

القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل

كتاب التمهيدين

القسم الأول : مجال التطبيقات

المادة الأولى

تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل ، أيا كانت طرق تفيذه ، وطبيعة الأجر المقرر فيه ، وكيفية أدائه ، وأيا كان نوع المقاولة 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 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 حرفة ، وعلى قطاع الخدمات ، وبشكل عام على الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل ، ولا يدخل شغفهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه .

المادة 2

تسري أحكام هذا القانون أيضا على :

- 1- الأشخاص الذين يضعون أنفسهم في مقاولة ما ، رهن إشارة الزبناء لكي يقدموا إليهم مختلف الخدمات ، سواء كان ذلك بتوكيل من رئيس المقاولة أو برضاه ؛
- 2- الأشخاص الذين عهدت إليهم مقاولة واحدة مباشرة مختلف البيوعات و بتلقي مختلف الطلبات ، إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المقاولة ، ويتقيدون بالشروط والأئمة التي تفرضها تلك المقاولة ؛
- 3- الأجراء المشغليين بمنازلهم.

المادة 3

تظل فئات الأجراء الآتي ذكرها ، خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها ، و التي لا يمكن بأي حال من الأحوال ، أن تقل عما تنص 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 السينيمائية ؛
6. البوابون في البناء 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 المشغليون في المقاولات المنصوص عليها في هذه المادة ، و الذين لا تسري بشانهم 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 يزاول حرفه 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 للاتجار فيها .

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 المعنى شخصا طبيعيا؛

- ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص ؛

- ألا يتجاوز الدخل السنوي للمشغل المعنى خمس مرات الحصة المغوفة من الضريبة على الدخل .

المادة 5

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

القسم الثاني : تعريف

المادة 6

يعد أجيرا كل شخص ، التزم ببذل نشاطه المهني ، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين ، لقاء أجر ، أيًا 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 مديرى 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 وحدهم ، أمر تشغيلهم وتحديد شروط شغلهم ، وفصلهم .

المادة 8

يعتبر أجراء مشغلين بمنازلهم ، 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 واعتباريا تحت إشراف مشغليهم ، ولا عن كون المحل الذي يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكا لهم أو لا ، ولا عن كونهم يقدمون ، إلى جانب شغلهم ، كلا أو بعضا من المواد الأولية التي يشتغلون بها ، إذا كانوا يشترون تلك المواد من مستتجز شغل ثم يبيعونه الشيء المصنوع ، أو يتسلموها من مورد يعينه لهم مستتجز 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 مقاولة واحدة أو عدة مقاولات من المقاولات المبينة في المادة الأولى ؟

2 - أن يشتغلوا إما فرادى وإما بمعية مساعد واحد أو زواجهم أو أبنائهم غير المأجورين .

القسم الثالث : أحكام عامة

المادة 9

يمنع كل مس بالحرابات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجزاء المنتهية للمقاولة.

كما يمنع كل تمييز بين الأجزاء 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، والترفيه، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأدية، والفصل من الشغل.

يتربى عن ذلك بصفة خاصة ما يلي :

- (1) حق المرأة في إبرام عقد الشغل ؛
- (2) منع كل إجراء تميّز يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجزاء ؛
- (3) حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتنسيّرها.

المادة 10

يمنع تسخير الأجزاء 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 للأجزاء.

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 التوفيق لمدة 7 أيام.

وفي حالة تكراره لنفس المخالفة خلال السنة تتخذ في حقه عقوبة التوفيق لمدة 15 يوماً .
وفي حالة تكراره لنفس المخالفة للمرة الثالثة ، يمكن فصله نهائياً 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 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 أجيال الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيماً :

- يومين قبل الإنتهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتتقاضون أجورهم باليوم ، أو الأسبوع ، أو كل خمسة عشر يوماً.

- ثمانية أيام قبل الإنتهاء، إذا كان منمن يتتقاضون أجورهم بالشهر.

- إذا فصل الأجير من شغله، بعد انصمام فترة اختباره ، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم ، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدة عن ثمانية أيام.

المادة 14

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة كما يلي :

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشخاصهم ؟

- 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 تتعدي 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 ، بأهليةهما للتعاقد ، وب محل العقد ، وبسببه ، كما حددتها قانون الالتزامات والعقود .

في حالة إبرام عقد الشغل كتابة ، وجب تحريره في نظيرتين موقع عليهما من طرف الأجير والمشغل ومصادق على صحة إمضائهما من قبل الجهة المختصة، ويحتفظ الأجير بأحد النظيرتين.

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.

وتحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي :

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

- ازدياد نشاط المقاولة 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 تمثيلاً أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية .

المادة 17

يمكن في القطاعات غير الفلاحية ، عند فتح مقاولة لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاولة أو انطلاق منتوج 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، عقداً غير محدد المدة.

وفي القطاع الفلاحي يمكن إبرام عقد الشغل محدد 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 ثابتاً بالكتابة أعني 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 الخوصصة ، 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 بمحفظته، والتبعيات 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 المقاولة أو مجموعة المقاولات كالشركات القابضة ، بنفس الحقوق والمكاسب الناشئة عن عقد شغله و ذلك 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 و المشغل

المادة 20

يكون الأجير مسؤولاً في إطار شغله عن فعله ، أو إهماله ، أو تقديره، أو عدم احتياطه .

المادة 21

يمتنل الأجير لأوامر المشغل، في نطاق المقتضيات القانونية أو التنظيمية ، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.
يمتنل الأجير أيضاً للنصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة .

المادة 22

يجب على الأجير، المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه ل القيام 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 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 تنظيمي¹
يجب تجديد بطاقة الشغل ، كلما حدث تغير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر.

المادة 24

يجب على المشغل ، بصفة عامة ، أن يتخذ جميع التدابير الازمة لحماية سلامه الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة ، وعلى استنباط الآداب العامة داخل المقاولة .
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 ؛
- مواقف الشغل ؛
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات ؛
- تواريخ أداء الأجر، وموقتاته ، ومكان أدائه ؛
- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل و الأمراض 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 تراع في حقهم أحكام المادة 23 ، على لا 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 المولالية لصدر حكم نهائي.

الباب الرابع : الكفالة

المادة 26

إذا نص عقد الشغل على تحميم 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 بالكفالة² .

المادة 27

إذا كانت الكفالة تتكون من سندات، و جب 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 ، و يجب أن يشار إلى هذا الإيداع في السجل المنصوص عليه في المادة 26 أعلاه ، و أن 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

تحصص الكفالة أساسا لاستيفاء حقوق المشغل و حقوق الأغيار الذين قد يوقعون حجزا بين يديه .
يعتبر باطلأ بحكم القانون ، كل حجز يوقع لدى صندوق الإيداع و التدبير.

المادة 31

يعاقب بغرامة من 2000 الى 5000 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم مسک 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 عليها 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 تسلمهما على سبيل الكفالة ، أو استعمالها لغرض شخصي ، أو لسد احتياجات المقاولة .

الباب الخامس : توقف عقد الشغل و إنهاؤه

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 و 156 أدناه؛

4. فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني ؛

5. فترات تغيب الأجير المنصوص عليها في المواد 274 ، 275 و 277 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 : كيفيات إنهاء عقد الشغل

المادة 33

ينتهي عقد الشغل المحدد المدة بحلول الأجل المحدد للعقد، أو بانتهاء الشغل الذي كان ملأ له. يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل المحدد المدة ، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر ، ما لم يكن إنهاء مبررا، بصدور خطأ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئًا 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 محدد 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 إمضائها 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 بكتافته أو بسلوكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه ، أو تحتمه ضرورة سير المقاولة في نطاق المادتين 66 و 67 أدناه .

المادة 36

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

- 1- الانتقام النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي ؛

-2- المساعدة 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 دعوى ضدده، 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 المقاولة.

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 تتعدي 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 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 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.
- إفسانه 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 عمداً وبدون مبرر؛
 - التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أيام يوم خلال الإثنى عشر شهراً؛
 - إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمداً أو نتيجة إهمال فادح ؛
 - ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل ؛
 - عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتب عن خسارة جسيمة ؛
 - التحرير على الفساد؛
 - استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد الأجير 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

- بعد ، من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاولة 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 لـ إحداها ، بمثابة فعل تعسفي .

المادة 41

يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفيًا، مطالبته بالتعويض عن الضرر.
لا يمكن للطرفين أن يتنازلان مقدمًا عن حقوقهما المحتلم في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان إنهاء تعسفيًا أم لا.

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل بسبب اعتباره تعسفيًا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدنى 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 مصادقاً على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكافأ بتقفيش 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 تعسفيًا، 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 42

إذا أنهى الأجير عقد الشغل بصفة تعسفية، ثم 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؛
 - 2 إذا شغل أجيراً مع علمه أنه مرتبط بعقد شغل ؛
 - 3 إذا استمر في تشغيل أجير بعد أن علم أنه ما زال مرتبطاً بمشغل 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 بانتهاء 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، مبنية على احترام أجل الإخطار، ما لم يصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر.

ينظم أجل الإخطار ومدته بمقتضى النصوص التشريعية، أو التنظيمية³، أو عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي ، أو العرف.

يكون باطلاً بقوة القانون، كل شرط في عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة تقل عن حدته النصوص التشريعية ، أو التنظيمية .

يكون باطلاً 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.

³ انظر المرسوم رقم 469-04-2 الصفحة : 150

المادة 44

يبدأ سريان أجل الإخطار من اليوم الموالي لتبليغ قرار إنهاء العقد.

المادة 45

يتوقف أجل الإخطار أثناء فترة:

- 1- عجز الأجير مؤقتا 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 يؤدى له عنها الأجر الذي يتقاداه 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 تتعدي الأوقات المرخص بها ثمان ساعات في الأسبوع الواحد ، أو ثلاثة ساعات في كل فترة من ثلاثة أيام متالية.

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 ثمان 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 ، تناويا بينهما.

ينتهي الحق في التغيب 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 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، تعويضا عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفترض أن يتقاداه 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 ، تعويضا عند فصله ، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقاولة ، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقادى 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 والعشرة ؛
- 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 و 154 أدناه ، و فترة 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، لاسيما أثناء التغيب المأدون به ، أو بسبب مرض غير الناتج عن حادثة الشغل أو المرض المهني، أو بسبب إغلاق المقاولة مؤقتاً بموجب قرار إداري، أو بفعل قوة قاهرة.

المادة 55

يقدر التعويض عن الفصل، على أساس معدل الأجور المتقاربة خلال الأسابيع الاثنتين والخمسين السابقة لتاريخ الإناء.

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 بمعنى الأساسي ، مع توابعه المبينة أدناه :
- 1- المكافآت، والتعويضات المرتبطة بالشغل باستثناء ما يلي:
 - أ- المبالغ المسترددة تغطية لمصاريف أو لفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله ؛
 - ب- التعويض المؤدى عن تحمل مسؤولية ، باستثناء التعويضات عن المهام، كالتعويض المؤدى لرئيس فرقه، أو لرئيس مجموعة ؛
 - ج- التعويضات عن الأشغال المضنية أو الخطرة ؛
 - د- التعويضات المدفوعة مقابل شغل أجزء في مناطق صعبة؛
 - هـ التعويضات المدفوعة للأجير، إذا حل مؤقتا محل أجير آخر ينتمي إلى فئة أعلى من فئته ، أو عن شغل أجزاء الأجير بصفة مؤقتة، أو استثنائية ، ما عدا التعويضات عن الساعات الإضافية؛
 - ـ 2 الفوائد العينية ؛
 - ـ 3 العمولة، والحلوان.

المادة 58

يرفع بنسبة 100% التعويض المستحق لمندوب الأجراء والممثل النقابي بالمقابلة عند وجوده ، الذين يفصلون من شغفهم خلال مدة انتدابهم، وفق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 53 أعلاه.

المادة 59

يستفيد الأجير عند فصله تعسفيًا 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

لائق 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 ، دون تعويض عن الفصل ، ولا تعويض عن الضرر ، عند ارتكابه خطأ جسيماً .

المادة 62

يجب ، قبل فصل الأجير ، أن تناح 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 المقاولة ، 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 المعنى بالأمر يداً 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 لفصل ، 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 لاتخاذه ، وتاريخ الاستماع إليه ، مرفق 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 يوماً 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 و إغلاق 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 اعتيادياً عشرة أجزاء أو أكثر ، والذي يعتزم فصل الأجزاء، كلاً أو بعضاً، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ ذلك لمندوبى الأجزاء والممثلين النقابيين بالمقابلة 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 الأجزاء المعنية، والفترات التي يعتزم فيها الشروع في الفصل.

ويجب عليه أيضاً 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 المقاولة محل مندوبى الأجزاء في المقاولات التي يزيد عدد الأجزاء بها عن خمسين أجيراً.

تحرر إدارة المقاولة محضراً تدون فيه نتائج المشاورات والمفاوضات المذكورة يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه لمندوبى الأجزاء ، وتوجه نسخة أخرى إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل .

المادة 67

يتوقف فصل الأجزاء العاملين في المقاولات المشار إليها في المادة 66 أعلاه ، كلاً أو بعضاً، 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 مرفقاً بجميع الإثباتات الضرورية وبمحضر المشاورات والتفاوض مع ممثلي الأجزاء المنصوص عليه في المادة 66 أعلاه .

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

- تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل ؛
- بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية للمقاولة ؛
- 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 شهراً واحداً من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها والبث فيها في الأجل المحدد أعلاه .

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

المادة 68

ت تكون 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.⁴

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 موصلة نشاط المقاولة ، 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 يستفيون 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

يبادر الفصل المأذون به بالنسبة إلى كل مؤسسة في المقاولة تبعاً لكل فئة مهنية، مع مراعاة العناصر الواردة أدناه:
- الأقدمية؛
- القيمة المهنية؛
- الأعباء العائلية.

يتتمتع 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 بالمقاولة، 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 النزام " أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طبيعية .

⁴ انظر المرسوم رقم 514-04-2 الصفحة : 153

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 ، طبقاً للفصل 1098 من قانون الالتزامات والعقود ، يتنازل فيه الأجير عن أي أداء وجب لفائدة بفعل تنفيذ العقد أو بفعل إنهائه .

المادة 74

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

- 1- المبلغ المدفوع بكماله 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 مسبوقا بعبارة "قرأت ووافقت".

يجب ، إذا كان الأجير أميا، أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعا بالعطف من قبل العون المكلف بتنفيذ الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 أدناه.

المادة 75

يمكن التراجع عن التوصيل خلال السنتين يوما التالية لتوقيعه.

يجب إثبات التراجع عن التوصيل ، إما بإبلاغ المشغل بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصيل ، 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 توصيل مجرد بالمبالغ المبينة فيه .

يعتبر الإبراء أو الصلح ، طبقاً 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 إنهاء ، وذلك تحت طائلة غرامة تهديدية لا تتعدى ربع الأجرة اليومية للأجير عن كل يوم تأخير .

المادة 78

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي:

- عدم احترام المقتضيات 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 بياناً 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 الآتية الذكر، على
الآن يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

- يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها بين 5000 و 2000 درهم عن عدم التقييد بأولوية الإعادة إلى الشغل المنصوص
عليها في الماد 71 ؛
- يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقييد بأحكام المواد 66، 67 و 69.

الباب السادس الوکیل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة و الصناعة

المادة 79

يعد عقد شغل، كل عقد يكون التمثيل التجاري أو الصناعي ملأاً له، أيًا كان الوصف الذي أعطي له، و المبرم بين الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط ، مهما كانت صفتة، 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 فعلياً مهنته وحدها بصفة مستمرة ؟
 - مرتبطة 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 بمواولة مهنة أخرى، أو ب مباشرة عمليات تجارية لحسابه الشخصي.

لا تسري أحكام هذه المادة على الأجراء الذين يكفلون عرضا، إضافة إلى شغفهم داخل المقاولة، بالقيام بمساعي لدى البناء، يتلقاون عنها فقط مبلغاً محدوداً، مع تحمل المقاولة مصاريف التنقل، ويزارعون 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 يتبعن 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 تتعدي 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 بإندا ينص على ذلك المنع، وإذا لم يتدخل الطرفان عن المنع بنص صريح في العقد، فإنه يتبعن عليهما عند الاقتضاء ، أن يدرجوا فيه بإندا يبيان 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:

- لا يترتب عن الإنفاس أي تعويض إذا تم خلال فترة الاختبار؛
- إذا تم الإنفاس بفعل المشغل، بعد انتهاء 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 أجراه، المبلغ المقدر نقداً لجميع الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفترض أن يحصل عليها خلال أجل الإخطار؛
 - ب) - في حالة الإنفاس التعسفي ، يستحق التعويض عن الضرر والتعويض عن الفصل ، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و 52 أعلاه؛

ثانياً - إذا تعلق الأمر بالإنفاس المسبق لعقد محدد المدة، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط:
أ- مبلغ الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفترض أن يحصل عليها حتى انتهاء العقد باعتباره أجراً، علاوة على الفوائد التي يحصل عليها الأجير على إثر إنفاس 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 طرف فيه، سواء كان غير محدد المدة أم محدد المدة، في الأحوال التالية :

- 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؛
- إذا انتهى العقد بسبب تعرض الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لمرض أو حادثة، نتج عنهم عجز كلي و دائم عن الشغل؛
- إذا انتهى أجل العقد المحدد المدة، ولم يجدد.

المادة 84

يتميز التعويض المنصوص عليه في المادة 83 أعلاه، عن التعويض المستحق بسبب الإنفاس التعسفي للعقد غير المحدد المدة، وعن التعويض المستحق في حالة الإنفاس المسبق للعقد المحدد المدة كما حددهما 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 مسبقاً.

إذا تم إنهاء العقد غير المحدد المدة، أو إنهاء العقد المحدد المدة قبل انتهاء 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، مقاولاً من الباطن لأن 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 مخالف حقوق أجراها .

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 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 تحدها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 89

إذا أسر المقاول من الباطن، ولم يكن مقيداً بالسجل التجاري ولا منخرطاً في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإن المقاول الأصلي يصبح مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات التالية في جميع الحالات، و في حدود المبالغ المترتبة بذاته 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 مملوكة له ، أو إذا أنجزها أجراء يشتغلون بمنازلهم :

- 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، مسؤولاً عن التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، إذا أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسسته، 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 يوماً الموالية لتاريخ استحقاق الأجر، التي لم تؤد عن الشهر الأخير أو الخمسة عشر يوماً الأخيرة ، إشعاراً يخطره بعدم أداء المقاول من الباطن أجور أجراه.

القسم الثالث المفاوضة الجماعية

المادة 92

"المفاوضة الجماعية" هي الحوار الذي يجري بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً 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 تمثيلاً 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

تجري المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة على المستويات التالية:

- مستوى المقاولة: بين المشغل وبين نقابات الأجراء الأكثر تمثيلاً بالمقاولة ؛
- مستوى القطاع: بين المشغل أو المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً بالقطاع ؛
- المستوى الوطني : بين المنظمات المهنية للمشغلين وبين المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني .

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

المادة 96

تجري المفاوضة الجماعية على مستوى المقاولة والقطاع مرة كل سنة.
يمكن التنصيص في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغایرة 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 لا يتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوما من تاريخ بدء المفاوضة .
توجه نسخة من الاتفاques 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 والتكنولوجية ، 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 ، و تعليمها ، ولاسيما بالنسبة للمقاولات التي تشغله 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 ، و يتكون من ممثلين عن الإدارة ، و ممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين ، و المنظمات النقابية للأجراء .
يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص يراعي في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات المجلس .

المادة 103

يحدد بنص تنظيمي ، الأعضاء المكونون للمجلس ، و عددهم ، و كيفية تعيينهم ، و طريقة تسيير المجلس⁵ .

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 تمثيلاً، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو اتحاداتها ، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغليين 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 يتتوفر على مؤهلات ، قصد تحديد الحد الأدنى لأجور باقي فئات الأجراء، حسب مؤهلاتهم المهنية .
- ب - كيفيات تطبيق المبدأ الذي يعتبر أن المساواة في قيمة الشغل تقتضي المساواة في الأجر ، وذلك فيما يخص الإجراءات المتتبعة 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 تنتهي 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 كلا أو بعضا ؛
- 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 ، بهدف إلى تحقيق ترقيتهم الاجتماعية و المهنية ، و إلى تحسين معارفهم العامة والمهنية، و ملاءمتها مع التطورات التكنولوجية ؛
- 7- التوعيضات ؛
- 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 و السلطة الحكومية المكلفة بالشغل عند تسلم الاتفاقية ، بتسلیم وصل عن الإيداع.

المادة 107

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

الباب الثاني
إبرام اتفاقية الشغل الجماعية
وأطرافها والانضمام إليها

المادة 108

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

- الأحكام الواردة في القانون الأساسي لذلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين ؛
- قرار خاص لذلك المنظمة النقابية للأجراء ، أو المنظمة المهنية للمشغلين ؛

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

تتولى المنظمة المعنية تحديد طرق إجراء هذه المداولات .

المادة 109

يمكن للمنظمة المهنية للمشغلين أو للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً ، 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 مؤسسيها.
يلغى الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل ، إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية ، وإلى
السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، وإلى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية النافذة بدائرتها الاتفاقية المذكورة .
يعد الانضمام إلى اتفاقية الشغل الجماعية نافذا ابتداء من اليوم الموالي لتاريخه 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 المقاولة 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 وقعتها أو انضمت إليها، والأشخاص المنتسبون إلى تلك المنظمات النقابية ، أو
الذين يصبحون أعضاء فيها؛
- المشغل أو المشغلون الذين وقعوا بها بصفتهم الشخصية ؛
- المنظمات المهنية للمشغلين التي وقعتها 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 مقاولة أو مؤسسة يشملها مجال تطبيقها، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء في عقود شغفهم.

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 وإنهايتها

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 لإنهايتها 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 و المنظمات 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 حدته أول منظمة نقابية للأجراء أو أول منظمة مهنية للمشغلين تخلت عن الاتفاقية.

المادة 118

يتربى على إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية من طرف منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو منظمة مهنية للمشغلين ، إنهايتها بقوة القانون بالنسبة لجميع الأعضاء المنتسبين 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 ثلاثة 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.

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 .
تحمل 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 تقييم 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 القابية للأجراء أو المنظمات المهنية المشغلين ،أو الاتحادات، المرتبطين بالاتفاقية، لحملهم على تعويضهم عما لحق بهم من ضرر ،بسبب ما أخلوا به من التزامات نحوهم .

المادة 125

يمكن للأشخاص، والمنظمات النقابية للأجراء، والمنظمات المهنية للمشغلين، وللاتحادات، المرتبطين باتفاقية شغل جماعية، أن يرفعوا كل الدعوى التي تنشأ عن تلك الاتفاقية، لفائدة كل عضو من أعضائها، دون حاجة إلى الإدلة بتفويض خاص من المعني بالأمر، شرط أن يكون هذا الأخير قد أشعر بالدعوى ولم يعرض عليها. ويحق للمعنى 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 لبقي المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين المرتبط أعضاؤها 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 ، و ذلك 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 الصالحيات 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 . 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، الصاق إعلان بشأنها في الأماكن التي يباشر فيها 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 للمقاولة ، كما نصت على ذلك المادة 19 ، فإن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة بين أجراء المقاولة و المشغل الجديد.

المادة 132

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية:
- عدم الصاق الإعلان المنصوص عليه في المادة 130 ، أو الصاقه 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 تميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاوها

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 تعليم 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 تمثيلا ، ومجلس المفاوضة الجماعية، تعليم مقتضياتها إلى مجموع المقاولات و المؤسسات 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 الممدة، بانتهاء اتفاقية الشغل الأصلية.

الكتاب الثاني
شروط الشغل وأجر الأجير
القسم الأول
أحكام عامة
باب الأول
فتح المقاولات

المادة 135

يجب على كل شخص، طبعياً كان أو اعتبارياً ، يخضع لمقتضيات هذا القانون، يريد فتح مقاولة أو مؤسسة أو ورش ، يشغل فيه أجراء ، أن يقدم تصريحاً بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل ، وفق الشروط والشكليات المحددة بنص تنظيمي⁶ .

المادة 136

يجب على المشغل أن يقدم أيضاً، تصريحاً مماثلاً للتصريح الوارد ذكره في المادة 135 أعلاه ، في الأحوال التالية :

- 1 إذا اعترضت المقاولة تشغيل أجراء جدد ؛
- 2 إذا غيرت المقاولة نوع نشاطها وهي تشغيل أجراء ؛
- 3 إذا انتقلت المقاولة إلى مكان آخر وهي تشغيل أجراء ؛
- 4 إذا قررت المقاولة تشغيل أجراء معوقين ؛
- 5 إذا كانت المقاولة تشغيل أجراء بمعاملها ، ثم عهدت بأشغالها كلاً أو بعضاً إلى أجراء يشتغلون بمنازلهم ، أو إلى مقاول من الباطن ؛
- 6 إذا كانت المقاولة تشغيل أجراء عن طريق مقاولة 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 اعتبارياً ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنين المواليتين لفتح المقاولة أو المؤسسة، نظاماً داخلياً، بعد إطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة 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 و المنظمات المهنية للمشغلين ، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص :

- 1 أحكاماً عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغييرات؛
- 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

⁶ انظر المرسوم رقم 2-04-423 الصفحة : 160

نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات التي تشغّل أقل من عشرة أجراء.

المادة 140

يجب على المشغل أن يحيط الأجراء علما بالنظام الداخلي، وأن يقوم بإلصاقه في المكان الذي اعتاد الأجراء دخوله ، و في المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم .
تسلم نسخة من النظام الداخلي للأجير بطلب منه .
يجب احترام مقتضيات هذا النظام من طرف المشغل و الأجراء على حد سواء .

المادة 141

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، وال ساعات التي يستقبل فيها كل أجير على حدة، بطلب منه، إما بمفرده أو رفقه 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 إلصاقه أو إلصاقه على نحو لا يطابق ما فررته المادة 140 ؛
- عدم تحديد المشغل يوما لاستقبال كل أجير من أجراه، 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 نقل سنه عن ثمانية عشرة سنة ، و جميع الأجراء المعاقين ، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية ، قصد التتحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم ، لا يفوق طاقتهم ، أو لا يتناسب مع إعاقتهم.

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإغفاء الأحداث و الأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذ 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 لأنتها بنص تنظيمي⁷ ، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقا العون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة ، و ذلك بعد استشارةولي 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 استغلالٍ، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويزيل طابعها المرجح.

المادة 147

يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة سنة 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 العجان ، أو عرض حيوانات ، أو مدير سيرك أو ملهمي متقل ، أن يشغل في عروضه أحداثا دون السادسة عشرة .

المادة 148

يجب على كل من يتعاطى مهنة من المهن المبينة في المادة 147 أعلاه، أن يتتوفر على نسخ من عقود ولادة الأحداث الذين يتولى توجيههم، أو بطاقات تعريفهم الوطنية، وأن يدلّي بها ليبثت 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 مأمورى القوة العمومية، التدخل لمنع إقامة العرض، وتحاط النياية العامة علما بذلك.

المادة 150

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- عدم التوفّر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145 ؛
- عدم التقييد بمقتضيات المادة 146 ؛

- عدم التوفّر على الوثائق المنصوص عليها في المادة 148 لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدانتهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجزاء الأحداث الذين يتولون توجيههم.

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة 147. تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجزاء الأحداث الذين لم تردع 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 الأجيرة ، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا ، ما لم تكن هناك مقتضيات أفاد في عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية ، أو النظام الداخلي .

المادة 153

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

المادة 154

حق للمرأة الأجيرة، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع.

إذا ثبتت 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 تتعذر فترة التوفيق ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع، وأربعة عشر أسبوعاً بعد تاريخ الوضع.

إذا وضعت الأجيرة حملها قبل تاريخه المتوقع ، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعاً التي تستغرقها مدة التوفيق المستحقة لها.

المادة 155

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

المادة 156

يحق للأم الأجيرة، لا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعاً عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شرطية 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 للأم الأجيرة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها . تستأنف الأم الأجيرة شغلها بعد انتهاء فترة التوفيق المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

المادة 157

يمكن للأم الأجيرة ، 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 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 للأجيرة الحامل، إذا ثبتت حملها بشهادة طبية ، أن تترك شغلها دون إخطار، ولا يلزمها تأدبة تعويض عن عدم الإخطار، ولا عن إنهاء العقد.

المادة 159

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

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

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

المادة 160

إذا بلغت الأجرة قرار فصلها قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية، أمكن لها، في أجل خمسة عشر يوما من إبلاغها قرار الفصل، إثبات الحمل بواسطة شهادة طبية، توجهها إلى المشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. ويصبح الفصل نتيجة لذلك باطلا، 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 يوميا ، على مدى اثنى عشر شهرا، من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة ، يؤدى عنها الأجر باعتبارها وقتا من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحا ، ونصف ساعة ظهرا ، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقاولة .

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 مقاولة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتمل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيرة ، تتجاوز سننها السادسة عشرة.

يمكن استعمال غرف الرضاعة روضا لأطفال الأجيرات العاملات بالمقاولة.

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد شروط قبول الرضيع وغرف إرضاع المواليد ، وشروط حراسة الأمكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية.⁸

المادة 163

يمكن إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات مجاورة 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 أجيرة حامل ، أثبتت حملها بشهادة طبية ، أو نساء ، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوع المواتية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛

-تشغيل الأجيرة ، وهي نساء ، في فترة السبعة أسابيع المواتية للوضع؛

-رفض توقيف عقد شغل الأجيرة ، خلافا لأحكام المادة 154؛

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

-رفض تمتع الأم الأجيرة ، 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 الرضيع، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الباب الثالث

أحكام خاصة بتشغيل المعاقين وحمايتهم

المادة 166

⁸ انظر القرار رقم 339-05 الصفحة : 219

يحتفظ كل أجير أصبح معاقاً ، لسبب من الأسباب ، بمنصب شغله ويُسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدة الإعاقة أو لطبيعة الشغل ، وذلك بعدأخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة وحفظ الصحة .

المادة 167

يمنع تشغيل الأجراء المعاين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقتهم.

المادة 168

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

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

المادة 169

يجب على المشغل أن يجهز أماكن الشغل بالЛОجيات الازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاين بشغفهم ، 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 المعاين وغيرهم من الأجراء بمثابة تدابير تميزية 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 ليلاً، مع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا⁹.

يحدد نص تنظيمي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلاً .

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

يعتبر شغلاً ليلاً في النشاطات غير الفلاحية ، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلاً والسادسة صباحاً .

يعتبر شغلاً ليلاً في النشاطات الفلاحية ، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلاً والخامسة صباحاً.

المادة 173

لا تسرى أحكام الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 172 على المؤسسات التي تحمي الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلاً أو موسمياً، أو أن يكون الشغل فيها منصباً على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، وتعذر عليها إما بسبب نشاطها، أو بسبب طبيعة شغفها الاستفاده من الإستثناء الوارد في الفقرة السابقة، أمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل منحها رخصة استثنائية خاصة، تتيح لها الاستفاده من المقضيات المشار إليها في تلك الفقرة.

المادة 174

يجب أن تناح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متواصلة، تشمل لزوماً 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 قاهرة 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 اثنين 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 ابقاء حوادث وشيكة الوقع، 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 والمعين إتاحتها للنساء ، والأحداث، فيما بين كل يومين متاليين 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 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، و الأجراء 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 إعاقتهم 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 طبقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يدخل بالأداب العامة.
تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي¹⁰ .

المادة 182

يجب أن يتتوفر 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 الأجيرات بها.
يجب أن تكون هذه المقاعد متميزة عن تلك التي توضع رهن إشارة البناء.

المادة 183

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

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين السابقتين، على الألا 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 الأجيرات 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 المقاولة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في المواد 189، 190 و 192.

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 تمثيل¹¹.

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 تمثيل¹².

¹⁰ انظر المرسوم رقم 2-04-682 الصفحة : 167

¹¹ انظر القرار رقم 340-05 الصفحة : 222

¹² انظر المرسوم رقم 2-04-569 الصفحة : 170

المادة 185

يمكن للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاؤلة عند وجودهم ، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاولة شريطة أن تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم.

لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض من الأجر الشهري ويمكن للمشغل، بعد استشارة مندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاؤلة عند وجودهم ، أن يقلص من مدة الشغل العادية لفترة متصلة أو متفرقة 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 التقليص من مدة الشغل العادية تزيد مدته عن الفترة المحددة في الفقرة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين المشغل ومندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاؤلة عند وجودهم 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 طبقاً للمسطورة المحددة في المادة 67 أعلاه.

المادة 186

إذا كان المشغل الذي يعتزم التقليص من مدة الشغل العادية يشغل اعتيادياً عشرة أيام أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبى الأجراء و الممثلين النقابيين بالمقاؤلة عند وجودهم ، 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 أيضاً استشارة مندوبى الأجراء و الممثلين النقابيين بالمقاؤلة عند وجودهم في كل إجراء من شأنه أن يحول دون التقليص من مدة الشغل العادية، أو يخفف من آثارها السلبية.

تحل لجنة المقاولة محل مندوبى الأجراء و الممثلين النقابيين في المقاولات التي يزيد فيها عدد الأجراء عن خمسين أجيراً.

المادة 187

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

يراد " بالشغل بالتناوب " ، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث يتسعى 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 جميماً فترة راحتهم في وقت واحد خلال نفس اليوم.

المادة 188

يمنع، في حالة تنظيم الشغل بين فرق متابعة، أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثمان ساعات في اليوم . وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة ، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعذر الساعية.

المادة 189

يمكن، في حالة توقف الشغل جماعياً في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة مندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاؤلة عند وجودهم .

يمتنع 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 أجزاء في مؤسسة ما، شغلاً متقطعاً أصلاً، 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 الأجزاء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة ، على ألا تتجاوز الفترة الممدة اثنين عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى.

المادة 191

تحصر الإستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجزاء الذين يفوق سنهم ثمانى 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 أجزاء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبى الحضور، وسعة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان.

المادة 192

إذا طلب الأمر القيام في مقاولة ما، باشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فوراً، من أجل انتقاء أخطار وشيكـة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقاولة، أو تجهيزاتها، أو بنياتها، 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 تقتضى 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 البناءات المعدة للسكن، والمراقبون، والحراس، والمشتغلون في المقاولة بإطفاء الحرائق، أو بتوزيع البنزين ، والمشتغلون بالERVICE الطبية للمقاولة.

المادة 194

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كيفيات 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 تمثيلا¹³.

المادة 195

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

الفرع الثاني: الساعات الإضافية

المادة 196

يمكن، إذا تhtم على المقاولات أن تواجه أشغالاً تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجراها خارج مدة الشغل العادية، وفق الشروط التي ستحدد بنص تنظيمي¹⁴ ، شرط أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم، تعويضاً عن الساعات الإضافية.

المادة 197

تحسب الساعات الإضافية التي ينجز الشغل فيها تطبيقاً للمادة 196 أعلاه ، بعد مدة الشغل الأسبوعية العادية ، مع مراعاة الساعات المنجزة وفقاً 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، دفعه واحدة مع الأجر المستحق .

المادة 199

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، بالنسبة للمقاولات التي تقسم فيها 2288 ساعة شغل تقسيماً غير متساوٍ خلال السنة، ساعات الشغل التي تتجاوز يومياً عشر ساعات ، وتحسب ابتداء منها. تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية ، ساعات الشغل التي تتجاوز سنوياً ابتداء من الساعة 2289 ، وتحسب ابتداء منها.

المادة 200

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، كل ساعة شغل تتجاوز خلال الأسبوع، خارج أوقات الشغل، بالنسبة للأجير الذي لم يشتغل الأسبوع بكماله ، 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 أحق بالشغل خلال الأسبوع.

المادة 201

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

ترفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة لفترتين إلى 50% وإلى 100% ، إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحة 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 المسترددة 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:

¹⁴ انظر المرسوم رقم 2-04-570 الصفحة : 176

-تجاوز مدة الشغل المنصوص عليها في المادة 184؛

-عدم التقييد بأحكام المادة 187؛

-تجاوز مدة الشغل المقررة لكل فرقة ، الحد المنصوص عليه في المادة 188 ؛

- عدم التقييد 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 ثلاثة 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 أن يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 204

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

الباب الثاني : الراحة الأسبوعية

المادة 205

يجب تمنع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أدناها 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 المشغليين 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 أيضاً أحكام الفقرة السابقة على المؤسسات، التي قد يؤدي أي توقف في نشاطها إلى خسائر ، نظر 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 الإستثناء المنصوص عليه في المادة 207 أعلاه ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغليين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن ترخص للمؤسسات التي تقدم 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 وتبعاً لما تمليه المصلحة الاقتصادية والتنافسية للمؤسسة ، إذا كان الإستثناء المذكور في المادة 208 أعلاه، سيؤدي إلى تشغيل عدد كافٍ 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 هي 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 بشغلهم¹⁵.

المادة 212

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إجاز 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 السابقة¹⁶.

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 تتجز بالضرورة في يوم الراحة الجماعية للأجراء، والتي تعتبر ضرورية لتنفيذ 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 تنظيمي¹⁷.

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. تتحول الراحة التعويضية وفق الكيفيات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.¹⁸

المادة 216

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

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

¹⁵ انظر المرسوم رقم 2-04-513 الصفحة : 179

¹⁶ انظر المرسوم رقم 2-04-513 الصفحة : 179

¹⁷ انظر المرسوم رقم 2-04-513 الصفحة : 179

¹⁸ انظر القرار رقم 342-05 الصفحة : 227

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

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

الباب الثالث : الراحة المؤدى عنها وفي أيام العطل

المادة 217

يمنع على المشغلين ، تشغيل الأجراء ، أيام الأعياد المؤدى عنها ، والمحددة لاحتها بنص تنظيمي ، وأيام العطل¹⁹.

المادة 218

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

المادة 219

يتناقض الأجير الذي يحتسب أجره بالساعة أو باليوم، تعويضاً عن يوم العيد المؤدى عنه يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله، باستثناء التعويضات التي تؤدى 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 أيام السابقة للشهر خلال يوم 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 السنة 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 موصلة الشغل أمر ضرورياً، نظراً لطبيعة شغله، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية. يمكن تطبيق نفس المقتضيات في المؤسسات، التي تتبع 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، تعويضاً إضافياً ، زيادة على الأجر المستحق لهم عن الشغل الذي قاموا به ، ويكون مقدار ذلك التعويض، مساوياً لمقدار هذا الأجر.

يستفيد الأجراء الذين تؤدى لهم أجورهم كلها أو بعضها على أساس الحلوان، من يوم راحة تعويضية يؤدى عنه الأجر ، حتى ولو ضمن لهم المشغل أجراً 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 طبقاً للشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224.

المادة 226

إذا شغل المشغل، أجراءه كلهم أو بعضهم خلافاً للمادة 217 ، وجب عليه أن يؤدى لهم، إضافة إلى الأجر المستحق لهم عن ذلك اليوم، تعويضاً نسبته 100 % من هذا الأجر.

المادة 227

يمكن، بعد استشارة مندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم ، استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب يوم العطلة،شرط أن تستدرك خلال الثلاثين يوماً الموالية لتاريخ تلك العطلة، وألا يباشر الاستدراك في اليوم الذي يجب أن يستفيد 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 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

يؤدى الأجر عن الساعات المستدركة 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 حدّت وفقاً 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 و في أيام العطل ؛
- عدم أداء الأجر عن أيام العطل التي تقرر الأداء عنها باعتبارها أوقات شغل فعلي طبقاً 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 يتغطّل فيه الشغل و يؤدى 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 تختلف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 227؛
- عدم إبلاغ العون المكلف بتفتيش الشغل بالتواريخ التي تقرر فيها مباشرة الاستدراك، أو إعلام العون المكاف 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

المادة 233

إذا أبرم عقد شغل لمدة محددة ، وجب أن يكون الأجير قد استفاد من عطلته السنوية المؤدى عنها بكمالها ، 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 تتحسب 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 مرتبط بمشغله بعد 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 ، 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 موقوفا ، 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 التغييرات المرخص بها ما لم تتعذر مدتها عشرة أيام في السنة ، أو بسبب إغلاق المؤسسة مؤقتا بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري ، أو قوة قاهرة.

المادة 240

يمكن تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مدها ، على مدى سنتين متتاليتين، إذا تم ذلك باتفاق بين الأجير والمشغل. وتنتم الإشارة إلى ذلك في سجل العطلة 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 سنويا، إلى أقل من اثنى عشر يوم شغل ، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية.

المادة 241

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

المادة 242

يكون باطلا، 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 تمثيلا، الفترات التي لا يمكن للأجراء الذين يشتغلون في الاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها ، الاستفادة خلالها من العطلة السنوية المؤدى عنها²⁰.

المادة 245

يتولى المشغل، تحديد تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة مندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم. ويتم تحديد تواريخ مغادرة الأجراء لشغلهم قصد قضاء عطلهم السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة المعنيين بالأمر، مع مراعاة الحالة العائلية للأجراء، ومدة الأقدمية في مقابلة.

غير أنه يمكن، عند حصول اتفاق مع المعنيين بالأمر، إما تقديم تواريخ مغادرتهم، قصد قضاء عطلهم 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 لشغلها، 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 بتفيش 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

²⁰ انظر القرار رقم 343-05 الصفحة : 230

للأجير، ويثبت جدول المغادرة في مكان اعتماد الأجراء ارتياهه في أماكن الشغل وخاصة في المكاتب ، والمستودعات، والأوراش .

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

يتم تسجيل جدول المغادرة في الملصق و في 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 اقترنـت العطلة السنوية المؤدى عنها ، بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة، إشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك.

يجب في هذه الحالة ، أن يتراوح جميع الأجراء ، تعويضا عن العطلة السنوية المؤدى عنها يعادل مدة الإغلاق ، أيا كانت المدة التي قضوها في الشغل حتى تاريخ الإغلاق.

المادة 248

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

تحدد كيفيات تنظيم ذلك التناوب باتفاق المشغلين المعنيين ، ثم يعرض برنامج التناوب على عامل العمالة أو الإقليم ، بعدأخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وإذا لم يحصل الاتفاق ، أو إذا لم يوافق عليه العامل، تولى هذا الأخير تحديد فترة العطلة 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 وتواجده، سواء كانت مادية أو عينية .

المادة 251

إذا أمضى الأجير ما لا يقل عن ستة أشهر متتابعة في خدمة مقاولة 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 بدأ الأجير ، شهرًا كاملاً 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، يوماً 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 المقاولة فترة تساوي على الأقل شهر من الشغل.

المادة 253

إذا ثبت أن الأجراء الذين يشتغلون بالتناوب في عدة مقاولات، وبصفة متقطعة ، بحكم طبيعة شغالهم ، قد اشتغلوا بصفة غير متصلة لدى نفس المشغل أو نفس المقاولة ، مدة لا تقل عن ستة وعشرين يوما من أيام الشغل الفعلى ، فإنه يجب على المشغل أو المقاولة ، 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 الفعلى.

يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثمانى عشرة سنة ، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها ، يساوى أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلى، 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 المقاولة.

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 يتلقاها لو أنهى العقد يوم وفاته.

المادة 258

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تحديد الكيفيات الخاصة بحساب التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، والذى كان من حقه أن يتلقاها لو أنهى العقد في هذا الفرع²¹.

الفرع الخامس: أداء التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها
وضمان استيفائه بامتياز

المادة 259

يؤدي التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها ، في أجل أقصاه اليوم الذي يسبق بداية عطلة الأجير المعنى بالأمر.

المادة 260

²¹ انظر القرار رقم 344-05 الصفحة : 233

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

المادة 261

يستفيد الأجير ، خلافاً 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 أجراه بدأء شغل، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها ، بمقابل أو بدون مقابل، ولو كان الشغل خارج المقاولة.
يمنع على كل مشغل ، أن يعهد إلى أجير من أجراء مقاولة 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 أشغالاً 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 ، تعويضاً عن عطلته السنوية المؤدى عنها، يحتسب له على أساس متوسط الأجر ، الذي تقاضاه خلال الإثنى عشر شهراً، التي سبقت العطلة. وتخصم منه، عند الإقتضاء، المبالغ المسترددة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها المعنى بالأمر بسبب شغله.
لا يمكن أن يترتب عن أداء هذا التعويض، تخفيض في مبلغ العمولات المستحقة للمعنى 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 ياتئم جرحه.

لا تحتسب المبالغ التي تؤدى 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 يستغل بها وقت إصابته، وجب أن يؤدى له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها ، في نفس الوقت الذي تؤدى له فيه آخر دفعه 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 و الفقرة 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 الألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس: الإجازات الخاصة ببعض المناسبات ورخص

التغيب الممنوعة 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 طفلًا 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. يؤدى 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 المدلل 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 متتالية خلال فترة ثلاثة مائة وخمسة وستين يوما، أو إذا فقد الأجير قدرته على الاستمرار في مزاولة شغله.

المادة 273

لا يؤدى 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 التغيبات

المادة 274

يستفيد الأجير من رخص تغيب، بسبب أحداث عائلية ، وتحدد مدها كما يلى:

- الزواج :

- زواج الأجير: أربعة أيام؛

- زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربائه : يومان ؛

- 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 زوجه، أو أحد أصول زوجه : يومان.

- تغيبات أخرى:

- الختان : يومان ؛

- عملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفوليه من الأبناء : يومان.

المادة 275

يستفيد الأجير من رخص التغيب لاجتياز امتحان أو لقضاء تدريب رياضي وطني، أو للمشاركة في مبارزة رسمية دولية، أو وطنية.



المادة 276

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

- غير أن الأجر يؤدي عن التغبيات 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، رخصا للتغيب من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجالس ، و اللجان التابعة لها والذين هم أعضاء فيها .

لا يؤدي الأجر عن التغبيات المنصوص عليها في الفقرة أعلاه ، ما لم يتم الانفاق على خلاف ذلك. يمكن استدراك ساعات الشغل الضائعة ، بسبب التغبيات 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 مجرية

المادة 278

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي:

- رفض إعطاء الإجازة المستحقة عند الولادة، أو تحويل إجازة على نحو يخالف أحكام المادة 269؛
- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 270 ، أو أداؤه 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 أجر يقل عما نصت عليه هذه المادة.

تتكرر عقوبات الغرامة ، بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر ، على الألا 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 ، وتبعاً 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 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 الازمة لحفظ على صحة الأجراء ، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق

، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، و التخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب ، و آبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومخزناتهم، ومرافقهم.

يجب على المشغل ، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادلة ، 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 ، مجهزة بوسائل للوقاية، ذات فعالية معترف بها، وأن توفر لها أضمن شروط الأمان الممكنة، تفاديا لما قد يتربت عن استعمالها من خطر على الأجراء.

المادة 283

يمثل شراء أو استئجار الآلات ، أو أجزاء الآلات، التي تشكل خطرا على الأجراء ، و التي تتتوفر 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 يستغلون 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 بسياجات، وأن تكون المركبات محاطة بعوازل، أو محمية بحواجز واقية كما يجب أن تكون السالم متينة، ومجهة بدرابيز صلبة وقوية ، وأن تكون سقالات البناء محاطة بحواجز صلبة يبلغ ارتفاعها تسعين سنتيمترا على الأقل.

المادة 286

يجب أن تكون القطع المتحركة من الآلات، كسواعد المحرك ودواليه، والعجلات، وأذرع التوصيل، والمسننات، ومخاريط أو أسطoirs 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

يمثل 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 تنافى 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 يطعن الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتراس 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، وينعى عليه أن يعطى 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 يديه 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 التشغيل.

المادة 292

تنولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد التدابير التطبيقية العامة، فيما يتعلق بالمبادئ المنصوص عليها في المواد من 281 إلى 291 أعلاه، و التدابير 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 الخطيرة ، 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، والمنشآت الكيماوية ظروفا صحية وأمنية للأجراء تكتسي طابعا خصوصيا، وتتلاءم والمقتضيات المحددة بنصوص تنظيمية.

المادة 295

تحدد بمقتضى نص تنظيمي القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلهم، والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستخرجون 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 التقييد بأحكام المادة 287.

المادة 297

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقييد بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد 283 و 289 و 290 و 291.

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 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 السنين المواليتين لصدور حكم نهائي.

المادة 300

يمكن للمحكمة، في حالة خرق المقتضيات التشريعية ، أو التنظيمية، المتعلقة بمراعاة شروط السلامة وحفظ الصحة، أن تصدر حكمها بالإدانة، مقررنا 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، و يستوجب 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 حكمها بالإغلاق النهائي للمؤسسة وفقا للفصلين 90 و 324 من القانون الجنائي.

المادة 301

يجب على المشغل أن يستمر، طيلة مدة الإغلاق المؤقت، في أداء ما يستحقه أجراوه من أجور، و تعويضات، و فوائد مادية أو عينية كانوا يتلقاونها قبل تاريخ الإغلاق .

إذا أصبح الإغلاق نهائيا وأدى إلى فصل الأجزاء من شغفهم ، 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 تنظيمي²².

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 أجيرا ؛
- 2- المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها ، والمشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجزاء 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 أجيرا 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 مقاولة 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 للأجزاء، مع التمييز بين المقاولات التي لا يخشى فيها على صحة الأجزاء، 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، وتدبيرها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبية الأجزاء والممثلين النقابيين بالمقاولة 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

تحمل المقاولة أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومرافقتها، وتتكلف 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 حاصلا ، إضافة إلى ما ذكر في المادة 310 أعلاه، على الترخيص المنصوص عليه في المقتضيات الخاصة بتشغيل الأجانب .

المادة 312

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

المادة 313

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

المادة 314

يجب على طبيب الشغل، في جميع الظروف، أن يؤدي مهنته 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 المقاولة²³.

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 تتجز فيها أشغال خطرة، تقنيات وأساليب الإسعاف الأولى المستعجل .



لا يمكن اعتبار الأجراء الذين تم تكوينهم لتقديم الإسعافات الأولية قائمين مقام الممرضين 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 التأكيد من ملائمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وإلى تجنبهم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، ولاسيما بمراقبة شروط النظافة في مكان الشغل، ومخاطر العدوى، والحالات الصحية للأجراء.

المادة 319

يمكن لطبيب الشغل بصفة استثنائية، تقديم علاجات للأحوال 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 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. يجب على رئيس المقاولة ، أخذ تلك المقترنات 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، لا سيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية:

- مراقبة شروط النظافة العامة في المقاولة ؛
- وقاية الأجراء من الحوادث، وجميع الأضرار التي تهدد صحتهم؛
- مراقبة مدى ملائمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير ؛
- تحسين ظروف الشغل، وخاصة فيما يتعلق بالبنيات والتجهيزات المستحدثة، وملائمة تقنيات الشغل للتكوين الجسمي 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 المقاولة 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 تحديدها 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 تحت 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 يفيده 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 الآجال قبل انقضاء فترة الاختبار ؛

2- كل أجير ، مرة على الأقل كل اثنى عشر شهرا ، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها ، وكل ستة أشهر ، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثمانى 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 كيفية تطبيق مقتضيات هذه المادة .

المادة 328

يمكن لطبيب الشغل عند الضرورة ، أن يطلب بأن تجرى للأجير ، على نفقة المشغل ، فحوص تكميلية عند بداية تشغيله .

تخضع لنفس الإجراء ، الفحوص التكميلية التي يطلب بها طبيب الشغل خلال زياراته التفقدية ، حينما تدعو الضرورة إلى إجرائها ، بهدف البحث عن الأمراض المهنية أو المعدية .

المادة 329

يؤدى الأجر عن الوقت الذي استلزمته الفحوص الطبية المجرأة 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 المقاولة، 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، ويكون من ممثلين عن الإدارة وعن المنظمات المهنية للمشغليين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يمكن لرئيس المجلس ، أن يدعو للمشاركة في أشغاله ، كل شخص يراعي في اختياره ما يتتوفر عليه من كفاءات في مجال اختصاص المجلس.

المادة 334

يحدد أعضاء المجلس ، وطريقة تعينهم ، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي²⁴.

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 مقاولة 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 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 خلافاً لمقتضيات المادة 306 ؛

- عدم إرسال التقرير المشار إليه في المادة 307 إلى العون المكلف بتقفيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتقفيش الشغل، وإلى مندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم ؛

- عدم وجود المساعدين الاجتماعيين والممرضين المشار إليهم في المادة 315، أو عدم الاستعانة بهم بوقت كامل، أو كونهم أقل عدداً مما يحدده النص التنظيمي ؛

- عدم التقيد بمقتضيات المواد 327 و 328 و 331.

²⁴ انظر المرسوم رقم 2-04-512 الصفحة : 188

الباب الخامس : لجان السلامة و حفظ الصحة

المادة 336

يجب إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتبعها ، والتي يشتمل فيها خمسون أجيرا على الأقل.

المادة 337

تتكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من :

- المشغل أو من ينوب عنه، رئيسا ؛
- رئيس مصلحة السلامة، عند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعمل بالمقاولة، يعينه المشغل ؛
- طبيب الشغل بالمقاولة ؛
- مندوبي اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين ؛
- مثل أو ممثلي نقابيين اثنين بالمقاولة عند وجودهما .

يمكن للجنة، أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقاولة يتتوفر على الكفاءة و الخبرة في مجال الصحة و السلامة المهنية، خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالمقاولة.

المادة 338

يعهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:

- استقصاء المخاطر المهنية التي تهدد أجراء المقاولة؛
- 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 البيئة داخل المقاولة ومحيتها ؛
- الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه ، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل ؛
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقاولة؛
- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطيبة للشغل؛
- تنمية الإحساس بضرورة اتقان المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل المقاولة.

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 المقاولة، في مكان ملائم، وخلال أوقات الشغل، كلما كان ذلك ممكنا. يؤدى الأجر عن الوقت المقضى 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.²⁵

المادة 341

يجب على المشغل ، أن يبعث إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، نظير 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 الأعون المكلفين بتفتيش الشغل، والطبيب المكلف بتفتيش الشغل ، ما يلي:

- محاضر الاجتماعات التي تعقدتها لجنة السلامة وحفظ الصحة في حالة وقوع حوادث خطيرة ؛
- التقرير السنوي حول تطور المخاطر المهنية داخل المقابله ؛
- 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 و أداؤه
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 يؤديانه.

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 يتناقض أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدي، أو المردودية ، وجب له عن ذلك الوقت الضائع ، أجر يؤدي له على أساس معدل أجره خلال السنة والعشرين يوما السابقة ، على الأقل ذلك عن الحد الأدنى القانوني للأجر.

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

إذا تعذر على المشغل ، في النشاطات الفلاحية، توفير الشغل بسبب حالات جوية غير مألفة، فإن الأجير الذي يكون رهن إشارة المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجرة نصف يوم إذا ظل عاطلا اليوم بكمله .
ويتقاضى ثلثي الأجرة اليومية إذا ظل عاطلا خلال نصف يوم فقط.

المادة 348

إذا استدركت ساعات الشغل الضائعة غير المؤدي عنها ، في حالة التوقف الجماعي لأجزاء المقاولة عن الشغل لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، وجب أداء الأجر عنها بالقيمة العادلة، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

المادة 349

تسرى أيضاً أحكام المادة السابقة، على النشاطات غير الفلاحية، بالنسبة للساعات الزائدة عن الثمني ساعات الأولى، إذا أسفر توزيع ساعات الشغل على أيام الأسبوع ، عن رفع مدة الشغل اليومية إلى أزيد من ثمني 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 المؤدي له ، بعد قضائه سنتين في الشغل ؛
- ❖ 10% من الأجر المؤدي له ، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل؛
- ❖ 15% من الأجر المؤدي له ، بعد قضائه اثنين عشرة سنة في الشغل؛
- ❖ 20% من الأجر المؤدي له ، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل.
- ❖ 25% من الأجر المؤدي له ، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

المادة 351

يراد بالشغل المشار إليه في المادة 350 أعلاه، فترات الخدمة التي أدتها الأجير متصلة، أو غير متصلة في نفس المقاولة 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 المعتمد بها ، لتخويل علاوة الأقدمية:

- فترات توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 32 أعلاه ،
- العطلة السنوية المؤدي عنها؟

- الانقطاع المؤقت عن الشغل بسبب توقف المقاولة كلياً أو جزئياً بفعل قوة قاهرة، حالة 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- 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 مؤدية 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 ؛
 - 6- إنجاز أشغال مرضية أو خطيرة؛
 - شغل أجزاء الأجير مؤقتا في منصب من المناصب التي تتطلب شغلاً 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

تؤدي 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، تبعاً لقيمة المحددة له في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ويدخل في حسابه الحلوان، ومكملات الأجر مادية كانت أو عينية..
لاتحتسب 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 لمسيرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاولة.
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 يتلقاً 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 الأجر، 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 تطبق أحكام المواد 352 إلى 355.
- عدم الأداء عن ساعات الشغل المنصوص عليها في المواد 347 و 348 و 349، أو أدائها بما لا يتطابق أحكام المواد الآنفة الذكر؛

- عدم أداء أجر، أو أداء أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر ، خلافاً 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 إلا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

علاوة على ذلك، فإنه عند النزاع ، إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي ، تبعاً لطلب الأجير المعنى بالأمر ، بما يعادل الحد الأدنى القانوني للأجر من المبالغ التي احتجزت له كلاً أو بعضًا 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 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 يؤدي للمستخدمين أجراً لهم مرة في الشهر على الأقل.

يجب أداء العمولات المستحقة لل وكلاء المتجولين، والممثلين، والوسطاء في التجارة والصناعة، مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل.

المادة 364

يمكن ، إذا تعلق الأمر بالشغل على أساس القطعة، أو الشغل المؤدي، أو المردودية لإنجاز أي شغل يتطلب أزيد من خمسة عشر يوماً، تحديد تواريخ أداء الأجر، عن تراضي بين الطرفين، شرط أن يتناقض الأجر وジョب أقساطاً مسبقة كل خمسة عشر يوماً ، بحيث يستوفي أجراً كاملاً خلال الخمسة عشر يوماً الموالية لتسليم الشغل الذي قام بإنجازه.

المادة 365

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

المادة 366

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

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 مقاولة خلال الأسبوع، بكيفية معلومة مسبقاً .

لا تسري أحكام الفقرة السابقة على الأجراء الذين يتناقضون أجراً لهم على أساس القطعة أو الشغل المؤدي ، أو المردودية ، أو العمولة ، ولا على الذين يتناقضون أجراً ثابتاً مرة في الأسبوع، أو الأسبوعين، أو الشهر، ولا على الذين يؤدون شغلاً يتعدد 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 ثابتاً بشكل ظاهر، وأن يحافظ عليه كي يظل سهل القراءة.

يكون الأعوان المكلفين 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 متعدراً بسبب قوة قاهرة .

غير أنه يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، أن يسمحوا بتجاوز أحكام هذه المادة ، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية، والمعامل التي تشترك 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 تؤدى 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 يضمها وジョبا البيانات التي تحدها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل²⁶.

لا يعتبر تنازلا 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 وصودق 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 ، دفتر يسمى "دفتر الأداء" تحدد نموذجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل²⁷

المادة 372

يمكن بطلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء ، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانيوغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، يراها العون المكلف بتفتيش الشغل كفيلة 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 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 الأعون 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 الأجور بعملة غير العملة المغربية ، طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 362 ؛
- أداء الأجور على وجه لا يطابق الشروط المحددة في المواد 363 و 364 و 365 و 366 و 367 و 369 و 366 و 367 و 369 ، المتعلقة خصوصا بدورية الأداء، ومكانه، وأيامه، وموافقته؛
- 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 مسک دفتر الأداء أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه والمجازة من لدن العون المكلف بتفتيش الشغل، أو مسک 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

²⁶ انظر القرار رقم 346-05 الصفحة : 239

²⁷ انظر القرار رقم 347-05 الصفحة : 242

ما يقوم مقامه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقاً 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 366 و 367 و 369 و 370 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الثالث : توزيع الحلوان ومراقبته

المادة 376

إذا كان المشغل يقطع مبالغ مالية من الزبناء برسم الحلوان، لقاء الخدمة التي يقدمها أجراوه في الفنادق، والمcafés، والمطاعم، وبصفة عامة ،فيسائر المؤسسات التجارية، التي تقطع 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 الأجر .

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 يقطعه 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 أجرائه 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 و مقتضيات 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 المنفق عليه مع المشغل، فإنه عند النزاع إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة ، فإن المحكمة تقضي ببعا لطلب الأجير المعنى بالأمر، بالتكملة التي احتجزت له كلاً أو بعضاً ، دون سبب قانوني.

الباب الرابع : ضمان أداء الأجور

الفرع الأول : الديون الممتازة ضماناً لأداء الأجور و التعويض 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 صفات إنجاز أشغال عمومية ، من الامتياز الخاص ، المقرر في الفصل 490 من قانون المسطرة المدنية ، المصدق عليه بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1-74-474 بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 سبتمبر 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 الأجور

المادة 385

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

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

المادة 386

لا يمكن لأي مشغل ، قدم لأجرائه سلفة مالية ، أن يسترد سلفته إلا على شكل أقساط ، تقطع من أجورهم تباع ، بحيث لا يتجاوز القسط المقطوع عشر الأجر الذي حل أداؤه . يتميز القسط المقطوع على هذا الأساس ، عن الجزء من الأجر القابل للحجز ، وعن الجزء الذي تجوز فيه الحوالة ، كما حدته أحكام الفرع الثالث أدناه . لا تعد الأقساط المسبقة من الأجر ، من قبيل السلفة .

الفرع الثالث : حجز وحالة الأجور

المادة 387

يمكن إجراء الحجز على الأجور المستحقة لأي أجير ، مهما كان نوعها وبلغها ، إذا كانت ديناً له على مشغل واحد أو أكثر ، على ألا يتجاوز الحجز النسبة 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 ، وتفوق عن ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- خمس الحصة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر ، وتفوق عن اثنين عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- ربع الحصة التي تفوق اثنين عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر، وتفوق عن ستة عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- ثلث الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر ، وتفوق عن عشرين ضعفاً للحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- لا حد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي ، التي تفوق عشرين ضعفاً من الحد الأدنى القانوني للأجر .

المادة 388

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

المادة 389

- يجب عند احتساب مبلغ الاقطاع، إلا 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 المسترددة 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 المؤدلة في بعض المناسبات، ومنها الأعياد الدينية.

المادة 390

إذا كانت النفقة المستحقة للزوج طبقاً لمدونة الأحوال الشخصية واجبة الأداء شهرياً، لزم اقطاع 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 حواله الأجر.

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

المادة 391

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن مخالفة مقتضيات المادتين 385 و 386 .
تنكرر 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 بمؤسساته، مقتضدية ببيع فيها لأجرائه أو ذويهم، بضائع، أو سلعاً أياً كان نوعها، سواء كان البيع مباشراً أو غير مباشراً؛
 - أن يفرض على أجراه، إنفاق كل أو بعض أجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتياع منها ؛

- أن يتولى بنفسه الأداء عن أجراه، لدى الأشخاص الذين يتزودون منهم هؤلاء الأجراء، ما لم يتحقق 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 ضروريًا للمعيشة اليومية للأجراء²⁸.

المادة 393

يمنع على كل مسؤول له نفوذ على الأجراء، أن يبيع، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لأجراء المقاولة 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 منتجه، أن يسرعها 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

تقادم 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 ، أيا كانت طبيعة هذه الحقوق ، سواء كانت نابعة عن تنفيذ هذه العقود أو عن إنهائها .

الكتاب الثالث

النقابات المهنية ومندوبي الأجراء ولجنة المقاولة والممثلون النقابيون داخل المقاولة 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 ، و إلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها. كما تساهم في التحضير لسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. وتستشار في جميع الخلافات، والقضايا التي لها ارتباط بمحال تخصصها.

المادة 397

يمعى على المنظمات المهنية للمشغلين وللأجراء أن تتدخل في شؤون بعضها البعض ، سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة فيما يخص تكوينها وتسخيرها 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 المشغليين بالمقاولة أو بالمؤسسة ، من طرف أشخاص يتبعون مهنة أو حرفة واحدة ، أو مهنا أو حرفا يشبه بعضها بعضا ، أو مرتبطة بعضها ببعض ، ومعدة لصنع منتجات 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 تتكلل، وتشاور فيما بينها بكل حرية، لتدارس مصالحها المشتركة والدفاع عنها.

المادة 400

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

المادة 401

يمكن للأشخاص ، الذين انقطعوا عن مزاولة مهنتهم أو حرفيتهم ، أن يحتفظوا ببعضويتهم في النقابة المهنية التي كانوا منخرطين بها ، إذا سبق لهم أن مارسوا مهنتهم أو حرفيتهم 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 المعنى بالأمر، بأداء واجب الاشتراك عن السنة أشهر المواتية 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 ، وبالحق في التقاضي. ويمكن لها أن تمارس، ضمن الشروط والإجراءات المنصوص عليها قانونا، جميع الحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني لدى المحاكم، في كل ما له علاقة بالأعمال التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تأثيرهم، 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 يطلاعا 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 الازمة لاجتماعات النقابة المهنية ، ومخازناتها كتبها، وكل ما هو ضروري لتلقين دروس في مجال التدريب المهني والثقافة العمالية.

المادة 408

يمكن للنقابات المهنية:

- 1- تخصيص قسط من مواردها ،لإقامة مساكن بأثمان مناسبة، ولاقتداء 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 وتدبير مراكز للأبحاث والدراسات والتقويم؛
- 6- إصدار نشرات تعنى بشؤون المهنة.

المادة 409

يمكن للنقابات المهنية ، القيام بالعمليات التالية، إذا كان قانونها الأساسي يجيز لها ذلك، شرط لا تسرف 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، وبندور، وأغراض، ودواب، وأعلام، بقصد كرائتها ، 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 لا تتولى ذلك باسمها ولا تحت مسؤوليتها.

المادة 410

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

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

يحق لكل شخص، انسحاب من نقابة مهنية ، أن يحتفظ بحقه في عضوية الجمعيات التعاونية، 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 بملكيتها المطلقة، لتلك العلامات النقابية، أو الشارات، استناداً إلى نصوص ذلك التشريع.

يمكن وضع تلك العلامات النقابية، أو الشارات، على جميع المنتجات، أو المعروضات 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 يقلدتها، 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 ، بناءً 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 مستحقها، طبقاً لقانونها الأساسي، أو أن تقضي بحسب ما تمله 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 بر رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل:

- القانون الأساسي للنقابة المهنية المزمع تأسيسها، والذي يتبعه 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 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 نظيرًا منها إلى وكيل الملك. كما توجه نسخة خامسة من قبل نفس الأشخاص إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل .
تعفى جميع هذه الوثائق من واجبات التبرير رغم كل تشريع مخالف.

المادة 416

يجب أن يكون الأعضاء المكلفوون بإدارة النقابات المهنية وتسخيرها من جنسية مغربية ، متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية، غير محكوم عليهم نهائيا 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 المتعلقة بالشركات، و إساءة التصرف في أموال مشتركة.

المادة 417

يجرد من مهامه بقوة القانون ، كل عضو صدر ضده أثناء توليه تسخير 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 و 415 أعلاه ، بكل التغييرات التي تطرأ على الهيئة المسيرة للنقاية المهنية ، أو على قانونها الأساسي.

المادة 419

يسنفديد الممثل النقابي بالمقابلة ، بعد اتفاق 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 الممثل النقابي والمشغل.

الباب الرابع : اتحادات النقابات المهنية

المادة 420

يمكن للنقابات المهنية، أن تتكلل في إطار اتحادات ، أو في كل تنظيم مماثل، كيما 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، علىسائر التنظيمات المماثلة، أيما كانت تسميتها .
يجب النص في القانون الأساسي، لكل اتحاد ، أو كل تنظيم مماثل، كيما 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 تمثيلا 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 إعانت من الدولة، في شكل عيني ، أو في شكل مساهمة مالية ، لتغطية كل أو جزء من مصاريف كراء مقراتها، و أجور بعض الأطر، أو الملحقين للعمل لديها، أو من مصاريف الأنشطة المتعلقة بالثقافة العماليه ، المنظمة لفائدة أعضائها يجب أن تصرف الإعانت 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 الإعانت التي تقدمها الدولة لاتحادات النقابات المهنية، تقوم بها لجنة

قاض ، و عضوية ممثلي الوزارات المعنية . ويحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية تسييرها بنص تنظيمي.
تمتنح الإعانت المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة على أساس عناصر تحدد بنص تنظيمي²⁹.

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 مندوبى الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص ؛
- الاستقلال الفعلى للنقاية ؛
- القدرة التعاقدية للنقاية ؛

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى المقاطعة أو المؤسسة ، يتعين الأخذ بعين الاعتبار ما يلي :
أ- الحصول على نسبة 35 % على الأقل من مجموع عدد مندوبى الأجراء المنتخبين على صعيد المقاطعة أو المؤسسة ؛
B- القدرة التعاقدية للنقاية.

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 :

-اشتراك أشخاص في تأسيس النقابة المهنية، مع أنهم لا يتعاطون المهنة أو الحرفة ذاتها، أو مهنا أو حرف 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 خلافاً لمقتضيات الفقرة الثانية من المادة 413.
 - يجب في هذه الحالة على المستفيدين من توزيع ممتلكات النقابة أن يقوموا بردتها.
 - عدم إيداع وثائق تأسيس النقابة لدى السلطة الإدارية المحلية أو عدم توجيهها إليها خلافاً للمادة 414؛
 - يعاقب على عدم إرسال وثائق تأسيس النقابة إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلافاً 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 طبقاً 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

تحتفق حالة العود المشار إليها في المواد 12، 151، 361، 427، 428، 463 و 546 من هذا القانون
إذا ارتكبت الأفعال المعقاب عليها داخل السنتين المواليتين لصدور حكم نهائي.

الباب الأول : مهمة مندوبى الأجراء
الباب الثاني : مندوبو الأجراء

المادة 430

يجب أن ينتخب ، بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون، مندوبون عن الأجراء، في جميع المؤسسات التي تشغله اعتمادياً ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين.

المادة 431

يمكن ، بالنسبة للمؤسسة التي تشغله أقل من عشرة أجراء دائمين ، اتباع نظام مندوبى الأجراء ، وذلك بمقتضى اتفاق كتابي.

المادة 432

تتمثل مهمة مندوبى 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 مندوبى الأجراء على النحو التالي:

- من عشرة أجراء إلى خمسة وعشرين أجيراً:
 - * مندوب أصلي ومندوب نائب؛
 - من ستة وعشرين أجيراً إلى خمسين أجيراً:
 - * مندوبيان أصليان ومندوبيان نائبان؛
 - من واحد وخمسين أجيراً إلى مائة أجير:
 - * ثلاثة مندوبيين أصليين وثلاثة مندوبيين نواب؛
 - من مائة أجير و أجير واحد إلى مائتين وخمسين أجيراً:
 - * خمسة مندوبيين أصليين وخمسة مندوبيين نواب؛
 - من مائتين واحد وخمسين أجيراً إلى خمسمائة أجير :
 - * سبعة مندوبيين أصليين وسبعة مندوبيين نواب؛
 - من خمسمائة أجير وأجير واحد إلى ألف أجير ،
 - * تسعه مندوبيين أصليين وتسعه مندوبيين نواب؛

يضاف مندوب أصلي، وменدوب نائب ، عن كل مجموعة إضافية، تتكون من خمسمائة أجير.

الباب الثاني : انتخاب مندوبى الأجراء

الفرع الأول : مدة الانتداب

المادة 434

يتخـبـ مندوبـ الأـجرـاءـ لـمـدةـ يـتـحدـيدـهاـ بـمـقـضـىـ نـصـ تـنـظـيمـيـ .
 يـتـخـبـ منـدـوـبـوـ أـجـرـاءـ الـمـؤـسـسـاتـ ذـاتـ النـشـاطـ المـوـسـمـيـ لـمـدةـ الـمـوـسـمـ .ويـجـبـ أنـ يـجـرـىـ اـنـتـخـابـهـ فـيـمـاـ بـيـنـ
 الـيـومـ السـادـسـ وـالـخـمـسـيـنـ وـالـيـوـمـ السـتـيـنـ منـ اـفـتـاحـ الـمـوـسـمـ .
 تكونـ مـدـةـ اـنـتـدـابـ مـنـدـوـبـ أـجـرـاءـ قـابـلـةـ لـلـتـجـدـيدـ .

المادة 435

تـتـهـيـ مـهـامـ مـنـدـوـبـ أـجـرـاءـ بـوفـاتهـ، أوـ بـسـحبـ الثـقةـ مـنـهـ أوـ باـسـتـقالـتـهـ، أوـ بـبـلوـغـهـ السـنـ القـانـونـيـ لـلـتـقـاعـدـ،
 أوـ بـإـنـهـاءـ عـقـدـ شـغـلـهـ، أوـ بـصـدـورـ حـكـمـ عـلـيـهـ مـنـ الـأـحـكـامـ الـمـشارـ إـلـيـهـ فـيـ الـمـادـةـ 438ـ أـدـنـاهـ .
 يمكنـ إـنـهـاءـ مـهـمـةـ مـنـدـوـبـ أـجـرـاءـ بـسـحبـ الثـقةـ مـرـةـ وـاحـدـةـ فـقـطـ بـعـدـ مـرـورـ نـصـفـ مـدـةـ الـانـتـدـابـ بـقـرـارـ مـصـادـقـ
 عـلـىـ صـحـةـ إـمـضـائـهـ يـتـخـذـهـ ثـلـاثـاـ أـجـرـاءـ النـاخـبـينـ .

المادة 436

إـذـاـ تـوقـفـ الـمـنـدـوـبـ الـأـصـلـيـ، عنـ مـزاـولـةـ مـهـامـهـ لـسـبـبـ مـنـ الـأـسـبـابـ الـوـارـدـةـ فـيـ الـمـادـةـ 435ـ أـعـلاـهـ، خـلـفـ
 الـمـنـدـوـبـ النـائـبـ مـنـ فـتـهـ الـمـهـنـيـةـ، وـالـذـيـ يـنـتـمـيـ إـلـيـ لـائـحتـ الـإـنـتـخـابـيـةـ، وـيـصـبـحـ عـنـدـئـذـ، مـنـدوـبـاـ أـصـلـيـاـ، إـلـىـ أـنـ تـتـهـيـ
 مـدـةـ اـنـتـدـابـ الـعـضـوـ الـذـيـ حلـ محلـهـ .

الفرع الثاني : الأهلية للانتخاب وللترشيح

المادة 437

يـتـخـبـ منـدـوـبـ أـجـرـاءـ، مـنـ قـبـلـ العـمـالـ وـالـمـسـتـخـدـمـينـ مـنـ جـهـةـ، وـالـأـطـرـ وـأـشـبـاهـهـمـ مـنـ جـهـةـ أـخـرىـ .
 يـمـكـنـ تـغـيـرـ عـدـدـ الـهـيـئـاتـ النـاخـبـةـ، وـتـكـوـيـنـهـاـ، بـمـوجـبـ اـنـقـاقـيـاتـ شـغـلـ جـمـاعـيـةـ، أـوـ اـنـقـاقـيـاتـ تـبـرـمـ بـيـنـ هـيـئـاتـ
 الـمـشـغـلـ وـهـيـئـاتـ الـأـجـرـاءـ .
 يـتـفـقـ الـمـشـغـلـ وـالـأـجـرـاءـ عـلـىـ تـوزـيعـ الـمـؤـسـسـاتـ بـالـمـقاـولـةـ ، وـعـلـىـ تـوزـيعـ الـأـجـرـاءـ الـأـعـضـاءـ بـيـنـ الـهـيـئـاتـ
 النـاخـبـةـ، وـعـلـىـ تـوزـيعـ الـمـقـاعـدـ بـيـنـ هـذـهـ الـهـيـئـاتـ . وـعـنـ دـعـمـ حـصـولـ الـإـتـقـاقـ، يـتـولـىـ الـعـونـ الـمـكـلـفـ بـتـقـيـشـ الشـغلـ،
 التـحـكـيمـ بـيـنـهـمـاـ .

المادة 438



يدخل في عداد الناخبين، كل أجير، ذكرًا 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، مالم يرد اعتباره.

يعتبر عند تطبيق الفقرة السابقة من هذه المادة، في المؤسسات ذات النشاط الموسمي ، قضاء مائة وستة وخمسين يوماً من الشغل غير المتواصل خلال المواسم الفارطة بمثابة ستة أشهر من الشغل.

المادة 439

يؤهل للترشح 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، وأصحابه 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 بإلصاقها وفق الإجراءات والتاريخ التي تحدها 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 إلصاق 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 المولالية لتاريخ إعلان اللوائح بواسطة الملصقات، القرار الذي اتخذ في شأن تلك التعرضات.

المادة 443

يحق لكل أجير من أجراء المؤسسة ، أن يقدم طعنا في اللوائح الانتخابية ، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 454 أدناه ، وذلك خلال الثمانية أيام المولالية لانصرام الأجل المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة 442 أعلاه .

القسم الفرعي الثاني : لوائح الترشح واللجنة الانتخابية

المادة 444

يجب على المترشحين لمناصب المندوبين الأصليين ، والمندوبين النواب ، أن يودعوا لوائح الترشح مقابل وصل إيداع لدى المشغل الذي يوقع على نظير منها.

في حالة رفض المشغل تسلم لوائح الترشح ، فإنه يتم إرسالها إليه بواسطة البريد المضمون مع الإشعار بالتوصيل . وفي هذه الحالة توجه نسخة منها إلى العون المكلف بتفتيش الشغل.

يتم إعداد اللوائح المذكورة من قبل المشغل ، وفق الإجراءات، وداخل الآجال التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 445

تحدد 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، وبنتسليمهم اللوائح الانتخابية.

المادة 446

يجب على المشغل أن يلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه ، لوائح المرشحين لمهام المندوبيين الأصليين والمندوبيين النواب.

القسم الفرعي الثالث : العمليات الانتخابية

المادة 447

يجب على المشغل، أن يجري انتخابات مندובי الأجراء. تجرى هذه الانتخابات وفق التواريخ، والإجراءات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 448

يجب إجراء انتخاب مندobi الأجراء ،طبقا لطريقة التمثيل النسبي، وبناء على قاعدة المعدل الأعلى، وأخذ بالإقتراح السري.

المادة 449

لا تثبت نتائج الانتخابات 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 الانتخابات ثابتة ثبوتا صحيحا في الدورة الثانية من الإقتراع ، مهما بلغ عدد المصوتين. تعلن نتائج الانتخابات فور انتهاء عملية الفرز، وتلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه. يسلم رئيس المقاولة نسخة من محضر نتائج الانتخابات إلى ممثل كل لائحة انتخابية ، و يوجه نسخة منه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في أجل أقصاهها الأربع والعشرين ساعة الموالية لإعلان النتائج .

المادة 450

تخصص لكل لائحة، مقاعد يعادل عددها، عدد المعدلات الانتخابية التي حصلت عليها اللائحة. يساوي المعدل الانتخابي، مجموع عدد الأصوات التي عبر عنها ناخبو الهيئة الانتخابية تعبيرا صحيحا، مقسوما على عدد المقاعد المتعين شغلها. إذا تعذر شغل أي مقعد ، أو إذا بقيت مقاعد لم تشغّل، 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 ترتيبا تنازليا، تبعا لتناقص المعدلات المحصل عليها، وبعدئذ، يشرع في إسناد أول مقعد غير مشغول، إلى اللائحة الأعلى معدلا.

تنتابع 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، أسندا هذا المقعد إلى اللائحة التي أحرزت على أكبر عدد من الأصوات. إذا تساوت لائحتان عددا من حيث الأصوات المحصل عليها، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر،

أسد ذلك المقعد، إلى أكبر المترشحين (بالتنمية) 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 اقتصرت الانتخابات، على تعين مندوب أصلي واحد، ومندوب نائب واحد، لفترة أجراء واحدة أو أكثر، ولم تكن توجد سوى لائحة واحدة انتخب المندوب الأصلي والمندوب النائب، اللذان أحرازا على أكبر عدد من الأصوات. وإذا تعادلت الأصوات، أعلن فوز أكبر المترشحين سناً لمنصب مندوب أصلي مع نائب، 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 بسبب 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 يتبيّن 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 انتخبو خلال الانتخابات الجزئية طبقاً للفقرتين 1 و 2 من المادة 451 أعلاه ، بحلول تاريخ الانتخابات الواجب اجراؤها عملاً 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 الإبتدائية ، التي يوجد في دائرة نفوذها، المكان الذي جرت فيه الانتخابات.

تبت المحكمة خلالخمسة عشر يوماً الموالية لتاريخ تقديم المقال إليها.

يجب أن تبلغ الأحكام في جميع الأحوال ، سواء منها الصادرة حضورياً أم غيابياً. 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 مندובי الأجراء

المادة 455

يجب على المشغل، أن يضع رهن إشارة مندobi الأجراء، المكان اللازم ليتمكنوا من أداء مهامهم، ولا سيما عقد اجتماعاتهم.

يمكن لمندobi الأجراء، أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات التي تقضي مهمتهم بإبلاغها 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 لمندوبى 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 الفعلى.
يمكن، باتفاق بين المشغل ومندوبى الأجراء، تنظيم استعمال الوقت المخصص لهؤلاء المندوبيين لقيام بمهامهم.

المادة 457

يجب أن يكون كل إجراء تأديبى، 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 مندوبى 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 مندوبى 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 التأديبى 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 مندوبى الأجراء جماعيا، مرة كل شهر على الأقل، كما يجب عليه أن يستقبلهم بطلب منهم في حالات الإستعمال.
يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبى الأجراء، إما فرادي، أو بصفتهم ممثلين عن كل مؤسسة ، أو ورش، أو مصلحة، أو حسب الإختصاص المهني، وذلك تبعا للقضايا التي يريدون معالجتها.
يمكن لمندوبي النواب، أن يحضروا في جميع الأحوال، الإجتماعات التي يعقدها المندوبيون 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 أجزاء 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 الانتخابية، 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 الانتخابية، أو عدم تضمين السجل خلال الأجل المحدد في نفس المادة، القرار المتخذ في شأن تلك التعرضات؛
- إغفال المشغل إلصاق لوائح المرشحين لمهام المندوبين الأصليين والنواب، أو إلصاقها في غير الأمكنة المخصصة لها، خلافاً لمقتضيات المادة 446؛
- عدم التقيد بالتاريخ المحددة لإجراء الانتخابات أو بطرق تنظيمها خلافاً للمادة 447؛
- عدم وضع المكان المخصص للإجتماعات ، المنصوص عليه في المادة 455 رهن إشارة المندوبين، أو عدم تخصيص أماكن لإلصاق 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 وقتاً من أوقات التشغيل؛
- رفض استقبال مندובי 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 مندوفي الأجراء ، أو بأداء مهامهم بكيفية صحيحة ؛
 - عدم إجراء انتخابات جزئية في الحالتين المنصوص عليهما في المادة 451 أو عدم إجرائهما 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 مسک 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 الانتخابات المنصوص عليها في المادة 447.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

القسم الثالث : لجنة المقاولة

المادة 464

تحدد في كل مقاولة تشغل اعتماديا خمسين أجيرا على الأقل لجنة استشارية تسمى "لجنة المقاولة".

المادة 465

ت تكون لجنة المقاولة من:

- المشغل أو من ينوب عنه ؛
- مندوبين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين؛
- ممثل أو ممثليين نقابيين اثنين بالمقاولة عند وجودهما.

المادة 466

في إطار المهام الاستشارية للجنة المقاولة يعهد إليها بالمسائل التالية :

- التغييرات الهيكيلية والتكنولوجية لالمقاولة ؛
- الحصيلة الاجتماعية لالمقاولة عند إقرارها ؛
- الاستراتيجية الإنتاجية لالمقاولة 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 المقاولة بكل البيانات والوثائق الضرورية لتمكينهم من القيام بالمهام الموكولة إليهم.

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 يتتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصاتها.

المادة 468

يلتزم أعضاء لجنة المقاولة بالحفظ على السر المهني.

المادة 469

يعاقب بغرامة من 10000 إلى 20000 درهم عن مخالفة مقتضيات هذا القسم.

القسم الرابع : الممثلون النقابيون داخل المقاولة

المادة 470

يحق للنقابة الأكثر تمثيلا والتي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة داخل المقاولة أو المؤسسة أن تعين ، من بين أعضاء المكتب النقابي بالمقاولة أو المؤسسة ، ممثلا أو ممثلي نقابيين لها، حسب الجدول المبين أدناه.

- | | |
|---------------------------|------------------------|
| 1 : ممثل نقابي واحد ؛ | - من 100 إلى 250 أجيرا |
| 2 : ممثلان نقابيان اثنان؛ | - من 251 إلى 500 |
| 3 : ممثليين نقابيين ؛ | - من 501 إلى 2000 |
| 4 : ممثليين نقابيين ؛ | - من 2001 إلى 3500 |
| 5 : ممثليين نقابيين ؛ | - من 3501 إلى 6000 |
| 6 : ممثليين نقابيين. | - من 6001 فما فوق |

المادة 471

يعهد إلى الممثل النقابي داخل المقاولة ، تطبيقا لأحكام المادة 396 من هذا القانون بالمهام التالية:

- تقديم الملف المطلبي 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 و حماية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة برسم ممارسة إحدى المهمتين فقط.

المادة 473

في حالة تواجد ممثليين نقابيين ومندوبيين منتخبين داخل نفس المؤسسة، يتبعن على المشغل، كلما اقتضى الحال ذلك، اتخاذ الإجراءات الملائمة حتى لا يستعمل تواجد المندوبيين المنتخبين كوسيلة لاضعاف دور الممثليين النقابيين من جهة، وحتى يتم تشجيع التعاون بين هاتين المؤسستين الممثليتين 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 و تشغيل الأجراء

باب الأول : الوساطة في الاستخدام

الفرع الأول : أحكام عامة

المادة 475

يقصد بالوساطة ، في أحكام هذا الباب ، جميع العمليات الهدافـة إلى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل ، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبـي الشغل والمشـغلـين من أجل إنعاش التشـغيل وتنشـيط الإدماـج المهني .

المادة 476

تم الوساطة في مجال التشـغيل عن طريق مصالـح تـحدث لهـذه الغـاية من قـبـل السـلـطة الحـكـومـية المـكـلفـة بالـشـغل .

تكون الخدمات التي تقدمها هذه المصالـح لـطالبـي الشـغل و للمـشـغلـين مـجاـنيـة.

المادة 477

يمـكن أـيـضاً لـوكـالـات التـشـغـيل الخـصـوصـية أن تـسـاـهـم في الوـسـاطـة بـعـد الحصول عـلـى تـرـخـيـص من السـلـطة الحـكـومـية المـكـلفـة بالـشـغل.

يـقـصـد بـوـكـالـة التـشـغـيل الخـصـوصـية ، كـل شـخـص اـعـتـبارـي يـقـوم بـالـأـعـمـال التـالـية أـو بـإـحـدـاـهـا :

أ - التـقـرـيب بـيـن طـلـبات و عـروـض الشـغل دون أـن يـكـون القـائـم بـالـوـسـاطـة طـرـفـا في عـلـاقـة الشـغل التي قد تـنـشـأ عـن ذلك ؛

ب - تقديم أي خـدـمة أـخـرى تـنـتـعـلـق بـالـبـحـث عـن شـغل أو تـرـمـي إـلـى الإـدـماـج المهـنـي لـطالبـي الشـغل .
ج - تشـغـيل أـجـراـء بـهـدـف وـضـعـهـم ، مؤـقـتا ، رـهـن إـشـارـة شـخـص ثـالـث يـسـمـى "المـسـتـعـمل" يـحدـد مـهـامـهـم وـيرـاقـب تنـفـيـذـهـا .

المادة 478

يـمـنـع عـلـى وـكـالـات التـشـغـيل الخـصـوصـية كـل تمـيـيز يـقـوم عـلـى أـسـاس العـرـق ، أـو اللـون ، أـو الجنس ، أـو الدين ، أـو الرـأـي السـيـاسـي ، أـو الأـصـل الوـطـنـي ، أـو الأـصـل الـاجـتمـاعـي ، من شـأنـه المسـبـبـاً تـكـافـؤـ الفـرـصـ وـالـعـالـمـةـ فيـ مـيدـانـ التـشـغـيلـ .

يـمـنـع أـيـضاً عـلـى وـكـالـات التـشـغـيل الخـصـوصـية التـمـيـيز من منـطـقـةـ الـانتـقاـء الـرـامي إـلـىـ الـحرـمانـ منـ الـحرـيفـ النـقـابـيـةـ أوـ المـفـاوـضـةـ الجـمـاعـيـةـ .

لا يـعـتـدـ إـجـراـء تمـيـيزـ يـا ، تقديمـ خـدـمـاتـ خـاصـةـ أوـ إـنجـازـ بـرـامـجـ وـضـعـتـ خـصـيـصـاـ لـمسـاعـدـة طـالـبـيـ الشـغلـ الأـكـثـرـ حـرـمانـاـ فـيـ سـيـاقـ بـحـثـهـمـ عـنـ الشـغلـ .

المادة 479

يـجـبـ أـنـ تـنـمـيـ معـالـجـةـ الـبـيـانـاتـ الشـخـصـيةـ لـطالبـيـ الشـغلـ منـ قـبـلـ وـكـالـاتـ التـشـغـيلـ الخـصـوصـيةـ بـكـيـفـيـةـ تـرـاعـيـ اـحـترـامـ الـحـيـاةـ الـخـاصـةـ لـلـمـعـنـيـيـنـ بـالـأـمـرـ ، معـ اـقـتصـارـهـاـ عـلـىـ الـمـسـائـلـ الـتـيـ تـرـتـبـتـ بـمـؤـهـلـاتـهـمـ وـخـبرـاتـهـمـ الـمـهـنـيـةـ .

المادة 480

يـمـنـعـ عـلـىـ وـكـالـاتـ التـشـغـيلـ الخـصـوصـيةـ أـنـ تـقـاضـىـ مـنـ طـالـبـيـ الشـغلـ بـصـورـةـ مـباـشـرةـ أـوـ غـيرـ مـباـشـرةـ جـزـئـياـ أـوـ كـلـياـ ، أـيـةـ أـتعـابـ أـوـ مـصـارـيفـ .

المادة 481

لا يمكن إعطاء الترخيص بالمارسة المنصوص عليه في المادة 477 أعلاه إلا لوكالات التشغيل الخصوصية التي لا يقل رأس المالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم.

لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم نهائياً بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حبس تتعدي مدتها ثلاثة أشهر .
يمكن أن يقتصر الترخيص بالمارسة 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 مبلغه 50 مرة القيمة الإجمالية السنوية للحد الأدنى للأجر .

المادة 483

يجب أن يتضمن طلب الإذن بالمارسة:

- شهادة مسلمة من صندوق الإيداع والتدبير تثبت إيداع الكفالة المنصوص عليها في المادة 482 أعلاه ؛

- معلومات خاصة بالوكالة ، ولا سيما عنوانها ، وجنسية مديرها ، وطبيعة النشاط المزمع مزاولته ، ونماذج العقود التي ستستعملها ، ورقم تقييدها في السجل التجاري ، وقانونها الأساسي ومبلغ رأس المالها ورقم حسابها البنكي .

يمكن مطالبة الوكالات المعنية ، في كل حين ، بمعلومات تكميلية وخاصة رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ؛

يبليغ كل تغيير يطرأ لا حقاً 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، كشفاً مفصلاً عن الخدمات التي قدمتها، يتضمن على الخصوص، أسماء وعنوانين المشغلين الذين طلبو منها التدخل لفائدةتهم ، و كذا الأسماء الكاملة لطالبي الشغل المسجلين لديها وعنانيتهم وشهادتهم، ومهنهم ، 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، وداعم أو كفالات أيّاً كان نوعها.

المادة 486

يجب على وكالات التشغيل الخصوصية أن تمسك سجلاً يحدد نموذجه من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، وذلك قصد إجراء المراقبة الضرورية للتحقق من مدى احترام مقتضيات هذا الباب³⁰.

³⁰ انظر القرار رقم 348-05 الصفحة : 248

المادة 487

يمكن سحب الإذن بالمارسة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل ، بقرار معمل ودون تعويض .

المادة 488

يمكن للمحكمة المختصة ، في حالة إعسار وكالة التشغيل الخصوصية أو عند سحب الترخيص منها دون الوفاء بالتزاماتها إزاء أجراها ، 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 المصارييف التي يمكن أن يتحملها الأجير المستفيد من عقد شغل للعمل بالخارج ، وفقاً لشروط دفتر تحملات تلتزم الوكالات المعنية باحترامه ، وذلك لدى إيداعها طلب الترخيص بالمارسة.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا الدفتر³¹ .

المادة 490

تحمل وكالة التشغيل الخصوصية التي تتوسط في إبرام عقد شغل بالخارج نفقات إرجاع الأجير لوطنه وكذا كل المصارييف التي تحملها في حالة عدم تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادته .

المادة 491

يجب على المسؤول عن جريدة ، أو مجلة ، أو نشرة ، كيما 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 ، بناء على طلبهم ، جميع البيانات اللازمة حول أسماء وعنوانين 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 الأجواد الموسيقية ، أو معارض متواترات ، أو السينما ، أو ميادين السيرك ، وما إلى ذلك من مقاولات الترفيه .

يجب على هذه الوكالات أن تعرض ، مسبقاً ، 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 تزاول نشاطها بالمغرب ، أو تشغيل فنانين من جنسية مغربية من طرف مقاولات مماثلة تزاول 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 الآتاوة:

³¹ انظر القرار رقم 349-05 الصفحة : 251

- 2% من أجر الفنان عن فترة التزام لا تتجاوز 15 يوماً؛
- 5 % من أجر الفنان عن فترة التزام تتراوح ما بين 15 يوماً وشهراً واحداً؛
- 10 % من أجر الفنان عن فترة التزام تفوق الشهر .
غير أنه يمكن للوكالات أن تطالب ببنسبة أعلى من ذلك ، إذا تعلق الأمر بالتزامات شغل تقل مدتها عن شهر ، و كان الفنان يتلقى أجرا يوميا يفوق ضعفي الحد الأدنى القانوني للأجر الشهري من غير أن تتعدي 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 بمقابلات التشغيل المؤقت

المادة 495

يقصد بمقابلات التشغيل المؤقت كل شخص اعتباري مستقل عن السلطة العمومية يقتصر عمله على ممارسة النشاط المشار إليه في الفقرة ج من المادة 477 أعلاه .
تشغل مقاولة التشغيل المؤقت هؤلاء الأجراء ، مع أداء أجورهم ، والوفاء بكل الالتزامات القانونية الناشئة عن عقد الشغل .

المادة 496

يلجأ المستعمل إلى إجراء مقاولة التشغيل المؤقت بعد استشارة الهيئات التمثيلية للأجراء داخل المقاولة من أجل القيام بأشغال غير دائمة تسمى "مهام" ، في الحالات التالية فقط :

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه ، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
- التزايد المؤقت في نشاط المقاولة ؟
- إنجاز أشغال ذات طابع موسمي ؟
- إنجاز أشغال العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل؛ غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

تحدد لجنة مختصة ثلاثة التركيب تعنى بتتبع التطبيق السليم لمقتضيات هذا الباب .
يحدد تكوين هذه اللجنة وطريقة عملها بنص تنظيمي.³²

المادة 497

لا يمكن اللجوء إلى إجراء مقاولة التشغيل المؤقت من أجل إنجاز أشغال تكتسي خطورة خاصة.

المادة 498

إذا قامت مقاولة بفصل بعض أو كل أجراها لأسباب اقتصادية ، فإنه لا يمكنها اللجوء إلى إجراء مقاولة التشغيل المؤقت خلال السنة المواتية لتاريخ الفصل لمواجهة التزايد المؤقت في نشاط المقاولة مع مراعاة مقتضيات المادة 508 أدناه .
ينطبق هذا المنع على مناصب الشغل التي شملها إجراء الفصل.

المادة 499

³² انظر المرسوم رقم 2-04-464 الصفحة : 198

إذا وضعت مقاولة التشغيل المؤقت أجيرا 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 أشهر 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 مقاولة 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 مقاولة التشغيل المؤقت ، ورقم تسجيل الأجير في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ؛

شرط إعادة الأجير إلى وطنه من قبل مقاولة التشغيل المؤقت إذا كانت المهمة تتجز خارج المغرب.
يجب أن ينص العقد على جواز تشغيل الأجير من قبل المقاولة المستعملة بعد انتهاء المهمة .

المادة 502

لا يمكن أن تتعدي 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 يعفي سحب الترخيص المنصوص عليه في المادة 487 أعلاه مسؤولي مقاولات التشغيل المؤقت من التزاماتهم إزاء أجائهم وإزاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي .

المادة 504

يجب على المقاولة المستعملة أن تتخذ كل التدابير الوقائية والحمائية الكفيلة بضمان حماية صحة وسلامة الأجراء المؤقتين العاملين لديها .

تكون المقاولة 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 التشغيل 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، مراعيا في ذلك فقط، ما يتتوفر 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 شغفهم منذ أقل من سنة، بسبب تخفيض عدد المناصب التي يشملها ذلك التخصص ، أو لتوقف مؤقت في نشاط المقاولة كلها، أو بعضها، أو الذين دعت الضرورة إلى تعويضهم بسبب مرضهم.

يجب على الأجراء، في جميع الأحوال، أن يلتحقوا بمناصب شغفهم، في التاريخ الذي حدده لهم المشغل.

المادة 509

يجب على المشغل، أن يشغل أجراء من معطوببي الحرب، أو الشغل ، أو من خولوا صفة مقاومين ، وكذلك من قدماء المحاربين، إذا طلب العون المكلف بتفتيش الشغل تشغيلهم.

غير أن المشغل لا يكون ملزما بتشغيل نسبة من الأجراء المنتسبين 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 المقاولة ، عند تعذر إلحاقه بمنصبه السابق ، شرط أن يتقدم بطلب إلى المشغل في الموضوع ، خلال الشهر المولى 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 المغربية بالخارج**المادة 512**

يجب على الأجراء المغربية 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 للافتاقيات المتعلقة باليد العاملة المبرمة مع دول أو مع هيئات المشغلين، في حالة وجود تلك الافتاقيات.
تعمل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على اختيار المهاجرين بناء على أهليةمهمه 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 يتتوفر الأجير المغربي لمغادرة التراب الوطني على:
-شهادة طبية لا يتعدى تاريخ تسلیمها 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 يتبعه 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 تنظيمي³³.

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 ، مطابقا للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشغل³⁴.

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 صفات عمومية، أجزت 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 بشهادـة إدارية تسلم من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل ، ثبتـ أدءـ مصاريف عـودـةـ الأـجـارـ الأـجـانـبـ الـذـينـ قـامـ بـتـشـغـيلـهـمـ مـنـ خـارـجـ المـغـرـبـ وـمـاـ عـلـيـهـ مـنـ مـسـتـحـقـاتـ لـأـجـرـائـهـ.

³³ انظر المرسوم رقم 2-04-466 الصفحة : 202

³⁴ انظر القرار رقم 350-05 الصفحة : 255

الباب السادس : مقتضيات عامة

المادة 520

تراعي ، عند الاقتضاء ، أحكام الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنصورة طبقاً للقانون ، وال المتعلقة 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 يتتوفر على تلك الرخصة ؛
- تشغيل أجير أجنبي لا يطابق عقد النموذج المنصوص عليه في المادة 517 ؛
- مخالفة أحكام المادتين 518 و 519 ؛

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:

- التوجّهات العامة لسياسة الحكومة في مجال التشغيل ؛
- الإجراءات التي تهدف لإنعاش التشغيل، خاصة في مجال إدماج الشباب وتدير سوق التشغيل؛
- كما يعهد إليه بما يلي:
- المساهمة في تطوير الحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج؛
- تتبع وتقييم إجراءات إنعاش التشغيل وتدير 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 يتوصّل بها من طرف الإدارات والهيئات المعنية؛
- إعداد تقرير سنوي حول وضعية وأفاق التشغيل يرفع للحكومة مشفوعاً بآراء المجلس ومقرّحاته؛
- التنسيق والتعاون مع جميع اللجان والهيئات المتخصصة، الوطنية والمحليّة، ذات العلاقة بقضايا النمو الديمغرافي والتعليم والتّكوين والتشغيل ، وقضايا التنمية الاجتماعية بشكل عام؛
- إعداد واقتراح برامج وخطط جهوية للتشغيل ترتكز على الشراكة والمساهمة الفعلية لمختلف المتدخلين المحليين.

المادة 523

يرأس المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه. ويكون من ممثلين عن الإدارة وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعينهم ، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي³⁵.

يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله، كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس .

المادة 524

تحدد "مجالس جهوية لإنعاش التشغيل" بمقار جهات المملكة، تعمل تحت رئاسة عامل العمالة أو الإقليمي 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 بإنشاش التشغيل ودعم المقاولات الصغرى والمتوسطة ، وتعزيز ملاءمة التكوين لاحتياجيات سوق التشغيل المحلية؛
- المساهمة في تقييم النتائج المحصل عليها محليا فيما يتعلق بإجراءات إنعاش التشغيل ، التي تلقى الدعم والمساندة من طرف الدولة؛
- تشطيط 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 بالمقتراحات والمشاريع الكفيلة بإنشاش التشغيل

المادة 525

ت تكون 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 تعينهم 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 أجزاء المناجم الذين يثبتون أنهم اشتغلوا في باطن الأرض طيلة خمس سنوات على الأقل.

تؤخر الإحالة إلى التقاعد، إلى تاريخ اكتمال مدة التأمين ، بالنسبة إلى الأجزاء 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 يوليوز 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 أدلو 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 المكافأة ون بتفتيش الشغل

المادة 530

يعهد بتفتيش الشغل، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون، إلى مفتشي ومراقبى الشغل والشئون الاجتماعية، وإلى مفتشي ومراقبى 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.

يُضطلع مفتشو ومراقبو الشغل والشئون 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 آخرين .

المادة 531

يؤدي الأعوان المكلفوون 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 58-008 الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 (بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتميمه).

يعاقب الأعوان المكلفوون بتفتيش الشغل على إفشاء الأسرار التي اطلعوا عليها، طبقاً لأحكام الفصل 446 من القانون الجنائي المصدق عليه بموجب الظهير الشريف رقم 1-59-413 الصادر بتاريخ 28 جمادى الثانية 1382 (26 نوفمبر 1962) كما وقع تغييره وتميمه، 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 والأجزاء 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 طرفاً 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، دون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار؛
- 2- يدخلوا فيما بين السادسة صباحاً والعشرة ليلاً، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذلك جميع الأماكن التي يعمل فيها إجراء يشتغلون في منازلهم.
- غير أنه، عندما ينجذ 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 فعلاً، إما فرادي، 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 الشئون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

- ب) يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكتها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية ، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها ؛
- ج) يأمروا بإلصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنظار، وبوضع 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 إخباره بنتائج تلك التحليلات

المادة 534

يجب على الأعون 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 الأعون المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة ، أن يحرروا تقريرا عن كل زيارة يقومون بها .
تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا التقرير³⁶.

المادة 535

تمتد الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات الأعون المكلفين بتفتيش الشغل والمنصوص عليها في المواد 530 و 532 و 533 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 إخباره بنتائج تلك التحليلات

المادة 536

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يفتح سجلا يخصصه للعون المكلف بتفتيش الشغل، كي يضمن فيه التنبيهات واللاحظات التي يوجهها عند الاقتضاء إلى المشغل، تطبيقاً للمادتين 539 و 540 أدناه .

توجه هذه التنبيهات واللاحظات وفقاً لشكليات تحدد بمقتضى نص تنظيمي. يجب مسح 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 يدللي للأعون المكلفين بتفتيش الشغل، عند تحرير المحضر، بوثيقة تعرف بهويته الكاملة.

المادة 538

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن :

1- يدللي بجميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، إذا طلب الأعون المكلفوون بتفتيش الشغل الإطلاع عليها، وأن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتي تقديم تلك الدفاتر والسجلات والوثائق، ولو في غيابه؛

2- يعد قائمة بالأوراش المؤقتة، و يجعلها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل ؛

3- يخبر كتابة ، العون المكلف بتفتيش الشغل، بافتتاح كل ورش يشتغل فيه مالا يقل عن عشرة أيام؛

4- يستجيب لطلب العون المكلف بتفتيش الشغل وأن يزوده بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل .

باب الثاني : ضبط المخالفات

المادة 539

يقوم الأعون المكلفوون بتفتيش الشغل ، بمعاينة المخالفات المتعلقة بأحكام هذا القانون، والمقتضيات التنظيمية الصادرة بتطبيقه، وتبثتها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها.

يمكن لهؤلاء الأعون ، 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 بالناظير 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 انتراهم الأجل المحدد للمشغل في تنبيه يوجه إليه مسبقا، إذ 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 المقاولة، أن يوجه تظلما إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، قبل انتراهم الأجل المحدد له في التنبيه، خلال الخمسة عشر يوما من تلقي هذا التنبيه في أقصى الأجل.

يتربى على تقديم التظلم إيقاف إعداد المحضر.

تبلغ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل إلى المعنى 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 الازمة فورا، عند إخلاله بالمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بحفظ الصحة، وبالسلامة، إخلاطا 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 للأمور 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 أجلاً 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 كلياً أو جزئياً.

المادة 545

إذا استندت الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 540 إلى 544 أعلاه، دون أن يستجيب المشغل لامر 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 المقتضيات الجزرية 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 الأعون 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 تطبيقه، 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 مسؤولا مدنيا عن الأحكام الصادرة على المديرين والمسيرين، والتابعين له بأداء المصارييف، والتعويض عن الضرر .

الكتاب السادس
تسويقة 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 ، طبقاً للمواد 552 ، 556 و 565 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 فوراً في محاولة التصالح ، سواء بمبادرة من الطرف الراغب في التعجيل وذلك بمقابل 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 و 559 و 560 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 عمالية أو إقليم لجنة تسمى " اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة "، يترأسها عامل العمالة أو الإقليم ، وت تكون بالتساوي من ممثلي عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا . يتولى كتابة اللجنة المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 558

يستدعي رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أطراف النزاع ، بواسطة برقيه، في أجل لا يتعدى ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إلى اللجنة.

يجب على الأطراف ، أن يمثلوا شخصيا أمام اللجنة، أو أن ينبووا عنهم شخصا مؤهلا لإبرام اتفاق التصالح ، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتباري ، إذا كان طرفا في النزاع، أن ينتدب عنه ممثلا قانونيا له صلاحية إبرام اتفاق التصالح.

يمكن لأي طرف أن يكون موزارا بعضو من النقابة، أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها، أو بمندوبي 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

يتتمتع رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بأوسع الصالحيات 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، كيما 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 فورا. يقع 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

تحدد لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لجنة تسمى " اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة " ، يترأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه ، وت تكون بالتساوي من ممثلين عن الإدارة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا .

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 أقلاليم 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.

تبادر هذه اللجنة مهامها ، وفق المسطورة 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 .

يجيل رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو رئيس اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة ، عند الاقتضاء، إلى الحكم خلال الثمانى والأربعين ساعة الموالية لتحرير المحضر، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي للشغل، مرفقاً 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 اعتماداً على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

يراعى عند وضع لائحة الحكام ما للشخص من سلطة معنوية ، وماله من كفاءات و اختصاصات في المجال الاقتصادي والاجتماعي .

تراجع لائحة الحكام مرة كل ثلاثة سنوات.

يحدد تعويض الحكم حسب القواعد الجاري بها العمل.

المادة 569

إذا تعذر توصل الأطراف إلى اتفاق على اختيار الحكم، لأي سبب كان، فإن الوزير المكلف بالشغل، يعين حكماً 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 شخصياً أمام الحكم، أو أن ينوبوا عنهم ممثلاً قانونياً، إذا حال دون حضورهم سبب قاهر.

يجب على كل شخص اعتباري ، إذا كان طرفاً في النزاع، أن ينوب عنه ممثلاً قانونياً. يتتوفر 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

بيت الحكم، اعتماداً على قواعد القانون، في نزاعات الشغل الجماعية المتعلقة بتفسير أو تنفيذ الأحكام التشريعية ، أو التنظيمية، أو التعاقدية.

بيت الحكم، تبعاً لقواعد الإنصاف، في باقي النزاعات الجماعية للشغل ، التي لم ترد بشأنها أحكام تشريعية، أو تنظيمية ، أو تعاقدية.

المادة 573

لا يبيت الحكم، إلا في الموضوعات والاقتراحات المدرجة في محضر عدم التصالح ، الصادر عن اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة أو عن اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، وفي الواقع الأخرى التي حدثت بعد تحرير محضر عدم التصالح ، والناتجة 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 بال المجلس الأعلى ، طبقاً للمسطرة المنصوص عليها أدناه .

المادة 576

تتولى الغرفة الاجتماعية بال المجلس 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 قراراً ها في أجل أقصاه ثلاثة أيام 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 تعين 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 ينوب عنه ممثلا قانونيا ، فإن رئيس اللجنة المعنية، أو الحكم، يحرر تقريرا 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 تقريرا 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 الاولى 1387 (14 غشت 1967) بشأن إحداث لجن لليد العاملة ومجلس أعلى لليد العاملة .

الكافلات :

-الظهير الشريف الصادر بتاريخ 28 ربيع الأول 1355 (18 يونيو 1936) والمتعلق بالكافلات .

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 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 عونا من أعون 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 شغفهم ؟

-الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 ذي الحجة 1364 (21 نوفمبر 1945) والمتعلق بإدماج وإعادة إستخدام وتبنيء 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 316-66 الصادر بتاريخ 8 جمادى الاولى 1387 (14 اغسطس 1967) بمثابة قانون يحدث بموجبه تعويض عن فصل بعض فئات المستخدمين ؟

- المرسوم الملكي رقم 314-66 الصادر بتاريخ 8 جمادى الاولى 1387 (14 غشت 1967) بمثابة قانون يتعلق بإدامة نشاط المقاولات الصناعية والتجارية وبفصل مستخدميها .

اتفاقيات الشغل الجماعية :

1376 -الظهير الشريف رقم 1-57-067 الصادر بتاريخ 16 رمضان 1957) والمتعلق باتفاقية الشغل الجماعية .

-الظهير الشريف رقم 145 - 58 الصادر بتاريخ 10 جمادى الثانية (29 نوفمبر 1960) المتعلق بإحداث مجلس أعلى للاحتجاجات الجماعية .

الاستيطان :

-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 المبينين في الفصل الثالث من هذه المدونة .

الهجرة :

-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 يوليو 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 الفلاحين 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 يوليو 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 للأجور
الأجراء والمستخدمين ؛
-الظهير الشريف الصادر بتاريخ 14 ربيع الأول 1360 (12 ابريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 11 جمادى الأولى 1360 (7 يونيو 1941) والذي ينظم بموجبه حجز الدين
وحالة المبالغ المستحقة أبرا 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 ابريل 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 الأجيرات
والأجراء الذين ينجزون أشغالا منزلية ؛
-الظهير الشريف الصادر بتاريخ 15 ربيع الثاني 1361 (فاتح ماي 1942) والمتعلق بتوزيع الحلوان ومراقبته
وبإلغاء الأتاوى التي يقاضها المشغلون ؛
-الظهير الشريف الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1372 (24 يناير 1953) والمتعلق بحساب الأجر وآدائه
وبالمقتضيات والمساومة 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 248 - 56 - 2 بتاريخ 18 رجب 1377 (8 فبراير 1958) الصادر بتطبيق الظهير الشريف
رقم 093 - 56 - 1 بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليو 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 مشغليهم؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 16 جمادى الأولى 1362 (21 مايو 1943) والمنظم لمهنة الوكيل المتجول والممثل وال وسيط 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 1-119-57 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 314-1-81 الصادر بتاريخ 11 رجب 1402 (6 مايو 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 مدلولاتهما من الأحكام الواردة في هذا القانون.

المادة 589

يسري مفعول هذا القانون بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.