفظ الصحة من :

- المشغل أو من ينوب عنه، رئيسا؛
 - رئيس مصلحة السلامة، وعند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعمل بالمقولة، يعينه المشغل؛
 - طبيب الشغل بالمقولة؛
 - مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين؛
 - ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالمقولة عند وجودهما.
- يمكن للجنة، أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقولة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة و السلامة المهنية، خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمقولة.

المادة 338

يعهد إلى لجنة السلامة و حفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:

- استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد أجراء المقولة؛
- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة و حفظ الصحة؛
- السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
- السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقولة ومحيطها ؛
- الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي تهتم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل؛
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقولة؛
- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل؛

- تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل المقابلة.

المادة 339

تعقد لجنة السلامة وحفظ الصحة اجتماعاتها، باستدعاء من رئيسها مرة كل ثلاثة أشهر، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

يجب على اللجنة أيضا أن تجتمع على إثر كل حادثة تترتب، أو كان من الممكن أن تترتب عنها عواقب خطيرة.

تعقد الاجتماعات داخل المقابلة، في مكان ملائم، وخلال أوقات الشغل، كلما كان ذلك ممكنا.

يؤدي الأجر عن الوقت المقتضى في الاجتماعات باعتباره وقت شغل فعلي.

المادة 340

يجب على اللجنة، إجراء تحقيق عند وقوع كل حادثة شغل لأحد الأجراء، أو إصابته بمرض مهني، أو بمرض ذي طابع مهني.

يتولى إجراء التحقيق المنصوص عليه في الفقرة السابقة، عضوان من أعضاء اللجنة، يمثل أحدهما المشغل، ويمثل الآخر الأجراء، ويتعين عليهما أن يضعوا تقريرا مطابقا للنموذج المحدد من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، حول الظروف التي وقعت فيها حادثة الشغل، أو الإصابة بالمرض المهني، أو بالمرض ذي الطابع المهني.

المادة 341

يجب على المشغل، أن يبعث إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، نظيرا من التقرير المنصوص عليه في المادة السابقة، خلال الخمسة عشر يوما، الموالية لوقوع حادثة الشغل، أو لمعاينة المرض المهني، أو المرض ذي الطابع المهني.

المادة 342

يجب على لجنة السلامة وحفظ الصحة، أن تضع تقريرا سنويا، في نهاية كل سنة شمسية، حول تطور المخاطر المهنية بالمقابلة.

يحدد نموذج هذا التقرير بنص تنظيمي، ويجب على المشغل توجيهه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، خلال أجل أقصاه التسعون يوما الموالية للسنة التي وضع بشأنها التقرير.

المادة 343

- يضمن في سجل خاص، يجب وضعه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، والطبيب المكلف بتفتيش الشغل، ما يلي:
- محاضر الاجتماعات التي تعقدها لجنة السلامة وحفظ الصحة في حالة وقوع حوادث خطيرة ؛
 - التقرير السنوي حول تطور المخاطر المهنية داخل المقولة ؛
 - البرنامج السنوي للوقاية من المخاطر المهنية.

المادة 344

يعاقب عن عدم التقيد بأحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

القسم الخامس

الأجر

الباب الأول

تحديد الأجر وأداؤه

الفرع الأول

أحكام عامة

المادة 345

يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا لم يحدد الأجر بين الطرفين وفق المقتضيات الواردة في الفقرة أعلاه، تولت المحكمة تحديده وفق العرف. وإذا كان هناك أجر محدد سابقا افترض في الطرفين أنهما ارتضياه.

المادة 346

يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين ، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه.

المادة 347

يؤدي للأجير، عن المدة التي يقضيها في مكان الشغل، في حالة ضياع الوقت لسبب خارج عن إرادته، أجر يحتسب بناء على نفس الأسس التي يحتسب عليها الأجر العادي.

غير أنه، إذا كان الأجير يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية، وجب له عن ذلك الوقت الضائع، أجر يؤدي له على أساس معدل أجره خلال الستة والعشرين يوما السابقة، على ألا يقل ذلك عن الحد الأدنى القانوني للأجر. إذا كان ضياع الوقت، في النشاطات غير الفلاحية، راجعا لأسباب خارجة عن إرادة الأجير، فإن الوقت المقضي بأماكن الشغل يحسب لفائدة الأجير ويؤدي عنه على أساس الأجرة العادية.

إذا تعذر على المشغل، في النشاطات الفلاحية، توفير الشغل بسبب حالات جوية غير مألوفة، فإن الأجير الذي يكون رهن إشارة المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجرة نصف يوم إذا ظل عاطلا اليوم بكامله. ويتقاضى ثلثي الأجرة اليومية إذا ظل عاطلا خلال نصف يوم فقط.

المادة 348

إذا استدركت ساعات الشغل الضائعة غير المؤدى عنها، في حالة التوقف الجماعي لأجراء المقاوله عن الشغل لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، وجب أداء الأجر عنها بالقيمة العادية، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

المادة 349

تسري أيضا أحكام المادة السابقة، على النشاطات غير الفلاحية، بالنسبة للساعات الزائدة عن الثماني ساعات الأولى، إذا أسفرت توزيع ساعات الشغل على أيام الأسبوع، عن رفع مدة الشغل اليومية إلى أزيد من ثماني ساعات في اليوم الواحد.

المادة 350

يجب أن يستفيد كل أجير، ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية، بموجب بند من بنود عقد الشغل، أو نظام داخلي، أو اتفاقية شغل جماعية، من علاوة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي:

- 5% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه سنتين في الشغل؛
- 10% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل؛
- 15% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل؛
- 20% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل.
- 25% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

المادة 351

يراد بالشغل المشار إليه في المادة 350 أعلاه، فترات الخدمة التي أداها الأجير متصلة، أو غير متصلة في نفس المفاولة أو لدى نفس المشغل.
لا يعتد بفترات الخدمة، متصلة كانت أو غير متصلة، لاستحقاق علاوة الأقدمية، إذا كانت قد أدخلت عند احتساب المبلغ الذي سبق للأجير أن تسلمه عند تعويضه عن الفصل من الشغل، وذلك بالنسبة للأجير الذي فصل من الشغل ثم عاد إليه.

المادة 352

تعد الفترات التالية، فترات شغل فعلي، بحيث لا يمكن إسقاطها من مدة الشغل المعتد بها ، لتحويل علاوة الأقدمية:
- فترات توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 32 أعلاه ؛
- العطلة السنوية المؤدى عنها؛
- الانقطاع المؤقت عن الشغل بسبب توقف المفاولة كلياً أو جزئياً بفعل قوة القاهرة، كحالة الكوارث، أو توقف تيار كهربائي، أو تخفيض، أو خصاص في المواد الأولية؛
- الإغلاق المؤقت للمفاولة بسبب قوة القاهرة أو بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري.

المادة 353

يراعى عند احتساب علاوة الأقدمية، الأجر بمعناه الأساسي وتوابعه ، والزيادات المستحقة عن الساعات الإضافية، باستثناء ما يلي:
1- التعويضات العائلية؛
2- الحلوان، ما لم يتعلق الأمر بالأجراء الذين تقتصر أجورهم عليه؛
3- المكافآت التي تمنح إما على أقساط، وإما دفعة واحدة في نهاية السنة، أو في نهاية السنة المالية، بما فيها المكافآت المقدرة على أساس نسبة مئوية من أرباح المفاولة، أو من رقم معاملاتها؛
4- المساهمات في الأرباح، وكل تبرع يتسم بطابع الاحتمال، ولا يمكن توقعه، ما لم يوجد ما يخالف ذلك في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي؛
5- التعويضات أو المنح التي تؤدي للأجير عن:
- استرداد مصاريف أو نفقات سبق أن تحملها بسبب شغله؛
- المسؤولية؛

-وضعية صعبة؛

-إنجاز أشغال مضرية أو خطيرة؛

6- التعويض الممنوح للأجير عند حلوله مؤقتا محل أجير آخر في منصب من فئة أعلى من فئته، وكذا عن شغل أنجزه الأجير مؤقتا في منصب من المناصب التي تتطلب شغلا استثنائيا.

المادة 354

إذا كان الأجير يتقاضى أجره كله أو بعضه على أساس النسبة المئوية في الأرباح، أو العمولة، أو المردودية، أو القطعة، احتسبت له علاوة الأقدمية على أساس معدل الأجر الصافي الذي حصل عليه خلال الأشهر الثلاثة السابقة لتاريخ استحقاقه لهذه العلاوة .

المادة 355

تؤدى علاوة الأقدمية بنفس الشروط التي يؤدى بها الأجر.

الفرع الثاني

الحد الأدنى القانوني للأجر

المادة 356

لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية، عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

المادة 357

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات غير الفلاحية، تبعا للقيمة المحددة له في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ويدخل في حسابه الحلوان، ومكملات الأجر مادية كانت أو عينية.

لا تحتسب الفوائد العينية في النشاطات الفلاحية ضمن الحد الأدنى القانوني للأجر.

المادة 358

يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولات.

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر:

- في النشاطات غير الفلاحية، على أساس أجر ساعة شغل.

- في النشاطات الفلاحية، الأجر المؤدى عن يوم شغل.

المادة 359

يحق للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية، أن يتقاضى على الأقل الحد الأدنى القانوني للأجر، ما لم يحدث نقص في حجم الشغل المنجز، لا يمكن أن ينسب إلى سبب خارج عن الشغل، وذلك إذا ثبت بناء على معاينة يقوم بها خبير مقبول، أن سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير. وفي هذه الحالة، لا يستحق الأجير، إلا الأجر الذي يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلا.

المادة 360

يكون باطلا بقوة القانون كل اتفاق، فرديا كان أو جماعيا، يرمي إلى تخفيض الأجر، إلى ما دون الحد الأدنى القانوني للأجر.

الفرع الثالث

مقتضيات زجرية

المادة 361

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم أداء علاوة الأقدمية المنصوص عليها في المادة 350، أو أدائها بما دون المبلغ المحدد في نفس المادة، أو احتسابها بطريقة لا تطابق أحكام المواد 352 إلى 355؛

- عدم الأداء عن ساعات الشغل المنصوص عليها في المواد 347 و 348 و 349، أو أدائها بما لا يطابق أحكام المواد الآتفة الذكر؛

- عدم أداء الأجر، أو أداء أجريقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر، خلافا للمادة 356؛

- عدم أداء الأجر للأجير المشار إليه في المادة 359، أو إعطائه أجرا دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في غير الحالة المنصوص عليها في تلك المادة، وهي الحالة التي لا يستحق الأجير فيها إلا الأجر الذي يتناسب والشغل الذي أداه فعلا.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

علاوة على ذلك، فإنه عند النزاع ، إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي ، تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بما يعادل الحد الأدنى القانوني للأجر من المبالغ التي احتجزت له كلاً أو بعضاً دون سبب قانوني. يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

الباب الثاني أداء الأجور

المادة 362

يجب أن تؤدى الأجور بالعملة المغربية، رغم كل شرط مخالف. يمكن أن تعطى للأجراء فوائد عينية، في المهن أو في المقاولات التي جرى فيها العرف بذلك.

المادة 363

يجب أداء الأجر للعمال على الأقل مرتين في الشهر، تفصل بينهما مدة أقصاها ستة عشر يوماً، كما يجب أن يؤدى للمستخدمين أجرهم مرة في الشهر على الأقل. يجب أداء العمولات المستحقة للوكلاء المتجولين، والممثلين، والوسطاء في التجارة والصناعة، مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل.

المادة 364

يمكن، إذا تعلق الأمر بالشغل على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية لإنجاز أي شغل يتطلب مزيد من خمسة عشر يوماً، تحديد تواريخ أداء الأجر، عن تراض بين الطرفين، شرط أن يتقاضى الأجير وجوباً أقساطاً مسبقة كل خمسة عشر يوماً، بحيث يستوفي أجره كاملاً خلال الخمسة عشر يوماً الموالية لتسليمه الشغل الذي قام بإنجازه.

المادة 365

يجب أداء الأجر للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس الساعة، أو اليوم، خلال الأربع والعشرين ساعة الموالية لفصله عن شغله، وخلال الاثنتين والسبعين ساعة الموالية لمغادرته لشغله، إذا ترك مشغله من تلقاء نفسه.

المادة 366

يمنع أداء الأجر يوم راحة الأجير.

غير أنه يمكن أداء الأجر في ذلك اليوم، بالنسبة لأجراء مقاوله بناء، أو أشغال عمومية، إذا كان يوم الراحة يوافق يوم سوق، شرط أن تؤدي إليهم الأجر، قبل الساعة التاسعة صباحا.

المادة 367

يجب، في النشاطات غير الفلاحية، أداء الأجر عن كل ساعة من ساعات الشغل للأجراء الذين يشتغلون لمدة زمنية معينة، إذا لم تكن هذه الساعات، موزعة داخل المقاوله خلال الأسبوع، بكيفية معلومة مسبقا .

لا تسري أحكام الفقرة السابقة على الأجراء الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة أو الشغل المؤدى، أو المردودية، أو العمولة، ولا على الذين يتقاضون أجرا ثابتا مرة في الأسبوع، أو الأسبوعين، أو الشهر، ولا على الذين يؤدون شغلا يتعذر معه التعامل على أساس الساعة.

المادة 368

يجب على كل مشغل، أن يعلن في ملصق، عن التاريخ، و اليوم والساعة والمكان المحدد لكل دورية تدفع فيها الأجر، والأقساط المسبقة عند الاقتضاء، وينبغي أن يكون ذلك الإعلان مثبتا بشكل ظاهر، وأن يحافظ عليه كي يظل سهل القراءة. يكون الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، مؤهلين لمعاينة عمليات أداء الأجر والتسبيقات.

المادة 369

يجب الشروع في عملية أداء الأجر، ابتداء من الساعة المعلن عنها في الملصق المنصوص عليه في المادة 368 أعلاه، وإتمامها بعد الساعة التي حددت لانتهاء شغل الأجير بثلاثين دقيقة على الأكثر، ما لم يكن ذلك متعذرا بسبب قوة القاهرة. غير أنه يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، أن يسمحوا بتجاوز أحكام هذه المادة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية، والمعامل التي تشتغل باستمرار، وبالمقاولات التي يشتغل فيها أكثر من مائة أجير.

يجب أن يسترسل الأداء دون انقطاع، بالنسبة لأجراء المؤسسة الواحدة، أو الورشة الواحدة.

تسري أحكام هذه المادة على عمليات الأداء، سواء المتعلقة بصرف الأجور، أو المتعلقة بدفع الأقساط المسبقة، التي تؤدي بين كل فترتين متتابعتين من فترات الأداء.

المادة 370

يجب على كل مشغل، أن يسلم أجراه عند أداء أجورهم، وثيقة إثبات تسمى "ورقة الأداء"، وأن يضمنها وجوباً البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل. لا يعتبر تنازلاً من الأجير عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ. ويسري هذا الحكم ولو ذكر الأجير في ذيل الوثيقة عبارة "قرىء وصدق عليه" متبوعة بإمضائه.

المادة 371

يجب على كل مشغل، أو من ينوب عنه أن يمسك في كل مؤسسة أو جزء منها، أو في كل ورشة، دفترًا يسمى "دفتر الأداء" تحدد نمودجه السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل.

المادة 372

يمكن بطلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانيكونغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، يراها العون المكلف بتفتيش الشغل كفيلاً بأن تقوم مقام ذلك الدفتر.

المادة 373

يجب على المشغل الاحتفاظ بدفتر الأداء مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إقفاله. كما يجب عليه الاحتفاظ بمستندات المحاسبة الميكانيكونغرافية، والمعلوماتية أو بوسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقام دفتر الأداء، مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ اعتماد تلك المستندات أو الوسائل.

المادة 374

يجب وضع دفتر الأداء أو المستندات الميكانيكونغرافية، والمعلوماتية أو وسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقامه، رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذين يمكنهم طلب الإطلاع عليها في أي وقت.

المادة 375

يعاقب بغرامة من 300 درهم إلى 500 درهم عما يلي:

- أداء الأجرور بعملة غير العملة المغربية ، طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 362؛
- أداء الأجرور على وجه لا يطابق الشروط المحددة في المواد 363 و 364 و 365 و 366 و 367 و 369، المتعلقة خصوصا بدورية الأداء، ومكانه، وأيامه، ومواقيته؛
- عدم تعليق الإعلان المنصوص عليه في المادة 368، أو إلصاقه على نحو لا يطابق التعليمات الواردة في نفس المادة؛
- عدم تسليم الأجراء ورقة الأداء، أو عدم تضمينها البيانات المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، والمنصوص عليها في المادة 370؛
- عدم مسك دفتر الأداء أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه والمجازة من لدن العون المكلف بتفتيش الشغل، أو مسك دفتر الأداء، أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه على نحو لا يطابق الأحكام التي حددتها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أو عدم الاحتفاظ بدفتر الأداء أو بالوثائق التي تقوم مقامه، المدة المحددة، أو عدم وضع دفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقا لمقتضيات المواد 371 و 372 و 373 و 374؛
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد 362 و 363 و 364 و 365 و 367 و 369 و 370 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الثالث

توزيع الحلوان ومراقبته

المادة 376

إذا كان المشغل يقتطع مبالغ مالية من الزبناء برسم الحلوان، لقاء الخدمة التي يقدمها أجراءه في الفنادق، والمقاهي، والمطاعم، وبصفة عامة، في سائر المؤسسات التجارية، التي تقتطع فيها مثل تلك المبالغ، فإن كل ما يحصله المشغل من مبالغ على ذلك الأساس، وكذلك كل ما يتلقاه الأجير يدا بيد من مبالغ، برسم الحلوان، يجب أن تؤدي بكاملها إلى جميع الأجراء الذين يشتغلون باتصال مع الزبناء.

يمنع على المشغل أن يستفيد من المبالغ المتحصلة برسم الحلوان.

المادة 377

يجب أن توزع، كل شهر على الأقل، المبالغ المقبوضة من الزبناء برسم الحلوان لقاء الخدمة، في المكان، واليوم، والساعة المحددة لعملية أداء الأجور.

المادة 378

إذا كان مقدار الحلوان، دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في المؤسسات التي يشتغل فيها أجراء لا تتكون أجورهم إلا من الحلوان أو من الحلوان بالإضافة إلى أجر أساسي، والذي يتلقونه من الزبناء يدا بيد أو يقتطعه المشغل من الزبناء، وجب على المشغل أن يدفع إليهم القسط المكمل للحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا لم يبلغ مجموع المبالغ المقبوضة من الزبناء، برسم الحلوان، مبلغ الأجر المتفق عليه مع المشغل، وجب على هذا الأخير، أن يدفع للأجراء، القسط المكمل لهذا الأجر.

المادة 379

يمنع على المشغل، أو من يقوم مقامه، في المؤسسات المشار إليها في المادتين 376 و 378 أعلاه، أن يحمل أجيرا من أجراءه على أن يؤدي إليه مقابل تشغيله، سواء في لحظة إبرام عقد الشغل، أو عند تنفيذه، دفعات على أساس أتاوى، أو مصاريف مسترجعة، لأي سبب كان.

المادة 380

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 376 و مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 378 ومقتضيات المادة 379.

المادة 381

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378.

تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء، الذين لم يراع في حقهم تطبيق مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم. علاوة على ذلك، في الأحوال التي تكون فيها التكملة المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة 378، المتعلقة بالأجر المتفق عليه مع المشغل، فإنه عند النزاع إذا لم تؤد المبالغ

المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بالتكملة التي احتجزت له كلاً أو بعضها، دون سبب قانوني.

الباب الرابع

ضمان أداء الأجر

الفرع الأول

الديون الممتازة ضماناً أداء الأجر والتعويض عن الفصل

المادة 382

يستفيد الأجراء، خلافاً لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود، من امتياز الرتبة الأولى المقررة في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما لهم من أجور، وتعويضات، في ذمة المشغل من جميع منقولاته. تكون التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل من الشغل، مشمولة بنفس الامتياز، ولها نفس الرتبة.

المادة 383

يستفيد الأجراء، الذين يشغلهم مقاول أو من رست عليه صفقات إنجاز أشغال عمومية، من الامتياز الخاص، المقرر في الفصل 490 من قانون المسطرة المدنية، المصادق عليه بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1-74-447 بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 شتنبر 1974).

المادة 384

يحق للأجراء، الذين يشغلهم مقاول في البناء، أن يقيموا دعوى مباشرة على صاحب البناء، في حدود ما عليه للمقاول من ديون، وفق الشروط المبينة في الفصل 780 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود.

الفرع الثاني

الاقتطاع من الأجر

المادة 385

لا يمكن للمشغلين، أن يجروا لحسابهم أي مقاصة، بين ما عليهم لأجرائهم من أجور، وبين ما قد يكون على هؤلاء الأجراء من ديون لفائدتهم، مقابل مدهم بمختلف اللوازم أيا كان نوعها، باستثناء:

1-الأدوات أو المعدات اللازمة للمشغل؛

2- المواد واللوازم التي تسلمها الأجير، والتي توجد في عهده؛

3-المبالغ المدفوعة إليه مسبقا، لشراء تلك الأدوات والمعدات والمواد واللوازم

المادة 386

لا يمكن لأي مشغل، قدم لأجرائه سلفة مالية، أن يسترد سلفته إلا على شكل أقساط، تقتطع من أجورهم تباعا، بحيث لا يتجاوز القسط المقتطع عشر الأجر الذي حل أداؤه.

يتميز القسط المقتطع على هذا الأساس، عن الجزء من الأجر القابل للحجز، وعن الجزء الذي تجوز فيه الحوالة، كما حددته أحكام الفرع الثالث أدناه. لا تعد الأقساط المسبقة من الأجر، من قبيل السلفة.

الفرع الثالث

حجز ما للمدين لدى الغير وحوالة الأجور

المادة 387

يمكن إجراء الحجز على الأجور المستحقة لأي أجير، مهما كان نوعها ومبلغها، إذا كانت ديناً له على مشغل واحد أو أكثر، على ألا يتجاوز الحجز النسب التالية من الأجر السنوي:

- جزءا من عشرين جزءا من الحصاة التي تقل عن أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- عشر الحصاة التي تفوق أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- خمس الحصاة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛

- ربع الحصة التي تفوق اثني عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛
- ثلث الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن عشرين ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، أو تعادل هذه النسبة؛
- لا حد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي، التي تفوق عشرين ضعفا من الحد الأدنى القانوني للأجر

المادة 388

يمكن، علاوة على مقتضيات المادة 387 أعلاه، حوالة حصة أخرى من الأجر، في حدود الحصة نفسها القابلة للحجز، وذلك مهما كان عدد الدائنين.

المادة 389

- يجب عند احتساب مبلغ الاقتطاع، ألا يقتصر الحساب على الأجر الأساسي، بل يجب أن تدرج فيه كذلك، جميع توابعه، ماعدا المبالغ التالية:
- 1- التعويضات، والإيرادات، التي نص القانون على عدم جواز حجزها؛
 - 2- المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله ؛
 - 3- التعويض عن الولادة ؛
 - 4- التعويض عن السكن؛
 - 5- التعويضات العائلية؛
 - 6- بعض التعويضات المنصوص عليها في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو يقضي بها العرف، وذلك مثل التعويضات المؤداة في بعض المناسبات، ومنها الأعياد الدينية.

المادة 390

إذا كانت النفقة المستحقة للزوج طبقا لمدونة الأحوال الشخصية واجبة الأداء شهريا، لزم اقتطاع مبلغها بأكمله، كل شهر، من حصة الأجر التي لا يمكن حجزها، سواء سددت هذه النفقة عن طريق حجز ما للمدين لدى الغير، أو عن طريق حوالة الأجر.

يمكن عند الاقتضاء، أن تضاف حصة الأجر القابلة للحجز إلى ذلك الاقتطاع، إما ضمانا للوفاء بالاستحقاقات المتأخرة من النفقة مع المصاريف، وإما سدادا لديون وجبت لدائنين عاديين، أو متعرضين.

المادة 391

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن مخالفة مقتضيات المادتين 385 و386. تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين 385 و386، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس

المقتصديات

المادة 392

يمنع على كل مشغل:

- أن يلحق بمؤسسته، مقتصدية يبيع فيها لأجرائه أو ذويهم، بضائع، أو سلعا أيا كان نوعها، سواء كان البيع مباشرا أو غير مباشر؛
- أن يفرض على أجرائه، إنفاق كل أو بعض أجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتياح منها؛
- أن يتولى بنفسه الأداء عن أجرائه، لدى الأشخاص الذين يتزود منهم هؤلاء الأجراء، ما لم يتفق الطرفان كتابة على خلاف ذلك.

غير أنه يمكن الترخيص، وفق الشروط التي تحددها النصوص التنظيمية، بإنشاء مقتصديات في الأوراش، والاستغلالات الفلاحية، أو المقاولات الصناعية، أو في المناجم، أو المقالع البعيدة عن مركز تموين، إذا كان إنشاء تلك المقتصديات ضروريا للمعيشة اليومية للأجراء.

المادة 393

يمنع على كل مسؤول له نفوذ على الأجراء، أن يبيع، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لأجراء المقاوله التي يشتغل فيها، ما اشتراه من مواد أو سلع بنية تحقيق الربح. وإذا وقع نزاع حول ذلك، فالبينة على البائع في إثبات عدم حصوله على أي ربح من مبيعاته. يجب في النشاطات الفلاحية، عندما يبيع المشغل لأجرائه محاصيل من منتوجه، أن يسعرها بتراضي الطرفين، على ألا يزيد السعر عن قيمة المحصول عند إنتاجه، كما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأسعار.

المادة 394

يعاقب عن مخالفة مقتضيات أحكام هذا الباب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم.

الباب السادس

تقادم الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل

المادة 395

تتقادم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية، وعن عقود التدريب من أجل الإدماج المهني، وعن عقود التدرج المهني، وعن الخلافات الفردية التي لها علاقة بهذه العقود، أي كانت طبيعة هذه الحقوق، سواء كانت نابعة عن تنفيذ هذه العقود أو عن إنهاؤها.

الكتاب الثالث

النقابات المهنية ومندوبو الأجراء

ولجنة المقاوله والممثلون النقابيون داخل المقاوله

القسم الأول

النقابات المهنية

الباب الأول

أحكام عامة

المادة 396

تهدف النقابات المهنية، بالإضافة إلى ما تنص عليه مقتضيات الفصل الثالث من الدستور، إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية، الفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمجال تخصصها.

المادة 397

يمنع على المنظمات المهنية للمشغلين وللأجراء أن تتدخل في شؤون بعضها البعض، سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة فيما يخص تكوينها وتسييرها وإدارتها.

يعتبر من بين أعمال التدخل المشار إليها في الفقرة أعلاه، كل إجراء يرمي إلى إنشاء نقابات للأجراء يهيمن عليها المشغل أو من ينوب عنه، أو منظمة من منظمات المشغلين، أو يهدف إلى تقديم دعم مالي أو غيره لهذه النقابات، قصد وضعها تحت مراقبة المشغل أو منظمة من منظمات المشغلين.

المادة 398

يمكن تأسيس النقابات المهنية بكل حرية، بغض النظر عن عدد الأجراء المشتغلين بالمقاولة أو بالمؤسسة، من طرف أشخاص يتعاطون مهنة أو حرفة واحدة، أو مهنا أو حرفا يشبه بعضها بعضا، أو مرتبطة بعضها ببعض، ومعدة لصنع منتوجات أو تقديم خدمات معينة، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

يمكن للمشغلين والأجراء أن ينخرطوا بحرية في النقابة المهنية التي وقع عليها اختيارهم.

المادة 399

يمكن للنقابات المهنية أن تتكفل، وتتشاور فيما بينها بكل حرية، لتدارس مصالحها المشتركة والدفاع عنها.

المادة 400

يمكن للنقابات المهنية، أن تنخرط في منظمات نقابية دولية للأجراء أو للمشغلين.

المادة 401

يمكن للأشخاص، الذين انقطعوا عن مزاولة مهنتهم أو حرفتهم، أن يحتفظوا بعضويتهم في النقابة المهنية التي كانوا منخرطين بها، إذا سبق لهم أن مارسوا مهنتهم أو حرفتهم تلك، مدة لا تقل عن ستة أشهر.

المادة 402

يمكن لكل عضو في نقابة مهنية، أن ينسحب منها في أي وقت شاء، رغم كل شرط مخالف، مع مراعاة حق النقابة المهنية، في مطالبة المعني بالأمر، بأداء واجب الاشتراك عن الستة أشهر الموالية لقرار انسحابه.

الباب الثاني

الشخصية الاعتبارية للنقابات المهنية

المادة 403

تحصل النقابات المهنية، على الشخصية الاعتبارية، إذا تأسست وفق أحكام هذا القانون.

المادة 404

تمتع النقابات المهنية، بالأهلية المدنية ، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانوناً، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضرراً مباشراً أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تطهيرهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهنة ، أو للحرفة التي تتولى تمثيلها.

المادة 405

إذا طلب أحد طرفي نزاع مهني معروض على القضاء رأي النقابة، وجب على هذه الأخيرة وضع رأيها رهن إشارة الطرفين، اللذين يمكنهما، أن يطلعا عليه، وأن يتسلما نسخة من الوثيقة المتضمنة له.

المادة 406

يحق للنقابات المهنية، أن تمتلك منقولات أو عقارات، بعوض أو بغير عوض.

المادة 407

لا يمكن الحكم بحجز المنقولات والعقارات اللازمة لاجتماعات النقابة المهنية، وخزانات كتبها، وكل ما هو ضروري لتلقيين دروس في مجال التدريب المهني والثقافة العمالية.

المادة 408

يمكن للنقابات المهنية:

- 1- تخصيص قسط من مواردها ، لإقامة مساكن بأثمان مناسبة، ولاقتناء قطع أرضية قصد إنشاء أماكن للثقافة والترفيه ، وميادين للتربية البدنية، والصحية للمنخرطين فيها؛
- 2- إنشاء، أو إدارة مشاريع اجتماعية أو مهنية ، كالتعاونيات وصناديق التضامن ، أو مخيمات صيفية ، أو غيرها؛
- 3- تقديم إعانات مالية لمشاريع من النوع المشار إليه في الفقرة (2) من هذه المادة ؛

4- تقديم إعانات مالية للتعاونيات التي يتم تأسيسها طبقا للتشريع الجاري به العمل؛

5- إنشاء وتدريب مراكز للأبحاث والدراسات والتكوين؛

6- إصدار نشرات تعنى بشؤون المهنة.

المادة 409

يمكن للنقابات المهنية، القيام بالعمليات التالية، إذا كان قانونها الأساسي يجيز لها

ذلك، شرط ألا تسفر هذه العمليات، عن فوائد يتم توزيعها فيما بين أعضائها:

1- شراء جميع ما هو ضروري لها كي تمارس مهنتها، من مواد أولية، وأدوات، ومعدات، وآلات، وأسمدة، وبذور، وأغراس، ودواب، وأعلاف، بقصد كرائها، أو إعارتها، أو توزيعها بين أعضائها، لكي يمارسوا مهنتهم؛

2- التوسط مجانا في بيع ما ينتجه أعضاؤها من شغلهم الشخصي، أو من الإستغلالات التابعة لهم، وتيسير وسائل البيع بإقامة المعارض، وتوزيع الإعلانات، والنشرات، وتجميع الطلبات، والإرساليات، شرط ألا تتولى ذلك باسمها ولا تحت مسؤوليتها.

المادة 410

يمكن للنقابات المهنية، أن تدعو أعضائها، إلى تأسيس جمعيات تعاضدية فيما بينهم، طبقا للتشريع الجاري به العمل.

لا يمكن حجز أموال التعاضديات التي يتم تأسيسها طبقا للفقرة الأولى أعلاه .

يحق لكل شخص، انسحب من نقابة مهنية، أن يحتفظ بحقه في عضوية الجمعيات التعاضدية، التي ساهم فيها بما أدى من اشتراكات أو أداءات مالية.

المادة 411

يمكن للنقابات المهنية، تسجيل علاماتها النقابية، أو شعاراتها، إذا استوفت الإجراءات المنصوص عليها في التشريع المتعلق بحماية الملكية الصناعية. ولها أن تتمسك بملكيتها المطلقة، لتلك العلامات النقابية، أو الشارات، استنادا إلى نصوص ذلك التشريع.

يمكن وضع تلك العلامات النقابية، أو الشارات، على جميع المنتجات، أو المعروضات التجارية، إثباتا لمنشئها، أو للشروط التي صنعت بها.

يمكن لجميع المقاولات، أو للأشخاص الذين يعرضون تلك المنتجات للبيع، أن يستعملوا تلك العلامات النقابية، أو الشارات.

المادة 412

يقع، من يزور العلامات النقابية، أو الشارات، أو يلصقها ببضاعة، أو يقلدها، أو يستعملها بنية التدليس، تحت طائلة العقوبات المطبقة بمقتضى النصوص التشريعية المتعلقة بحماية الملكية الصناعية.

المادة 413

إذا تم حل النقابة المهنية عن طواعية من قبل أعضائها، أو بمقتضى قانونها الأساسي، فإن ممتلكاتها تؤول إلى المستحقين المذكورين في قانونها الأساسي، أو إلى مستحقيها، بناء على القواعد التي يحددها الجمع العام في هذا الشأن، عند سكوت القانون الأساسي عن ذلك.

لا يمكن بأي حال توزيع تلك الممتلكات على الأعضاء المنخرطين فيما بينهم. إذا تقرر حل النقابة المهنية قضائياً، أمكن للمحكمة أن تقضي بإعطاء تلك الممتلكات إلى مستحقيها، طبقاً لقانونها الأساسي، أو أن تقضي بحسب ما تمليه ظروف النازلة، عند سكوت القانون الأساسي، أو عند تعذر تطبيق أحكامه.

الباب الثالث

تأسيس النقابات المهنية وإدارتها

المادة 414

يجب على ممثلي النقابة عند تأسيسها، أو الشخص الذي يكلفونه بذلك أن يودع لدى مكاتب السلطة الإدارية المحلية، مقابل وصل إيداع يسلم فوراً أو مقابل التأشير على نظير من الملف في انتظار تسليم الوصل، أو أن يوجه إليها برسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل:

- القانون الأساسي للنقابة المهنية المزمع تأسيسها، والذي يتعين أن يكون مطابقاً لهدف النقابة، وأن يحدد على الخصوص، تنظيمها الداخلي، وشروط تعيين الأعضاء المكلفين بإدارتها، أو تسييرها، وكذا شروط الانخراط فيها، والانسحاب منها؛
- القائمة الكاملة للأشخاص الذين عهد إليهم، بتسيير شؤونها، أو إدارتها، وفق مقتضيات القانونية المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

المادة 415

توجه الوثائق المذكورة في المادة 414 أعلاه من قبل الأشخاص المشار إليهم في الفقرة الأولى من نفس المادة، في أربعة نظائر، إلى مكاتب السلطة الإدارية المحلية، التي تبعث نظيراً منها إلى وكيل الملك. كما توجه نسخة خامسة من قبل نفس الأشخاص إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

تعفى جميع هذه الوثائق من واجبات التنبررغم كل تشريع مخالف.

المادة 416

يجب أن يكون الأعضاء المكلفون بإدارة النقابات المهنية وتسييرها من جنسية مغربية، متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية، غير محكوم عليهم نهائياً بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة، بسبب إحدى الجرائم التالية: السرقة، النصب، خيانة الأمانة، الزور والإدلاء به، تحريض قاصرين على الفساد، المساعدة على الفساد، الاتجار في المخدرات أو استعمالها، وكذا بسبب مخالفة التشريع المتعلق بالشركات، وإساءة التصرف في أموال مشتركة.

المادة 417

يجرد من مهامه بقوة القانون، كل عضو صدر ضده أثناء توليه تسيير نقابة أو إدارتها، حكم نهائي، بسبب ارتكابه أحد الأفعال المشار إليها في المادة 416 أعلاه.

المادة 418

يجب إشعار السلطة الإدارية المحلية، والمندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وفق مقتضيات المادتين 414 و415 أعلاه، بكل التغييرات التي تطرأ على الهيئة المسيرة للنقابة المهنية، أو على قانونها الأساسي.

المادة 419

يستفيد الممثل النقابي بالمقاولة، بعد اتفاق مع المشغل، من فترات تغيب قصد المشاركة في دورات تكوينية، أو مؤتمرات، أو ندوات، أو لقاءات نقابية وطنية ودولية. يؤدي الأجر عن فترات التغيب في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة ما لم يتم الاتفاق على مدد أطول بين الممثل النقابي والمشغل.

الباب الرابع اتحادات النقابات المهنية

المادة 420

يمكن للنقابات المهنية، أن تتكفل في إطار اتحادات، أو في كل تنظيم مماثل، كيفما كانت تسميته.

تتمتع اتحادات النقابات المهنية، بجميع الحقوق، المخولة للنقابات المهنية، بموجب القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 421

تسري أحكام الباب الثالث من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون، على اتحادات النقابات المهنية، وبصفة عامة، على سائر التنظيمات المماثلة، أيا كانت تسميتها. يجب النص في القانون الأساسي، لكل اتحاد، أو كل تنظيم مماثل، كيفما كانت تسميته، على القواعد التي تنظم هذا الاتحاد.

المادة 422

تقع اتحادات النقابات المهنية تحت طائلة العقوبات المقررة في الباب السادس من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 423

تمثل اتحادات النقابات المهنية الأكثر تمثيلاً للأجراء في الهيئات، والأجهزة الاستشارية، وفق ما تحدده النصوص المتعلقة بهذه الهيئات والأجهزة.

المادة 424

يمكن لاتحادات النقابات المهنية أو لأي تنظيم مماثل، أيا كانت تسميته، أن تتلقى إعانات من الدولة، في شكل عيني، أو في شكل مساهمة مالية، لتغطية كل أو جزء من مصاريف كراء مقراتها، وأجور بعض الأطر، أو الملحقين للعمل لديها، أو من مصاريف الأنشطة المتعلقة بالثقافة العمالية، المنظمة لفائدة أعضائها.

يجب أن تصرف الإعانات المذكورة في الأغراض التي منحت من أجلها.

خلافاً للمادة 7 من الظهير الشريف رقم 59-271-1 الصادر في 17 شوال 1379 (14 أبريل 1960) المنظم للمراقبة المالية للدولة، فإن مراقبة صرف الإعانات التي تقدمها الدولة

لاتحادات النقابات المهنية، تقوم بها لجنة برئاسة قاض، وعضوية ممثلي الوزارات المعنية. ويحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية تسييرها بنص تنظيمي. تمنح الإعانات المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة على أساس عناصر تحدد بنص تنظيمي.

الباب الخامس

المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا

المادة 425

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي:

- الحصول على 6 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص ؛
 - الاستقلال الفعلي للنقابة؛
 - القدرة التعاقدية للنقابة؛
- لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى المقابلة أو المؤسسة، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :
- الحصول على نسبة 35 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقابلة أو المؤسسة؛
 - القدرة التعاقدية للنقابة.

الباب السادس

مقتضيات زجرية

المادة 426

إذا ثبت وجود مبرر لحل النقابة المهنية، بسبب مخالفة أحكام هذا القسم، أو الإخلال بقانونها الأساسي، فإن حلها لا يقع إلا من قبل القضاء، وبالتماس من النيابة العامة.

يمكن الحكم بحل النقابة المهنية في الأحوال التالية :

- اشترك أشخاص في تأسيس النقابة المهنية، مع أنهم لا يتعاطون المهنة أو الحرفة ذاتها، أو مهنا أو حرفا متشابهة، أو مهنا أو حرفا مترابطة بعضها ببعض ، تساهم في إعداد منتجات معينة أو تقديم خدمات معينة، كما نصت على ذلك المادة 398 ؛
- عدم تقيدها بالقانون الأساسي المنصوص عليه في المادة 414، أو قبول أشخاص لتسيير شؤون النقابة المهنية، أو إدارتها، رغم أنهم لا يستوفون الشروط المنصوص عليها في المادة 416.

المادة 427

- يعاقب مؤسسو النقابات، أو رؤساؤها، أو مديروها، أو متصرفوها، أيا كانت صفتهم، بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم، في الأحوال التالية:
- توزيع ممتلكات النقابة فيما بين أعضائها، بعد حلها، سواء كان حل النقابة باختيار من أعضائها أم بناء على قانونها الأساسي، وذلك خلافا لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 413. يجب في هذه الحالة على المستفيدين من توزيع ممتلكات النقابة أن يقوموا بردها.
- دم إيداع وثائق تأسيس النقابة لدى السلطة الإدارية المحلية أو عدم توجيهها إليها خلافا للمادة 414؛
- يعاقب على عدم إرسال وثائق تأسيس النقابة إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلافا لمقتضيات المادة 415 بغرامة من 500 إلى 1000 درهما . وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 428

- يعاقب مؤسسو النقابات، أو رؤساؤها ، أو مديروها، أو متصرفوها، أيا كانت تسميتهم، بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم عما يلي:
- الإستمرار في ممارسة مهامهم في تلك النقابة بعد أن تم حلها طبقا للمادة 426 أعلاه، أو إعادة تأسيسها بكيفية غير مشروعة؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 397 ؛
- يعاقب بنفس العقوبة كل شخص طبيعي أو معنوي عرقل ممارسة الحق النقابي. وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه .

المادة 429

تتحقق حالة العود المشار إليها في المواد 12، 151، 361، 427، 428، 463 و546 من هذا القانون إذا ارتكبت الأفعال المعاقب عليها داخل السنتين المواليتين لصدور حكم نهائي.

القسم الثاني

مندوبو الأجراء

الباب الأول

مهمة مندوبي الأجراء

المادة 430

يجب أن ينتخب، بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون، مندوبون عن الأجراء، في جميع المؤسسات التي تشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين.

المادة 431

يمكن، بالنسبة للمؤسسة التي تشغل أقل من عشرة أجراء دائمين، اتباع نظام مندوبي الأجراء، وذلك بمقتضى اتفاق كتابي.

المادة 432

تتمثل مهمة مندوبي الأجراء في:

- تقديم جميع الشكايات الفردية، المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، إلى المشغل، إذا لم تقع الاستجابة لها مباشرة ؛
- إحالة تلك الشكايات إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا استمر الخلاف بشأنها.

المادة 433

يحدد عدد مندوبي الأجراء على النحو التالي:

- من عشرة أجراء إلى خمسة وعشرين أجيروا:
- * مندوب أصلي ومندوب نائب؛
- من ستة وعشرين أجيروا إلى خمسين أجيروا :

- * مندوبان أصليون ومندوبان نائبان؛
 - من واحد وخمسين أجيروا إلى مائة أجيروا؛
 - * ثلاثة مندوبين أصليين وثلاثة مندوبين نواب؛
 - من مائة أجيروا وأجيروا واحد إلى مائتين وخمسين أجيروا؛
 - * خمسة مندوبين أصليين وخمسة مندوبين نواب؛
 - من مائتين وواحد وخمسين أجيروا إلى خمسمائة أجيروا؛
 - * سبعة مندوبين أصليين وسبعة مندوبين نواب؛
 - من خمسمائة أجيروا وأجيروا واحد إلى ألف أجيروا؛
 - * تسعة مندوبين أصليين وتسعة مندوبين نواب؛
- يضاف مندوب أصلي، ومندوب نائب، عن كل مجموعة إضافية، تتكون من خمسمائة أجيروا.

الباب الثاني

انتخاب مندوبي الأجراء

الفرع الأول

مدة الإنتداب

المادة 434

ينتخب مندوبو الأجراء لمدة يتم تحديدها بمقتضى نص تنظيمي.
ينتخب مندوبو أجراء المؤسسات ذات النشاط الموسمي لمدة الموسم. ويجب أن يجرى انتخابهم فيما بين اليوم السادس والخمسين واليوم الستين من افتتاح الموسم.
تكون مدة انتداب مندوبي الأجراء قابلة للتجديد.

المادة 435

تنتهي مهام مندوب الأجراء بوفاته، أو بسحب الثقة منه أو باستقالته، أو ببلوغه السن القانوني للتقاعد، أو بإنهاء عقد شغله، أو بصدر حكم عليه من الأحكام المشار إليها في المادة 438 أدناه.

يمكن إنهاء مهمة مندوب الأجراء بسحب الثقة مرة واحدة فقط بعد مرور نصف مدة الانتداب بقرار مصادق على صحته إمضائه يتخذه ثلثا الأجراء الناخبين.

المادة 436

إذا توقف المندوب الأصلي، عن مزاولة مهامه لسبب من الأسباب الواردة في المادة 435 أعلاه، خلفه المندوب النائب من فئته المهنية، والذي ينتمي إلى لائحته الإنتخابية، ويصبح عندئذ، مندوبا أصليا، إلى أن تنتهي مدة انتداب العضو الذي حل محله.

الفرع الثاني

الأهلية للإنتخاب وللترشيح

المادة 437

ينتخب مندوبو الأجراء، من قبل العمال والمستخدمين من جهة، والأطر وأشباههم من جهة أخرى.

يمكن تغيير عدد الهيئات الناخبة، وتكوينها، بموجب اتفاقيات شغل جماعية، أو اتفاقيات تبرم بين هيئات المشغلين وهيئات الأجراء.

يتفق المشغل والأجراء على توزيع المؤسسات بالمقابلة، وعلى توزيع الأجراء الأعضاء بين الهيئات الناخبة، وعلى توزيع المقاعد بين هذه الهيئات. وعند عدم حصول الإتفاق، يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، التحكيم بينهما.

المادة 438

يدخل في عداد الناخبين، كل أجير، ذكرا كان أو أنثى، إذا أكمل سن السادسة عشرة، وقضى ما لا يقل عن ستة أشهر من الشغل في المؤسسة، ولم يصدر عليه أي حكم نهائي، إما بعقوبة جنائية، أو بعقوبة حبس نافذة، من أجل جناية أو جنحة، باستثناء الجرائم غير العمدية، ما لم يرد اعتباره.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، قضاء مائة وستة وخمسين يوما من الشغل غير المتواصل خلال المواسم الفارطة بمثابة ستة أشهر من الشغل.

المادة 439

يؤهل للترشيح للإنتخابات، الناخبون ذوو الجنسية المغربية البالغون عشرين سنة كاملة والذين سبق لهم أن اشتغلوا في المؤسسة، لمدة متصلة لا تقل عن سنة، باستثناء أصول المشغل، وفروعه، وإخوته، وأصهاره المباشرين.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي، قضاء مائة وأربعة أيام من الشغل غير المتواصل بها خلال الموسم الفارط ، بمثابة سنة من الشغل.

الفرع الثالث الإجراءات الانتخابية القسم الفرعي الأول اللوائح الانتخابية

المادة 440

يجب على المشغل أن يقوم بإعداد اللوائح الانتخابية، وأن يقوم بإصاقها وفق الإجراءات والتواريخ التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، على أن تحمل اللوائح المعدة وجوبا، إلى جانب توقيع المشغل ، توقيع العون المكلف بتفتيش الشغل .

المادة 441

يمكن لكل أجير، لم يدرج إسمه في اللوائح الانتخابية، أن يطلب تسجيله خلال ثمانية أيام من تاريخ إصاق هذه اللوائح.
يمكن لكل أجير، سبق تسجيل إسمه، أن يطالب خلال نفس الأجل، إما بتسجيل إسم ناخب لم يتم تسجيله، وإما بالتشطيب على إسم شخص لاحق له في التسجيل.

المادة 442

تسجل التعرضات على اللوائح الانتخابية في سجل يضعه المشغل رهن إشارة الناخبين.

يجب على المشغل أن يبين كتابة ، في السجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة من هذه المادة ، خلال أجل العشرة أيام الموالية لتاريخ إعلان اللوائح بواسطة الملصقات، القرار الذي اتخذته في شأن تلك التعرضات.

المادة 443

يحق لكل أجير من إجراء المؤسسة، أن يقدم طعنا في اللوائح الانتخابية، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 454 أدناه ، وذلك خلال الثمانية أيام الموالية لانصرام الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 442 أعلاه .

القسم الفرعي الثاني لوائح الترشيح واللجنة الانتخابية

المادة 444

يجب على المترشحين لمناصب المندوبين الأصليين، والمندوبين النواب، أن يودعوا لوائح الترشيح مقابل وصل إيداع لدى المشغل الذي يوقع على نظير منها. في حالة رفض المشغل تسلم لوائح الترشيح، فإنه يتم إرسالها إليه بواسطة البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل. وفي هذه الحالة توجه نسخة منها إلى العون المكلف بتفتيش المشغل.

يتم إعداد اللوائح المذكورة من قبل المشغل، وفق الإجراءات، وداخل الآجال التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل.

المادة 445

تحدث لدى كل مؤسسة لجنة تسمى "لجنة الانتخابات"، تتكون من المشغل أو من يمثله، بصفته رئيسا، ومن ممثل عن كل لائحة من اللوائح الانتخابية المعروضة. تكلف هذه اللجنة بالتحقق من لوائح الترشيحات، وتقوم، إضافة إلى ذلك، بتعيين أعضاء مكتب، أو مكاتب التصويت، وبتسليمهم اللوائح الانتخابية.

المادة 446

يجب على المشغل أن يلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه، لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والمندوبين النواب.

القسم الفرعي الثالث

العمليات الانتخابية

المادة 447

يجب على المشغل، أن يجري انتخابات مندوبي الأجراء. تجرى هذه الانتخابات وفق التواريخ، والإجراءات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالمشغل.

المادة 448

يجب إجراء انتخاب مندوبي الأجراء ، طبقا لطريقة التمثيل النسبي، وبناء على قاعدة المعدل الأعلى، وأخذا بالإقتراع السري.

المادة 449

لا تثبت نتائج الإنتخابات ثبوتا صحيحا ، في الدورة الأولى من الإقتراع، إلا إذا كان عدد المصوتين يساوي على الأقل نصف عدد الناخبين المسجلين. إذا لم تتحقق هذه النسبة، أجري اقتراع ثان في أجل أقصاه عشرة أيام. وعندئذ تعد نتائج الإنتخابات ثابتة ثبوتا صحيحا في الدورة الثانية من الإقتراع ، مهما بلغ عدد المصوتين.

تعلن نتائج الإنتخابات فور انتهاء عملية الفرز، وتلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه.

يسلم رئيس المقابلة نسخة من محضر نتائج الإنتخابات إلى ممثل كل لائحة انتخابية، ويوجه نسخة منه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في أجل أقصاها الأربع والعشرين ساعة الموالية لإعلان النتائج .

المادة 450

تخصص لكل لائحة، مقاعد يعادل عددها، عدد المعدلات الإنتخابية التي حصلت عليها اللائحة.

يساوي المعدل الإنتخابي، مجموع عدد الأصوات التي عبر عنها ناخبو الهيئة الإنتخابية تعبيراً صحيحاً، مقسوماً على عدد المقاعد المتعين شغلها.

إذا تعذر شغل أي مقعد، أو إذا بقيت مقاعد لم تشغل، فإن المقاعد المتبقية، تسند على أساس المعدل الأعلى.

للحصول على المعدل الأعلى، يقسم عدد الأصوات التي أحرزتها كل لائحة، على عدد المقاعد المخصصة لها، ثم تضاف وحدة إلى هذا العدد.

ترتب مختلف اللوائح ترتيباً تنازلياً، تبعاً لتناقص المعدلات المحصل عليها، وبعدئذ، يشرع في إسناد أول مقعد غير مشغول، إلى اللائحة الأعلى معدلاً.

تتابع العملية بنفس الطريقة، فيما يخص كل مقعد من المقاعد غير المشغولة، حتى آخر مقعد.

إذا تساوت لائحتان في المعدل، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر، أسند هذا المقعد إلى اللائحة التي أحرزت على أكبر عدد من الأصوات.

إذا تساوت لائحتان عددا من حيث الأصوات المحصل عليهما، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر، أسند ذلك المقعد، إلى أكبر المترشحين (بالتثنية) سنا.

يعطى المترشحون مقاعدهم، باعتبار كل لائحة على حدة، حسب الترتيب الذي سجلوا به في تلك اللائحة.

عند إعلان النتائج، يعين بجانب كل مندوب أصلي، مندوب نائب، يذكر كل منهما باسمه، وذلك حسب رتبته في لائحة الترشيح.

إذا اقتضت الانتخابات، على تعيين مندوب أصلي واحد، ومندوب نائب واحد، لفئة إجراء واحدة أو أكثر، ولم تكن توجد سوى لائحة واحدة انتخب المندوب الأصلي والمندوب النائب، اللذان أحرزا على أكبر عدد من الأصوات. وإذا تعادلت الأصوات، أعلن فوز أكبر المترشحين سنا لمنصب مندوب أصلي مع نائبه، أيا كانت سن هذا الأخير.

القسم الفرعي الرابع الانتخابات الجزئية

المادة 451

يجب إجراء انتخابات جزئية داخل المؤسسة، في الحالتين التاليتين:

1- إذا انخفض عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب، التابعين لهيئة انتخابية إلى النصف، نتيجة شغور حدث لسبب من الأسباب؛

2- إذا تزايد عدد الأجراء إلى حد يستدعي الزيادة في عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب.

يجب إجراء الانتخابات الجزئية، في أجل ثلاثة أشهر من اليوم الذي يتبين فيه للمشغل أن عدد المندوبين قد انخفض إلى النصف، أو أن عدد الأجراء قد تزايد تزايداً يجعل من اللازم انتخاب مندوبين إضافيين.

غير أنه لا يمكن إجراء انتخابات جزئية خلال الأشهر الستة التي تسبق تاريخ الانتخابات بالمؤسسة.

المادة 452

تنتهي مدة انتداب المندوبين الذين انتخبوا خلال الإنتخابات الجزئية طبقا للفقرتين 1 و 2 من المادة 451 أعلاه ، بحلول تاريخ الانتخابات الواجب اجراءها عملا بالمادة 432 أعلاه.

القسم الفرعي الخامس

المنازعات الإنتخابية

المادة 453

يحق لكل ناخب، أن يطعن في العمليات الإنتخابية، خلال الأيام الثمانية الموالية لإعلان نتيجة الإنتخابات.

المادة 454

يقدم الطعن المنصوص عليه في المادة 443 أعلاه، والطعن المنصوص عليه في المادة 453 أعلاه ، بواسطة مقال يودع ويسجل دون مصاريف، لدى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية، التي يوجد في دائرة نفوذها، المكان الذي جرت فيه الإنتخابات. تبت المحكمة خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ تقديم المقال إليها. يجب أن تبلغ الأحكام في جميع الأحوال ، سواء منها الصادرة حضوريا أم غيابيا. ولا يقبل فيها طعن إلا بالنقض، الذي يقدم، وفق الشروط المنصوص عليها في الفصل 353 وما يليه من قانون المسطرة المدنية.

الباب الثالث

مزاولة مهام مندوبي الأجراء

المادة 455

يجب على المشغل، أن يضع رهن إشارة مندوبي الأجراء، المكان اللازم ليتمكنوا من أداء مهامهم، ولا سيما لعقد اجتماعاتهم. يمكن لمندوبي الأجراء، أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات التي تقتضي مهمتهم إبلاغها إلى علم الأجراء، في الأماكن التي يضعها المشغل رهن إشارتهم، وكذلك في مداخل أماكن الشغل.

يمكن لهم أيضا استعمال كل وسائل الإخبار الأخرى، باتفاق مع المشغل.

المادة 456

يجب على المشغل، أن يتيح لمندوبي الأجراء الوقت اللازم، لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمسة عشرة ساعة في الشهر، بالنسبة لكل مندوب، مالم تحل ظروف استثنائية دون ذلك، وعليه أن يؤدي إليهم أجر ذلك الوقت، باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

يمكن، باتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء، تنظيم استعمال الوقت المخصص لهؤلاء المندوبين للقيام بمهامهم.

المادة 457

يجب أن يكون كل إجراء تآديبي، يعتزم المشغل اتخاذه في حق مندوب الأجراء، أصليا كان أو نائبا، موضوع مقرر، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا كان هذا الإجراء يرمي إلى نقل المندوب أو نائبه من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه عن شغله، أو فصله عنه.

المادة 458

تسري المسطرة الواردة في المادة 457 أعلاه، في حق قدماء مندوبي الأجراء، خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء انتدابهم، إذا كانوا محل إجراء يرمي إلى نقلهم من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفهم عن شغلهم، أو فصلهم عنه.

كما تسري نفس المسطرة في حق المترشحين لانتخابات مندوبي الأجراء، بمجرد وضع اللوائح الانتخابية، وتظل سارية طيلة ثلاثة أشهر من تاريخ إعلان نتائج الانتخابات.

المادة 459

يمكن للمشغل، في حالة الخطأ الجسيم، أن يقرر حالا التوقيف المؤقت في حق مندوب الأجراء، وعليه أن يشعر فورا، العون المكلف بتفتيش الشغل بالإجراء التآديبي المزمع اتخاذه .

يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، في الحالات الواردة في المادتين 457 و 458 أعلاه، أن يتخذ قراره، بالموافقة أو الرفض، خلال الثمانية أيام الموالية لإشعاره. ويجب أن يكون قراره معللا .

المادة 460

يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبي الأجراء جماعيا، مرة كل شهر على الأقل، كما يجب عليه أن يستقبلهم بطلب منهم في حالات الإستعجال. يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبي الأجراء، إما فرادى، أو بصفتهم ممثلين عن كل مؤسسة، أو ورش، أو مصلحة، أو حسب الإختصاص المهني، وذلك تبعا للقضايا التي يريدون معالجتها. يمكن للمندوبين النواب، أن يحضروا في جميع الأحوال، الإجتماعات التي يعقدها المندوبون الأصليون مع المشغل.

المادة 461

يسلم مندوبو الأجراء للمشغل، قبل تاريخ الإستقبال بيومين، ماعدا في ظروف استثنائية، مذكرة كتابية، تتضمن بإيجاز، موضوع شكاية الأجير أو الأجراء. وعلى المشغل أن يدون نسخة منها في سجل خاص، يجب أن يسجل فيه أيضا جوابه عن المذكرة، في أجل لا ينبغي أن يتجاوز ستة أيام. يجب أن يوضع السجل المذكور رهن إشارة من يريد الإطلاع عليه من أجراء المؤسسة طيلة يوم واحد من أيام الشغل، عن كل خمسة عشر يوما، وخارج ساعات الشغل، ورهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل.

الباب الرابع

مقتضيات زجرية

المادة 462

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم، عن الأفعال التالية:

- عدم قيام المشغل بإعداد اللوائح الإنتخابية، وعدم إلصاقها، أو إعدادها أو إلصاقها على نحو يخالف أحكام المادة 440؛
- عدم وضع سجل التعرضات المنصوص عليه في المادة 442 رهن إشارة الناخبين، أو عدم تسجيل التعرضات المقدمة في شأن اللوائح الإنتخابية، أو عدم تضمين السجل خلال الأجل المحدد في نفس المادة، القرار المتخذ في شأن تلك التعرضات؛

- إغفال المشغل لإصاق لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والنواب، أو إصاقها في غير الأمكنة المخصصة لها، خلافا لمقتضيات المادة 446؛
- عدم التقيد بالتواريخ المحددة لإجراء الإنتخابات أو بطرق تنظيمها خلافا للمادة 447؛
- عدم وضع المكان المخصص للإجتماعات ، المنصوص عليه في المادة 455 رهن إشارة المندوبين، أو عدم تخصيص أماكن للإصاق البيانات المنصوص عليها في نفس المادة؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 456 المتعلقة بالوقت اللازم إتاحته للمندوبين لأداء مهامهم، وبوجوب أداء أجر ذلك الوقت لهم باعتباره وقتا من أوقات الشغل؛
- رفض استقبال مندوبي الأجراء وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 460 و 461؛
- يعاقب بغرامة من 10000 إلى 20000 درهم عما يلي:
- المس أو محاولة المس بحرية انتخاب مندوبي الأجراء ، أو بأداء مهامهم بكيفية صحيحة ؛
- عدم إجراء انتخابات جزئية في الحالتين المنصوص عليهما في المادة 451 أو عدم إجرائها داخل الأجل المنصوص عليه في نفس المادة؛
- عدم التقيد بالمسطرة الواردة في المواد 457 و 458 و 459 في الحالات المنصوص عليها في نفس المواد؛
- عدم مسك السجل الخاص وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 461، أو عدم السماح للأجراء بالإطلاع عليه بالكيفية المقررة في نفس المادة.

المادة 463

- يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم عن عدم إجراء الإنتخابات المنصوص عليها في المادة 447.
- وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه .

القسم الثالث

لجنة المقاوله

المادة 464

- تحدث في كل مقاوله تشغل اعتياديا خمسين أجيرا على الأقل لجنة استشارية تسمى " لجنة المقاوله".

المادة 465

تتكون لجنة المقابولة من :

-المشغل أو من ينوب عنه ؛

-مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين؛

-ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالمقابولة عند وجودهما.

المادة 466

في إطار المهام الاستشارية للجنة المقابولة يعهد إليها بالمسائل التالية:

-التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقابولة ؛

-الحصيلة الاجتماعية للمقابولة عند إقرارها ؛

-الاستراتيجية الإنتاجية للمقابولة ووسائل رفع المردودية ؛

-وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء والسهر على تنفيذها ؛

-برنامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتكوين المستمر للأجراء.

يتم تزويد أعضاء لجنة المقابولة بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام

الموكولة إليهم.

المادة 467

تجتمع لجنة المقابولة مرة كل ستة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

يمكن للجنة أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقابولة يتوفر على

الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصاتها.

المادة 468

يلتزم أعضاء لجنة المقابولة بالحفاظ على السر المهني .

المادة 469

يعاقب بغرامة من 10000 الى 20000 درهم عن مخالفة مقتضيات هذا القسم.

القسم الرابع

الممثلون النقابيون داخل المقابولة

المادة 470

يحق للنقابة الأكثر تمثيلا والتي حصلت على اكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة داخل المقاوله أو المؤسسة أن تعين، من بين أعضاء المكتب النقابي بالمقاوله أو المؤسسة، ممثلا أو ممثلين نقابيين لها، حسب الجدول المبين أدناه.

من 100 إلى 250 أجيرا	: ممثل نقابي واحد ؛
من 251 إلى 500	: 2 ممثلان نقابيان اثنان ؛
من 501 إلى 2000	: 3 ممثلين نقابيين ؛
من 2001 إلى 3500	: 4 ممثلين نقابيين ؛
من 3501 إلى 6000	: 5 ممثلين نقابيين ؛
من 6001 فما فوق	: 6 ممثلين نقابيين .

المادة 471

يعهد إلى الممثل النقابي داخل المقاوله، تطبيقا لأحكام المادة 396 من هذا القانون بالمهام التالية:

- تقديم الملف المطلي للمشغل أو من ينوب عنه؛
- الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها؛
- المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية.

المادة 472

يستفيد الممثلون النقابيون من نفس التسهيلات والحماية التي يستفيد منها مندوبو الأجراء بمقتضى هذا القانون.

إذا كان مندوب الأجراء يزاول في نفس الوقت مهمة الممثل النقابي، فإنه يستفيد من التسهيلات والحماية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة برسم ممارسة إحدى المهمتين فقط.

المادة 473

في حالة تواجد ممثلين نقابيين ومندوبين منتخبين داخل نفس المؤسسة، يتعين على المشغل، كلما اقتضى الحال ذلك، اتخاذ الإجراءات الملائمة حتى لا يستعمل تواجد

المندوبين المنتخبين كوسيلة لإضعاف دور الممثلين النقابيين من جهة، وحتى يتم تشجيع التعاون بين هاتين المؤسستين الممثلتين للأجراء من جهة أخرى.

المادة 474

يعاقب على مخالفة مقتضيات هذا القسم بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهما.

الكتاب الرابع

الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء

الباب الأول

الوساطة في الاستخدام

الفرع الأول

أحكام عامة

المادة 475

يقصد بالوساطة، في أحكام هذا الباب، جميع العمليات الهادفة الى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل ، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني .

المادة 476

تم الوساطة في مجال التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

تكون الخدمات التي تقدمها هذه المصالح لطالبي الشغل وللمشغلين مجانية.

المادة 477

يمكن أيضا لوكالات التشغيل الخصوصية أن تساهم في الوساطة بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

يقصد بوكالة التشغيل الخصوصية، كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو

بإحداها:

أ - التقريب بين طلبات و عروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك؛

ب - تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل.

ج- تشغيل أجراء بهدف وضعهم، مؤقتا، رهن إشارة شخص ثالث يسمى "المستعمل" يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها.

المادة 478

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص و المعاملة في ميدان التشغيل.

يمنع أيضا على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.

لا يعتبر إجراء تمييزيا، تقديم خدمات خاصة أو إنجاز برامج وضعت خصيصا لمساعدة طالبي الشغل الأكثر حرمانا في سياق بحثهم عن الشغل.

المادة 479

يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر، مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم و خبراتهم المهنية.

المادة 480

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية أن تتقاضى من طالبي الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئيا أو كليا ، أية أتعاب أو مصاريف .

المادة 481

لا يمكن إعطاء الترخيص بالممارسة المنصوص عليه في المادة 477 أعلاه إلا لوكالات التشغيل الخصوصية التي لا يقل رأسمالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم.

لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم نهائيا بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حبس تتعدى مدتها ثلاثة أشهر.

يمكن أن يقتصر الترخيص بالممارسة على أنشطة محددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 482

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تودع كفالة مالية لدى صندوق الإيداع والتدبير يساوي مبلغها 50 مرة القيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر.

المادة 483

يجب أن يتضمن طلب الإذن بالممارسة:

-شهادة مسلمة من صندوق الإيداع والتدبير تثبت إيداع الكفالة المنصوص عليها في المادة 482 أعلاه؛

-معلومات خاصة بالوكالة، ولا سيما عنوانينها، وجنسية مديرها، وطبيعة النشاط المزمع مزاولته، ونماذج العقود التي ستستعملها، ورقم تقييدها في السجل التجاري، وقانونها الأساسي ومبلغ رأسمالها ورقم حسابها البنكي .

يمكن مطالبة الوكالات المعنية، في كل حين، بمعلومات تكميلية وخاصة رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛

يبلغ كل تغيير يطرأ لاحقاً على البيانات المشار إليها في الفقرة الأولى إلى السلطة الحكومية التي رخصت للوكالة بممارسة نشاطها .

المادة 484

يجب على الوكالات المرخص لها بمزاولة نشاطها، أن تبعث، في متم كل ستة أشهر، إلى المصالح المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي تباشر فيه أنشطتها، كشفا مفصلاً عن الخدمات التي قدمتها، يتضمن على الخصوص، أسماء وعناوين المشغلين الذين طلبوا منها التدخل لفائدتهم، و كذا الأسماء الكاملة لطالبي الشغل المسجلين لديها وعناوينهم وشهاداتهم، ومهنتهم، والأسماء الكاملة لطالبي الشغل الذين تم تشغيلهم عن طريقها.

المادة 485

يمنع على مسؤولي وكالات التشغيل الخصوصية أن يتسلموا أو يتلقوا عند قيامهم بعمليات التشغيل، ودائع أو كفالات أيا كان نوعها .

المادة 486

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تمسك سجلاً يحدد نموذجاً من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قصد إجراء المراقبة الضرورية للتحقق من مدى احترام مقتضيات هذا الباب.

المادة 487

يمكن سحب الإذن بالممارسة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، بقرار معلل ودون تعويض.

المادة 488

يمكن للمحكمة المختصة، في حالة إعسار وكالة التشغيل الخصوصية أو عند سحب الترخيص منها دون الوفاء بالتزاماتها إزاء أجراءها، أن تأمر باستعمال الكفالة، المودعة لدى صندوق الإيداع والتدبير طبقاً لأحكام المادة 482 لأداء ما ترتب في ذمتها من مستحقات سواء لفائدة الأجراء أو للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

المادة 489

تعرض، لزوماً، على التأشير المسبق من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع عقود الشغل للعمل بالخارج، المبرمة من طرف وكالات التشغيل الخصوصية. تحدد المصاريف التي يمكن أن يتحملها الأجير المستفيد من عقد شغل للعمل بالخارج، وفقاً لشروط دفتر تحملات تلتزم الوكالات المعنية باحترامه، وذلك لدى إيداعها طلب الترخيص بالممارسة. تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا الدفتر.

المادة 490

تتحمل وكالة التشغيل الخصوصية التي تتوسط في إبرام عقد شغل بالخارج نفقات إرجاع الأجير لوطنه وكذا كل المصاريف التي تحملها في حالة عدم تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادته.

المادة 491

يجب على المسؤول عن جريدة، أو مجلة، أو نشرة، كيفما كان نوعها، والذي يدرج ضمن إعلاناتها عرضاً أو طلباً يتعلق بالشغل، أن يقدم لأعوان تفتيش الشغل وللموظفين المكلفين بالمصلحة المحدثة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بناءً على طلبهم، جميع البيانات اللازمة حول أسماء وعناوين أصحاب عروض وطلبات التشغيل التي تضمنها الإعلان.

الفرع الثاني الوكالات الفنية

المادة 492

يمكن لوكالات الفنانين بعد حصولها على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، أن تقوم لقاء مقابل، بتشغيل فنانين في المسارح، أو الأجناس الموسيقية، أو معارض منوعات، أو السينما، أو ميادين السيرك، وما إلى ذلك من مقاولات الترفيه. يجب على هذه الوكالات أن تعرض، مسبقا، على السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، جميع العقود التي توسطت في إبرامها، قصد التأشير عليها، إذا كان الغرض منها تشغيل فنانين من جنسية أجنبية من طرف مقاولات للعروض التي تزاوّل نشاطها بالمغرب، أو تشغيل فنانين من جنسية مغربية من طرف مقاولات مماثلة تزاوّل نشاطها بالخارج.

المادة 493

يتحمل المشغلون وحدهم ما تطلبه وكالات الفنانين من إتاوات، وليس على الأشخاص الذين وقع تشغيلهم أداء أي مقابل.

لا يمكن أن يفوق مبلغ الأتاوة :

- 2% من أجر الفنان عن فترة التزام لا تتجاوز 15 يوما؛

- 5% من أجر الفنان عن فترة التزام تتراوح ما بين 15 يوما وشهرا واحدا؛

- 10% من أجر الفنان عن فترة التزام تفوق الشهر.

غير أنه يمكن للوكالات أن تطالب بنسب أعلى من ذلك، إذا تعلق الأمر بالتزامات شغل تقل مدتها عن شهر، وكان الفنان يتقاضى أجرا يوميا يفوق ضعفي الحد الأدنى القانوني للأجر الشهري من غير أن تتعدى النسبة 10 %

المادة 494

يعاقب عن مخالفة أحكام المادة 478 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.

يعاقب عن مخالفة الأحكام الأخرى من هذا الباب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامات المذكورة أعلاه .

الباب الثاني

الأحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت

المادة 495

يقصد بمقاولات التشغيل المؤقت كل شخص اعتباري مستقل عن السلطة العمومية يقتصر عمله على ممارسة النشاط المشار إليه في الفقرة ج من المادة 477 أعلاه. تشغل مقاولات التشغيل المؤقت هؤلاء الأجراء، مع أداء أجورهم، والوفاء بكل الالتزامات القانونية الناشئة عن عقد الشغل.

المادة 496

يلجأ المستعمل إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت بعد استشارة الهيئات التمثيلية للأجراء داخل المقاولات من أجل القيام بأشغال غير دائمة تسمى "مهام"، في الحالات التالية فقط :

- 1- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
 - 2- التزايد المؤقت في نشاط المقاولات؛
 - 3- إنجاز أشغال ذات طابع موسمي؛
 - 4- إنجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل؛ غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل
- تحدث لجنة مختصة ثلاثية التركيب تعنى بتتبع التطبيق السليم لمقتضيات هذا الباب .

يحدد تكوين هذه اللجنة وطريقة عملها بنص تنظيمي.

المادة 497

لا يمكن اللجوء إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت من أجل إنجاز أشغال تكتسي خطورة خاصة.

المادة 498

إذا قامت مقاولات بفصل بعض أو كل أجراءها لأسباب اقتصادية، فإنه لا يمكنها اللجوء إلى إجراء مقاولات التشغيل المؤقت خلال السنة الموالية لتاريخ الفصل لمواجهة التزايد المؤقت في نشاط المقاولات مع مراعاة مقتضيات المادة 508 أدناه.

ينطبق هذا المنع على مناصب الشغل التي شملها إجراء الفصل.

المادة 499

إذا وضعت مقابلة التشغيل المؤقت أجيروا رهن إشارة مستعمل، فإنه يجب عليها أن

تبرم مع المستعمل عقدا كتابيا في هذا الشأن، يتضمن البيانات التالية:

- السبب الموجب للجوء إلى أجير مؤقت ؛

- مدة المهمة ومكان تنفيذها ؛

- المبلغ المحدد كمقابل لوضع الأجير رهن إشارة المستعمل.

المادة 500

لا يجوز أن تتجاوز مدة المهمة:

- مدة توقيف عقد الأجير الذي حل محله الأجير المؤقت كما هو مبين في الفقرة 1 من

المادة 496؛

- ثلاثة اشهر قابلة للتجديد مرة واحدة في الحالة المبينة في الفقرة 2 من نفس المادة ؛

- ستة أشهر غير قابلة للتجديد في الحالتين المبينتين في الفقرتين 3 و 4 من نفس المادة.

المادة 501

يحرر كتابة، العقد الذي يربط مقابلة التشغيل المؤقت بكل أجير من الأجراء الذين

تم وضعهم رهن إشارة المستعمل.

يجب أن يشتمل هذا العقد على ما يلي:

- البيانات الوارد ذكرها في المادة 499 أعلاه؛

- مؤهلات الأجير؛

- مبلغ الأجر وكيفيات أدائه؛

- فترة التجربة؛

- مواصفات المنصب الذي سيشغله الأجير ؛

- رقم انخراط مقابلة التشغيل المؤقت ، ورقم تسجيل الأجير في الصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي؛

شرط إعادة الأجير إلى وطنه من قبل مقابلة التشغيل المؤقت إذا كانت المهمة تنجز

خارج المغرب.

يجب أن ينص العقد على جواز تشغيل الأجير من قبل المقاوله المستعملة بعد انتهاء المهمة.

المادة 502

لا يمكن أن تتعدى فترة التجربة:

- يومين إثنين إذا كان العقد مبرما لمدة تقل عن شهر؛
- ثلاثة أيام إذا أبرم العقد لمدة تتراوح بين شهر وشهرين؛
- خمسة أيام إذا كان مدة العقد تفوق شهرين.

المادة 503

لا يعنى سحب الترخيص المنصوص عليه في المادة 487 أعلاه مسؤولي مقاولات التشغيل المؤقت من التزاماتهم إزاء أجرائهم وإزاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

المادة 504

يجب على المقاوله المستعملة أن تتخذ كل التدابير الوقائية والحمائية الكفيلة بضمان حماية صحة وسلامة الأجراء المؤقتين العاملين لديها .
تكون المقاوله المستعملة مسؤولة على تأمين هؤلاء الأجراء ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 505

يعاقب على مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهما.

المادة 506

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية التي تباشر نشاطها قبل تاريخ صدور هذا القانون أن تتخذ في أجل لا يتعدى ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية كل الإجراءات الكفيلة بتسوية وضعيتها وفق ما تقتضيه مقتضياته .
يمكن للمحكمة المختصة في حالة عدم التقيد بأحكام الفقرة السابقة وبناء على محضر مفتش الشغل أن تأمر بإغلاق وكالة التشغيل الخصوصية .

الباب الثالث تشغيل الأجراء

المادة 507

يشغل كل مشغل من يحتاج إليهم من الأجراء، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا الكتاب، مراعيًا في ذلك فقط، ما يتوفر عليه طالبو الشغل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات، وتزكيات مهنية.

المادة 508

يجب على المشغل، أن يعطي لقدماء الأجراء الدائمين، أو المؤقتين عند عدم وجود الدائمين، أسبقية في تشغيلهم في تخصص معين، سواء منهم الذين فصلوا من شغلهم منذ أقل من سنة، بسبب تخفيض عدد المناصب التي يشملها ذلك التخصص، أو لتوقف مؤقت في نشاط المقاوله كلها، أو بعضها، أو الذين دعت الضرورة إلى تعويضهم بسبب مرضهم.

يجب على الأجراء، في جميع الأحوال، أن يلتحقوا بمناصب شغلهم، في التاريخ الذي حدده لهم المشغل.

المادة 509

يجب على المشغل، أن يشغل أجراء من معطوبي الحرب، أو الشغل، أو ممن خولوا صفة مقاومين، وكذا من قدماء المحاربين، إذا طلب العون المكلف بتفتيش الشغل تشغيلهم.

غير أن المشغل لا يكون ملزمًا بتشغيل نسبة من الأجراء المنتميين إلى تلك الفئات تفوق عشر عدد الأجراء الدائمين.

المادة 510

يحق للأجير الذي ترك شغله لأداء الخدمة العسكرية، أن يعود إلى منصب شغله، أو إلى منصب آخر من نفس المهنة داخل المقاوله، عند تعذر إلحاقه بمنصبه السابق، شرط أن يتقدم بطلب إلى المشغل في الموضوع، خلال الشهر الموالي لتاريخ انتهاء الخدمة العسكرية، في أقصى الآجال.

المادة 511

يجب على المشغل، الذي يشغل أجراء طبقا لأحكام المواد من 507 إلى 510 أعلاه، أن يطلع على ذلك، في أجل ثمانية أيام، المصلحة المكلفة بالتشغيل الواقعة في المكان الذي يباشر فيه نشاطه.

الباب الرابع

تشغيل الأجراء المغاربة بالخارج

المادة 512

يجب على الأجراء المغاربة المتوجهين إلى دولة أجنبية ليشغلوا فيها مناصب شغل بأجر، أن يتوفروا على عقود شغل مؤشر عليها من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المهاجر إليها، ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشغل. يجب أن تكون تلك العقود مطابقة للاتفاقيات المتعلقة باليد العاملة المبرمة مع دول أو مع هيئات المشغلين، في حالة وجود تلك الاتفاقيات. تعمل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على اختيار المهاجرين بناء على أهليتهم المهنية، والصحية. كما تقوم بكل الإجراءات الإدارية الضرورية لتوجيههم إلى بلد الاستقبال، بتنسيق مع الإدارات والمشغلين المعنيين.

المادة 513

يجب، علاوة على عقد الشغل المشار إليه في المادة السابقة، أن يتوفر الأجير المغربي لمغادرة التراب الوطني على:

- شهادة طبية لا يتعدى تاريخ تسليمها شهرا واحدا؛
- جميع الوثائق التي تستوجبها الأنظمة الجاري بها العمل في بلد الاستقبال .

المادة 514

يجب على المشغل الذي يغادر التراب الوطني صحبة خادم منزلي، لمدة أقصاها ستة أشهر، أن يتعهد بتحمل نفقات إرجاعه إلى وطنه. كما يتحمل عند الاقتضاء، مصاريف استشفائه في حالة مرضه، أو تعرضه لحادث. تحتفظ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بهذا التعهد المحرر وفق النموذج المحدد بنص تنظيمي.

المادة 515

يعاقب عن مخالفة أحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

الباب الخامس

تشغيل الأجراء الأجانب

المادة 516

يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجير أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل. يعتبر تاريخ التأشيرة هو تاريخ بداية عقد الشغل. يخضع كل تغيير يحدث في العقد للتأشيرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة. يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تسحب الرخصة في كل وقت.

المادة 517

يجب أن يكون عقد الشغل الخاص بالأجانب، مطابقاً للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 518

يجب أن يتضمن العقد في حالة رفض منح الرخصة المذكورة في الفقرة الأولى من المادة 516 أعلاه، التزام المشغل بتحمل مصاريف عودة الأجير الأجنبي إلى بلده، أو البلد الذي كان يقيم فيه.

المادة 519

لا يمكن لمن رست عليه صفقات عمومية، أنجزت لحساب الدولة أو الجماعات المحلية، أو المقاولات أو المؤسسات العمومية، أن يسترد مبلغ الكفالة المالية الذي سبق له إيداعه، ولا إعفاء ذمة الكفيل الشخصي الذي قدمه، إلا بعد الإدلاء بشهادة إدارية تسلم من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، تثبت أداء مصاريف عودة الأجراء الأجانب الذين قام بتشغيلهم من خارج المغرب وما عليه من مستحقات لأجراءه.

الباب السادس مقتضيات عامة

المادة 520

ترعى، عند الاقتضاء، أحكام الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنشورة طبقا للقانون، والمتعلقة بتشغيل الأجراء المغاربة في الخارج، أو بتشغيل الأجراء الأجانب في المغرب.

المادة 521

- يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن الأفعال التالية:
- عدم الحصول على الرخصة المنصوص عليها في المادة 516، أو تشغيل أجير أجنبي لا يتوفر على تلك الرخصة؛
 - تشغيل أجير أجنبي لا يطابق عقده النموذج المنصوص عليه في المادة 517؛
 - مخالفة أحكام المادتين 518 و519؛

الباب السابع

المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل

المادة 522

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس يسمى "المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل".

تكون مهمة المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل استشارية، ويعهد إليه بتنسيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل، وإبداء الرأي في جميع القضايا التي تهم التشغيل على المستوى الوطني، وخاصة فيما يلي :

- التوجهات العامة لسياسة الحكومة في مجال التشغيل؛
- الإجراءات التي تهدف لإنعاش التشغيل، خاصة في مجال إدماج الشباب وتديبير سوق التشغيل؛

كما يعهد إليه بما يلي:

- المساهمة في تطوير الحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج؛

- تتبع وتقييم إجراءات إنعاش التشغيل وتديير سوق التشغيل، خاصة تلك التي تلقى الدعم والمساعدة من طرف الدولة؛

-دراسة وضعية وإمكانات التشغيل بالقطاع العمومي وشبه العمومي والقطاع الخاص، بناء على المعلومات التي يتوصل بها من طرف الإدارات والهيئات المعنية؛
-إعداد تقرير سنوي حول وضعية وآفاق التشغيل يرفع للحكومة مشفوعا بآراء المجلس ومقترحاته؛

التنسيق والتعاون مع جميع اللجان والهيئات المتخصصة، الوطنية والمحلية، ذات العلاقة بقضايا النمو الديمغرافي والتعليم والتكوين والتشغيل، وقضايا التنمية الاجتماعية بشكل عام؛

-إعداد واقتراح برامج وخطط جهوية للتشغيل تركز على الشراكة والمساهمة الفعلية لمختلف المتدخلين المحليين.

المادة 523

يرأس المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه. ويتكون من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعيينهم، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي. يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 524

تحدث "مجالس جهوية لإنعاش التشغيل" بمقار جهات المملكة، تعمل تحت رئاسة عامل العمالة أو الإقليم مركز الجهة أو من ينوب عنه، و"مجالس إقليمية لإنعاش التشغيل" بمقار عمالات وأقاليم المملكة، تعمل تحت رئاسة عمال هذه العمالات أو الأقاليم.

تكون مهمة هذه المجالس استشارية ويعهد إليها بما يلي:

- إبداء الرأي بشأن قضايا التشغيل والإدماج المهني؛
- تقديم الاقتراحات الكفيلة بإنعاش التشغيل ودعم المقاولات الصغرى والمتوسطة، وتعزيز ملاءمة التكوين لحاجيات سوق التشغيل المحلية؛

- المساهمة في تقييم النتائج المحصل عليها محليا فيما يتعلق بإجراءات إنعاش التشغيل ، التي تلقى الدعم والمساندة من طرف الدولة؛
 - تنشيط الحوار والتشاور والشراكة بين مختلف المتدخلين محليا في سوق التشغيل؛
 - التنسيق والتعاون مع مختلف الأطراف المعنية محليا للنهوض بسوق التشغيل وصياغة برامج مشتركة في هذا المجال.
- كما يعهد للمجالس الجهوية لإنعاش التشغيل بإعداد تقرير سنوي يرفع للمجلس الأعلى لإنعاش التشغيل، حول قضايا وآفاق التشغيل مشفوعا بالمقترحات والمشاريع الكفيلة بإنعاش التشغيل

المادة 525

- تتكون المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل من ممثلين عن الإدارة ، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلا.
- يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس.
- يحدد أعضاء المجلس وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير أعمال المجلس بقرار مشترك للوزير المكلف بالشغل والوزير المكلف بالداخلية.

الباب الثامن

سن التقاعد

المادة 526

- يجب أن يحال إلى التقاعد كل أجير بلغ سن الستين. غير أنه يمكن الاستمرار في الشغل، بعد تجاوز هذه السن ، بناء على قرار تتخذه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بطلب من المشغل وبموافقة الأجير.
- يحدد سن التقاعد في خمس وخمسين سنة، فيما يخص أجراء المناجم الذين يثبتون أنهم اشتغلوا في باطن الأرض طيلة خمس سنوات على الأقل.
- تؤخر الإحالة إلى التقاعد، إلى تاريخ اكتمال مدة التأمين، بالنسبة إلى الأجراء الذين لم يكونوا عند بلوغهم سن الستين أو الخمس والخمسين قد قضوا فترة التأمين المحددة بموجب الفصل 53 من الظهير الشريف رقم 1.72.184 الصادر في 15 جمادى الثانية 1392

(27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

المادة 527

لا يمكن الاحتجاج تجاه المشغلين، أو تجاه الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيما يخص تحديد سن الأجراء، إلا بعقود الولادة، أو بسائر الوثائق التي تقوم مقامها، والتي سبق للمعنيين بالأمر أن أدلوا بها لدى تشغيلهم، واحتفظ بها في ملفاتهم.

المادة 528

يجب على المشغل أن يشغل أجيرا محل كل أجير أحيل إلى التقاعد، عملا بالمادة 526 أعلاه.

المادة 529

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم كل من خالف أحكام هذا الباب.

الكتاب الخامس

أجهزة المراقبة

الباب الأول

الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل

المادة 530

يعهد بتفتيش الشغل، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون، إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية، وإلى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة، وإلى الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن فيما يتعلق بتفتيش الشغل بالمقاولات المنجمية، وإلى كل الأعوان الذين كلفتهم إدارات أخرى بهذه المهمة، وأسندت إليهم الصلاحيات التي تقتضيها مهامهم، وحسب الطريقة التي وزعت بها تلك الإدارات الاختصاصات فيما بينهم، وتبعاً لنوع المقاولات أو المؤسسات.

يضطلع مفتشو ومراقبو الشغل والشؤون الاجتماعية ومفتشو ومراقبو القوانين الاجتماعية في الفلاحة في نطاق مهامهم، بمراقبة تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية

المعمول بها في المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة وللجماعات المحلية، ما لم تسند هذه المهمة بنص خاص إلى أعوان آخرين.

المادة 531

يؤدي الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل اليمين المنصوص عليها في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصبين لتحرير محاضر الضبط. يخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني، الواردة في الظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه. يعاقب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل على إفشاء الأسرار التي اطلعوا عليها، طبقاً لأحكام الفصل 446 من القانون الجنائي المصادق عليه بموجب الظهير الشريف رقم 413-59 الصادر بتاريخ 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962) كما وقع تغييره وتتميمه، مع مراعاة الإستثناءات المشار إليها في الفصل المذكور.

المادة 532

تناط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية :

- 1- السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛
- 2- إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية ؛
- 3- إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علماً بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛
- 4- إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية. يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرفا النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

المادة 533

يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن:

- 1- يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار؛

2- يدخلوا فيما بين السادسة صباحا والعاشر ليلا، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها إجراء يشتغلون في منازلهم.

غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.

3- يباشروا كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء. ويمكن لهم بصفة خاصة أن:

(أ) يستفسروا المشغل أو إجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

(ب) يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها؛

(ج) يأمرؤا بالصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار، و بوضع ملصقات تدل على اسم وعنوان العون المكلف بتفتيش الشغل لدى المؤسسة؛

(د) يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 534

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجودهم، ما لم يعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة.

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة، أن يحرروا تقريرا عن كل زيارة يقومون بها.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا التقرير.

المادة 535

تمتد الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل والمنصوص عليها في المواد 530 و532 و533 أعلاه، وكذا أحكام المادة 539 أدناه، إلى الأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل، كل في نطاق تخصصه.

يرخص للأطباء المكلفين بتفتيش الشغل، من أجل الوقاية من الأمراض المهنية، بأن يقوموا بفحص الأجراء، وأن يأخذوا معهم، وفق الشروط المنصوص عليها، عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، ومن المواد العالقة بمكان الشغل وبسراديب المناجم، قصد إجراء تحليلات عليها.

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 536

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يفتح سجلا يخصصه للعون المكلف بتفتيش الشغل، كي يضمن فيه التنبيهات والملاحظات التي يوجهها عند الاقتضاء إلى المشغل، تطبيقا للمادتين 539 و540 أدناه.

توجه هذه التنبيهات والملاحظات وفقا لشكليات تحدد بمقتضى نص تنظيمي.

يجب مسك سجل لنفس الغاية في كل مؤسسة، وفي كل ملحقة تابعة لها، وفي كل فرع، وفي كل ورش.

المادة 537

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يدلي للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، عند تحرير المحضر، بوثيقة تعرف بهويته الكاملة.

المادة 538

- يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن:
- 1- يدلي بجميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق الواجب مسكها، إذا طلب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الإطلاع عليها، وأن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر والسجلات والوثائق، ولو في غيابه؛
 - 2- يعد قائمة بالأوراش المؤقتة، ويجعلها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل؛
 - 3- يخبر كتابة، العون المكلف بتفتيش الشغل، بافتتاح كل ورش يشتغل فيه مالا يقل عن عشرة أجراء لأكثر من ستة أيام؛

4- يستجيب لطلب العون المكلف بتفتيش الشغل وأن يزوده بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل .

الباب الثاني ضبط المخالفات

المادة 539

يقوم الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتثبيتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها. يمكن لهؤلاء الأعوان، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر، أن يوجهوا تنبيهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه. يجب عليهم أن يحرروا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر، يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة.

المادة 540

لا يمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يحرر محضر ضبط، في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة، إلا بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل في تنبيهه يوجهه إليه مسبقا، إذا كان ذلك الإخلال، لا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

يجب أن يأخذ العون المكلف بتفتيش الشغل ظروف المؤسسة بعين الاعتبار عندما يحدد ذلك الأجل، الذي لا يمكن بأي حال أن يقل عن أربعة أيام، بحيث تبدأ مدته انطلاقا من أدنى مدة قررتها المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل إزاء كل حالة من الحالات.

المادة 541

يمكن لرئيس المقاوله، أن يوجه تظلما إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، قبل انصرام الأجل المحدد له في التنبيه، خلال الخمسة عشر يوما من تلقي هذا التنبيه في أقصى الأجال.

يترتب على تقديم التظلم إيقاف إعداد المحضر.

تبلغ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل إلى المعني بالأمر قرارها وفق الشكليات الإدارية، ويوجه إلى العون المكلف بالشغل إشعار بذلك.

المادة 542

يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، أن ينبه المشغل باتخاذ جميع التدابير اللازمة فورا، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة، وبالسلامة، إخلالا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

إذا رفض، أو أهمل، المشغل أو من يمثله الامتثال للأوامر الموجهة إليه في التنبيه، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل، يحرر محضرا يثبت فيه امتناع المشغل عن الامتثال لمضمون التنبيه.

المادة 543

يوجه العون المكلف بتفتيش الشغل الأمر فورا إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمر المستعجلة بمقتضى مقال مرفوق بالمحضر المشار إليه في المادة 542 أعلاه. يأمر رئيس المحكمة الابتدائية بكل التدابير التي يراها ملائمة لإيقاف الخطر الحال. وله أن يمنح المشغل أجلا لهذه الغاية، كما له أن يأمر بالإغلاق عند الاقتضاء، مع تحديد المدة الضرورية لذلك الإغلاق.

المادة 544

يجب على المشغل أن يؤدي للأجراء، الذين توقفوا عن الشغل بسبب الإغلاق المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 543 أعلاه، أجورهم عن مدة توقف الشغل، أو عن فترة إغلاق المؤسسة كليا أو جزئيا.

المادة 545

إذا استنفذت الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 540 إلى 544 أعلاه، دون أن يستجيب المشغل لما أمر به ، فإن العون المكلف بتفتيش الشغل ، يحرر محضرا جديدا يوجهه إلى وكيل الملك.

يجب على وكيل الملك، أن يحيل المحضر، خلال مدة لا تتجاوز ثمانية أيام من تاريخ التوصل به، إلى المحكمة الابتدائية، التي تطبق عندئذ مقتضيات الزجرية المنصوص عليها في الباب الأول من القسم الرابع من الكتاب الثاني من هذا القانون .

الباب الثالث

مقتضيات زجرية

المادة 546

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم، كل من يحول دون تطبيق مقتضيات هذا القانون أو النصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، وذلك بجعل الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 547

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن المخالفتين التاليتين:

- عدم فتح سجل الإنذارات المنصوص عليه في المادة 536 ؛
- عدم الامتثال لمقتضيات المادتين 537 و 538.

الباب الرابع

أحكام زجرية مختلفة

المادة 548

يكون مسؤولا جنائيا عن الأفعال المخالفة لمقتضيات هذا القانون، والنصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، كل مشغل، أو مدير أو رئيس طبقا للمادة السابعة أعلاه ، يكون له داخل المؤسسة، وبتفويض من المشغل، الاختصاص والسلطة الكافية، لحمل

الأجراء الموضوعين تحت إشرافه، على الطاعة الضرورية، التي يقتضيها احترام التعليمات القانونية والتنظيمية.

يعتبر المشغل مسؤولاً مدنياً عن الأحكام الصادرة على المديرين والمسيرين، والتابعين له بأداء المصاريف، والتعويض عن الضرر.

الكتاب السادس

تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الأول مقتضيات عامة

المادة 549

" نزاعات الشغل الجماعية"، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية، لهؤلاء الأجراء.

كما تعد نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد، أو عدة مشغلين، أو منظمة مهنية للمشغلين، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعنيين.

المادة 550

تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن.

الباب الثاني

التصالح

الفرع الأول

محاولة التصالح على مستوى مفتشية الشغل

المادة 551

يكون كل خلاف بسبب الشغل، من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي، موضوع محاولة للتصالح، تتم أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف

بتفتيش الشغل أو أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وذلك بناء على نوعية الخلاف الجماعي، طبقا للمواد 552، 556 و565 أدناه.

المادة 552

إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقاولة، فإن محاولة التصالح تجري أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم.

إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقاولة واحدة، فإن محاولة التصالح تجري أمام العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 553

يتم الشروع فورا في محاولة التصالح، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقال يحدد فيه نقط الخلاف، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقاولة.

المادة 554

تتبع أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم والعون المكلف بتفتيش الشغل المسطرة المنصوص عليها في المواد 558 و559 و560 أدناه.

المادة 555

يحرر، حسب الأحوال، المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل فورا، في ختام جلسات الصلح، محضرا يثبت فيه ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم.

يوقع المحضر، حسب الأحوال، من طرف المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، أو تبلغ إليهم عند الاقتضاء.

المادة 556

إذا لم تسفر محاولة التصالح عن أي اتفاق، فإن المندوب الإقليمي المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، أو العون المكلف بتفتيش الشغل، أو أحد الأطراف، يبادر داخل أجل ثلاثة أيام، برفع نزاع الشغل الجماعي أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

الفرع الثاني اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة

المادة 557

تحدث لدى كل عمالة أو إقليم لجنة تسمى "اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة"، يترأسها عامل العمالة أو الإقليم، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً. يتولى كتابة اللجنة المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 558

يستدعي رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أطراف النزاع، بواسطة برقية، في أجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إلى اللجنة. يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصياً أمام اللجنة، أو أن ينيبوا عنهم شخصاً مؤهلاً لإبرام اتفاق التصالح، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر. يجب على كل شخص اعتباري، إذا كان طرفاً في النزاع، أن ينتدب عنه ممثلاً قانونياً له صلاحية إبرام اتفاق التصالح. يمكن لأي طرف أن يكون مؤازراً بعضو من النقابة، أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها، أو بمندوب للأجراء.

المادة 559

يحق لكل طرف من الأطراف أن يتقدم إلى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بمذكرة كتابية تتضمن ما لديه من ملاحظات. يجب على رئيس اللجنة أن يبلغ نسخة من هذه المذكرة إلى الطرف الآخر.

المادة 560

تقوم اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ببذل جهدها لتسوية نزاع الشغل الجماعي، بغية التوصل إلى اتفاق بين الأطراف، وذلك داخل أجل لا يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إليها.

المادة 561

يتمتع رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بأوسع الصلاحيات لتقصي أوضاع المقاولات وأوضاع الأجراء المعنيين بنزاع الشغل الجماعي . ويمكن له أن يأمر بإجراء جميع الأبحاث والتحريات لدى المقاولات والأجراء العاملين بها، وأن يطلب من الأطراف تقديم كل المستندات، أو المعلومات، كيفما كان نوعها، التي يمكنه أن يستنير بها. ويمكنه أن يستعين بخبراء أو بأي شخص آخر يرى فائدة في الاستعانة به.

المادة 562

يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي تطلبها اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

المادة 563

يجب في ختام جلسات الصلح، إثبات ما توصل إليه الأطراف من اتفاق تام، أو جزئي، أو عدم التصالح، وكذا عدم حضورهم عند غيابهم ، في محضر يحرر فوراً. يوقع المحضر من طرف رئيس اللجنة والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية، و يبلغ إليهم عند الاقتضاء. إذا لم يحصل اتفاق على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة فإن النزاع يحال مباشرة إلى اللجنة المشار إليها في المادة 564 أدناه داخل أجل ثلاثة أيام.

الفرع الثالث

اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

المادة 564

تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لجنة تسمى "اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة"، يرأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، وتتكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً. يمكن لرئيس اللجنة، أن يستدعي لحضور أشغالها كل شخص، يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات اللجنة. يتولى كتابة اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة رئيس مصلحة تفتيش الشغل .

المادة 565

- يرفع النزاع إلى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة في الحالتين التاليتين:
- إذا امتد نزاع الشغل الجماعي إلى عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب الوطني.
 - إذا لم يحصل أي اتفاق بين أطراف النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

المادة 566

يتولى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو الأطراف المعنية، عرض النزاع على أنظار اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

تباشر هذه اللجنة مهامها، وفق المسطرة المقررة لعمل اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المواد 558 و 559 و 560 و 561 أعلاه.

الباب الثالث

التحكيم

الفرع الأول

مسطرة التحكيم

المادة 567

إذا لم يحصل أي اتفاق أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أمام الوطنية للبحث والمصالحة، أو إذا بقي خلاف بشأن بعض النقط، أو إذا تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور، يمكن للجنة المعنية إحالة النزاع الجماعي للشغل إلى التحكيم بعد موافقة أطراف النزاع .

يحيل رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو رئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، عند الاقتضاء، إلى الحكم خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لتحرير المحضر، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي للشغل، مرفقا بالمحضر المحرر من قبلها.

المادة 568

يعهد بإجراء التحكيم إلى حكم يختاره الأطراف باتفاق بينهم، ضمن قائمة حكام تصدر بقرار للوزير المكلف بالشغل.

يتم إعداد لائحة الحكام اعتمادا على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

يراعى عند وضع لائحة الحكام ما للشخص من سلطة معنوية، وماله من كفاءات واختصاصات في المجال الاقتصادي والاجتماعي.
تراجع لائحة الحكام مرة كل ثلاث سنوات.
يحدد تعويض للحكم حسب القواعد الجاري بها العمل.

المادة 569

إذا تعذر توصل الأطراف إلى اتفاق على اختيار الحكم، لأي سبب كان، فإن الوزير المكلف بالشغل، يعين حكما من نفس القائمة المذكورة في المادة 568 أعلاه، في أجل ثمانية وأربعين ساعة.

المادة 570

يقوم الحكم باستدعاء الأطراف، بواسطة برقية، في أجل أقصاه أربعة أيام من تاريخ تلقيه المحضر.

يجب على الأطراف، أن يمثلوا شخصيا أمام الحكم، أو أن ينيبوا عنهم ممثلا قانونيا، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتباري، إذا كان طرفا في النزاع، أن ينيب عنه ممثلا قانونيا. يتوفر الحكم، من أجل أداء مهامه، على نفس الصلاحيات المخولة لرئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة في المادة 561 أعلاه.

المادة 571

يجب على أطراف النزاع تقديم كل التسهيلات والمستندات والمعلومات ذات العلاقة بالنزاع، والتي يطلبها الحكم.

المادة 572

يبت الحكم، اعتمادا على قواعد القانون، في نزاعات الشغل الجماعية المتعلقة بتفسير أو تنفيذ الأحكام التشريعية، أو التنظيمية، أو التعاقدية.
يبت الحكم، تبعا لقواعد الإنصاف، في باقي النزاعات الجماعية للشغل، التي لم ترد بشأنها أحكام تشريعية، أو تنظيمية، أو تعاقدية.

المادة 573

لا يبت الحكم، إلا في الموضوعات والاقتراحات المدرجة في محضر عدم التصالح، الصادر عن اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو عن اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وفي الوقائع الأخرى التي حدثت بعد تحرير محضر عدم التصالح، والناجمة عن الخلاف.

المادة 574

يصدر الحكم قراره التحكيمي داخل أجل لا يتجاوز أربعة أيام من تاريخ مثول الأطراف أمامه.

يجب أن يكون قرار الحكم معللاً، وأن يبلغ للأطراف داخل الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

الفرع الثاني

الطعن في القرارات التحكيمية

المادة 575

لا يمكن الطعن في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية إلا أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى، طبقاً للمسطرة المنصوص عليها أدناه.

المادة 576

تتولى الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى مهام غرفة تحكيمية، وتبت بهذه الصفة في الطعون، بسبب الشطط في استعمال السلطة، أو بسبب خرق القانون، التي تقدمها الأطراف ضد القرارات التحكيمية.

المادة 577

يجب أن تقدم الطعون في القرارات التحكيمية في أجل خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها .

يقدم الطعن بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل، توجه إلى رئيس الغرفة التحكيمية.

يجب، تحت طائلة عدم القبول، أن تتضمن الرسالة أسباب الطعن، وأن تكون مرفقة بنسخة من القرار المطعون فيه.

المادة 578

يجب أن تصدر الغرفة التحكيمية قرارها في أجل أقصاه ثلاثون يوماً من تاريخ رفع الطعن إليها.

يجب تبليغ القرار التحكيمي الصادر عن الغرفة إلى الأطراف خلال الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره .

المادة 579

إذا قضت الغرفة التحكيمية بنقض القرار التحكيمي كله أو بعضه، وجب عليها أن تحيل النازلة إلى حكم جديد، يعين وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 568 و 569 أعلاه.

المادة 580

إذا قضت الغرفة التحكيمية بنقض القرار الجديد ، الصادر عن الحكم، والمطعون فيه أمامها مرة أخرى، وجب عليها تعيين مقرر من بين أعضائها، لإجراء بحث تكميلي. تصدر الغرفة التحكيمية، في ظرف الثلاثين يوماً الموالية لصدور قرار النقض الثاني، قراراً تحكيمياً غير قابل للطعن.

الباب الرابع

تنفيذ اتفاقات التصالح

والقرارات التحكيمية

المادة 581

يكون لاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية.

يحفظ أصل اتفاق التصالح والقرار التحكيمي لدى كتابة لجنة البحث والمصالحة ، أو لدى كتابة الحكم، حسب الأحوال.

الباب الخامس أحكام مختلفة

المادة 582

لا تحول أحكام هذا الكتاب، دون تطبيق إجراءات التصالح، أو التحكيم المحددة بموجب اتفاقية شغل جماعية، أو نظام أساسي خاص.

المادة 583

إذا استدعي أحد الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو أمام الحكم، أو أمام الغرفة التحكيمية، في حالة إجراء بحث تكميلي ولم يحضر من غير أن يكون لديه عذر مقبول ودون أن ينبع عنه ممثلاً قانونياً، فإن رئيس اللجنة المعنية، أو الحكم، يحرر تقريراً في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 584

إذا امتنع أحد الأطراف عن تقديم الوثائق المشار إليها في المادة 561 أعلاه، فإن رئيس لجنة البحث والمصالحة المعنية، أو الحكم، يعد تقريراً في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 585

يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 و 20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و 584 أعلاه.

الكتاب السابع

مقتضيات ختامية

المادة 586

تنسخ ابتداء من تاريخ سريان هذا القانون جميع المقتضيات المخالفة له، أو التي تتعلق بنفس الموضوع، وخاصة منها:

مكاتب التشغيل :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 24 محرم 1340 (27 شتنبر 1921) والمتعلق بمكاتب تشغيل العمال.

- المرسوم الملكي رقم 66-319 الصادر في 8 جمادى الأولى 1387 (14 غشت 1967) بشأن إحداث لجن لليد العاملة ومجلس أعلى لليد العاملة .

الكفالات :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 28 ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالكفالات.

العطلة السنوية المؤدى عنها :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 5 صفر 1365 (9 يناير 1946)

والمعلق بالعطلة السنوية المؤدى عنها، باستثناء الفصول من 41 إلى 46 ومن 47 إلى 49.

الإجازات الإضافية المخولة بمناسبة الولادة :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 ذي القعدة 1365 (22 أكتوبر 1946) والرامي إلى تخويل رب الأسرة إجازة إضافية كلما رزق مولودا في كنف بيته، إذا كان أجيروا أو موظفا أو عوناً من أعوان المصالح العمومية، وذلك فيما يتعلق بالأجراء المشمولين بهذه المدونة.

عقد الشغل :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 26 ربيع الأول 1359 (7 ماي 1940) والمتعلق بإستخدام الأجراء وبنقض عقد شغلهم؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 ذي الحجة 1364 (21 نونبر 1945) والمتعلق بإدماج وإعادة إستخدام وتبنيئة المسرحين من الخدمة العسكرية والسجناء والمبعدين ومن على شاكلتهم؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 شوال 1370 (20 يوليو 1951) والمتعلق بأجال الإخطار في مجال إجارة الخدمة ؛

- المرسوم الملكي رقم 66-316 الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1387 (14 اغسطس 1967) بمثابة قانون يحدث بموجبه تعويض عن فصل بعض فئات المستخدمين ؛

- المرسوم الملكي رقم 66-314 الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1387 (14 غشت 1967) بمثابة قانون يتعلق بإدامة نشاط المقاولات الصناعية والتجارية وبفصل مستخدميها.

اتفاقيات الشغل الجماعية :

- الظهير الشريف رقم 1-57-067 الصادر بتاريخ 16 رمضان 1376 (17 ابريل 1957) والمتعلق بإتفاقية الشغل الجماعية.

- الظهير الشريف رقم 1-58-145 الصادر بتاريخ 10 جمادى الثانية 1380 (29 نونبر 1960) المتعلق بإحداث مجلس أعلى للاتفاقيات الجماعية .

الإستيطان :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 7 شعبان 1353 (15 نونبر 1934) والذي ينظم بموجبه الإستيطان بالمغرب.

وتظل أحكام هذا الظهير الشريف سارية على الأشخاص الذين ليسوا في عداد الأجراء المبيينين في الفصل الثالث من هذه المدونة.

البحيرة :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 16 محرم 1369 (8 نونبر 1949) و الذي تنظم بموجبه هجرة الأجراء المغاربة.

ضوابط الشغل- مدة الشغل- الراحة :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 13 شعبان 1366 (2 يوليوز 1947) والمتضمن لنص ضوابط الشغل ؛

- الظهير الشريف رقم 1-72-219 الصادر بتاريخ 20 ربيع الأول 1393 (24 ابريل 1973) بمثابة قانون تحدد بموجبه شروط تشغيل العمال الفلاحيين وأداء أجورهم ؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 28 ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والذي تضبط بمقتضاه مدة الشغل ؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 2 رمضان 1366 (21 يوليوز 1947) والمتعلق بالراحة الأسبوعية وبالراحة في أيام العطل.

تمثيل المستخدمين :

- الظهير الشريف رقم 1-61-116 الصادر بتاريخ 29 جمادى الأولى 1382 (29 أكتوبر 1962) والمتعلق بالنيابة عن المستخدمين داخل المقاولات.

الأجور:

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 28 ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالحد الأدنى لأجور الأجراء والمستخدمين ؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 14 ربيع الأول 1360 (12 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 11 جمادى الأولى 1360 (7 يونيو 1941) والذي ينظم بموجبه جز الدين وحوالة المبالغ المستحقة أجرا عن شغل أنجز لحساب مشغل ؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 24 رمضان 1360 (16 أكتوبر 1941) والذي يتم بموجبه الظهير الشريف الصادر بتاريخ 14 ربيع الأول 1360 (22 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور ؛

-الظهير الشريف رقم 1-59-352 الصادر بتاريخ 28 ربيع الثاني 1379 موافق 31 أكتوبر 1959 المتعلق بالرفع العام للأجور تبعا لغلاء المعيشة؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 8 ذي القعدة 1358 (20 دجنبر 1939) والمتعلق بتحديد أجر الأجيوات والأجراء الذين ينجزون أشغالا منزلية ؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 15 ربيع الثاني 1361 (فاتح ماي 1942) والمتعلق بتوزيع الحلوان ومراقبته وبإلغاء الأتاوى التي يقبضها المشغلون ؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1372 (24 يناير 1953) والمتعلق بحساب الأجور وأدائها وبالمقتصديات والمساومة باليد العاملة، وعقد المقاوله من الباطن ؛

المصالح الطبية للشغل:

- الظهير الشريف رقم 1-56-093 الصادر بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليوز 1957) بشأن تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.

- المرسوم رقم 2 - 56 - 248 بتاريخ 18 رجب 1377 (8 فبراير 1958) الصادر بتطبيق الظهير الشريف رقم 093 - 56 - 1 بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليوز 1957) بشأن تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.

أنظمة خاصة :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 19 ذي الحجة 1367 (23 أكتوبر 1948) والمتعلق بالنظام النموذجي الذي تحدد بموجبه العلاقات بين الأجراء الذين يتعاطون مهنة تجارية أو صناعية أو حرة وبين مشغلهم؛

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 16 جمادى الأولى 1362 (21 ماي 1943) والمنظم لمهنة الوكيل المتجول والممثل و الوسيط في التجارة والصناعة ؛

تظل أحكام هذا الظهير سارية المفعول فيما يخص حوادث الشغل والأمراض المهنية.

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 ذي الحجة 1356 (26 فبراير 1938) والمتعلق بمستخدمي الشركات المرخص لها في إنتاج الكهرباء أو توزيعها.

النقابات المهنية :

- الظهير الشريف رقم 1-57-119 الصادر بتاريخ 18 ذي الحجة 1376 (16 يوليوز 1957) في شأن النقابات المهنية.

تظل أحكام هذا الظهير سارية فيما يتعلق بنقابات الموظفين، وكذا كافة الهيئات المهنية التي لا يطبق عليها هذا القانون.

نزاعات الشغل الجماعية :

- الظهير الشريف بتاريخ 15 صفر 1365 (19 يناير 1946) والمتعلق بالمصالحة والتحكيم بخصوص نزاعات الشغل الجماعية.

سن التقاعد :

- الظهير الشريف رقم 1-81-314 الصادر بتاريخ 11 رجب 1402 (6 ماي 1982) يتضمن الأمر بتنفيذ قانون رقم 7-80 القاضي بتحديد سن إحالة الأجراء على التقاعد وإلزام المؤاجر بإستخدام من يخلف المنقطعين عن الشغل بسبب ذلك .

المادة 587

تظل النصوص الصادرة بتطبيق الظهائر الشريفة والمراسيم الملكية بمثابة قوانين، والظهائر الشريفة الصادرة بمثابة قوانين المشار إليها في المادة السابقة، سارية المفعول بصفة مؤقتة، مالم تتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة 588

تظل المراجع التي تشير إلى أحكام النصوص الملغاة بموجب هذا القانون، والتي تتضمنها النصوص التشريعية أو التنظيمية، سارية على مدلولاتها من الأحكام الواردة في هذا القانون.

المادة 589

يسري مفعول هذا القانون بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

الملحق

فهرس المشروع قانون

مشروع قانون رقم 65.99 يتعلق بمدونة الشغل

الكتاب التمهيدي

☞ القسم الاول: مجال التطبيق [المواد من 1 - الى 5]

☞ القسم الثاني: تعاريف [المواد من 6 - الى 8]

☞ القسم الثالث: احكام عامة [المواد من 9 الى 12]

الكتاب الاول: الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

☞ القسم الاول: عقد الشغل

الباب الاول: فترة الاختبار [المواد من 13 الى 14]

الباب الثاني: انشاء عقد الشغل [المواد من 15 الى 19]

الباب الثالث: التزامات الاجير والمشغل [المواد من 20 الى 25]

الباب الرابع: الكفالة [المواد من 26 الى 31]

الباب الخامس: توقف عقد الشغل وانهاؤه

☞ الفرع الاول: توقف عقد الشغل [المادة 32]

☞ الفرع الثاني: كيفيات انتهاء عقد الشغل [المواد من 33 الى 42]

- ↔ الفرع الثالث: اجل الاخطار [المواد من 43 الى 51]
- ↔ الفرع الرابع: التعويض عن الفصل [المواد من 52 الى 60]
- ↔ الفرع الخامس: الفصل التاديبي [المواد من 61 الى 65]
- ↔ الفرع السادس: الفصل لاسباب تكنولوجية او هيكلية او
اقتصادية واغلاق المقاولات [المواد من 66 الى 71]
- ↔ الفرع السابع: شهادة الشغل [المادة 72]
- ↔ الفرع الثامن: توصيل تصفية كل حساب [المواد من 73 الى 76]
- ↔ الفرع التاسع: سكن الاجير بسبب شغله [المادة 77]
- ↔ الفرع العاشر: مقتضيات زجرية [المادة 78]
- الباب السادس: الوكيل المتجول او الممثل او الوسيط في التجارة
والصناعة [المواد من 79 الى 85]
- ↔ القسم الثاني: عقد المقاوله من الباطن [المواد من 86 الى 91]
- ↔ القسم الثالث: المفاوضة الجماعية [المواد من 92 الى 103]
- ↔ القسم الرابع: اتفاقية الشغل الجماعية
- الباب الاول: تعريف اتفاقية الشغل الجماعية وشكلها [المواد
من 104 الى 107]

الباب الثاني: ابرام اتفاقية الشغل الجماعية واطرافها والانضمام اليها

[المواد من 108 الى 110]

الباب الثالث: مجال تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية ودخولها حيز

التطبيق [المواد من 111 الى 114]

الباب الرابع : مدة اتفاقية الشغل الجماعية وانهاؤها [المواد من

115 الى 121]

الباب الخامس: تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية [المواد من 122 الى 129]

الباب السادس: احكام مختلفة [المواد من 130 الى 132]

الباب السابع: تعميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وانهاؤها [المادتان

133 و 134]

الكتاب الثاني: شروط الشغل واجر الاجير

القسم الاول: احكام عامة

الباب الاول: فتح المقاولات [المواد من 135 الى 137]

الباب الثاني: النظام الداخلي [المواد من 138 الى 142]

القسم الثاني: حماية الحدث وحماية المرأة

الباب الاول: سن القبول في الشغل [المواد من 143 الى 151]

الباب الثاني: حماية الامومة [المواد من 152 الى 165]

↔ الفرع الثالث : شروط اغلاق المؤسسات بمناسبة فترة العطلة

السنوية المؤدى عنها [المادتان من 247 و 248]

↔ الفرع الرابع : التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها

والتعويض عن عدم التمتع بها في حالة انتهاء العقد

[المواد من 249 الى 258]

↔ الفرع الخامس : اداء التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها

و ضمان استيفاءه بامتنياز [المواد من 259 الى 261]

↔ الفرع السادس : منع تشغيل الاجراء اثناء فترة العطلة السنوية

المؤدى عنها [المادتان 262 و 263]

↔ الفرع السابع : احكام خاصة بالاجير المشتغل بمنزله ، وبالوكيل

المتجول او الممثل او الوسيط في التجارة والصناعة

[المادة 264]

↔ الفرع الثامن : احكام خاصة بالاجراء المصابين بحادثة شغل او

بمرض مهني [المواد 265 و 266 و 267]

↔ الفرع التاسع : مقتضيات زجرية [المادة 268]

الباب الخامس : الاجازات الخاصة ببعض المناسبات و رخص التغيب

المنوحة لاسباب شخصية

↔ الفرع الاول : الاجازة بمناسبة الولادة [المادتان 269 و 270]

↔ الفرع الثاني : اجازة المرض [المواد من 271 الى 273]

↔ الفرع الثالث : بعض التغييبات [المواد من 274 الى 277]

↔ الفرع الرابع : مقتضيات زجرية [المادة 278]

الباب السادس : المراقبة [المادتان 279 و 280]

↪ القسم الرابع : حفظ صحة وسلامة الاجراء

الباب الأول : احكام عامة [المواد من 281 الى 301]

الباب الثاني : الاحكام الخاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها طنا [المادتان

302 الى 303]

الباب الثالث : المصالح الطبية للشغل [المواد من 304 الى 331]

الباب الرابع : مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية

[المواد من 332 الى 335]

الباب الخامس : لجان السلامة وحفظ الصحة [المواد من 336 الى 344]

↪ القسم الخامس : الاجر

الباب الأول : تحديد الاجر وادائه

↔ الفرع الأول : احكام عامة [المواد من 345 الى 355]

↔ الفرع الثاني : الحد الادنى القانوني للاجر [المواد من 356 الى 360]

↔ الفرع الثالث : مقتضيات زجرية [المادة 361]

الباب الثاني : اداء الاجور [المواد من 362 الى 375]

الباب الثالث : توزيع الحلوان ومراقبته [المواد من 376 الى 381]

الباب الرابع: ضمان اداء الاجر [المواد من 382 الى 391]

↳ الفرع الاول: الديون الممتازة ضمانا لاداء الاجر والتعويض عن

الفصل [المواد من 382 الى 284]

↳ الفرع الثاني: الاقتراع من الاجر [المادتان 385 و 386]

↳ الفرع الثالث: حجز ما للمدين لدى الغير وحوالة الاجور

[المواد من 387 الى 391]

الباب الخامس: المقصديات [المواد من 392 الى 394]

الباب السادس: تقادم الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل [المادة 395]

الكتاب الثالث: النقابات المهنية ومندوبو الاجراء ولجنة المقاول

القسم الاول: النقابات المهنية

الباب الاول: احكام عامة [المواد من 396 الى 402]

الباب الثاني: الشخصية الاعتبارية للنقابات المهنية [المواد من

403 الى 413]

الباب الثالث: تاسيس النقابات المهنية وادارتها [المواد

من 414 الى 419]

الباب الرابع: اتحادات النقابات المهنية [المواد من 420 الى 424]

الباب الخامس: المنظمة النقابية الاكثر تمثيلا [المادة 425]

الباب السادس: مقتضيات زجرية [المواد من 426 الى 429]

القسم الثاني: مندوبو الاجراء

الباب الاول: مهمة مندوبي الاجراء [المواد من 430 الى 433]

الباب الثاني: انتخاب مندوبي الاجراء

↳ الفرع الاول: مدة الانتداب [المواد من 434 الى 336]

↳ الفرع الثاني: الاهلية للانتخاب والترشيح [المواد من 337 الى 339]

↳ الفرع الثالث: الاجراءات الانتخابية

* القسم الفرعي الاول: اللوائح الانتخابية [المواد من 440 الى 443]

* القسم الفرعي الثاني: لوائح الترشيح واللجنة الانتخابية [المواد من 444 الى 446]

* القسم الفرعي الثالث: العمليات الانتخابية [المواد من 447 الى 450]

* القسم الفرعي الرابع: الانتخابات الجزئية [المادتان 451 الى 452]

* القسم الفرعي الخامس: المنازعات الانتخابية [المادتان 453 الى 454]

الباب الثالث: مزاولة مهام مندوبي الاجراء [المواد من 455 الى 461]

الباب الرابع: مقتضيات زجرية [المادتان 462 و 463]

القسم الثالث: لجنة المقابلة [المواد من 464 الى 469]

الكتاب الرابع: الوساطة في الاستخدام وتشغيل الاجراء

الباب الاول: الوساط في الاستخدام

↪ الفرع الاول: احكام عامة [المواد من 470 الى 483]

↪ الفرع الثاني : الوكالات الفنية [المواد من 484 الى 486]

الباب الثاني: الاحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت [المواد من

487 الى 493]

الباب الثالث: تشغيل الاجراء [المواد من 494 الى 498]

الباب الرابع: تشغيل الاجراء المغاربة بالخارج [المواد

من 499 الى 502]

الباب الخامس: تشغيل الاجراء الاجانب [المواد من 503 الى 506]

الباب السادس: مقتضيات عامة [المادتان 507 و 508]

الباب السابع: المجلس الاعلى لانعاش التشغيل والمجالس الجهوية

والاقليمية لانعاش التشغيل [المواد من 509 الى 512]

الباب الثامن: سن التقاعد [المواد من 513 الى 516]

الكتاب الخامس: اجهزة المراقبة

الباب الاول: الاعوان المكلفون بتفتيش الشغل [المواد من 517 الى 525]

الباب الثاني: ضبط المخالفات [المواد من 526 الى 532]

الباب الثالث: مقتضيات زجرية [المادتان 533 الى 534]

الباب الرابع: احكام زجرية مختلفة [المادة 535]

الكتاب السادس: تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الاول: مقتضيات عامة [المادتان 536 الى 537]

الباب الثاني: التصالح

← الفرع الاول: محاولة التصالح على مستوى مفتشية الشغل

[المواد من 538 الى 543]

← الفرع الثاني: اللجنة الاقليمية للبحث والمصالحة [المواد من 544 الى 550]

← الفرع الثالث: اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة [المواد من 551 الى 553]

الباب الثالث: التحكيم

← الفرع الاول: مسطرة التحكيم [المواد من 554 الى 561]

← الفرع الثاني: الطعن في القرارات التحكيمية [المواد من 562 الى 567]

الباب الرابع: تنفيذ اتفاقات التصالح والقرارات التحكيمية [المادة

568]

الباب الخامس: احكام مختلفة [المواد من 569 الى 572]

الكتاب السابع: مقتضيات ختامية

[المواد من 573 الى 576]

بطاقة تقنية حول موضوع المشروع

**مشروع قانون
رقم ٦٥,٩٩ يتعلق بمدونة
الشغل**

أهداف المشروع

أهداف المشروع

من الاهداف الاساسية المتوخاة من المشروع المعروض على أنظاركم :

× جمع الأحكام التشريعية وضمها في وثيقة واحدة يسهل الرجوع إليها ، مع صياغتها بشكل منسجم من حيث التوجهات ، والمصطلحات ، والمستجدات التي أفرزتها الممارسة العملية والاجتهادات القضائية ؛

× ربط نصوص قانون الشغل بطموحات بلادنا في تشجيع الاستثمارات الوطنية منها والأجنبية ؛

× إعداد صيغة توافقية لمدونة الشغل تأخذ بعين الاعتبار مصلحة المقاوله والأجير على حد سواء ؛

× ترسيخ ثقافة الحوار بين أطراف الإنتاج ، وتعزيز آليات الحوار والتشاور ، وذلك بإحداث آليات جديدة كمجلس المفاوضة الجماعية ولجنة المقاوله ؛

أهداف المشروع

× السعي إلى تسهيل الإجراءات المتبعة في مجال الشغل والتشغيل مع إضفاء طابع المرونة عليها بما يوفر للمقاوله المغربية ظروفًا مناسبة لكسب الرهانات التي تفرضها تحديات العولمة ؛

× تبسيط المساطر كأحد العوامل المساعدة لفض النزاعات الجماعية ، صيانة للحقوق المتبادلة للأطراف المعنية ؛

× جعل تشريع الشغل متماشيا مع المقتضيات التي تضمنتها المواثيق والاتفاقيات الدولية ، لا سيما تلك المصادق عليها من طرف بلادنا ؛

× التمسك بالمبادئ الأساسية الواردة في المواثيق والاتفاقيات الدولية وخاصة ما يهم الحقوق الأساسية للإنسان مثل حقوق الطفل والمرأة وصيانة الحقوق والحريات النقابية إلى جانب الحقوق الأخرى مساهمة في استكمال بناء دولة الحق والقانون.

مدونة الشغل

المحتويات

5-

مدونة الشغل المحتويات

الكتاب التمهيدي

- القسم الأول : مجال التطبيق
- القسم الثاني : تعاريف
- القسم الثالث : أحكام عامة

الكتاب الأول : الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

- القسم الأول : عقد الشغل
- القسم الثاني : عقد المقاولة من الباطن
- القسم الثالث : المفاوضة الجماعية
- القسم الرابع : اتفاقية الشغل الجماعية

الكتاب الثاني : شروط الشغل وأجر الأجير

- القسم الأول : - أحكام عامة
- القسم الثاني : - حماية الحدث وحماية المرأة
- القسم الثالث : - مدة الشغل
- القسم الرابع : - حفظ صحة الأجراء وسلامتهم
- القسم الخامس : - الأجر

الكتاب الثالث

النقابات المهنية ومندوبو الأجراء ولجنة المقابلة

القسم الأول : - النقابات المهنية

القسم الثاني : - مندوبو الأجراء

القسم الثالث : - لجنة المقابلة

الكتاب الرابع

الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء

الباب الأول : الوساطة في الاستخدام

الباب الثاني : الأحكام المتعلقة بمقاولات

الباب الثالث : التشغيل المؤقت

الباب الرابع : تشغيل الأجراء

الباب الخامس : تشغيل الأجراء المغاربة بالخارج

الباب السادس : مقتضيات عامة

الباب السابع : المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش

التشغيل

الباب الثامن : سن التقاعد

الكتاب الخامس

أجهزة المراقبة

الباب الأول : - الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل

الباب الثاني : - ضبط المخالفات

الباب الثالث : - مقتضيات زجرية

الباب الرابع : - أحكام زجرية مختلفة

الكتاب السادس

تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الأول : - مقتضيات عامة

الباب الثاني : - التصالح

الباب الثالث : - التحكيم

الباب الرابع : - تنفيذ اتفاقات التصالح والقرارات التحكيمية

الباب الخامس : - أحكام مختلفة

الكتاب السابع

مقتضيات ختامية

الكتاب التمهيدي

القسم الأول

■ مجال تطبيق المشروع :

- جميع الأشخاص المرتبطين بعقد الشغل ؛
- إجراء المقاولات والمؤسسات العمومية والجماعات المحلية
- غير الخاضعين للأنظمة الخاصة بهذه المقاولات ؛
- المستفيدون من التدريب المهني من أجل الإدماج ومن التدرج المهني (مدة الشغل ، الراحة الأسبوعية ، العطل السنوية) .

الاستثناءات :

فئات سيصدر قانون
خاص بها :

- خدم البيوت ؛
- إجراء القطاعات ذات الطابع التقليدي الصرف

الفئات الخاضعة لأنظمة
أساسية خاصة :

- إجراء المؤسسات العمومية ؛
- البحارة ؛
- المقاولات المنجمية ؛
- الصحفيون المهنيون ؛
- إجراء الصناعة السينمائية ؛
- البوابون في البنايات المعدة للسكنى .

■ أهم التجديدات:

- توسيع مجال تطبيق تشريع الشغل : المادة ٣ ؛
- إخضاع أجراء المقاولات والمؤسسات العمومية الذين لا تسري عليهم أنظمتها الخاصة لمقتضيات المشروع : المادة ٣ ؛
- تخصيص خدم البيوت وأجراء القطاع التقليدي الصرف بأنظمة خاصة : المادة ٤ .

■ مواضيع ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

- الوضعية القانونية لأجراء القطاع الذين لا يسري عليهم أي قانون (المادة ٣) ؛

الكتاب التمهيدي

القسم الثاني

■ تعاريف :

← كل شخص بذل نشاطه مقابل أجر تحت تبعية مشغل .	← من هو الأجير
← كل شخص ذاتي واعتباري يستأجر خدمات اجير أو عدة أجراء ؛	← من هو المشغل
← الأجراء المفوض لهم من قبل المشغل بتحديد شروط شغل الأجراء	

من هم الأجراء المشتغلين بمنازلهم

← شرطان أساسيان بغض النظر عن علاقة التبعية وعن ملكية محل العمل وعن طريقة التزويد بالمادة الأولية :

- التكاليف مباشرة أو بواسطة الغير بأداء شغل مقابل أجر لمقاول أو عدة مقاولات ؛
- الاشتغال بصفة فردية أو بمعية مساعد واحد أو الأزواج أو الأبناء غير المأجورين .

الكتاب التمهيدي -القسم الثاني-

■ أهم التجديدات:

■ إيراد تعريف خاص بالأجير والمشغل : المادة ٦.

التطابق مع الاتفاقية ١١١
لمنظمة العمل الدولية
المصادق عليها من قبل
المغرب.

■ مبادئ أساسية:

منع كل أشكال التمييز

التطابق مع الاتفاقية رقم ٢٩
لمنظمة العمل الدولية
المصادق عليها من طرف
المغرب.

منع تسخير الأجراء

■ عقوبات زجرية:

■ غرامات مالية من ٢٥,٠٠٠ إلى ٣٠,٠٠٠ درهما
لفرض احترام الحقوق الأساسية للعمال .

■ أهم التجديدات:

■ منع كل أشكال التمييز بين الأجراء من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص : المادة ٩ .

■ منع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا : المادة ٩ .

■ وضع غرامة مالية مع النص على تضعيفها في حالة العود على مخالفة منع التمييز بين الأجراء وعلى مخالفة

منع تسخيرهم : المادة ١٢ .

■ مواضيع ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

■ منع المس بحرية العمل كما هو الشأن بالنسبة للمس بالحرريات النقابية (المادة ٩) ؛

■ إقرار الحق في التكوين المستمر للأجراء : اقتراح إضافة مادة جديدة ؛

■ إقرار عقوبة الحبس في حالة المس بالحقوق الأساسية المنصوص

عليها في هذا القسم وفي حالة العود المادة ١٢ ؛

■ العقوبة المطبقة على الأجير في حالة المس بحرية العمل المادة ١٢ .

الكتاب الأول

الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

الكتاب الأول : الاتفاقيات المتعلقة بالشغل
- القسم الأول : عقد الشغل -

■ فترة الاختبار : يوم واحد إلى ٦ أشهر حسب نوعية العقد وحسب المستوى المهني للأجراء.

■ إنشاء عقد الشغل : الشروط العادية للتعاقد

■ المصادقة على صحة الإمضاء عند تحرير العقد كتابة .

■ مدة العقد : غير محدد المدة .

■ محدد المدة في حالات محصورة منها :

- إحلال أجير محل أجير آخر توقف عقد شغله ؛
- الازدياد المؤقت في نشاط المقولة ؛
- فتح مقولة أو ورش جديد أو انطلاق منتج جديد على ألا تتجاوز مدة العقد سنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

■ توقف عقد الشغل وإنهاؤه :

■ التوقف في حالات منها :

- حالة مرض الأجير ؛
- الحمل أو الوضع بالنسبة للأجيرة ؛
- العجز المؤقت الناجم عن حادثة شغل أو مرض مهني ؛
- مدة الإضراب

■ ■ ■

■ الإنهاء :

- عقد محدد المدة ينتهي بحلول الأجل أو بانتهاء المحل
- عقد غير محدد المدة ينتهي بإرادة أحد الطرفين مع مراعاة بعض الشروط :
- ♣ الإنهاء بمبادرة الأجير يستلزم استقالة مكتوبة من طرفه ومصادق على صحة إمضائها ؛
- ♣ الإنهاء من طرف المشغل غير جائز إلا في حالة وجود مبرر مقبول مرتبط بكفاءة أو سلوك الأجير أو تحتم ضرورة سير المقولة ؛
- ♣ منع الإنهاء من قبل المشغل في حالات محددة (المادة ٣٦).
- تطابق مع الاتفاقية الدولية رقم ١٥٨ المصادق عليها من طرف المغرب
- ♣ الإنهاء من طرف المشغل في حالة ارتكاب الأجير لخطئ جسيم (المادة ٣٩)
- ♣ الإنهاء من قبل الأجير في حالة ارتكاب المشغل لخطئ جسيم (المادة ٤٠).
- ♣ الحق في التعويض عن الضرر في حالة إنهاء العقد تعسفياً :

← مبلغ التعويض :

☀ يحدده القاضي بالنسبة للأجراء الذين لا يتعدى أجرهم الحد الأدنى للأجر ؛

☀ سقف أعلى لا يتعدى ٢٤ شهراً بالنسبة لمن تفوق أجورهم الحد الأدنى بنسبة محددة بنص تنظيمي .

●19

مدونة الشغل

■ حرية تحديد مدته شريطة :

• ألا تقل عما تنص عليها القوانين الجاري بها العمل

أو العرف ؛

• ألا تقل عن ٨ أيام في كل الأحوال .

■ التعويض عن الفصل :

■ مستحق في حالات الفصل إلا في حالة ارتكاب الأجير لخطأ جسيم.

■ مبلغه عن كل سنة من الأقدمية :



← ٩٦ ساعة من الأجرة ؛

← ٥ سنوات الأولى من الأقدمية :

← ١٤٤ ساعة ؛

← ما بين السنة السادسة والعاشرة :

← ٢٠٨ ساعة

← ما فوق السنة العاشرة :

تذكير هام : التشريع الحالي



٤٨ ساعة من الأجر ؛	٥ سنوات الأولى
٧٢ ساعة ؛	السنة ٦ إلى 10
٩٦ ساعة ؛	السنة ١١ إلى ١٥
١٢٠ ساعة .	ما فوق ١٥ سنة

■ الفصل التأديبي :

■ في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم ؛

■ عبء الإثبات على المشغل ؛

■ ضرورة الاستماع إلى الأجير من قبل المشغل تطابقاً

الاتفاقية رقم ١٥٨ .

■ الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية :

- سريان المسطرة على المقاولات المشغلة لعشرة اجراء أو أكثر ؛
 - ضرورة إخبار مندوبي الاجراء شهر على الأقل قبل الشروع في اتخاذ قرار الفصل وبأسبابه ؛
 - ضرورة التشاور حول الحلول الكفيلة بالحيولة دون الفصل أو بالتقليص من أنشطة السلبية
 - ضرورة الحصول على إذن مسبق يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه ثلاثة أشهر
 - ضرورة إرفاق طلب الترخيص بالفصل بالإثباتات اللازمة ؛
 - إحداث لجنة ثلاثية للنظر في طلب الترخيص بالفصل ؛
 - اعتبار سكوت عامل العمالة أو الإقليم على طلب الترخيص بالفصل بمثابة موافقة على الطلب
 - عدم السماح بالإغلاق المؤدي إلى الفصل ، إلا عند استحالة مواصلة نشاط المقولة ؛
 - الحق في الاستفادة من التعويض عن الفصل دون التعويض عن الضرر في حالة الإذن بالفصل ؛
 - إمكانية الجمع بين التعويض عن الفصل وعن الضرر وعن مهلة الإخطار في حالة الطرد التعسفي وفي الفصل الجماعي بدون ترخيص .
- مقتضيات أخرى تتعلق ب :

- تسليم شهادة الشغل ؛
- توصيل بتصفية كل حساب ؛
- سكن الأجير ؛
- الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة .

■ أهم التجديدات :

مهلة الإخطار:

■ قضاء أسبوع من العمل على الأقل

← فرض الاستفادة منها خلال فترة الاختبار شريطة

المادة ١٣ { يومان بالنسبة للمياومين
■ ٨ أيام بالنسبة للمشاهرين

← مدتها الدنيا

■ ٨ أيام في كل الحالات

← تحديد المدة الدنيا لمهلة الإخطار

38

مدونة الشغل

■ أهم التجديدات :

← حالات الاستعمال : المادتين ١٦ و ١٧ .
← المدة القصوى : المادة ١٧
← قابلية التجديد : المادة ١٧

عقد محدد المدة :

إنهاء العقد من طرف الأجير :

← اشتراط تقديم استقالة مكتوبة مصادق على صحة إمضاءها : المادة ٣٤

تحديد الأمور التي لا يمكن أن تشكل مبررا مقبولا للفصل. المادة ٣٦

الإجراءات التأديبية ضد الأجير :

ضرورة مراعاة
مقر سكنى الأجير
المادة ٣٦

← [نقل الأجير إلى مكان عمل آخر]

مدونة الشغل

الأخطاء الجسيمة المبررة للفصل :

■ التغيب لمدة محدودة وبدون مبرر المادة ٣٩ .

التعويض عن الطرد التعسفي : المادة ٤١

■ تحديد سقف أعلى لفئة من الأجراء ؛

■ ترك الصلاحية لتحديد للقضاء : أصحاب الأجور الدنيا .

التعويض عن الفصل : المادة ٥٣

■ الرفع من المبلغ : الضعف بالنسبة ل ١٠ سنوات الأولى من العمل ؛

■ الحق في الاستفادة : بعد أقدمية ٦ أشهر عوض سنة المادة ٥٢ .

تحديد الأخطاء الجسيمة المرتكبة من طرف المشغل : المادة ٤٠

40

مدونة الشغل

مسطرة الفصل الجماعي لأسباب اقتصادية.....:

■ إخبار مندوبي الأجراء أو الممثلين النقابيين لجنة
المقاولات ؛ المادة ٦٦

■ تطبيق المسطرة على المقاولات التي تشغل ١٠
أجراء فما فوق المادة ٦٦ .

■ ضرورة الحصول على الإذن بالفصل حتى في
حالة تعويض الأجراء المفصولين بأجراء جدد ؛
المادة ٦٧

■ إحداث لجنة ثلاثية للنظر في طلب الفصل المادة
٦٧

■ اعتبار الفصل ماذونا به في غياب جواب العامل .
المادة ٦٧

مسطرة الفصل الفردي :

■ الاستماع إلى الأجير
؛ المادة ٦٢

دعوى الفصل :

■ رفع أجل تقديم الدعوى
: ٣ أشهر عوض شهر :
المادة ٦٥

مدونة الشغل

نقط ذات أهمية أثّرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

فترة الاختبار : تخفيض المدة وتحديد ما في ما بين ١٥ يوما و ٣ أشهر حسب الحالات المهنية مع قابلية تجديدها مرة واحدة : المادة ١٤

عقد محدد المدة : تخفيض مدة العقد في القطاع الخاص إلى ستة أشهر : المادة ١٧

المبررات غير المقبولة للفصل : ممارسة مهنة العمل النقابي : المادة ٣٦

الأخطاء الجسيمة :
• أعمال العنف ... وعرقلة سير المناقولة : المادة ٣٩ ؛
• معارضة عرقلة سير المؤسسة من طرف مفتش الشغل :
المادة ٣٩

التعويض عن الطرد التعسفي : تحديد سقف التعويض : المادة ٤١ .

التعويض عن الفصل :
• الرفع من مبلغ التعويض : المادة ٥٣ ؛
• الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية المادة ٥٣ ؛
• رفع التعويض بالنسبة للممثل النقابي : المادة ٥٨

مسطرة الفصل الفردي :

الاستماع إلى الأجير صحبة الممثل النقابي : المادة ٦٢ .

مسطرة الفصل الجماعي
لأسباب اقتصادية :

• إبلاغ مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالقرار المادة 6٦ ؛
• إلزام العامل بالجواب على طلب الإذن بالفصل المادة : ٦٧

الكتاب الأول

الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

القسم الثاني : عقد المقاولة من الباطن

-25-

■ تعريفه :

■ صك بين مقاولين

- ◀ أصلي : يكلف بأداء شغل ؛
- ◀ من الباطن : ينجز الشغل لفائدة الأصلي.

■ شروطه :

- أن يكون في صالح المقولة الأصلية ؛
- ألا يمس بحقوق الأجراء.

■ التزامات المقولة من الباطن :

- التقيد بأحكام القانون الاجتماعي؛
- تمكين الأجراء من بطاقة الشغل ومن ورقة الأداء .

■ التزامات المقاول الأصلي :

- الحلول محل المقاول من الباطن في :
 - ◀ السهر على تطبيق شروط الشغل إذ لم يكن للمقاول من الباطن أصل تجاري ؛
 - ◀ الوفاء بالالتزامات المتعلقة بمستحقات الأجير إذا أعسر المقاول من الباطن.

■ المستجدات : التطابق مع ما ينص عليه التشريع الجاري به العمل حاليا .

■ أهم القضايا المثارة خلال جولة الحوار الاجتماعي :

موافقة الأطراف على ما ورد في هذا الباب .

الكتاب الثاني

شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الأول :

- أحكام عامة -

■ مضمونه :

فتح المقاوله

◀ تقديم التصريح بالفتح إلى مفتشية الشغل ؛

↓ تقديم تصريح في حالات أخرى :

- ◀ تشغيل أجراء جدد ؛
- ◀ نقل نشاط المؤسسة وتغيير نوعيته ؛
- ◀ تشغيل المعاقين ؛
- ◀ التشغيل عن طرق وكالات المؤقتة ؛
- ◀ استتجاز أشغال من طرف عمال المنازل أو من طرف المقاوله من الباطن .

مدونة الشغل

68

■ مضمونه :

النظام الداخلي

◀ إلزامية وضع نظام داخلي خلال السنتين
الموالتين لفتح المقاوله :

- ◀ المقاولات المشغلة لعشرة
أجراء فما فوق ؛
- ◀ استشارة مندوبي الأجراء ؛
- ◀ إحاطة الأجراء علما
بوجوده ؛
- ◀ تسليم نسخة منه للأجير
بطلب منه .

↓ نظام داخلي نموذجي:

- ◀ تحدد السلطة الحكومية المكلفة
بالشغل ؛
- ◀ تخضع له المؤسسات المشغلة لأقل
من عشرة أجراء .

-37-

■ أهم التجديدات:

- إلزامية التصريح بفتح المقاوله في حالات تشغيل أجراء معاقين والتشغيل عن طريق مقاولات التشغيل المؤقت : المادة ١٣٦ ؛
- إلزامية وضع النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسات المشغلة لعشرة أجراء فما فوق : المادة ١٣٨ ؛
- الاستشارة عند وضع النظام الداخلي النموذجي من قبل السلطة المختصة : المادة ١٣٩ ؛
- إحاطة الأجراء علما بالنظام الداخلي وتسليم نسخة منه للأجير الذي يطلبه : المادة ١٤٠ .

مواضيع ذات أهمية أثيرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

وضع النظام الداخلي بعد إطلاع
الممثلين النقابيين عند وجودهم : المادة
١٣٨ ؛

إعطاء الحق للأجير عند استقباله من
طرف المشغل في أن يكون مصحوبا
بالممثل النقابي : المادة ١٤١ .

الكتاب الثاني

شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الثاني :

- حماية الحدث وحماية المرأة -

-39-



سن القبول في العمل

■ مضمونه :

- ✦ تحديد السن في ١٥ سنة ؛
{ تطابق مع الاتفاقية الدولية رقم ١٣٨ المتعلقة بسن القبول في العمل . }
- ✦ منع تشغيل الأحداث دون ١٨ سنة في العروض العمومية دون إذن مفتش الشغل .
- ✦ منع كل إشهار استغلالي لعمل الأحداث ؛
- ✦ منع تكليف الأحداث دون ١٦ سنة بالقيام بألعاب خطيرة .

73

مدونة الشغل



حماية الأمومة

■ مضمونه :

- ✦ تحديد إجازة الأمومة
١٢ أسبوعا
- ✦ منع تشغيل النوافس
خلال ٦ أسابيع الموالية للوضع
- ✦ تخفيف أشغال الحامل
✦ خلال فترة الحمل ؛
✦ بعد الفترة الأولى من الولادة

39

94

مدونة الشغل

حماية الأمومة

ضرورة الاتفاق
مع المشغل .

مدتها سنة ؛

• إجازة خاصة بدون أجر لتربية المولود ← :

• منع فصل الأجيبة خلال الحمل أو الوضع

• المقاولات المشغلة لما يفوق ٥٠
أجيبة تفوق أعمارهن ١٦ سنة .

• وضع غرف الرضاعة وتجهيزها ← :

• إنشاء دور للحضانة بمساهمة عدة مقاولات

75

مدونة الشغل

حماية المعاقين

• منع تشغيلهم في أشغال مضرّة أو من شأنها أن تزيد من إعاقاتهم ؛

• توفير الولوجيات بأماكن العمل ؛

• توفير شروط الصحة والسلامة المهنية للمعاقين للأجراء ؛

• احتفاظ كل أجير أصبح معاقاً بشغلته وإسناده عملاً يلائم ظروفه الصحية.

40

•

مدونة الشغل

العمل الليلي : النساء و الأحداث

الأحداث :

■ منع تشغيل الأحداث دون ١٦ سنة في أي شغل ليلي .

تحديد الشغل الليلي

- ◀ النشاطات غير الفلاحية : من ٩ ليلا إلى ٦ صباحا ؛
- ◀ النشاطات الفلاحية : من ٨ ليلا إلى ٥ صباحا .

النساء :

■ السماح بتشغيل النساء ليلا مع مراعاة الظروف الصحية والاجتماعية ؛

■ شروط تسهيل العمل الليلي للنساء : يحدد بنص تنظيمي

77

مدونة الشغل

الأشغال الممنوعة بالنسبة للنساء والأحداث دون ١٨ سنة

■ المقالع ،

■ الأشغال الجوفية ؛

■ أشغال خطيرة ؛

■ أشغال تعيق النمو .

- ٤١ -
76

مدونة الشغل

■ أهم التـجـديـدات:

- رفع سن القبول في العمل : المادة ١٤٣ .
- رفع سن تشغيل الأحداث في العروض العمومية دون إذن مفتش الشغل إلى ١٨ سنة عوض ١٥ سنة: المادة ١٤٥ ؛
- توقيف عقد الشغل من طرف الأجيـرة لتربية مولودها: المادة ١٥٦ ؛
- استفادة الأجيـرة من ساعات الرضاعة في أي وقت من أوقات العمل باتفاق المشغل : المادة ١٦١ ؛
- استعمال غرف الرضاعة كروض لأطفال الأجيـرات : المادة ١٦٢ ؛

79

مدونة الشغل

- إنشاء دور للحضانة مشتركة بين عدة مؤسسات متجاورة : المادة ١٦٣ ؛
- تخفيف أشغال الأجيـرة خلال الفترة الأخيرة للحمل وبعد الوضع : المادة ١٥٣ ؛
- حماية الأجراء المعاقين: من المادة ١٦٦ إلى المادة ١٧١ .

49
80

مدونة الشغل

■ تحديد فترة الشغل الليلي : المادة ١٧٢ .

النشاطات غير الفلاحية { ٩ ليلا إلى ٦ صباحا
عوض
١٠ ليلا إلى ٥ صباحا

القطاع الفلاحي { ٨ ليلا إلى ٥ صباحا
عوض
ربط الفترة بطلوع الشمس وغروبها

■ منع تشغيل الأحداث دون ١٨ سنة في أشغال تعيق نموهم أو تساهم

في تفاقم إعاقاتهم: المادة ١٨٠ .

مدونة الشغل

81

■ مواضيع ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

◆ تشديد العقوبة في حالة العود عند مخالفة
الأحكام المتعلقة بسن القبول في
العمل : المادة ١٥١ ؛

◆ رفع إجازة الأمومة إلى ١٤ أسبوعا
تمشيا مع الاتفاقية الدولية رقم ١٨٣
المتعلقة بحماية الأمومة.

43

82

مدونة الشغل

الكتاب الثاني

شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الثالث :

مدة الشغل

٤٤

■ مدة الشغل تحديد المدة

◀ ٤٤ ساعة أسبوعيا دون تخفيض
الأجر بسبب تخفيض المدة من ٤٨ ساعة
حاليا ؛
◀ ٨ ساعات في اليوم.

◀ نشاطات غير فلاحية :

◀ نشاطات فلاحية : ١٤٩٦ ساعة في السنة .

84

مدونة الشغل

■ مدة الشغل تقليص المدة مع أداء الأجر عن المدة الفعلية

شريطة :

◀ حدوث أزمة عابرة أو ظروف طارئة ؛

↓ ألا تتجاوز مدة التقليل ٧٥ يوما في السنة.

في حالة تجاوزها :
◀ ضرورة موافقة مندوبي الأجراء
وإلا :

◀ الحصول على إذن عامل العمالة أو الإقليم.

◀ استشارة مندوبي الأجراء أو الممثلين النقابيين ؛

◀ إخبار مندوبي الأجراء أو لجنة المقابلة وتزويدهم بالمعلومات والآثار المحتملة

للتقليل .

مدونة الشغل

85

٤٥

مدة الشغل

تمديد مدة العمل العادية لاستدراك الساعات
الضائعة بسبب التوقف عن العمل

شريطة أن :

يكون التوقف ناتج عن أسباب عارضة أو قوة قاهرة ؛

تتم استشارة مندوبي الأجراء ؛

ألا تتجاوز مدة التمديد ٣٠ يوما في السنة ؛

ألا تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم ؛

ألا تتجاوز مدة الشغل اليومية عشر ساعات .

86

مدونة الشغل

مدة الشغل

الساعات الإضافية

بعد مدة الشغل الأسبوعية ؛

احتسابها :

مراعاة التمديدات المسموح بها .

نهارا : زيادة ٢٥% من الأجر في الأيام العادية و ٥٠% يوم

الراحة الأسبوعية ؛

ليلا : زيادة ٥٠% من الأجر و ١٠٠% يوم الراحة

الأسبوعية .

87

٤٦

مدونة الشغل

الراحة الأسبوعية المؤدى عنها

مدتها : ٢٤ ساعة في الأسبوع ؛

تحويلها للأجراء في نفس الوقت ؛

الراحة الأسبوعية بالتناوب بين الأجراء بالنسبة :

المؤسسات المفتوحة باستمرار للعموم ؛

مؤسسات يترتب عن توقف نشاطها خسائر ؛

مؤسسات مرخص لها من طرف وزارة الشغل بعد
استشارة المنظمات النقابية والمهنية ..

88 - ٤٦ -

مدونة الشغل

الراحة الأسبوعية المؤدى عنها

وقف الراحة الأسبوعية بسبب :

طبيعة نشاط المؤسسة ؛

إنجاز أشغال استعجالية ؛

زيادة غير عادية في حجم الشغل .

تخفيض الراحة الأسبوعية شريطة :

تحويل نصف يوم عطلة للأجراء المعنيين ؛

ألا يشمل التخفيض سوى المكلفين بأعمال الصيانة

الواجب إنجازها يوم الراحة الأسبوعية .

89

مدونة الشغل

أيام الأعياد والعطل

■ منع تشغيل الأجراء أيام العطل والأعياد تحت طائلة :

◀ أداء الأجر المستحق للأجراء ؛

◀ أداء تعويض يساوي ١٠٠ % من الأجر.

■ الترخيص بالاشتغال أيام العطل والأعياد شريطة أداء تعويض يساوي

مبلغ الأجر :

◀ لمؤسسات بسبب طبيعة شغلها ؛

◀ لمؤسسات تبيع المواد الغذائية بالتقسيط ؛

◀ لمؤسسات تعمل بنظام التناوب على الراحة الأسبوعية .

90

مدونة الشغل

العطلة السنوية المؤدى عنها

■ مدتها :

↪ يوم ونصف عن كل شهر من الشغل ؛

↪ يومان من أيام الشغل عن كل شهر بالنسبة للأحداث دون ١٨ سنة ؛

↪ يوم ونصف إضافية عن كل خمس سنوات ؛

↪ سقف أعلى لا يتجاوز ٣٠ يوما في كل الحالات ؛

↪ إضافة أيام العطل والأعياد التي تصادف العطلة السنوية .

91 48

مدونة الشغل

العطلة السنوية المؤدى عنها

■ الاستفادة منها :

- ↳ خلال أي فترة من فترات السنة ؛
- ↳ تحديد تواريخ المغادرة بعد استشارة المعنيين بالأمر ومندوبي الأجراء ؛

- ↳ إمكانية تجزئتها شريطة ألا تخفض المدة إلى أقل من ١٢ يوما ؛
 - ↳ إمكانية جمعها على مدى سنتين ؛
- [ضرورة الاتفاق مع المشغل]

92

مدونة الشغل

■ التعويض عنها :

- ↳ منح تعويض يساوي ما سيتقاضاه الأجير لو بقي في عمله ؛
- ↳ منح تعويض عن عدم التمتع بها في حالة إنهاء عقد الشغل.

93

مدونة الشغل

الإغلاق الكلي :

- x إشعار مفتش الشغل ؛
- x أداء تعويض يعادل مدة الإغلاق بغض النظر عن مدة الشغل التي قضاها الأجراء حتى تاريخ الإغلاق ؛
- x إمكانية إجراء التناوب في الإغلاق بقرار من العامل :
 - بين مؤسسات تزاوّل نفس النشاط ؛
 - أخذ رأي مندوب الشغل في الموضوع ؛

9. - 50 -

مدونة الشغل

منع تشغيل الأجراء أثناء العطلة السنوية :

يسري المنع على :

- x المشغل الفعلي للأجير ؛
- x كل مشغل آخر يعلم بأن الأجير في عطلة سنوية ؛
- x كل أجير يقضي عطلته السنوية.

95

مدونة الشغل

إجازات خاصة :

- x الولادة : ثلاث أيام ؛
- x المرض : مدة أقصاها ١٨٠ يوما في السنة شريطة :
- ← إشعار المشغل خلال ٤٨ ساعة ؛
- ← إخبار بفترة الغياب المحتملة إذا كانت تتجاوز أربعة أيام مع الإدلاء بشهادة طبية .

96

مدونة الشغل

تغيبات مرخص بها :

- x زواج الأجير أو أحد أبنائه : ٤ أيام ، يومان على التوالي ؛
- x الوفاة : ما بين يومين و ثلاث أيام حسب الحالات ؛
- x الختان : يومان ؛
- x عملية جراحية للزوج أو للمكفول : يومان ؛
- x تدريب رياضي وطني أو المشاركة في مباراة دولية أو وطنية .

مدونة الشغل

■ أهم التجديدات:

- **تقليص مدة الشغل في الأنشطة الفلاحية وغير الفلاحية المادة ١٨٤ ؛**
- **السماح للمشغل بتقليص مدة العمل العادية في حالة الأزمة الاقتصادية العابرة المادة ١٨٥ ؛**
- **التشاور مع مندوبي الأجراء حول إجراءات التقليص ووسائل التخفيف من آثاره السلبية المادة ١٨٦ ؛**
- **استشارة لجنة المقابلة عند وجودها في كل ما يتعلق بالتقليص من مدة العمل العادية : المادة ١٨٦ ؛**
- **استدراك ساعات الشغل الضائعة خلال ٣٠ يوما عوض ١٢ شهرا واستشارة مندوبي الأجراء في الموضوع : المادة ١٨٩ ؛**
- **إعفاء الأجراء دون سن ١٨ سنة (بدلا من ١٦) من الاستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة العمل العادية ؛ المادة ١٩١**

98

- **توحيد نسبة الزيادة في الأجر عن الساعات الإضافية في الأنشطة الفلاحية وغير الفلاحية المادة الأولى ؛**
- **تجزئة العطل السنوية أو الجمع بينها على مدى سنتين عوض ثلاث سنوات : المادة ٢٤٠ ؛**
- **تحديد مدة الإجازة السنوية التي يجب أن يقضيها الأجير لزوما في حالة التجزئة أو الجمع في ١٢ يوما . : المادة ٢٤٠**
- **تطابق مع الاتفاقية الدولية رقم ٥٢ المصادق عليها والمتعلقة بالعطلة السنوية**
- **تخفيض مدة الشغل المعتبرة بمثابة شهر من الشغل الفعلي لاحتساب الإجازة السنوية : المادة ٢٣٨ :**

← ١٩١ ساعة عوض ٢٠٨ في النشاطات غير الفلاحية ؛

← ٢٠٨ ساعة عوض ٢٢٥ في النشاطات الفلاحية ؛

99

■ أهم التجديدات:

■ الإخبار بجدول المغادرة ٣٠ يوما قبل تاريخ الإجازة عوضا من ٤٥ : المادة ٢٨

■ تقرير الامتياز من الدرجة الأولى لفائدة المستحقات برسم التعويض عن عدم التمتع

بالإجازة السنوية . المادة ٢٦١

■ الرفع من فترة قضاء إجازة الولادة بمناسبة ازدياد مولود من ١٥ يوما إلى شهر : المادة

٢٦٩ ؛

■ الرفع من مدة التغيب في حالة الوفاة من يومين إلى ثلاث أيام : المادة ٢٧٤ ؛

■ أداء الأجر (المادة ٢٧٦) عن :

← التغيب بسبب الزواج الأول للأجير ؛

← وفاة زوج الأجير أو أبيه أو أمه أو أحد أبنائه .

مدونة الشغل

100

نقط ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

◆ توزيع مدة العمل السنوية على السنة : المادة ١٨٤ ؛

◆ نسبة الأجر المضمون للأجراء في حالة التقليل من

مدة العمل العادية عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة :

المادة ١٨٥ ؛

◆ إشعار الممثلين النقابيين واستشارتهم حول

الإجراءات الرامية إلى التقليل من مدة العمل : المادة

١٨٦ .

مدونة الشغل

101

◆ استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين عند وجودهم
في شأن الإجراءات الرامية إلى استدراك الساعات الضائعة:
المادتين ١٨٩ و ٢٢٧؛

◆ أحقية الأجير في الاستفادة من عطلة العيد عند اشتغاله قبل
العيد مباشرة أو لمدة ١٣ يوما خلال الشهر السابق ليوم العيد
: المادة ٢١٩؛

◆ استشارة الممثلين النقابيين عند وجودهم في شأن جدول
العطل السنوية : المادة ٢٤٥ .

الكتاب الثاني

شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الرابع :

حفظ صحة الأجراء وسلامتهم

■ مضمونه :

حفظ الصحة والسلامة

- مسؤولية المشغل في توفير كل شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل ؛
- مسؤولية المشغل في تجهيز الآلات والأدوات بوسائل الوقاية من المخاطر المرتبطة باستعمالها ؛
- منع شراء واستئجار الآلات غير المتوفرة على وسائل الوقاية ؛
- منع سماح المشغل للأجراء باستعمال مستحضرات أو مواد أو أجهزة أو آلات مضرّة بالصحة والسلامة ؛
- مسؤولية المشغل في إطلاع الأجراء بكل وسائل الاحتراس من مخاطر الآلات ؛
- مسؤولية الأجير في التقيد بتعليمات الصحة والسلامة تحت طائلة الفصل بدون إخطار ولا تعويض .

■ الزامية وضع بيان على كل طرد يفوق ألف كلغ (1000 kg) يبين :

➤ وزن الطرد ؛

➤ طبيعة محتواه ؛

➤ الوضع الذي سيكون عليه أثناء الشحن ؛

تطابق مع الاتفاقية رقم ٢٧ المتعلقة بإثبات الوزن على الطرود المحمولة على البواخر

المصالح الطبية للشغل

مشتركة :

- مقاولات تشغل أقل من خمسين أجيورا ؛
- إمكانية انضمام كل مقاولاة للمصلحة المشتركة التي تغطي نطاق اختصاصها .

مستقلة :

- مقاولات تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيورا ؛
- مقاولات تباشر أشغال تعرض الأجراء للأمراض المهنية .

106

مدونة الشغل

تسيير مصالح طب الشغل :

- ✗ أطباء مختصون في طب الشغل ؛
- ✗ مسجلون في هيئات الأطباء ومرخص لهم بمزاولة الطب ؛
- ✗ الأطباء الأجانب : استيفاء الشروط الخاصة بتشغيل الأجانب ؛
- ✗ علاقة شغلية تربط طبيب الشغل بالمشغل :
 - ◀ اجترام أخلاقيات المهنة ؛
 - ◀ إخضاع الإجراءات التأديبية ضد طبيب الشغل ؛
 - ◀ إلزامية موافقة مفتش الشغل .

107

مدونة الشغل

مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية

تكوينه :

• ممثلون عن الأرباب
• ممثلين عن المنظمات المهنية للمتعلمين
• ممثلين عن المنظمات النقابية للأطباء
• ممثلين عن الجمعيات المهنية
• ممثلين عن الجمعيات المهنية
• ممثلين عن الجمعيات المهنية



عدد الأعضاء وكيفية تسيير
المجلس يحدد بنص تنظيمي .

108

مهامه :

• تقديم اقتراحات من
أجل النهوض بتطوير
طب الشغل وحفظ
صحة وسلامة الأرباب
والوقاية من مخاطر
مهنية ؛

رئاسته : وزير الشغل أو نائبه .

مدونة الشغل

لجان السلامة وحفظ الصحة

مهامها :

• السهر على الحفاظ على
صحة وسلامة الأجراء وإبداء
الرأي حول مصلحة طب
الشغل ؛
• إجراء تحقيق في حالة وقوع
حادثة شغل أو مرض مهني ؛
• وضع تقرير سنوي حول
تطور المخاطر المهنية
بالمقولة .

109

إحداثها :

• المفار لأرباب المنشآت
أجبراً وفقاً لرقب

تكوينها :

• المشغل ؛
• رئيس مصلحة السلامة والصحة
• طبيب مهنت الشغل ؛
• مديريين اثنين للأجراء أو ممثلين النقابيين
كل شخص من المفارولة يتأهل في الصحة
إعتبار الكفاءته

مدونة الشغل

■ أهم التجديدات:

■ إلزامية إحداث مصلحة طبية للشغل في المؤسسات المشغلة لخمسين
أجيرا فما فوق أو المباشرة لأنشطة تعرض للأمراض المهنية : المادة
؛ ٣٠٤

■ تمديد التزام إحداث مصالح طب الشغل إلى مقاوله الصناعة التقليدية
والاستغلاليات الفلاحية: المادة ٣٠٤ ؛

■ إلزامية إحداث مصالح طبية مشتركة أو مستقلة بالنسبة للمقاولات
المشغلة لأقل من خمسين أجيرا : المادة ٣٠٥؛

مدونة الشغل

110

■ إخضاع القرارات التأديبية للمشغل ضد طبيب الشغل لموافقة العون المكلف
بتفتيش الشغل : المادة ٣١٣؛

■ إلزام طبيب الشغل بمسك بطاقة عن الأخطار والأمراض المهنية وعدد
الأجراء المعرضين لها داخل المقاوله : المادة ٣٢٥ ؛

■ إحداث لجان الصحة والسلامة : المواد من ٣٣٦ إلى ٣٤٤ .

مدونة الشغل

111

♦ توجيه التقرير المتعلق بمصلحة طب الشغل إلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين الأجراء عند وجودهم : المادة ٣٠٧ ؛

♦ المعاقبة على عدم إبلاغ التقرير إلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين المادة ٣٣٥ ؛

♦ انضمام الممثلين النقابيين لعضوية لجنة الصحة والسلامة : المادة ٣٣٧ .

مدونة الشغل

الكتاب الثاني

شروط الشغل وأجر الأجير

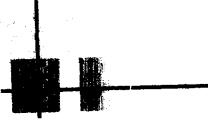
القسم الخامس :

الأجير

113

■ مضمونه :

أحكام عامة



■ حرية تحديده مع مراعاة الحد الأدنى للأجر ؛

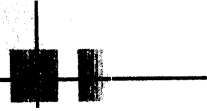
■ المساواة في الأجر بين الجنسين : تطابق مع الاتفاقية الدولية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر ؛

■ أحقية الأجير في علاوة الأقدمية : ما بين ٥ و ٢٥ % من الأجر حسب الأقدمية في العمل ؛

مدونة الشغل

114

الحد الأدنى للأجر



■ تحديده :
← استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للأجراء عند تحديده ؛

← احتساب الحلوان ومكملات الأجر في تقدير الحد الأدنى للأجر في النشاطات غير الفلاحية ؛

← عدم احتساب الفوائد العينية في النشاطات الفلاحية ضمن الحد الأدنى للأجر ؛

■ تعريفه :

← النشاطات غير الفلاحية : الأجر عن ساعة شغل ؛
← النشاطات الفلاحية : الأجر عن يوم شغل ؛

مدونة الشغل

115

أداء الأجر

- ▼ اشتراط العملة المغربية ؛
- ▼ أداء الأجر للعمال مرتين في الشهر ؛
- ▼ منع أداء الأجر يوم راحة الأجراء ؛
- ▼ الإعلان عن مواعيد أداء الأجر عن طريق ملصقات ؛
- ▼ وجوب أداء الأجر خلال ٧٢ ساعة الموالية لمغادرة الأجير لشغله بإرادته ؛
- ▼ تسليم ورقة الأداء ؛
- ▼ مسك دفتر الأداء والاحتفاظ لمدة سنتين.

116

مدونة الشغل

توزيع الحلوان ومراقبته

- ▲ منع المشغل من الاستفادة من الحلوان ؛
- ▲ دفع القسط المكمل للحد الأدنى للأجر عند عدم كفاية الحلوان.

117

مدونة الشغل

ضمان أداء الأجر

- ▲ شمول الأجر بامتياز الرتبة الأولى في حالة إعسار المشغل ؛
- ▲ منع إجراء أي مقاصة بين الأجرة والمبالغ الواجبة للمشغل على الأجير من جراء مده بمختلف اللوازم باستثناء :
 - ◀ المعدات اللازمة للمشغل ؛
 - ◀ المواد المعهود بها للأجير ؛
 - ◀ المبالغ المقبوضة لشراء الأدوات والمعدات.

118

مدونة الشغل

المقتصدات

- ◀ منع المشغل من إلحاق مقتصدية بمؤسسته ومن إلزام أجرائه بالتزود أو الابتياح من متاجر يفرضها عليه.

119

مدونة الشغل

■ أهم التجديدات:

- إلغاء التمييز في الأجر المبني على السن : المادة ٣٥٦ ؛
- استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء عند تحديد الحد الأدنى للأجر: المادة ٣٥٦ ؛
- منع التمييز بين الجنسين في الأجر : المادة ٣٤٦ ؛
- إلزام المشغل بأداء الأجر للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس الساعة أو اليوم خلال ٧٢ ساعة الموالية لمغادرته لشغله إذا ترك الشغل من تلقاء نفسه (عوضاً من ثمانية أيام) : المادة ٣٦٥ ؛

120

مدونة الشغل

- إلزام المشغل بالاحتفاظ بدفتر أداء الأجر لمدة سنتين عوضاً عن ثلاث سنوات : المادة ٣٧٣ ؛

- منع المشغل من الاستفادة من الحلوان : المادة ٣٧٦ ؛

- تمتيع مستحقات الأجراء بالامتياز من الرتبة الأولى بدلاً من الرتبة الرابعة : المادة ٣٨٢ .

نقط ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

◆ احتساب مكملات الأجر ضمن الحد الأدنى

القانوني للأجر : المادة ٣٥٧ ؛

◆ تعريف الحد الأدنى للأجر مع مراعاة

القدرة الشرائية ، مستوى الأسعار ، التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، تنافسية المقاولات :

المادة ٣٥٨ ؛

الكتاب الثالث

النقابات المهنية
و مندوبو الأجراء
و لجنة المقاولنة

الكتاب الثالث

النقابات المهنية

ومندوبو الأجراء ولجنة المقاولات

القسم الأول :

– النقابات المهنية –



أحكام عامة

■ مضمونه:

■ أهداف النقابات:

- ◀ الدفاع عن مصالح المنخرطين؛
- ◀ تطوير المستوى الثقافي للمنخرطين؛
- ◀ التحضير للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي؛
- ◀ إبداء المشورة في جميع الخلافات والقضايا المرتبطة بمجال تخصصها.

125

مدونة الشغل

■ منع تدخل النقابات المهنية للأجراء والمشغلين في شؤون بعضها

البعض؛

■ حرية المشغلين والأجراء في تأسيس النقابات والانخراط فيها؛

■ حرية تكثف النقابات للدفاع عن مصالحها المشتركة؛

■ حرية الانخراط في منظمات نقابية دولية.

126

مدونة الشغل

الشخصية الاعتبارية للنقابات

- أهلية التقاضي وممارسة كل حقوق المطالب بالحق المدني لدى المحاكم ؛
- حق امتلاك المنقولات والعقارات ؛
- عدم جواز إجراء حجز على المنقولات والعقارات اللازمة للقيام بأنشطة محددة ؛
- أحقية القيام بأعمال اجتماعية وثقافية وتأسيس جمعيات تعاضدية .

127

مدونة الشغل

تأسيس النقابات المهنية وإدارتها

- حرية التأسيس بمجرد إيداع الملف مقابل وصل الإيداع أو مقابل التأشير على نظير الملف ؛
- توجيه نسخة من ملف التأسيس إلى المندوب الإقليمي للشغل ؛
- اشتراط الجنسية المغربية لإدارة النقابة وتسييرها ؛
- الحق في الاستفادة بالاتفاق مع المشغل من فترات التغيب للمشاركة في دورات التكوينية ولقاءات دولية مع أداء الأجر عن فترات التغيب اللازمة لذلك في حدود خمسة أيام في السنة.

128

مدونة الشغل

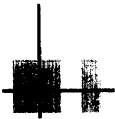


الاتحادات النقابية المهنية

- إمكانية التكتل في إطار اتحادات أو في كل تنظيم مماثل ؛
- تمتع الاتحادات النقابية بكل الحقوق المخولة للنقابات ؛
- أحقية الاتحادات النقابية الأكثر تمثيلا في الانضمام لعضوية الأجهزة الاستشارية ؛
- إمكانية الاستفادة من إعانات ممنوحة من طرف الدولة مع اسناد مراقبة صرفها للجنة برئاسة قاض .

129

مدونة الشغل



المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا

- ← على الصعيد الوطني
- ← 6% من مجموع عدد مندوبي الأجراء في القطاعين العام والخاص ؛
- ← الاستقلال الفعلي للنقابة ؛
- ← مستوى الاشتراكات.
- ← على مستوى المقابولة
- ← 30% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء
- ← القدرة التعاقدية للنقابات .

130

مدونة الشغل

■ أهم التجديدات:

- ⊙ مهام جديدة للنقابات : المادة ٣٩٦ .
 - ↑ الدفاع عن المصالح المعنوية الفردية والجماعية ؛
 - ↑ تنمية المستوى الثقافي ؛
 - ↑ التحضير للسياسة الوطنية في الميادين الاقتصادية والاجتماعية .
- ⊙ حذف القيود عن حق القاصرين في الانخراط في النقابات المهنية : المادة ٣٩٨ .
- ⊙ منع تدخل المنظمات في شؤون بعضها البعض المادة ٣٩٧ ؛
- ⊙ التسليم الفوري لوصل الإيداع أو التأشير على نظير من الملف : المادة ٤١٤ ؛

131

مدونة الشغل

- ⊙ إبلاغ ملف تأسيس النقابة إلى المندوب الإقليمي للشغل : المادة ٤١٥ ؛
- ⊙ استفادة المسؤولين النقابيين من فترات تغيب مؤدى عنها في حدود خمسة أيام للمشاركة في دورات تكوينية ولقاءات دولية : المادة ٤١٩ ؛
- ⊙ أحقية المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا في الانضمام لعضوية الأجهزة والهيئات الاستشارية : المادة ٤٢٣ ؛
- ⊙ إمكانية تلقي المنظمات النقابية لإعانات من الدولة : المادة ٤١٩ ؛
- ⊙ تحديد معايير التمثيلية النقابية: المادة ٤٢٥ .

132

مدونة الشغل

قضايا ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

- ◆ تحديد الأعمال المعتبرة بمثابة أعمال تدخل في شؤون المنظمات النقابية : المادة ٣٩٧ ؛
- ◆ تأكيد حرية النقابات في إعداد قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية وانتخاب ممثليها وتدبير شؤونها وبرامج عملها ومنع أي تدخل ماس بهذه الحرية : إقتراح إضافة مادة جديدة ؛

ملاءمة مقتضيات هذا القسم مع مقتضيات الاتفاقية الدولية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي

133

مدونة الشغل

قضايا ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

- ◆ إعطاء الحق للممثل النقابي كما هو معرف في المشروع في الاستفادة من فترات التغيب المشار إليها في المادة ٤١٩ ؛
- ◆ إعفاء المنظمات النقابية من إرسال كشف بممتلكاتها إلى السلطة المختصة: المادة ٤٠٦ ؛
- ◆ إعادة النظر في المعايير المقترحة لتحديد المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا : المادة ٤٢٥ .

134

مدونة الشغل

الكتاب الثالث

النقابات المهنية

ومندوبو الأجراء ولجنة المقاولنة

القسم الثاني :

مندوبو الأجراء -

المؤسسات الخاضعة

◀ ١٠ إجراء فما فوق :

الزامية تنظيم الانتخابات ؛

◀ أقل من ١٠ إجراء : اختيارية

بمقتضى اتفاق كتابي.

مهمة مندوبي الأجراء

◀ تقديم الشكايات الفردية

والجماعية للمشغل ؛

◀ إحالة الشكايات إلى العون

المكلف بتفتيش الشغل في

حالة عدم الاستجابة لها.

عدد المندوبين

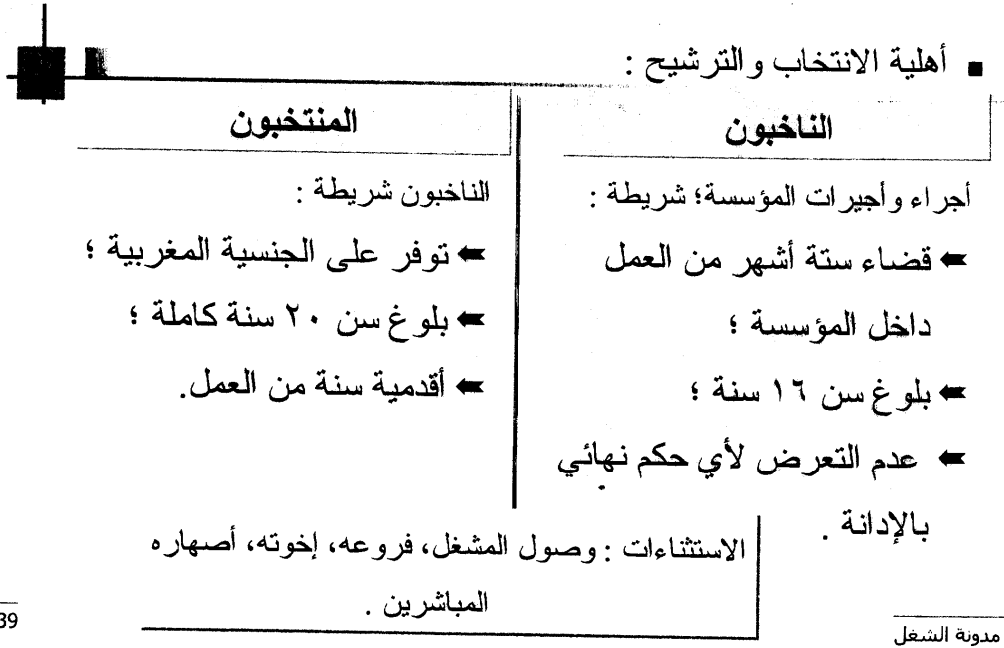
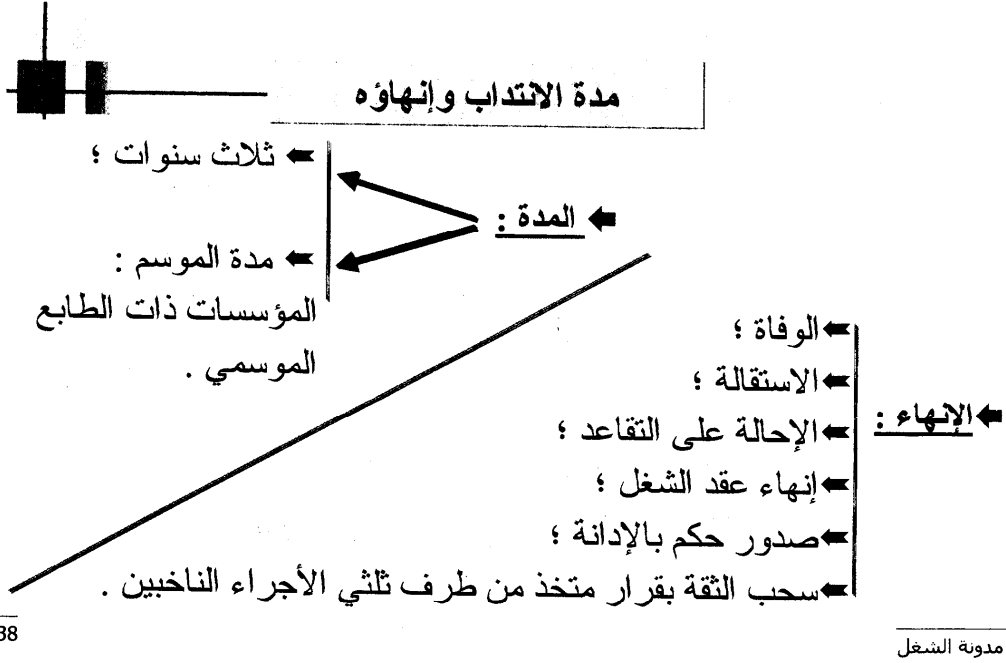
◀ من مندوب أصلي ومندوب مناوب واحد إلى ٩ مندوبين أصليين و ٩

مندوبين مناوبين حسب عدد أجراء المؤسسة : من ١٠ إجراء إلى ١٠٠٠

أجير؛

◀ إضافة مندوب أصلي واحد ومندوب نائب عن كل مجموعة من الأجراء

متكونة من ٥٠٠ أجير .



اللوائح الانتخابية

- ◀ إعدادها وإصاقها : مسؤولية المشغل ؛
- ◀ ضرورة توقيعها من قبل مفتش الشغل ؛
- ◀ تصحيحها من قبل كل أجير معني في أجل ٨ أيام ؛
- ◀ تسجيل تعرضات بشأنها في سجل خاص يضعه المشغل رهن إشارة الناخبين ؛
- ◀ ضرورة الرد الكتابي على التعرضات من طرف المشغل خلال أجل ١٠ أيام من تاريخ إصاق اللوائح ؛
- ◀ الطعن فيها أمام المحاكم في أجل ٨ أيام من تاريخ الرد الكتابي للمشغل على التعرضات ؛

140

مدونة الشغل

لوائح الترشيح واللجنة الانتخابية

- ◀ إيداعها مقابل وصل لدى المشغل ؛
- ◀ إرسالها عن طريق البريد المضمون في حالة رفض تسلمها وإبلاغ نسخة منها إلى مفتش الشغل ؛

141

مدونة الشغل

لجنة الانتخابات

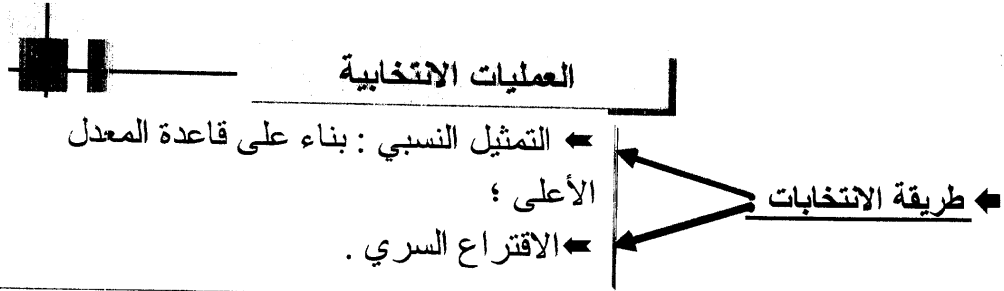
مهمتها

- ◀ التحقق من لوائح الترشيحات ؛
- ◀ تعيين أعضاء مكاتب التصويت ؛

تكوينها

- ◀ المشغل أو ممثله رئيساً ؛
- ◀ ممثل عن كل لائحة انتخابية.

142



- ◀ الدورة الأولى للاقتراع :
- ◀ نصف عدد الناخبين المسجلين على الأقل وإلا ...
- ◀ تنظيم دورة ثانية في أجل ١٠ أيام : كيفما عدد المصوتين .

- ◀ النصاب المطلوب
- ◀ لثبوت صحة الانتخابات :

143

مدونة الشغل

← تسليم نتائج الانتخابات إلى ممثلي كل لائحة ؛

← توجيه نسخة إلى مفتش الشغل في أجل ٢٤ ساعة .

144

مدونة الشغل

← ترزيع المقاعد النقابية :

← عددها بالنسبة لكل لائحة يساوي عدد المعدلات الانتخابية المحصل عليها من طرفها ؛

← المعدل الانتخابي يساوي عدد الأصوات المعبر عنها تعبيراً صحيحاً مقسوماً على عدد المقاعد المتبارى عليها ؛

← في حالة تعذر شغل أي مقعد أو إذا بقيت مقاعد شاغرة :

← تسند على أساس المعدل الأعلى الذي يحصل عليه بتقسيم عدد أصوات كل لائحة على عدد المقاعد المخصص لها مع إضافة وحدة إلى هذا العدد .

145

مدونة الشغل

المنازعات الانتخابية :

× إمكانية الطعن في العمليات
خلال ٨ أيام بعد إعلان النتائج ؛
× البث في الطعن خلال ١٥ يوماً
من تاريخ تقديم المقال ؛

الانتخابات الجزئية :

× إجراؤها في حالتين :
← انخفاض عدد المندوبين
إلى النصف ؛
← الزيادة في عدد الأجراء
بقدر يستدعي الزيادة في عدد
المندوبين .

146

مدونة الشغل

تسهيل مزاولة مهام مندوبي الأجراء :

- x تخصيص أماكن للاجتماعات ؛
- x استعمال كل وسائل الإخبار ؛
- x تخصيص مدة من أوقات العمل في حدود ١٥ ساعة في الشهر للقيام بالمهام المنوطة بالمندوب ؛
- x الحماية ضد الإجراءات التأديبية : موافقة مفتش الشغل .

147

مدونة الشغل

■ أهم التجديدات:

- ⊙ تطبيق مقتضيات المتعلقة بانتخاب مندوبي الأجراء في الاستغلالات الفلاحية : المادة ٤٣٠ ؛
- ⊙ إمكانية إجراء انتخابات مندوبي الأجراء في المؤسسات المشغلة لأقل من عشرة أجراء : المادة ٤٣١ ؛
- ⊙ تحديد مدة انتداب مندوبي الأجراء في ثلاث سنوات عوضاً عن ست : المادة ٤٣٤ ؛
- ⊙ إنهاء مهام مندوب الأجراء ببلوغه سن التقاعد : المادة ٤٣٥ ؛

148

مدونة الشغل



⊙ إنهاء مهام مندوب الأجراء بسحب الثقة منه من طرف ثلثي الأجراء
الناخبين : المادة ٤٣٥ ؛

⊙ تخفيض سن الناخب من ١٨ إلى ١٦ سنة : المادة ٤٣٨ ؛

⊙ رفع أجل طلب التسجيل في لائحة الانتخابات بالنسبة للأجراء غير
المسجلين من ٥ إلى ٨ أيام : المادة ٤٤١ ؛

⊙ إمكانية توجيه لوائح الترشيح إلى مفتش الشغل في حالة رفض
تسلمها من قبل المشغل : المادة ٤٤٤ ؛



نقط ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

◆ مهام مندوبي الأجراء : المادة ٤٣٢ : حصر المهام في
تقديم الشكايات الفردية دون الجماعية إلى المشغل ؛

◆ تحديد مدة انتداب مندوبي الأجراء بنص تنظيمي :
المادة ٤٣٤ ؛

◆ إنهاء مهمة مندوبي الأجراء بإقالته أو لسحب الثقة
مرة واحدة بعد قضائه لنصف مدة الانتداب : المادة ٤٣٥ ؛

الكتاب الثالث

النقابات المهنية

ومندوبو الأجراء ولجنة المقاولنة

القسم الثالث :

لجنة المقاولنة -

إحداث لجنة استشارية داخل المقاولات المشغلة لخمسين أجيرا على الأقل :

مهامها :

- إبداء الرأي حول :
- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقولة ؛
- تدبير الموارد البشرية والحصيلة الاجتماعية ؛
- الخطة الإنتاجية للمقولة ؛
- وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء ؛
- التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني والتكوين المستمر .

تكوينها

- المشغل أو نائبه ؛
- مندوبين اثنين للأجراء
- أو :
- مندوبين نقابيين باتفاق مع المشغل ؛

152

اجتماعاتها : ← مرة كل سنة وكل ما دعت الضرورة إلى ذلك ؛

مدونة الشغل

أهم التجديدات:

كل المقترضيات الواردة في هذا القسم جديدة :

المواد من ٤٦٤ إلى ٤٦٩ ؛

نقط ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

♦ التأكيد على أحقية الممثلين النقابيين في الانضمام لعضوية لجنة المقولة ؛

الكتاب الرابع

الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء

الباب الأول :

- الوساطة في الاستخدام -

■ مضمونه :

الوساطة في الاستخدام

■ تعريف الوساطة : ◀ عمليات تقريب العرض والطلب في مجال التشغيل ؛

◀ كل الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني ؛

■ أجهزتها : ◀ مصالح عمومية محدثة من طرف وزارة التشغيل ؛

◀ وكالات خصوصية مرخص لها من طرف وزارة الشغل ؛

مدونة الشغل

157

الوساطة في الاستخدام

■ مبادئ أساسية يجب احترامها من طرف الوكالات الخصوصية :

◀ منع التمييز الماس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل ؛

◀ احترام الحياة الخاصة لطالبي العمل عند معالجة البيانات الشخصية الخاصة بهم ؛

◀ منع تقاضي أية مصاريف أو أتعاب مقابل الخدمات المقدمة لطالبي الشغل ومنع تسلم أية ودائع أو كفالات عند القيام بعمليات التشغيل ؛

◀ الإذن بالممارسة للوكالات المتوفرة على رأسمال لا يقل عن مائة ألف درهم : ترخيص مؤقت يمكن سحبه بقرار معلل ودون تعويض ؛

158

الوكالات الفنية

- ◀ إمكانية تدخلها بعد الترخيص لها لتشغيل الفنانين بمقابل ؛
- ◀ ضرورة عرضها لكل العقود المتعلقة بتشغيل الأجانب بالمغرب أو مغاربة بالخارج قصد التأشير من طرف وزارة التشغيل ؛

■ أهم التجديدات:

مقتضيات هذا الباب كلها جديدة
باستثناء
الأحكام المتعلقة بالوكالات الفنية :
المواد من ٤٧٠ إلى ٤٨٣ ؛

نقط ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

◆ موافقة الأطراف على ما جاء في هذا الباب .

■ مضمونه:

- ◀ حرية تشغيل الأجراء مع مراعاة المؤهلات والخبرات المتوفرة لديهم ؛
- ◀ إعطاء الأسبقية في التشغيل للأجراء القدامى في حالة الفصل وتخفيض عدد المناصب أو التوقف المؤقت في نشاط المقولة ؛
- ◀ إلزامية تشغيل معطوبي الحرب أو المقاومين أو قدماء المحاربين بطلب من مفتش الشغل : في حدود عشر عدد الأجراء الدائمين ؛
- ◀ ضمان الحق في إعادة إدماج الأجير الذي غادر عمله لأداء الخدمة العسكرية.

170

مدونة الشغل

■ أهم التجديدات:

يؤكد هذا الباب نفس الأحكام التي يتضمنها

القانون الجاري به العمل

حاليا ؛

نقط ذات أهمية أثرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

◆ موافقة الأطراف على ما جاء في هذا الباب .

← يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل



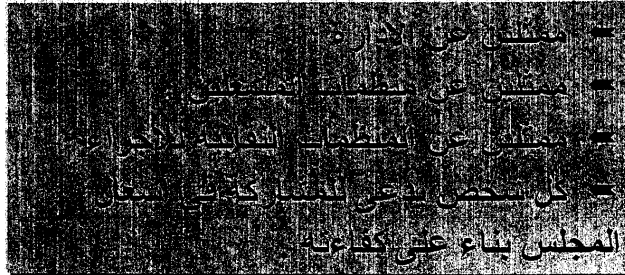
مهامه :



رئاسته :

182

مدونه الشغل



تكوينه :

↑↓ تحديد أعضاء المجلس وطريقة
التعيين وكيفية التسيير بنص
تنظيمي .

183

مدونه الشغل

الكتاب الخامس

أجهزة المراقبة

الباب الأول :

الأعوان المكلفون
بتفتيش الشغل

المكلفون بمراقبة تطبيق تشريع الشغل :

- ◀ مفتشوا الشغل والشؤون الاجتماعية ؛
- ◀ مفتشو القوانين الاجتماعية في الفلاحة ؛
- ◀ الأعوان التابعين لإدارة المعادن : المقاولات المنجمية ؛
- ◀ أعوان آخرون معهود إليهم بهذه المهمة من طرف إدارات أخرى ؛
- ◀ الأطباء والمهندسون المكلفون بتفتيش الشغل في نطاق اختصاصاتهم .

190

مدونة الشغل

المكلفون بمراقبة تطبيق تشريع الشغل

■ مهامهم : ↓

- ◀ السهر على تطبيق تشريع الشغل ؛
- ◀ إعطاء النصائح التقنية والمشورة لمشغل الأجراء حول السبل الكفيلة لتطبيق القانون ؛
- ◀ إخبار وزارة الشغل بكل نقص أو ثغرة قانونية يترتب عنها حيف ؛
- ◀ إجراء محاولة الصلح في النزاعات الفردية.

191

مدونة الشغل

المكلفون بمراقبة تطبيق تشريع الشغل

سلطاتهم : ↓

- ◀ الدخول بكل حرية وفي كل وقت للمؤسسات الخاضعة للمراقبة ؛
- ◀ الدخول نهارا ما بين ٦ صباحا و ١٠ ليلا لكل الأماكن المفترض خضوعها للمراقبة والأماكن التي يشتغل فيها أجراء بمنزلهم ؛
- ◀ دخول الأماكن المسكونة التي يباشر بها عمل بالمنزل شريطة إذن ساكنيها.
- ◀ مباشرة كل أنواع المراقبة والتحريات والبحث مع الاستعانة بالخبراء في المجالات التقنية والعلمية ؛
- ◀ الإطلاع على جميع الدفاتر والسجلات والوثائق ؛
- ◀ الأمر بإلصاق الإعلانات والملصقات التي يستوجبها تشريع الشغل ؛
- ◀ أخذ العينات من المواد المستعملة لإجراء التحليلات عليها .

192

مدونة الشغل

ضبط المخالفات

- ◀ معاينة المخالفات بمحاضر ذات قوة ثبوتية إلى أن يثبت عكسها؛
- ◀ إمكانية توجيه التنبيهات والملاحظات قبل تحرير المحاضر في شأن المخالفات ؛
- ◀ توجيه المحضر مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب المكلف بالشغل
- ◀ توجيه تنبيهات قبل تحرير المحضر في شأن المخالفات المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة وتحديد الأجل له لاتخاذ ما يلزم لتصحيح الاختلالات موضوع التنبيه؛
- ◀ إمكانية التظلم لدى وزارة التشغيل حول الأجل المحدد لإصلاح الاختلالات وحول موضوع التنبيه ؛

193

مدونة الشغل

- ◀ توقيف مسطرة إعداد محضر في حالة توجيه التظلم ؛
- ◀ إمكانية الأمر لاتخاذ التدابير الفورية في حالة إخلال يعرض الأجراء لخطر حال ؛
- ◀ تحرير محضر مباشرة في حالة الامتناع عن تنفيذ التدابير الفورية المأمور بها ؛
- ◀ إمكانية إيقاف الخطر الحال بصفة مستعجلة من طرف رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمر المستعجلة ؛

■ أهم التجديدات:

- إعطاء الاختصاص لأعوان تفتيش الشغل في مراقبة تطبيق القوانين المطبقة على مأجوري المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية عند غياب أعوان آخرين معهود لهم بهذه المهمة: المادة ٥١٧ ؛
- تخويل الصلاحية للأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل بتحرير محاضر حول المخالفات التي يعاينونها في إطار اختصاصاتهم : المادة ٥٢٢ ؛
- مأسسة تدخل مفتش الشغل في حل نزاعات الشغل الفردية : المادة ٥١٩ ؛
- إلزام مفتش الشغل بإحاطة السلطة الحكومية بكل نقص يعتري التشريع المعمول به ويترتب عنه حيف بالنسبة للأجراء : المادة ٥١٩ ؛
- إعطاء الحق للمندوب المكلف بالشغل في توجيه المحاضر مباشرة إلى المحكمة : المادة ٥٢٦ .

نقط ذات أهمية أثّرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

موافقة الأطراف على ما ورد في هذا الباب .

الكتاب السادس

تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الأول :

مقتضيات عامة

نزاعات الشغل الجماعية :

- تعريفها : خلافات ذات طابع الشغل
- أطرافها : اتحاد أو مجموعة عمال بحرف واحد أو مجموعة من عمال متعددين أو منظمة برتبة المهنيين
- هدفها : الدفاع عن مصالح جماعية حيث ينادون إلى حقهم في التفاوض الجماعي أو التمثيل في المنظمات المهنية للمهنيين المهنيين
- تسويتها : التفاوض الجماعي

الكتاب السادس

تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الثاني :

التصالح

محاولة التصالح

① على مستوى مفتشية الشغل :

المندوب المكلف بالشغل ↔ إذا كان الخلاف الجماعي يهم أكثر من مقالة
مفتش الشغل : ↔ إذا كان الخلاف الجماعي يهم مقالة واحدة.

② على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة : → في حالة فشل محاولة التصالح

③ على مستوى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة :

◆ إذا كان النزاع الجماعي يهم عدة عمالات أو أقاليم أو يمتد إلى مجموع التراب ؛
◆ إذا لم يحصل اتفاق بين الأطراف أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة.

تحريك مسطرة التصالح :

- ◆ الطرف الراغب في التعجيل ؛
- ◆ المندوب المكلف في الشغل ؛
- ◆ العون المكلف بالشغل في المقالة.

اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة

تكوينها :

مستأوية الأعضاء :
- ممثلين عن الإدارة ؛
- ممثلين للمنشآت للمنشآت ؛
- ممثلين عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا
للأحزاب السياسية

كاتبها :

المندوب الإقليمي المكلف بالشغل

إحداثها :

على مستوى كل إقليم
أو عمالة

رئيستها :

عامل العمالة والإقليم

203

مدونه الشغل

اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة

صلاحيات الرئيس :

- القيام بكل الأبحاث والتحريات لدى الأطراف ؛
- الاطلاع على كل المستندات مع الاستعانة بالخبراء.

المسطرة المتبعة أمامها :

- استدعاء الأطراف من قبل الرئيس : ٤٨ ساعة من تاريخ إحالة النزاع عليها ؛
- إلزامية مثول الأطراف أمامها ؛
- بذل الجهود من طرفها لحل النزاع في أجل أقصاه ٦ أيام من تاريخ رفع النزاع إليها ؛
- تحرير محضر موقع من طرف الرئيس والأطراف يثبت :
 - ✘ الاتفاق التام أو الجزئي ؛
 - ✘ عدم التصالح ؛
 - ✘ عدم حضور الأطراف

204

مدونه الشغل

اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

تكوينها :

متساويين الأعضاء :
← ممثلين عن الإدارة ؛
← ممثلين المهنيين للمتعلمين ؛
← ممثلين عن المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا
للأجراء

كاتبها :

المندوب الإقليمي المكلف بالشغل

أحداثها :

لدى السلطة الحكومية
المكلفة بالشغل

رئيستها :

الوزير المكلف

عمومية الشغل

205

اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

المسطرة المتبعة أمامها :

- ⊙ استدعاء الأطراف من قبل الرئيس : ٤٨ ساعة من تاريخ إحالة النزاع عليها ؛
- ⊙ إلزامية ممثل الأطراف أمامها ؛
- ⊙ بذل الجهود من طرفها لحل النزاع في أجل أقصاه ستة أيام من تاريخ رفع النزاع إليها ؛
- ⊙ صلاحيات الرئيس بالقيام بكل الأبحاث والتحريات لدى الأطراف وإطلاعه على كل المستندات مع الاستعانة بالخبراء ؛
- ⊙ ضرورة تحرير محضر فوري موقع من طرف الرئيس والأطراف يثبت :
 - ✱ الاتفاق التام أو الجزئي ؛
 - ✱ عدم التصالح ؛
 - ✱ عدم حضور الأطراف

الكتاب السادس

تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الثالث :

التحكيم

مسطرة التحكيم

مخالات مباشرتها :

- ← عدم حصول اتفاق على مستوى اللجنين الاقليميتين الوطنيتين
- ← وجود خلاف بشأن بعض النقط :
- ← تخلف الأطراف أو أحدهم عن الحضور أمام اللجنين.

شروط مباشرتها :

موافقة أطراف النزاع

208

مسطرة التحكيم

المسطرة المتبعة أمامها :

1. إحالة النزاع عليها من قبل رئيس اللجنة المعنية في ظرف ٤٨ ساعة الموالية لتحرير المحضر ؛
2. إجراء التحكيم من قبل حكم ؛
3. اختيار الحكم باتفاق الأطراف ضمن قائمة محدد بقرار وزير الشغل ؛
4. إعداد قائمة الحكام بناء على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للأجراء ؛
5. اختيار الحكم من قبل وزير الشغل في حالة عدم اتفاق الأطراف ؛

209

مدونة الشغل

مسطرة التحكيم

المسطرة المتبعة أمامها :

6. استدعاء الحكم للأطراف في أجل أربعة أيام من تاريخ التوصل بالمحضر ؛
7. المثل الإلزامي للأطراف أمام الحكم ؛
8. البث في نزاع في أجل أربعة أيام من تاريخ المثل بناء على:
 - ـ القانون في النزاعات المتعلقة بتطبيق المقتضيات التشريعية والتنظيمية والتعاقدية ؛
 - ـ قواعد الإنصاف في كل ما لم يرد بشأنه نص قانوني أو بند تعاقدي.
9. إلزامية تعطيل القرارات التحكيمية .

مدونة الشغل

210

الطعن في القرارات التحكيمية

الجهة المختصة :

← الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى التي تتولى مهام غرفة تحكيمية.

اختصاصها :

← البث في طعون الأطراف بسبب الشطط في استعمال السلطة أو خرق القانون ؛

مدونة الشغل

211

الطعن في القرارات التحكيمية

المسطرة المتبعة أمامها :

- ← تقديم الطعون متضمنة :
 - أسباب الطعون في أجل ١٥ يوما من تاريخ التبليغ ؛
 - رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل موجهة لرئيس الغرفة التحكيمية.
- ← إصدار القرار التحكيمي من طرف الغرفة في أجل ٣٠ يوما من تاريخ تقديم الطعن
- ← إبلاغ القرار التحكيمي للأطراف خلال ٢٤ ساعة من تاريخ صدوره ؛
- ← تعيين حكم جديد للبت في النزاع في حالة نقض قرار الحكم الأول ؛
- ← تعيين مقرر من بين أعضاء الغرفة التحكيمية للبت في القرار التحكيمي للحكم الجديد ؛
- ← إصدار الغرفة لقرار تحكيمي غير قابل للطعن في ظرف ثلاثين يوما من صدور النقض الثاني ؛

مدونة الشغل

212

تنفيذ اتفاق التصالح والقرارات التحكيمية

- إتفاق التصالح ؛
- القرار التحكيمي.

قوة تنفيذية

213

مدونة الشغل

هم التجديدات:

جل الأحكام الواردة في هذا الباب جديدة علما بأن
المقتضيات التي يتضمنها التشريع الحالي في هذا
المجال ظلت مجمدة لفترة طويلة.

214

مدونة الشغل

الكتاب السادس : تسوية نزاعات الشغل الجماعية
الباب الثالث : التحكيم

نقط ذات أهمية أثّرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

موافقة الأطراف على ما ورد في هذا الباب .

الكتاب السابع

مقتضيات ختامية

الكتاب السابع : مقتضيات ختامية

نصوص ملغاة تتعلق ب :

- ◆ ضوابط الشغل ، مدة الشغل ، الراحة ؛
- ◆ تمثيل المستخدمين ؛
- ◆ الأجور ؛
- ◆ المصالح الطبية للشغل ؛
- ◆ النقابات المهنية : مع الإبقاء على القوانين الجاري بها العمل بالنسبة للموظفين ؛
- ◆ نزاعات الشغل الجماعية ؛
- ◆ سن التقاعد .

- ◆ مكاتب التشغيل ؛
- ◆ الكفالات ؛
- ◆ العطلة السنوية المؤدى عنها ؛
- ◆ الإجازات الإضافية المخولة بمناسبة الولادة ؛
- ◆ عقد شغل ؛
- ◆ اتفاقيات الشغل الجماعية ؛
- ◆ الاستيطان ؛
- ◆ الهجرة ؛

217

مدونة الشغل

نصوص تبقى سارية المفعول بصفة مؤقتة :

◆ النصوص التطبيقية
للقوانين الملغاة السابقة في
حدود عدم تعارضها مع أحكام
هذا القانون .

218

مدونة الشغل

نقط ذات أهمية أثّرت خلال جولات الحوار الاجتماعي :

التتصيص على الإبقاء على المقتضيات القانونية المتعلقة بالنقابات المهنية بالنسبة لكافة الهيئات المهنية التي لا يطبق عليها هذا القانون : المادة ٥٧٣ .

جدول بيان باجتماعات اللجنة

جدول بياني واجتماعات اللجنة
مشروع قانون رقم 65.99 يتعلق بمدونة الشغل

تاريخ الاحالة: 21 مارس 2000

المدة الزمنية:	التواريخ:
3 ساعات و 30 دقيقة	-1 29 مارس 2000
2 ساعات	-2 19 ابريل 2000
3 ساعات و 20 دقيقة	-3 15 ماي 2000
3 ساعات و 35 دقيقة	-4 22 ماي 2000
15 دقيقة	-5 12 يونيو 2000
1 ساعة و 40 دقيقة	-6 19 يونيو 2000

4 ساعات	16 ماي 2001	-7
3 ساعات	27 يونيو 2001	-8
3 ساعات و 20 دقيقة	12 يوليوز 2001	-9
2.5 دقيقة	17 يناير 2002	-10
4 ساعات	20 فبراير 2002	-11
2 ساعات	05 يونيو 2003	-12
7 ساعات و 30 دقيقة	12 يونيو 2003	-13
7 ساعات	13 يونيو 2003	-14
4 ساعات	18 يونيو 2003	-15