

**ظهير شريف رقم 1.03.194
 الصادر في 14 من رجب 1424 (11) شتبر 2003
 بتنفيذ القانون رقم 65.99
 المتعلق بمدونة الشغل**

الكتاب التمهيدي

**المقال الأول
مجال التطبيق**

المادة الأولى

تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المرتبطين بعد شغل، أي 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 و المؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية، إذا كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريأ 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 بعد شغل ، ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه.

**المادة 2
تسري أحكام هذا القانون أيضا على:**

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

المادة 3
تنظر فئات الأجراء الآتي ذكرها ، خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها ، و التي لا يمكن بأي حال من الأحوال ، أن تقل عمما 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 المعد 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 المستغلون في المقاولات المنصوص عليها في هذه المادة ، و الذين لا تسري ب شأنهم 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 والأجزاء وشروط الشغل في القطاعات التي تميز بطابع تقليدي صرف.
يعتبر ، في مدلول الفقرة الأولى أعلاه ، مشغلاً في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف ، كل شخص طبيعي يزاول حرفة يدوية بمساعدة زوجه وأصوله وفروعه ، وبمعية خمسة مساعدين على الأكثر ، ويعاطى حرفة إما بمنزله أو في مكان يشتغل به ، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهيتها للاتجار فيها.

تستثنى من نطاق تطبيق هذا القانون ، بمقتضى نص تنظيمي ، يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء الأكثر تمثيلاً ، فئات مهنية من المشغلين.

تراعى في تحديد الفئات المشار إليها أعلاه الشروط التالية:

- أن يكون المشغل المعنى شخصاً طبيعياً
- لا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص ؛
- لا 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 ، المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية ، والمقتضيات التي تضمنها هذا القانون ، وخاصة فيما يتعلق بمدة الشغل ، والراحة الأسبوعية ، والعطلة السنوية المؤدى عنها ، وأيام الراحة والأعياد والتقاضم.

القسم الثاني

تعريف

المادة 6

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

يعد مشغلاً كل شخص طبيعي أو اعتباري ، خاصاً كان أو عاماً ، 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 شغليهم ، فصلهم.

المادة 8

يعتبر أجراء مشتغلين 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 واعتبارياً تحت إشراف مشغليهم ، ولا عن كون المحل الذي يعملون فيه والمعدات التي يستعملونها ملكاً لهم أو لا ، ولا عن كونهم يقدمون ، إلى جانب شغليهم ، كلاً أو بعضاً من المواد الأولية التي يشتغلون بها ، إذا كانوا يشتغلون تلك المواد من مستخرج شغل ثم يبيعونه الشيء المصنوع ، أو يتسلمونها من مورد يعينه لهم مستخرج 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 أجراً شغلاً 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 بالحرثيات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاولة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللإجراءات المنتمين للمقاولة.

كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء 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، والتقويم المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يتربى عن ذلك بصفة خاصة ما يلي :

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

المادة 10

يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً.

المادة 11

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

المادة 12

يعاقب المشغل عن مخالفة أحكام المادة 9 أعلاه بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم.

وفي حالة العود، تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه .

عند مخالفة الأجير لأحكام الفقرة الأولى من المادة 9 أعلاه، تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 7 أيام.

وفي حالة تكراره لنفس المخالفة خلال السنة تتخذ في حقه عقوبة التوقيف لمدة 15 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 تراوح مدته بين 6 أيام و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الكتاب الأول : الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

القسم الأول عقد الشغل

الباب الأول فترة الإختبار

المادة 13

فترة الاختبار، هي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار ولا تعويض .
غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعا في الشغل على الأقل ، فلا يمكن إنهاء فترة الإختبار ، إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين،ما لم يرتكب خطأ جسيما:

- يومين قبل الإنهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتناقضون أجورهم باليوم ، أو الأسبوع ، أو كل خمسة عشر يوما.
- ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان منمن يتناقضون أجورهم بالشهر .
- إذا فصل الأجير من شغله، بعد انصرام فترة اختباره ، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم ، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

المادة 14

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة كما يلي :

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشخاصهم ؛
 - شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين ؛
 - خمسة عشر يوما بالنسبة لعمال .
- يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة .

- لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار ، بالنسبة للعقود المحددة المدة، المدد التالية :
- يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدي أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر ؛
 - شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر .

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

الباب الثاني إنشاء عقد الشغل

المادة 15

توقف صحة عقد الشغل ، على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين ، وبأهليةهما للتعاقد ، وب محل العقد ، وبسيبه ، كما حددها قانون الالتزامات والعقود .
في حالة إبرام عقد الشغل كتابة ، وجب تحريره في نظيرين موقع عليهما من طرف الأجير والمشغل ومصادق على صحة إمضائهما من قبل الجهة المختصة، ويحتفظ الأجير بأحد النظيرين.

المادة 16

يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة ، أو لمدة محددة ، أو لإنجاز شغل معين .
يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة ، في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة .
وتتحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي :

- إحلال أحير محل أحير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير ، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب ؛
- ازدياد نشاط المقاولة بكيفية مؤقتة ؛
- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية .

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات 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 ، عقدا غير محدد المدة .
وفي القطاع الفلاحي يمكن إبرام عقد الشغل المحدد المدة لمدة ستة أشهر قابلة التجديد ، على أن لا تتجاوز مدة العقود المبرمة سنتين ، ويصبح العقد بعد ذلك غير محدد المدة .

المادة 18

يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات .

إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابية 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 ، تتطلب قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد ، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء ، وخاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجرور ، والتعويضات عن الفصل من الشغل ، والعطلة المؤدى عنها .

بحفظ 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

الالتزامات الأجير و المشغل

المادة 20

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

المادة 21

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

المادة 22

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

يسأل الأجير عن ضياع الأشياء، والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتج 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 تنظيمي
يجب تجديد بطاقة الشغل ، كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر.

المادة 24

يجب على المشغل ، بصفة عامة ، أن يتخذ جميع التدابير الازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة ، و على 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 ، وموافقته ، 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 ألا يتجاوز مجموع مبلغ الغرامات 20.000 درهم.

يعاقب بغرامة من 2000 الى 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 لصدور حكم نهائي .

الباب الرابع الكفالة

المادة 26

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

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

المادة 27

إذا كانت الكفالة تكون من سندات، و جب ألا تتضمن إلا قيما تصدرها الدولة، أو تحظى بضمانتها .

المادة 28

يجب إيداع الكفالة لدى صندوق الإيداع والتديير، 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 ، وأن يثبت ذلك بشهادة إيداع، توضع رهن إشارة العون المكاف ببنقاش الشغل .

المادة 29

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

المادة 30

تخصص الكفالة أساسا لاستيفاء حقوق المشغل و حقوق الأغير الذين قد يوقعون حجزا بين يديه .
 يعتبر باطلًا بحكم القانون ، كل حجز يوقع لدى صندوق الإيداع و التديير.

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 عليهما في المادة 28 ، والتي تلزم المشغل بإيداع الكفالة المقررة في تلك المادة؟

- عدم وجود شهادة الإيداع المنصوص عليها في المادة 28 ، أو عدم وضعها رهن اشارة العون المكاف ببنقاش الشغل؛

- حجز النقود أو السندات، التي تم تسللها 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 مؤقتاً أثناء :

1. فترة الخدمة العسكرية الإجبارية؛
2. تغيب الأجير لمرض، أو إصابة، يثبتهما طبيب إثباتاً قانونياً؛
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 محلاً له.

يستوجب قيام أحد الطرفين بانهاء عقد الشغل المحدد المدة ، قبل حلول أجله، تعويضاً للطرف الآخر ، ما لم يكن الإنها مبرراً، بتصور خطأ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشنا عن قوة قاهرة .

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

المادة 34

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

يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة الأجير عن طريق الاستقالة المصادق على صحة إمضائهما 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 مرتبطة بكافئته 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 لفصل من الشغل :

1. الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي ؛

2. المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي ؛
3. طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء ، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً ؛
4. تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعوى ضد هذه المهمة، 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 التوقف 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 استئنافه هذه العقوبات داخل السنة أن يقوم بفصل الأجير؛ ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلاً مبرراً.

المادة 39

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

- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية.
- إفشاء سر المهني 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 عمدًا وبدون مبرر؛
- التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثنين عشر شهراً؛
- إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدًا أو نتيجة إهمال فادح ؛
- ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسمية للمشتغل ؛
- عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتب عنها خسارة جسمية؛
- التحرير على الفساد؛
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو المشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة .

يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

المادة 40

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 ؛
- التحرير ضد على الفساد .
- وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإدانتها ، بمثابة فصل تعسفي .

المادة 41

يحق للطرف المتضرر ، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفيًا ، مطالبتة بالتعويض عن الضرر.

لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدماً عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان إنهاء تعسفيًا أم لا.

يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيًا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض .

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

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

في حالة تعدد أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي ، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة ، التي لها أن تحكم ، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفيًا ، إما براجع 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 المسؤلية 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 .

تنهي مسؤولية المشغل الجديد في الحالة الأخيرة ، إذا علم بالأمر بعد إنهاء عقد الشغل بصفة تعسفية من طرف الأجير ، إما بحلول أجله إذا كان محدد المدة ، أو بانصرام أجل الإخطار إذا كان غير محدد المدة . تخضع لمراقبة السلطة القضائية ، القرارات التي يتخذها المشغل في إطار ممارسته سلطته التأديبية .

الفرع الثالث أجل الإخطار

المادة 43

يكون إنتهاء 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 التنظيمية، أو عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي ، أو العرف.

يكون باطلا بقوه القانون، كل شرط في عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة نقل عما حددته النصوص التشريعية ، أو التنظيمية .

يكون باطلا في جميع الأحوال كل شرط يحدد أجل الإخطار في أقل من ثمانية أيام.

يعفى المشغل والأجير من وجوب التفيد بأجل الإخطار، في حالة القوة القاهرة.

المادة 44

ببدأ سريان أجل الإخطار من اليوم الموالي لتبليغ قرار إنتهاء 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 يؤدي له عنها الأجر الذي يتقادمه عن أوقات شغله الفعلي، أيا كانت طريقة أدائه.

المادة 49

تحدد رخصة التغيب المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه في ساعتين في اليوم ، على لا تتعذر الأوقات المرخص بها ثمني ساعات في الأسبوع الواحد ، أو ثلاثة ساعات في كل فترة من ثلاثة يوما متولية.

غير أنه إذا كان الأجير يستغل 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 ثمني ساعات متتالية مرة في الأسبوع ، خلال الساعات المخصصة للشغل في المقاولة، أو المؤسسة ، أو الورش .

المادة 50

تحدد مدة التغيب باتفاق بين المشغل والأجير ، وعند الاقتضاء تارة باختيار المشغل، وتارة باختيار الأجير، تناوباً بينهما.

ينتهي الحق في التغيب بمجرد حصول الأجير على شغل جديد، ويجب عليه في هذه الحالة إحاطة مشغله علماً بذلك تحت طائلة إنهاء أجل الإخطار. كما ينتهي هذا الحق ، إذا توقف الأجير عن تخصيص فترات تغيبه للبحث عن شغل.

المادة 51

يتربّب عن إنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة ، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنتهاء، تعويضاً عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقادمه الأجير، لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم.

الفرع الرابع

التعويض عن الفصل

المادة 52

يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة ، تعويضاً عن فصله ، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقاولة ، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقادم 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 المترادفة بين السنة السادسة والعشرة ؛
- 192 ساعة من الأجرة، فيما يخص مدة الأقدمية المترادفة 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 التوافس 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 المأذون 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 المتقادمة خلال الأسابيع الاثنين والخمسين السابقة لتاريخ الإنتهاء.

المادة 56

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

المادة 57

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

- المكافأة، والتعويضات المرتبطة بالشغل باستثناء ما يلي :

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

ب- التعويض المؤدى عن تحمل مسؤولية ، باستثناء التعويضات عن المهام، كالتعويض المؤدى لرئيس فرقه، أو رئيس 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 ينتهي إلى فئة أعلى من فئته ، أو عن شغل أجزء الأجير بصفة مؤقتة، أو استثنائية ، ما عدا التعويضات عن الساعات الإضافية؛

1. الفوائد العينية ؛

2. العمولة، والحلوان.

المادة 58

يرفع بنسبة 100% التعويض المستحق لمندوب الأجراء والممثل النقابي بالمقابلة عند وجوده ، الذين يفصلون من شغفهم خلال مدة اندابهم، 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

لاحق للأجير في التعويضات الواردة في المادة 59 أعلاه إذا وجب له راتب الشيخوخة عند بلوغه سن التقاعد طبقاً للمادة 526 أدناه ، إلا إذا نص عقد الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير .

الفرع الخامس الفصل التأديبي

المادة 61

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

المادة 62

يجب ، قبل فصل الأجير ، أن تناح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من بنيوب 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 المسطورة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

المادة 63

يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعنى بالأمر يدا بيد مقابل وصل ، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثمانية وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور.

يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول 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 لاتخذه، وتاريخ الاستماع إليه، مرفقا بالمحضر المشار إليه في المادة 62 أعلاه.
 لا يمكن للمحكمة أن تنظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه .

المادة 65

يجب ، تحت طائلة سقوط الحق ، رفع دعوى الفصل أمام المحكمة المختصة ، في أجل تسعين يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل .
 يجب النص على الأجل المذكور أعلاه في مقرر الفصل الوارد في المادة 63 أعلاه .

الفرع السادس الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية 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 اعتماديا عشرة أجزاء أو أكثر ، والذي يعتزم فصل الأجزاء، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها، أو لأسباب اقتصادية، أن يبلغ ذلك لمندوب الأجزاء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم قبل شهر واحد على الأقل من تاريخ الشروع في مسيرة الفصل، وأن يزودهم في نفس الوقت بالمعلومات الضرورية التي لها علاقة بالموضوع، بما فيها أسباب الفصل، وعدد وفئات الأجزاء المعنيين، والفترقة التي يعتزم فيها الشروع في الفصل.

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

تحل لجنة المقاولة محل مندوب الأجزاء في المقاولات التي يزيد عدد الأجزاء بها عن خمسين أجرة.

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

المادة 67

يتوقف فصل الأجزاء العاملين في المقاولات المشار إليها في المادة 66 أعلاه ، كلا أو بعضا، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يماثلها ، أو لأسباب اقتصادية، على إذن يجب أن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

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

- في حالة الفصل لأسباب اقتصادية ، يكون الطلب مرفقا ، علاوة على الوثائق المذكورة أعلاه، بالإثباتات التالية :
- تقرير يتضمن الأسباب الاقتصادية التي تستدعي تطبيق مسطرة الفصل ؛
 - بيان حول الوضعية الاقتصادية والمالية 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 شهرا واحدا 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 معللا ومبنيا على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة.

المادة 68

ت تكون اللجنة الإقليمية المشار إليها في المادة 67 أعلاه من ممثلي عن السلطات الإدارية المعنية وممثلي عن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا .

يحدد أعضاء اللجنة وطريقة تعيينهم وكيفية تسييرها بنص تنظيمي .

المادة 69

لا يسمح بإغلاق المقاولات أو الإستغلالات المذكورة في المادة 66 أعلاه ، كليا أو جزئيا، لأسباب غير الأسباب الواردة في نفس المادة ، إذا كان سيؤدي إلى فصل الأجراء ، إلا في الحالات التي يستحيل معهامواصلة نشاط المقاولة ، وبناء على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا لنفس المسطرة المحددة في المادتين 66 و 67 أعلاه.

المادة 70

يستفيد الأجراء عند فصلهم في حالة حصول المشغل على الإذن أو عدمه طبقا 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 طبقا لنفس المواد ، و دون الحصول على الإذن المذكور ، فإن الأجراء المفصولين لا يستفيدون من التعويض عن الضرر المنصوص عليه في المادة 41 أعلاه إلا بناء على حكم قضائي ما لم يتم إرجاعهم إلى شغفهم مع احتفاظهم بحقوقهم .

يجوز للمشغل والأجراء اللجوء إلى الصلح التمهيدي طبقا للمادة 41 أعلاه أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع .

المادة 71

يبادر الفصل المأدون به بالنسبة إلى كل مؤسسة في المقاولة تبعا لكل فئة مهنية، مع مراعاة العناصر الواردة أدناه:

- الأقدمية؛
- القيمة المهنية؛
- الأعباء العائلية.

يتمتع الأجراء المفصولون بالأولوية في إعادة تشغيلهم ، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 508 أدناه.

الفرع السادس 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 أدى من خدمات .

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

الفرع الثامن توصيل تصفية كل حساب

المادة 73

" التوصيل عن تصفية كل حساب " هو التوصيل الذي يسلمه الأجير للمشغل، عند إنتهاء 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 ، مكتوباً بخط واضح تسهل قراءته ؛
3. الإشارة إلى كون التوصيل محررا في نظيرين يسلم أحدهما للأجير.

يجب أن يكون توقيع الأجير على التوصيل مسبوقاً بعبارة "قرأت ووافقت ".
 يجب ، إذا كان الأجير أميا، أن يكون توصيل تصفية كل حساب موقعاً بالعطف من قبل العون المكلف بتفتيش الشغل، في إطار الصلح المنصوص عليه في المادة 532 أدناه.

المادة 75

يمكن التراجع عن التوصيل خلال ستين يوماً 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 متمسكاً بها.

المادة 76

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

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

تعفى التعويضات التي يتلقاها 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 إخرازها وإرجاعها إلى المشغل في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ، من تاريخ إنهاء العقد أيا كان سبب الإنتهاء ، وذلك تحت طائلة غرامة تهديدية لا تتعدي ربع الأجرة اليومية للأجير عن كل يوم تأخير .

الفرع العاشر مقتضيات زجرية

المادة 78

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم احترام المقتضيات المتعلقة بالإخطار المنصوص عليها في المادتين 43 و 51 ؛
- الامتناع عن منح رخص التغيب المنصوص عليها في المادة 48، أو السماح بهل 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 بالمقولة ، المنصوص عليه في المادة 58 ؛
- عدم وضع شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 72 رهن إشارة الأجير، أو عدم تضمينها بيانا من البيانات المنصوص عليها في المادة المذكورة، أو عدم تسليمها داخل الأجل المحدد في نفس المادة ؛

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

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

الباب السادس الوكيل المتوجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة و الصناعة

المادة 79

بعد عقد شغل، كل عقد يكون التمثيل التجاري أو الصناعي محل له، أيا كان الوصف الذي أعطي له، و المبرم بين الوكيل المتوجول، 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 المتوجول، أو الممثل، أو الوسيط:

- يعمل لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين؛
- يمارس فعليا مهنته وحدها بصفة مستمرة؛

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

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

لا تسرى أحكام هذه المادة على الأجراء الذين يكفلون عرضا، إضافة إلى شغفهم داخل المقاولة، بالقيام بمساع لدى الزبناء، يتقادرون عنها فقط مبلغًا محددا ، مع تحمل المقاولة مصاريف التنقل ، ويزاولون نشاطهم تحت مراقبة المشغل وتوجيهه اليومي .

المادة 80 يجب أن تكون العقود المبينة في المادة 79 أعلاه مكتوبة.

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

يمكن اشتراط فترة اختبار ، على لا تتعدي مدتها ستة أشهر .

المادة 81 يمكن تضمين العقد المنصوص عليه في المادة 79 أعلاه، شرطًا يمنع على الوكيل المتوجل، أو الممثل، أو الوسيط تمثيل مقاولات تجارية أو صناعية، أو منتجات معينة ، مدة سريان العقد.

إذا لم يتضمن العقد بذاته ينص على ذلك المنع، وإذا لم يتخال الطرفان عن المنع بنص صريح في العقد، فإنه يتعين عليهما عند الاقتضاء ، أن يدرجوا فيه بذاته المقابلات التجارية، أو الصناعية ، أو المنتجات التي كان الوكيل المتوجل، 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 تم تسوية الآثار الناتجة عن إنهاء عقد الوكيل المتوجل، أو الممثل، أو الوسيط بارادة أحد الطرفين ، على النحو التالي:

1. لا يترتب عن الإنفصال أي تعويض إذا تم خلال فترة الاختبار؛
2. إذا تم الإنفصال بفعل المشغل، بعد انقضاء فترة الاختبار، وجب مراعاة الأحكام التالية :

أولا - إذا تعلق الأمر بعقد غير محدد المدة ، وجب مراعاة الحالتين أدناه:

أ) - عند عدم مراعاة أجل الإخطار، يستحق الوكيل المتوجل، أو الممثل، أو الوسيط لقاء أجراه، المبلغ المقدر نقدا لجميع الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفترض أن يحصل عليها خلال أجل الإخطار؛
ب) - في حالة الإنفصال التعسفي ، يستحق التعويض عن الضرر والتعويض عن الفصل ، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و 52 أعلاه؛

ثانيا - إذا تعلق الأمر بالإنهاء المسبق لعقد محدد المدة، يستحق الوكيل المتوجل، أو الممثل، أو الوسيط:
أ- مبلغ الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفترض أن يحصل عليها حتى انتهاء العقد باعتبارها أجرا، علاوة على الفوائد التي يحصل عليها الأجير على إثر إنهاء العقد.

ب - تعويضا عن الضرر ، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 33 أعلاه.

المادة 83

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

1. إذا تم إنهاء العقد غير المحدد المدة، أو العقد المحدد المدة قبل حلول أجله بفعل المشغل، من غير أن يكون سببه خطأ جسيماً، صادراً عن الوكيل المتوجول، أو الممثل، أو الوسيط؛
2. إذا انتهى العقد بسبب تعرض الوكيل المتوجول، أو الممثل، أو الوسيط لمرض أو حادثة، نتج عنهم عجز كلي و دائم عن الشغل؛
3. إذا انتهى أجل العقد المحدد المدة، ولم يجدد.

المادة 84

يتميز التعويض المنصوص عليه في المادة 83 أعلاه، عن التعويض المستحق بسبب الإنهاء التعسفي للعقد غير المحدد المدة، وعن التعويض المستحق في حالة الإنتهاء 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 المتوجول، أو الممثل، أو الوسيط، تبعاً لأهمية البناء الذين جلبهم، من حيث القيمة، والعدد، مع مراعاة الأداءات الخاصة، التي منحت له لنفس الغاية، طوال مدة سريان العقد، وكذا النقص في عدد البناء السابقين لسبب يعود إليه. يمنع تحديد مقدار ذلك التعويض مسبقاً .

إذا تم إنهاء العقد غير المحدد المدة، أو إنهاء العقد المحدد المدة قبل انصرام أجله بسبب وفاة الوكيل المتوجول، 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 بأن يقوم له بشغل من الأشغال، أو أن ينجز له خدمة من الخدمات. يتم اللجوء إلى عقد المقاولة من الباطن كلما كان ذلك في صالح المقاولة الأصلية ، ولم يكن مخلاً بحقوق 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 تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 89

إذا أُعسر 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 بذمته لصالح المقاول من الباطن تجاه الأجراء الذين يشتغلون لحساب هذا الأخير ، سواء أنجزت الأشغال أو الخدمات في مؤسسات المقاول الأصلي أو ملحقاتها ، أو في مؤسسات أو ملحقات ليست ملكا له ، أو إذا أنجزها أجراء يشتغلون 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، مسؤولا 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 المولالية 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 معايرة لإجراء هذه المفاوضة.

تجري مرة كل سنة أو كلما دعت الضرورة إلى ذلك مفاوضات بين الحكومة والمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً 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 إخطاراً 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 يحدداً، باتفاق مشترك، تاريخ بدء المفاوضة الجماعية، داخل أجل خمسة عشر يوماً الموالية لتاريخ توصل الطرف الأول بموافقة الطرف الثاني على التفاوض.

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

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

المادة 99

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

المادة 100

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

المادة 101

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل مجلس تحت اسم "مجلس المفاوضة الجماعية"، يعهد إليه بما يلي:

- تقديم اقتراحات من أجل تنمية المفاوضة الجماعية؛
- تقديم اقتراحات بشأن تشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، و تعليمها ، ولاسيما بالنسبة للمقاولات التي تشغّل 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 ممثلي 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 المجلس .

القسم الرابع اتفاقية الشغل الجماعية

الباب الأول تعريف اتفاقية الشغل الجماعية وشكلها

المادة 104

" اتفاقية الشغل الجماعية "، هي عقد جماعي بينظم علاقات الشغل، و يبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين 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

تضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل ولاسيما :

1. عناصر الأجر المطبق على كل فئة من الفئات المهنية وهي :

أـ. 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 .

بـ - 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 تتطوّر 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 ، يهدف إلى تحقيق ترقيتهم الاجتماعية و المهنية ، و إلى تحسين معارفهم العامة و المهنية، و ملامعتها مع التطورات التكنولوجية ؟

7. التعويضات ؟

8. التغطية الاجتماعية ؟

9. الصحة والسلامة المهنية ؟

10. ظروف وشروط الشغل ؟

11. التسهيلات النقابية ؛
12. الشؤون الاجتماعية.

المادة 106

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

تقوم كل من كتابة الضبط لدى المحكمة الابتدائية و السلطة الحكومية المكلفة بالشغل عند تسلم الاتفاقية ، بتسلیم وصل عن الإيداع.

المادة 107

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

الباب الثاني

إبرام اتفاقية الشغل الجماعية

وأطرافها والانضمام إليها

المادة 108

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

- الأحكام الواردة في القانون الأساسي لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغليين ؛
- قرار خاص لتلك المنظمة النقابية للأجراء ، أو المنظمة المهنية للمشغليين ؛

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

تتولى المنظمة المعنية تحديد طرق إجراء هذه المداولات .

المادة 109

يمكن للمنظمة المهنية للمشغليين 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 للمشغليين، أو لكل مشغل ، الانضمام لاحقا إلى اتفاقية شغل جماعية، ليس طرفا من أطراف مؤسسيها.

يبلغ الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل ، إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية ، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، وإلى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية النافذة بดائرتها الاتفاقية المذكورة .
 يعد الانضمام إلى اتفاقية الشغل الجماعية نافذا ابتداء من اليوم الموالي لتبليغه وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

الباب الثالث
مجال تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية
ودخولها حيز التطبيق

المادة 111

يجب على الطرفين، أن ينصا على أن اتفاقية الشغل الجماعية نافذة، إما في 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 بكتابه الضبط لديها ، طبقاً للمادة 106 أعلاه.

لا تكون اتفاقية الشغل الجماعية نافذة في دائرة اختصاص محكمة أخرى، إلا إذا أودعها كلاً الطرفين بكتابه 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 وقعواها 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 شغلهم.

المادة 114

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

الباب الرابع
مدة اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاها

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 لإنهاها بشهر على الأقل .

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

المادة 117

إذا كان أحد الطرفين يجسـد إما عـدة منظمـات نقـابـية للأـجرـاء الأـكـثـر تمـثـيلاـ، وإـما عـدة مشـغـلـين أو منـظـمات مهـنـية للـمشـغـلـينـ، فـإن اـتفـاقـيـة الشـغلـ الجـمـاعـيـة غـير مـحدـدـة المـدـة لاـ تـنتـهيـ إلاـ بـتـخـلـيـ آخرـ منـظـمة نقـابـيةـ منـظـماتـ النقـابـيـةـ للأـجرـاءـ الأـكـثـر تمـثـيلاـ، أوـ آخـرـ مشـغـلـ منـ أولـنـكـ المشـغـلـينـ، أوـ آخـرـ منـظـمة مهـنـيةـ للمـشـغـلـينـ منـ تـلـكـ المنـظـماتـ عنـ الـاـتفـاقـيـةـ.

يمـكـنـ لـبـاقـيـ المنـظـماتـ النقـابـيـةـ للأـجرـاءـ وـ المنـظـماتـ المـهـنـيـةـ للمـشـغـلـينـ ، بـعـدـ تـخـلـيـ إـحـدـاـهـاـ عنـ اـتفـاقـيـةـ الشـغلـ الجـمـاعـيـةـ، أـنـ تـقـومـ بـدورـهاـ، خـلـالـ العـشـرـةـ أيامـ المـوـالـيـةـ لـتـوـصـلـهاـ بـقـرـارـ الإـنـهـاءـ، بـتـبـلـيـغـ قـرـارـهاـ بـإـنـهـاءـ الـاـتفـاقـيـةـ إـلـىـ الـأـطـرـافـ الـآخـرـىـ ، فـيـ التـارـيخـ الـذـيـ حـدـدـتـهـ أـولـ منـظـمةـ نقـابـيـةـ للأـجرـاءـ أوـ أـولـ منـظـمةـ مـهـنـيـةـ للمـشـغـلـينـ تـخلـتـ عنـ الـاـتفـاقـيـةـ.

المادة 118

يـرـتـبـ عـلـىـ إـنـهـاءـ اـتفـاقـيـةـ الشـغلـ الجـمـاعـيـةـ مـنـ طـرـفـ مـنـظـمةـ نقـابـيـةـ للأـجرـاءـ الأـكـثـر تمـثـيلاـ أوـ مـنـظـمةـ مـهـنـيـةـ للمـشـغـلـينـ ، إـنـهـاؤـهـاـ بـقـوـةـ القـانـونـ بـالـنـسـبـةـ لـجـمـيعـ الـأـعـضـاءـ الـمـنـتـمـينـ إـلـىـ تـلـكـ الـمـنـظـمةـ النقـابـيـةـ للأـجرـاءـ أوـ الـمـنـظـمةـ مـهـنـيـةـ للمـشـغـلـينـ رـغـمـ كـلـ اـتفـاقـ مـخـالـفـ .

المادة 119

لاـ يـمـكـنـ أـنـ تـتـجاـزـ مـدـةـ اـتفـاقـيـةـ الشـغلـ الجـمـاعـيـةـ المـبـرـمـةـ لـمـدـةـ مـحدـدـةـ ثـلـاثـ سـنـوـاتـ.

تـنـظـلـ آـثـارـ اـتفـاقـيـةـ الشـغلـ الجـمـاعـيـةـ المـحدـدـةـ المـدـدـةـ سـارـيـةـ المـفـعـولـ بـعـدـ حلـوـلـ أـجـلـهـاـ ، شـأنـهـاـ فـيـ ذـلـكـ شـأنـ الـاـتفـاقـيـةـ غـيرـ المـحدـدـةـ المـدـدـةـ.

المادة 120

تـنـظـلـ اـتفـاقـيـةـ الشـغلـ الجـمـاعـيـةـ المـبـرـمـةـ لـمـدـةـ إـنـجـازـ مـشـرـوـعـ مـعـيـنـ قـائـمـةـ إـلـىـ حـيـنـ الـاـنـتـهـاءـ مـنـ هـذـاـ مـشـرـوـعـ .

المادة 121

إـذـاـ حلـ أـجـلـ اـتفـاقـيـةـ الشـغلـ الجـمـاعـيـةـ أـوـ أـنـهـيـتـ ، اـحتـفـظـ الـأـجـرـاءـ بـالـاستـفـادـةـ مـنـ الـمـنـافـعـ الـتـيـ اـكتـسـبـوـهـاـ بـمـوجـبـ تـلـكـ الـاـتفـاقـيـةـ ، مـاـ لـمـ يـبـرـمـ اـتفـاقـ جـديـدـ ، فـرـديـاـ كـانـ أـوـ جـمـاعـيـاـ يـنـصـ عـلـىـ مـنـافـعـ أـفـيدـ لـصـالـحـ الـأـجـرـاءـ.

باب الخامس

تنفيذ اتفاقية الشغل الجماعية

المادة 122

يـجـبـ عـلـىـ الـمـنـظـماتـ النقـابـيـةـ للأـجرـاءـ ، أوـ الـمـنـظـماتـ المـهـنـيـةـ للمـشـغـلـينـ، أوـ اـتحـادـاتـهاـ ، إـذـاـ اـرـتـبـطـتـ بـاـتفـاقـيـةـ شـغلـ جـمـاعـيـةـ، أـنـ تـقـيـمـ بـأـسـمـهـاـ الـخـاصـ ، عـلـىـ غـيرـهـاـ مـنـ الـمـنـظـماتـ النقـابـيـةـ للأـجرـاءـ ، أوـ الـمـنـظـماتـ المـهـنـيـةـ للمـشـغـلـينـ ، أوـ الـأـتحـادـاتـ، الـتـيـ هـيـ طـرـفـ فيـ الـاـتفـاقـيـةـ ، أـوـ عـلـىـ أـعـضـاءـ تـلـكـ الـمـنـظـماتـ أـوـ عـلـىـ أـعـضـائـهـاـ أـنـفـسـهـمـ ، أـوـ عـلـىـ سـائـرـ الـأـطـرـافـ الـذـينـ اـرـتـبـطـواـ بـالـاـتفـاقـيـةـ ، لـحـلـمـهـمـ عـلـىـ تـعـويـضـهـمـ عـاـمـاـ لـحـقـ بـهـاـ مـنـ ضـرـرـ ، بـسـبـبـ مـاـ أـخـلـواـ بـهـ مـنـ التـزـامـاتـ.

المادة 123

يـمـكـنـ لـ الـمـنـظـماتـ النقـابـيـةـ للأـجرـاءـ ، وـ الـمـنـظـماتـ المـهـنـيـةـ للمـشـغـلـينـ، وـ الـلـاتـحـادـاتـ، الـمـرـتـبـةـ بـاـتفـاقـيـةـ شـغلـ جـمـاعـيـةـ، أـنـ تـقـيـمـ دـعـوىـ بـاسـمـهـاـ الـخـاصـ ، عـلـىـ غـيرـهـاـ مـنـ الـمـنـظـماتـ النقـابـيـةـ للأـجرـاءـ ، أوـ الـمـنـظـماتـ المـهـنـيـةـ للمـشـغـلـينـ ، أوـ الـأـتحـادـاتـ، الـتـيـ هـيـ طـرـفـ فيـ الـاـتفـاقـيـةـ ، أـوـ عـلـىـ أـعـضـاءـ تـلـكـ الـمـنـظـماتـ أـوـ عـلـىـ أـعـضـائـهـاـ أـنـفـسـهـمـ ، أـوـ عـلـىـ سـائـرـ الـأـطـرـافـ الـذـينـ اـرـتـبـطـواـ بـالـاـتفـاقـيـةـ ، لـحـلـمـهـمـ عـلـىـ تـعـويـضـهـمـ عـاـمـاـ لـحـقـ بـهـاـ مـنـ ضـرـرـ ، بـسـبـبـ مـاـ أـخـلـواـ بـهـ مـنـ التـزـامـاتـ.

المادة 124

يمكن للأشخاص الذين ارتبطوا باتفاقية شغل جماعية ،أن يقيموا دعوى على باقي الأشخاص، أو المنظمات النقابية للأجراء أو المنظمات المهنية للمشغلين ، أو الاتحادات، المرتبطين باتفاقية، 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 الدعاوى التي تنشأ عن تلك الاتفاقية، لفائدة كل عضو من أعضائها، دون حاجة إلى الإدلة بتقويض خاص من المعنى بالأمر، شرط أن يكون هذا الأخير قد أشعر بالدعوى ولم يعرض عليها. ويتحقق المعنى 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 لباقي المنظمات النقابية للأجراء، أو المنظمات المهنية للمشغلين المرتبط أعضاؤها باتفاقية، أن تتدخل في الدعوى في أي وقت، مادامت الدعوى قائمة، اعتباراً بالمصلحة 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 المتعلقة 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 .
تنكر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام اتفاقية الشغل الجماعية، على إلا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم .

الباب السادس أحكام مختلفة

المادة 130

يجب على المؤسسات التي يشملها تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية، إلصاق إعلان بشأنها في الأماكن التي 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 إلصاق الإعلان المنصوص عليه في المادة 130 ، أو إلصاقه 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

تعيم 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 تعيم 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 للمشغلي والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا ، ومجلس المفاوضة الجماعية، تعيم 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

الباب الأول

فتح المقاولات

المادة 135

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

المادة 136

يجب على المشغل أن يقدم أيضا ، تصريحا مماثلا للتصريح

الوارد ذكره في المادة 135 أعلاه ، في الأحوال التالية :

1. إذا اعترضت المقاولة تشغيل أجراً جديداً ؟
2. إذا غيرت المقاولة نوع نشاطها وهي تشغيل أجراً ؟
3. إذا انتقلت المقاولة إلى مكان آخر وهي تشغيل أجراً ؟
4. إذا قررت المقاولة تشغيل أجراً معوقين ؟
5. إذا كانت المقاولة تشغيل أجراً بمعاملها ، ثم عهدت بأشغالها كلاً أو بعضاً إلى أجراً يشتغلون بمنازلهم ، أو إلى مقاول من الباطن ؟
6. إذا كانت المقاولة تشغيل أجراً 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 اعتمادياً ما لا يقل عن عشرة أجراً، أن يضع خلال السنين المواليتين لفتح المقاولة أو المؤسسة، نظاماً داخلياً، بعد إطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم ، عليه ، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل موافقة عليه.

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

المادة 139

تنتولى 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، والعمل، والتغييرات؛
2. أحكاماً خاصة ، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التأدية، وبالمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم.
3. أحكاماً تتعلق بتنظيم إعادة التأهيل عند حدوث الإعاقة الناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني.

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

المادة 140

يجب على المشغل أن يحيط الأجراء علماً بالنظام الداخلي، وأن يقوم بإلصاقه في المكان الذي اعتاد الأجراء دخوله ، وفي المكان الذي تؤدى فيه عادة أجورهم .
 وسلم نسخة من النظام الداخلي للأجير بطلب منه .
 يجب احترام مقتضيات هذا النظام من طرف المشغل والأجراء على حد سواء .

المادة 141

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، وال ساعات التي يستقبل فيها كل أجير على حدة، بطلب منه، إما بمفرده أو رفقة أحد مندوبي الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة عند وجوده ، على ألا تقل أيام الاستقبال عن يوم واحد في كل شهر.

المادة 142

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم وضع نظام داخلي خلال الأجل المقرر في المادة 138؛
- عدم إطلاع الأجراء على النظام الداخلي، أو عدم الصاده أو الصاده على نحو لا يطابق ما قررته 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 تقل سنه عن ثمانية عشرة سنة ، و جميع الأجراء المعاقين ، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية ، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم ، لا يفوق طاقتهم ، أو لا يتتناسب مع إعاقتهم.

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

المادة 145

يمنع تشغيل أي حدث ، دون الثامنة عشرة ، ممثلا، أو مسخسا في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لأنحائها بنص تنظيمي، 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 استغلالي، يهدف إلى جلب الأحداث لتعاطي المهن الفنية، ويزيل طابعها المربي.

المادة 147

يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بهاوانية، أو التوائية ، أو أن يعهد إليهم باشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم .

يمنع أيضا على أي شخص ، إذا كان يحترف مهنة بهاوان ، أو العبان ، أو عرض حيوانات ، أو مدير سيرك أو ملهى منتقل ، 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 بطاقة تعريفهم الوطنية، وأن يدللي بها ليثبت بها هويتهم بمجرد طلبها من طرف العون المكلف بتفتيش الشغل، أو من السلطات الإدارية المحلية.

المادة 149

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

المادة 150

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145 ؛

- عدم التقيد بمقتضيات المادة 146 ؛

- عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة 148 لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدانتهم ب تلك 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 تراع في حفهم أحكام المادة 147، على لا 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 مدتة بين 6 أيام و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الباب الثاني حماية الأسرة

المادة 152

تتمتع الأجيرة ، التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا ، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيده في عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية ، أو النظام الداخلي .

المادة 153

لا يمكن تشغيل الأجيرات النواتن 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 المرأة الأجيرة، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تبتدئ قبل تاريخ توقيع الوضع بسبعة أسابيع، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع.

إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية، عن الحمل أو النفاس، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية، على لا تتعدي فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقيع الوضع، وأربعة عشر أسبوعا بعد تاريخ الوضع.

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

المادة 155

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

المادة 156

يحق للأم الأجيره، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعا عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من انتهاء إجازة الأمومة . وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوما. يمكن للأم الأجيره باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة ل التربية مولودها .

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

المادة 158

يمكن للأجيره الحامل، إذا ثبتت حملها بشهادة طبية ، أن تترك شغلها دون إخطار، ولا يلزمها تأدية تعويض عن عدم الإخطار، ولا عن إنهاء العقد.

المادة 159

لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيره ، التي ثبتت حملها بشهادة طبية، سواء أثناء الحمل ، أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعا.

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

غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد، إذا ثبتت ارتكاب المعنوية بالأمر خطأ جسيما، أو للأسباب الأخرى القانونية الفصل ، شرط لا تبلغ الأجيره قرار الإنماء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 أعلاه ، ولا يكون لهذا الإنماء أي أثر، خلال تلك الفترة .

المادة 160

إذا بلغت الأجيره قرار فصلها قبل أن ثبتت حملها بشهادة طبية، أمكن لها، في أجل خمسة عشر يوما من إبلاغها قرار الفصل، إثبات الحمل بواسطة شهادة طبية، توجهها إلى المشغل بر رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. ويصبح الفصل نتيجة لذلك باطلًا، 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 الأجيره ، 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 الأجيرة، 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 يشتعل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيرة ، تتجاوز سنهن السادسة عشرة. يمكن استعمال غرف الرضاعة روضا لأطفال الأجيرات العاملات بالمقاولة . تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد ، وشروط حراسة الأماكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية.

المادة 163

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

المادة 164

يكون باطلًا بقوه 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 أسبوعاً الموالية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛
- تشغيل الأجيرة ، وهي نساء ، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع؛
- رفض توقيف عقد شغل الأجيرة ، خلافاً لأحكام المادة 154 ؛

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- رفض تمثيل 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 الرضع، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الباب الثالث

أحكام خاصة بتشغيل المعاقين وحمايتهم

المادة 166

يحتفظ كل أجير أصبح معافا ، لسبب من الأسباب ، بمنصب شغله ويسند 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 المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقتهم.

المادة 168

يجب على المشغل ، أن يعرض على الفحص الطبي ، الأجراء المعاقين الذين ينوي تشغيلهم .
يجري طبيب الشغل هذا الفحص بصفة دورية بعد كل سنة من الشغل.

المادة 169

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

المادة 170

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

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

المادة 173

لا تسرى أحكام الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 172 على المؤسسات التي تتحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متواصلأً 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 شغلها الاستفادة من الإستثناء الوارد في الفقرة السابقة، أمكن للعون المكلف بتقفيش الشغل منحها رخصة استثنائية خاصة، تتيح لها الاستفادة من المقتضيات 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 متالية، 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 طابعاً دورياً، أن يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 173 أعلاه، في حدود ما ضاع من أيام الشغل، شرط أن يشعر مسبقاً بذلك العون المكلف بتقفيش الشغل .
يمنع العمل بهذا الإستثناء أكثر من اثنين عشرة ليلة في السنة، إلا بإذن من العون المكلف بتقفيش الشغل.

المادة 176

يمكن للمشغل، أن يخالف مؤقتاً أحكام الفقرة الثالثة من المادة 172، فيما يخص الأحداث دون السادسة عشرة، عندما يقتضي الأمر ابقاء حوادث وشيكه الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة. يجب على المشغل، الذي يخالف تلك الأحكام، أن يشعر فوراً، بجميع الوسائل، العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك الإستثناء .

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

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 إياحتها للنساء ، والأحداث، فيما بين كل يومين متتالين من أيام الشغل.

تكرر 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 استعمالاً تفوق مدته المدة المحددة في الفقرة الثالثة من هذه المادة؛
- عدم التقيد بمقتضيات أحكام الفقرة الرابعة من المادة 176.

الباب الخامس

الأشغال الممنوعة على النساء والأحداث والأحكام الخاصة بتشغيل النساء والأحداث

المادة 179

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

المادة 180

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم، أو تساهم في تفاقم 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 طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي .

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 الزبناء.

المادة 183

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- تشغيل أحداث لم يبلغوا الثامنة عشرة ، ونساء ، في الأشغال التي تباشر في المقاولات وفي أغوار المناجم خلافاً للمادة 179 ؛
- تشغيل أجراء دون الثامنة عشرة في أشغال ، سواء على سطح الأرض أو في جوفها تعيق نموهم أو تساهمن في تفاقم إعاقتهم خلافاً للمادة 180 ، وكذلك في الأشغال المشار إليها في المادة 181.

تنكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حفهم تطبيق أحكام المادتين السابقتين، على لا 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 لا 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 تمثيلاً.

لا يترتب أي تخفيض من الأجر عند تقليل مدة الشغل في القطاعات غير الفلاحية من 2496 إلى 2288 ساعة، وفي القطاع الفلاحي من 2496 إلى 2700 ساعة في السنة .

وستحدد الإجراءات التطبيقية لهذه المادة بنص تنظيمي ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

المادة 185

يمكن للمشغل، للوقاية من الأزمات الدورية العابرة وبعد استشارة مندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم ، توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاولة شريطة ألا 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 بالمقاولة عند وجودهم ، أن يقص من مدة الشغل العادية لفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوما في السنة ، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته .

يؤدي 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 بالمقاولة عند وجودهم حول الفترة التي سيتغيرها هذا التقليص.

وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليص من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقاً للمسطرة 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 والممثلين النقابيين بالمقاولة 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 والممثلين النقابيين بالمقاولة 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 والممثلين 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 يتسمى المؤسسة 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 تتبع كل واحدة تلو الأخرى، على أساس أن الأجراء لا يقضون جميعاً 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 الساعة.

المادة 189

يمكن، في حالة توقف الشغل جماعياً في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقرة قاهرة، تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة مندوبى الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم .
يمنع في كل الأحوال :

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

المادة 190

إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، 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 الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة ، على ألا تتجاوز الفترة الممدةاثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى.

المادة 191

تحصر الإستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجراء الذين يفوق سنه ثماني عشرة سنة . غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على الأحداث البالغين ست عشرة سنة، بالنسبة للمشغلي المشغلي بالمصلحة الطبية، وفاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح المحدثة لفائدة أجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشغلي بالمخازن، ومرافقي الحضور، وسعة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان.

المادة 192

إذا طلب الأمر القيام في مقابلة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فوراً، من أجل اتفاق أخطار وشيكه، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقابلة، 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 تقضى في الشغل، طبقاً للمادتين 190 و 192 أعلاه ، بسعر الأجر المودى 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، والمرافقين، والحراس، والمشغلي في المقاولة بإطفاء الحرائق، أو بتوزيع البنزين ، والمشغلي بالمصلحة الطبية للمقابلة.

المادة 194

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

المادة 195

يمكن لعامل العمالة أو الإقليم أن يرخص لجميع المقاولات أو المؤسسات أو لبعض أجزاءها ، التي تتعاطى مهنة أو حرفة واحدة أو مهناً أو حرفاً متربطة، بتطبيق توقيت موعد ، فيما يتعلق بساعات فتح أبوابها للعموم، وإغلاقها، أو

تطبيق نظام تناوب فيه تلك المقاولات والمؤسسات توقفت الفتح والإغلاق، عندما يطلب بذلك ما لا يقل عن ثلاثة أرباع الأجراء والمشغلين الذين يمارسون نفس المهنة أو الحرفة ، أو مهناً أو حرفاً مرتبطة بعضها ببعض، في دائرة عمالة، أو دائرة، أو جماعة، أو مقاطعة، أو حي معين.

الفرع الثاني الساعات الإضافية

المادة 196

يمكن، إذا تحم了 على المقاولات أن تواجهه أشغالاً تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجراها خارج مدة الشغل العادية، وفق الشروط التي ستحدد بنص تنظيمي ، 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 يستغل الأسبوع بكامله ، إما بسبب فصله من الشغل، أو استقالته، أو استفاداته من العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعرضه لحادثة شغل أو لمرض مهني، أو استفاداته من يوم عيد مؤدى عنه الأجر، أو من يوم عطلة.
يسري نفس الحكم، على الأجير الذي ألحق بالشغل خلال الأسبوع.

المادة 201

تؤدي للأجير كيما كانت طريقة أدائه أجره، زيادة نسبتها 25% عن الساعات الإضافية، إذا قضى بها فيما بين السادسة صباحاً والتاسعة ليلاً في النشاطات غير الفلاحية، وفيما بين الخامسة صباحاً والثامنة ليلاً في النشاطات الفلاحية ؛ و 50% إذا قضى بها 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

تحسب 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:

- تجاوز مدة الشغل المنصوص عليها في المادة 184 ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 187 ؛
- تجاوز مدة الشغل المقررة لكل فرقة ، الحد المنصوص عليه في المادة 188 ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 189 ؛
- تجاوز مدة الشغل الحد المنصوص عليه في المادة 190 ؛
- عدم اضافة 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 انتهاء ذلك الأداء ؛
- عدم أداء تعويض عن الساعات الإضافية المشار إليه في المادة 196 ، أو أداء زيادة غير مطابقة للنسبة المحددة في المادة 201 ؛
- احتساب التعويض المستحق عن الساعات الإضافية على نحو يخالف أحكام المادة 202.

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

المادة 204

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بأحكام المادتين 185 و186.

الباب الثاني الراحة الأسبوعية

المادة 205

يجب تمتين 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 المشغلين 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 ، نظراً لكون المواد الأولية، أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الفلاحية التي يقوم عليها نشاطها، معرضة بطبيعتها للتلف أو سرعة الفساد.

المادة 208

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، علاوة على الإستثناء المنصوص عليه في المادة 207 أعلاه ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلي والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أن ترخص للمؤسسات التي تقدم إليها بطلب في الموضوع، في أن تتمكن أجراها 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 للمشغلي والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، تحديد كيفية تطبيق نظام الراحة الأسبوعية، عندما يطلب ذلك ما لا يقل عن ثلثي المشغلي الموجودين في دائرة عملة، أو إقليم، أو جماعة، أو مجموعة جماعات، أو حي معين، من جهة ، وما لا يقل عن ثلثي الأجراء الذين يمارسون نفس المهنة، من جهة أخرى، إذا كان يوم راحتهم الأسبوعية يوماً محدداً، أو إذا كانوا يستفيدون من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

المادة 211

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

المادة 212

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز أشغال استعجالية ، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل. تحدد بنص تنظيمي ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلي والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، كيفية تطبيق أحكام الفقرة السابقة.

المادة 213

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

المادة 214

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

المادة 215

يجب إعطاء الأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهراً. تعادل مدة الراحة التعويضية المشار إليها في الفقرة السابقة، مدة الراحة الأسبوعية الموقوفة.

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

المادة 216

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- عدم التقيد بالزامية 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 قضائها؛
- عدم التقيد بطرق تحديد الراحة كما نصت عليها المادة 210؛
- عدم التقيد بشروط تخفيض الراحة الأسبوعية كما نصت عليها المادة 213؛
- عدم التقيد بحظر وقف الراحة الأسبوعية في حق الأحداث الذين هم دون الثامنة عشرة والنساء دون العشرين والأجراء المعاقين كما نصت على ذلك المادة 214؛
- عدم إتاحة الراحة التعويضية أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادة 215.
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حكمه تطبيق أحكام المواد المذكورة ، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

الباب الثالث الراحة في أيام الأعياد المؤدي عنها وفي أيام العطل

المادة 217

يمنع على المشغلين، تشغيل الأجراء ، أيام الأعياد المؤدي عنها ، والمحددة لاحتها بنص تنظيمي ، وأيام العطل.

المادة 218

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

المادة 219

يتقاضى الأجير الذي يحتسب أجره بالساعة أو باليوم، تعويضاً عن يوم العيد المؤدي 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 المؤدي عنها إذا اشتغل قبل العيد مباشرة أو إذا اشتغل لمدة ثلاثة عشر يوما خلال الشهر السابق لليوم العيد .

المادة 220

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

المادة 221

إذا حدد الأجر جزاً، على أساس الأسبوع ، أو الخمسة عشر يوما، أو الشهر، فإنه لا يمكن إجراء أي نقص على الأجر المحدد لهذه الفترات، بسبب عدم الاستغلال في يوم عيد مؤدي 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 يؤدى 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 أمراً ضرورياً، نظراً لطبيعة شغلها، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

يمكن تطبيق نفس المقتضيات في المؤسسات، التي تتبع المواد الغذائية بالتجزئة، كما يمكن أن تنسق على ذلك المقاھي ، 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 يؤدى لأجرائه الذين يستغلون 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 لـ مقدار 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 عطائهم 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 مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاومة عند وجودهم ، استدراك ساعات الشغل الصناعية بسبب يوم العطلة، شرط أن تستترك 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 اعتاده 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، التواريف 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 حدثت 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 يتعطل فيه الشغل ويؤدي 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 الفترتين الأولى والثانية من المادة 227؛
 - عدم إبلاغ العون المكلف بتنفيذ الشغل بالتاريخ الذي تقرر فيها مباشرة الاستدراك، أو إعلام العون المكلف بالتفتيش، على نحو يخالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 227؛
 - الأداء عن ساعات الشغل المستدركة ، على نحو يخالف أحكام المادة 228؛
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام هذا الباب على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الرابع العطلة السنوية المؤدى عنها

الفرع الأول مدة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 231

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

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

المادة 232

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

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 مرتبطة بمشغله بعد شغل، ولو كان موقفا طبقا للفقرات الخمس الأولى من المادة 32 أعلاه .

المادة 238

يجب عند تحديد مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، مراعاة ما يلي:

- تعد ستة وعشرون يوما من الشغل الفعلي بمثابة شهر من الشغل ؛
- تعد كل فترة شغل متصلة أو غير متصلة، مدتها 191 ساعة في النشاطات غير الفلاحية ، و208 ساعة في النشاطات الفلاحية ، بمثابة شهر من الشغل.

المادة 239

يجب عند احتساب مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، اعتبار الفقرات المذكورة أعلاه 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؛
- الفقرات 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. وتتم الإشارة إلى ذلك في سجل العطل السنوية المؤدى عنها، المنصوص عليه في المادة 246 أدناه.

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

المادة 241

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

المادة 242

يكون باطلاً، كل اتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها، أو على التخلّي 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
فتره العطلة السنوية المؤدى عنها
وتنظيمها

المادة 244

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

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 المقابلة.

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 و السجل المنصوص عليهما في المادة 246 أدناه، وإما تأخير تواريخ المغادرة، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، في أجل أقصاه اليوم الذي كان مقرراً في البداية لمغادرة الأجير لشغله، قصد قضاء عطلته السنوية المؤدى عنها، بإدخال ما يلزم من تغيير على الملصق أو السجل.

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

المادة 246

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

يجب أن يضمن جدول المغادرة ، في سجل يوضع باستمرار رهن إشارة الأجراء، والأعون المكافى بتفيش 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 اقتربت العطلة السنوية المؤدى عنها ، بالإغلاق الكلى أو الجزئي للمؤسسة، إشعار العون المكلف بتنفيذ الشغل بذلك.
يجب في هذه الحالة ، أن يتناقض 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، تقديراً لحدوث تزامن في إغلاق المؤسسات المزاولة لنشاط واحد ، في نطاق الجماعة نفسها، أو العمالة ، أو الإقليم .
تحدد كيفيات تنظيم ذلك التناوب باتفاق المشغلين المعينين ، 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 العطل السنوية المؤدى عنها لتلك المؤسسات.

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

المادة 249

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

المادة 250

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

المادة 251

إذا أمضى الأجير ما لا يقل عن ستة أشهر متتابعة في خدمة مقاولة واحدة، أو مشغل واحد، ثم أنهى عقد شغله دون الاستفادة من عطلته السنوية المؤدى عنها بكمالها، أو عند الاقضاء ، العطل السنوية المؤدى عنها المستحقة له عن السنتين المنصرمتين، وجب له تعويض عن عدم التمتع بالعلة السنوية المؤدى عنها ، أو عن أقساط العطل السنوية المؤدى عنها التي لم يستقد منها.
يعادل كل جزء من شهر الشغل الذي بدأه الأجير ، شهراً 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 بالعلة السنوية المؤدى عنها، يساوي حسب الأحوال، يوماً ونصف يوم أو يومين عن كل شهر أنهى في الشغل، كما تم تعريفه في المادة 238، وذلك إذا ثبت أنه استغل لدى نفس المشغل، أو في نفس المقاولة فترة تساوي على الأقل شهراً من الشغل .

المادة 253

إذا ثبت أن الأجراء الذين يستغلون بالتناوب في عدة مقاولات، وبصفة متقطعة ، بحكم طبيعة شغفهم ، قد اشتغلوا بصفة غير متصلة لدى نفس المشغل أو نفس المقاولة ، مدة لا تقل عن ستة وعشرين يوماً من أيام الشغل الفعلي ، فإنه

يجب على المشغل أو المقاولة ، في نهاية كل سنة شمسية ، أن يؤدي لهم تعويضاً عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها ، يعادل أجر يوم ونصف يوم ، عن كل فترة من ستة وعشرين يوماً، قصوها متصلة أو غير متصلة في الشغل الفعلى.

يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثمانى عشرة سنة ، تعويضاً عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها ، يساوى أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوماً 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، تعويضاً 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، تعويضاً عن عدم التمتع بهذه العطلة ، والذي كان من حقه أن ينفذه لو أنهى العقد يوم وفاته .

المادة 258

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

الفرع الخامس

أداء التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها 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

يؤدي 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 بأداء 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 أشغالا بمقابل خلال عطلته.

الفرع السابع
أحكام خاصة بالأجير المشغل بمنزله ، وبالوكيل
المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة

المادة 264

يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة والصناعة، الذي يمارس مهنته وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 79 إلى 85 أعلاه ، تعويضا عن عطلته السنوية المؤدى عنها، يحتسب له على أساس متوسط الأجر ، الذي تقاضاه خلال الإثنين عشر شهرا، التي سبقت العطلة. وتحصم منه، عند الإقضاء، المبالغ المسترددة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها المعنى بالأمر بسبب شغله .
لا يمكن أن يتربّط 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 المشغل بمنزله ، أو الوكيل المتجول أو الوسيط في التجارة والصناعة، فإن موعد الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها يحدّد من طرف أقدم مشغل له.

الفرع الثامن
أحكام خاصة بالإجراءات المصابين
بحادثة شغل أو بمرض مهني

المادة 265

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

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

المادة 266

إذا أصيب أجير بحادثة شغل، وانقطع بعد النئام جرّه عن الشغل بالمقاولة التي كان يشتغل 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 المؤدي عنها، أو رفض التعويض عن عدم التمتع بها عن المدة المقررة في المواد 231 و 232 و 235 و 239 والفقرة الثانية من المادة 240 ؛
 - عدم التقيد بأحكام المادة 247 ؛
 - عدم أداء التعويض المستحق عن العطلة السنوية المؤدي عنها طبقاً للمادتين 249 و 264؛
 - عدم أداء التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدي عنها طبقاً للمواد 251 و 252 و 253 و 256 و 257 و 266؛
 - عدم التقيد بمقتضيات المادة 262.
- تنكر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس الإجازات الخاصة ببعض المناسبات ورخص التغيب المنوحة 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 استحق طفلًا بنسبة .
يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والأجير ، على أن تقضى وجوباً في مدة شهر من تاريخ الولادة.
إذا صادف وقوع الولادة ، الفترة التي يكون فيها الأجير في عطلة سنوية مؤدي عنها ، أو في إجازة بسبب مرض ، أو حادثة أياً كان نوعها، أضيفت إلى العطلة السنوية أو إجازة المرض أو الحادثة إجازة الأيام الثلاثة المذكورة.

المادة 270

يستحق الأجير خلال أيام إجازته الثلاثة، تعويضاً مساوياً للأجر الذي كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.
يؤدي هذا التعويض إلى الأجير ، من طرف مشغله ، عند حلول موعد أداء الأجر الذي يليه 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 نفقة، إلى طبيب يختاره بنفسه، بأن يجري على الأجير فحصا طبيا مضادا، داخل مدة التغيب المحددة في الشهادة الطبية المدنى 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 ، مال م 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:

1. الزواج :

- زواج الأجير: أربعة أيام؛
- زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربائبه : يومان ؛

2. الوفاة :

- وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق : ثلاثة أيام؛
- وفاة أحد أخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد أخوه أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه : يومان.

3. 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 مباراة رسمية دولية، أو وطنية.

المادة 276

لا يؤدى الأجر عن التغيب المنصوص عليها في المادة 274 أعلاه، إلا لفئات الأجراء الذين يتلقون أجورهم شهرية، مال م ينص على خلاف ذلك عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

غير أن الأجر يؤدى عن التغيبات المنصوص عليها أذناه في الحدود التالية :

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

المادة 277

يجب على المشغلين أن يمنحوا أجراهم ، الذين هم أعضاء في المجالس الجماعية، رخصا للتغيب من أجل المشاركة في الجلسات العامة لهذه المجالس ، و اللجان التابعة لها والذين هم أعضاء فيها .

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

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

الفرع الرابع مقتضيات زجرية

المادة 278

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي:

- رفض إعطاء الإجازة المستحقة عند الولادة، أو تخويف 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.

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

الباب السادس المراقبة

المادة 279

يجب على المشغل ، لتمكين السلطات المختصة من مراقبة تطبيق أحكام القسم الثالث من الكتاب الثاني ، أن يمسك جميع المستندات المستعملة كوسائل للمراقبة والإثبات ، وفق الشكليات ، وتباعاً لكيفيات 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 للحفاظ 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 ، ومخسلاتهم ، ومرافقهم .

يجب على المشغل ، أن يضمن تزويذ الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية ، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة ، وظروفاً 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 يتربى عن استعمالها من خطر على الأجراء .

المادة 283

يمنع ، شراء أو استئجار الآلات ، أو أجزاء الآلات ، التي تشكل خطرا على الأجراء ، والتي تتوفّر 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 المراحيل ، 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 المحركات محاطة بعوازل ، أو محمية بحواجز واقية كما يجب أن تكون السلام متينة ، ومجهزة بدرابيز صلبة وقوية ، وأن تكون سقالات البناء محاطة بحواجز صلبة يبلغ ارتفاعها سنتين على الأقل .

المادة 286

يجب أن تكون القطع المتحركة من الآلات ، كسواعد المحرك ودواليبه ، والعجلات ، وأذرع التوصيل ، والمستنات ، ومخاريط أو أساطين الاحتكاك ، مجهزة بوسائل للوقاية أو معزولة عن الأجراء . وتقاس على ذلك السيور ، أو الحبال المعدنية ، إذا كانت تعبر أماكن الشغل ، أو تستعمل مرفوعة من الأرض بأقل من مترين ، بواسطة بكرات ناقلة . يجب توفير أجهزة ملائمة للآلات ، وأن توضع هذه الأجهزة رهن إشارة الأجراء ، لتجنيبهم ملامسة السيور وهي في حالة اشتغال .

المادة 287

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

يمنع أيضا ، على المشغل ، السماح لأجرائه بأن يستعملوا ، بشروط تنافي 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 يتتأكد من أن غلاف تعبئتها يحمل تحذيرا مكتوبا ، ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرات .

المادة 289

يجب على المشغل ، أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة 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 ، ويمنع عليه أن

يعطل هذه الوسائل التي جهزت بها الآلة التي يستغل 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 يديها أي حمولات من شأنها أن تعرّض صحته أو سلامته للخطر .

المادة 290

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

المادة 291

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

المادة 292

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

المادة 293

بعد 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 الكيمائية ظروفا صحية وأمنية للأجراء تكتسي طابعا خصوصيا، وتتلاءم والمقتضيات المحددة بنصوص تطبيقية.

المادة 295

تحدد بمقتضى نص تنظيمي القواعد الصحية السارية على الأجراء المستغلين بمنازلهم، والالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستجرون أشغالا منزلية .

المادة 296

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- عدم التقيد بأحكام المادة 281 ؛
- عدم تجهيز أماكن الشغل بما يوافق أحكام المادة 282، أو عدم توفير وسائل الأمان المقررة في المواد 284 إلى 286؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 287.

المادة 297

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد 283 و 288 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 تتفق 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 لصدر 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 مسيطرة الإنذار سارية أم لا ، ويستوجب الإغلاق مراعاة المنع المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 90 من القانون الجنائي. و في 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 وفقاً 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 يتقاضونها قبل تاريخ الإغلاق.

إذا أصبح الإغلاق نهائياً 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 طرداً أو شيئاً لا يقل وزنه عن ألف كيلو غرام، أي كانت وسيلة النقل المراد استعمالها ، أن يبين على ظهر الطرد وزنه، وطبيعة محتواه، والوضع الذي يتبعغي أن يكون عليه أثناء الشحن. ويجب أن يكون ذلك مكتوباً على الوجه الخارجي للطرد بحروف واضحة و ثابتة، حسب الكيفيات التي تحدد بنص تنظيمي .
يمكن في الأحوال الاستثنائية، التي يصعب معها تحديد الوزن تحديداً دقيقاً، أن يقدر حد أقصى للوزن المسجل على الطرد بناء على حجمه، وطبيعته.
يتولى وكيل المرسل، في حالة غياب هذا الأخير، كتابة البيانات المشار إليها في الفقرتين أعلاه .

المادة 303

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

الباب الثالث

المصالح الطبية للشغل

المادة 304

يجب إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل لدى:

1. المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيراً؛
2. المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والإستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها ، والمشغلين الذين يباشرون أشغالاً تعرّض الأجزاء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حددتها 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 أجيراً أن تحدث إما مصالح طيبة للشغل مستقلة أو مصالح طيبة مشتركة، وفق الشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل .

يواافق المندوب الإقليمي المكلف بالشغل على اختصاصها التربوي 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 للأجراء، مع التمييز بين المقاولات التي لا يخشى فيها على صحة الأجراء، وبين تلك التي يجب إخضاعها لرقابة خاصة.

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

المادة 307

يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنوياً، تقريراً حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتدبيرها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكاف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء 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

تحتمل المقاولة أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، 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، ومرخص لهم بمزاولة الطب .

المادة 311

يجب على طبيب الشغل الأجنبي، أن يكون حاصلاً ، 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 مهمته بكل استقلال وحرية، سواء إزاء المشغل أو تجاه الأجراء ، وألا يراعي إلا الاعتبارات الخاصة بمهنته .

المادة 315

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

المادة 316

يجب إحداث مصلحة حراسة طبية، طبقاً لشروط وقواعد التي تحدد بنص تنظيمي.

المادة 317

يجب تلقين أجييرين على الأقل من الأجراء الذين يعملون داخل كل ورشة تتجزء فيها أشغال خطرة، تقنيات وأساليب الإسعاف الأولى المستجل.

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

المادة 318

يؤدي طبيب الشغل دوراً وقائياً، يتمثل في إجراء الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكيد من ملائمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم، وإلى تجنبيهم كل ما قد يضر بصحتهم بسبب الشغل، ولاسيما بمراقبة شروط النظافة في مكان الشغل، ومخاطر العدوى، والحالة الصحية للأجراء.

المادة 319

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

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

المادة 320

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

يجب على رئيس المقاولة ، أخذ تلك المقترفات 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، خصوصاً بالنسبة للإدارة، ورؤساء المصالح، ورئيس المصلحة الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية:

- مراقبة شروط النظافة العامة في المقاولة ؛
- وقایة الاجراء من الحوادث، وجميع الأضرار التي تهدى صحتهم؛
- مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير ؛
- تحسين ظروف الشغل، وخاصة فيما يتعلق بالبنيات والتجهيزات المستحدثة، وملاءمة تقنيات الشغل للتكون الجسمي للأجير، واستبعاد المستحضرات الخطيرة، دراسة 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 تحبيتها باستمرار، تتضمن لائحة الأخطار والأمراض المهنية إن وجدت، وعدد الاجراء المعرضين لهاته الأخطار والأمراض.

توجه هذه البطاقة للمشغل وللجنة حفظ الصحة والسلامة ، وتوضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل والطبيب مقتبس 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 الأجال 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 نقل سنه 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 يطالب بأن تجرى للأجير، على نفقة المشغل، فحوص تكميلية عند بداية تشغيله.

تحضع لنفس الإجراء ، الفحوص التكميلية التي يطالب بها طبيب الشغل خلال زياراته التقافية، حينما تدعوا 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 للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

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

المادة 334

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

المادة 335

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :
- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة طبقاً لمقتضيات المادة 304؛

- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة أو مشتركة طبقاً للمادة 305 أو إحداثها خلافاً للشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ؛
- رفض عضوية 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 التقادم 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 بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي 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 التقادم بمقتضيات المواد 327 و 328 و 331.

الباب الخامس لجان السلامة وحفظ الصحة

المادة 336
يجب إحداث لجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها ، والتي يشتمل فيها خمسون أجيراً على الأقل.

المادة 337
تكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من :

- المشغل أو من ينوب عنه، رئيساً ؛
- رئيس مصلحة السلامة، وعند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعمل بالمقاولة، يعينه المشغل ؛
- طبيب الشغل بالمقاولة ؛
- مندوبي اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبين المنتخبين ؛
- ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالcontra العلة عند وجودهما .

يمكن للجنة، أن تدعو للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى المقاولة يتتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الصحة وسلامة المهنية، خاصة رئيس مصلحة المستخدمين أو مدير إدارة الإنتاج بالcontra العلة.

المادة 338
يعهد إلى لجنة السلامة وحفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:

- استقصاء المخاطر المهنية التي تتهدد أجراء المقاولة ؛
- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتتنظيمية 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 ؛
- الإيماز باتخاذ كل المبادرات التي تهم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه ، وانتقاء المعدات، و اختيار الأدوات، والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل ؛
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقاولة؛

- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل؛
- تنمية الإحساس بضرورة انتقاء 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 أيضاً أن تجتمع على إثر كل حادثة ترتب، أو كان من الممكن أن تترتب عنها عواقب خطيرة. تعقد الاجتماعات داخل المقاولة، في مكان ملائم، وخلال أوقات الشغل، كلما كان ذلك ممكناً. يؤدي 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، ويعينان عليهما أن يضعوا تقريراً مطابقاً للنموذج المحدد من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، حول الظروف التي وقعت فيها حادثة الشغل، أو الإصابة بالمرض المهني، أو بالمرض ذي الطابع المهني.

المادة 341

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

المادة 342

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

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

المادة 343

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

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

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 الأساس التي يحتسب عليها الأجر العادي.

غير أنه ، إذا كان الأجير يتضمن أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المردودية ، وجب له عن ذلك الوقت الضائع ، أجر يؤدى له على أساس معدل أجره خلال السنة والعشرين يوما السابقة ، على لا يقل ذلك عن الحد الأدنى القانوني للأجر.

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

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

المادة 348

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

المادة 349

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

المادة 350

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

- 5% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه سنتين في الشغل ؛

- 10% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل ؛
- 15% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل ؛
- 20% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل.
- 25% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

المادة 351

يراد بالشغل المشار إليه في المادة 350 أعلاه، فترات الخدمة التي 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 ، لتحويل علاوة الأقدمية :

- فترات توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 32 أعلاه ؛
- العطلة السنوية المؤدى عنها ؛
- الانقطاع المؤقت عن الشغل بسبب توقف المقاولة كلياً أو جزئياً بفعل قوة قاهرة، 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 وتواضعه ، والزيادات المستحقة عن الساعات الإضافية، باستثناء ما يلي:

1. التعويضات العائلية ؛
2. الحلوان، ما لم يتعلق الأمر بالأجراء الذين تقصر أجورهم عليه؛
3. المكافآت التي تمنح إما على أقساط، وإما دفعة واحدة في نهاية السنة، أو في نهاية السنة المالية، بما فيها المكافآت المقدرة على أساس نسبة مئوية من أرباح 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 تؤدى للأجير عن:
 - استرداد مصاريف أو نفقات سبق أن تحملها بسبب شغله ؛
 - المسؤولية ؛
 - وضعية صعبة؛
 - إنجاز أشغال مضنية أو خطيرة؛
6. التعويض المنوح للأجير عند حلوله مؤقتا محل أجير آخر في منصب من فئة أعلى من فئته ، وكذا عن شغل أنجزه الأجير مؤقتا في منصب من المناصب التي تتطلب شغلا استثنائيا.

المادة 354

إذا كان الأجير يتقاضى أجره كله أو بعضه على أساس النسبة المئوية في الأرباح، أو العمولة، أو المردودية، أو القطعة، احتسبت له علاوة الأقدمية على أساس معدل الأجر الصافي الذي حصل عليه خلال الأشهر الثلاثة السابقة لتاريخ استحقاقه لهذه العلاوة .

المادة 355

تؤدى علاوة الأقدمية بنفس الشروط التي يؤدى بها الأجر.

الفرع الثاني الحد الأدنى القانوني للأجر

المادة 356

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

المادة 357

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر ، في النشاطات غير الفلاحية، تبعاً لقيمة المحددة له في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ويدخل في حسابه الحلوان، ومكملات الأجور 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 يتلقاضى 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 يقوى بها خبير مقبول ، أن سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير. وفي هذه الحالة، لا يستحق الأجير، إلا الأجر الذي يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلا.

المادة 360

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

الفرع الثالث مقتضيات زجرية

المادة 361

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم أداء علاوة الأقدمية المنصوص عليها في المادة 350 ، أو أدائها بما دون المبلغ المحدد في نفس المادة، أو احتسابها بطريقة لا تطابق أحكام المواد 352 إلى 355 ،
- عدم الأداء عن ساعات الشغل المنصوص عليها في المواد 347 و 348 و 349 ، أو أدائها بما لا يطابق أحكام المواد الآتية الذكر ؛
- عدم أداء الأجر، 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 ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

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

يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم .
وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه .

الباب الثاني أداء الأجر

المادة 362

يجب أن تؤدى الأجر بالعملة المغربية، رغم كل شرط مخالف.
يمكن أن تعطى للأجراء فوائد عينية، في المهن أو في المقاولات التي جرى فيها العرف بذلك .

المادة 363

يجب أداء الأجر للعمال على الأقل مرتين في الشهر ، تفصل بينهما مدة أقصاها ستة عشر يوما، كما يجب أن يؤدى للمستخدمين أجر هم مرة في الشهر على الأقل.
يجب أداء العمولات المستحقة للوكالء المتوجلين، 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 يوما، تحديد تواريخ أداء الأجر، عن تراض بين الطرفين، شرط أن يتناقض الأجير وجوبا أقساطا مسبقة كل خمسة عشر يوما ، بحيث يستوفى أجره كاملا خلال الخمسة عشر يوما 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 تلقاء 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 تؤدى إليهم الأجر، قبل الساعة التاسعة صباحا.

المادة 367

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

المادة 368

يجب على كل مشغل، أن يعلن في ملصق، عن التاريخ، و اليوم والساعة والمكان المحدد لكل دورية تدفع فيها الأجر، والأقساط المسبقة عند الاقتضاء ، وينبغي أن يكون ذلك الإعلان مثبتا بشكل ظاهر ، وأن يحافظ عليه كي يظل سهل القراءة.
يكون الأعوان المكلفوون بتفتيش الشغل، مؤهلين لمعاينة عمليات أداء الأجر و التسبيقات.

المادة 369

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

غير أنه يمكن للأعون 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 لأجزاء المؤسسة الواحدة، أو الورشة الواحدة. تسرى 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 يضمنها وجوباً البيانات التي تحدها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

لا يعتبر تنازلاً من الأجير عن حقه في الأجر وتواجده 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 ، دفترًا يسمى " دفتر الأداء" تحدد نموذجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 372

يمكن بطلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء ، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانيوغرافية أو المعلومياتية، أو آية 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 إيقاله. كما يجب عليه الاحتفاظ بمستندات المحاسبة الميكانيوغرافية، والمعلومياتية أو بوسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقام دفتر الأداء، مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ اعتماد تلك المستندات أو الوسائل .

المادة 374

يجب وضع دفتر الأداء أو المستندات الميكانيوغرافية، والمعلومياتية 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 الأجر بعملة غير العملة المغربية ، طبقاً لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 362 ؛
- أداء الأجر على وجه لا يطابق الشروط المحددة في المواد 363 و 364 و 365 و 366 و 367 و 369 ، المتعلقة خصوصاً بدورية الأداء، ومكانه، وأيامه، ومواعيده؛
- عدم تعليق الإعلان المنصوص عليه في المادة 368 ، أو إلصاقه على نحو لا يطابق التعليمات الواردة في نفس المادة؛
- عدم تسليم الأجراء ورقة الأداء، أو عدم تضمينها البيانات المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، والمنصوص عليها في المادة 370 ؛

- عدم مسك دفتر الأداء أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه والجازة 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 الاحفاظ بدفتر الأداء أو بالوثائق التي تقوم مقامه، المدة المحددة ، أو عدم وضع دفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي 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 367 و 369 و 370 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

باب الثالث توزيع الحلوان ومراقبته

المادة 376

إذا كان المشغل يقطع مبالغ مالية من الزبناء برسم الحلوان، لقاء الخدمة التي يقدمها أجراوہ في الفنادق، والمقاهي، والمطاعم، وبصفة عامة ،في سائر المؤسسات التجارية، التي تقطع فيها مثل تلك المبالغ، فإن كل ما يحصله المشغل من مبالغ على ذلك الأساس، وكذلك كل ما يتلقاه الأجير بما بيد من مبالغ، برسم الحلوان ، يجب أن تؤدى بكاملها إلى جميع الأجراء الذين يستغلون باتصال مع الزبناء .
يمعن 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 أساسی ، والذي يتلقونه من الزبناء بما 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

يمعن على المشغل، أو من يقوم مقامه، في المؤسسات المشار إليها في المادتين 376 و 378 أعلاه ، أن يحمل أجيرا من أجراه على أن يؤدى 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 المتفق عليه مع المشغل، فإنه عند النزاع إذا لم تود المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة ، فإن المحكمة تقضي تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بالتكلفة التي احتجزت له كلا أو بعضا ، دون سبب قانوني.

الباب الرابع ضمان أداء الأجر

الفرع الأول الديون الممتازة ضماناً أداء الأجر والتعويض عن الفصل

المادة 382

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

تكون التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل من الشغل ، مسماة 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 ، المصادق عليه بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 447-74 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 المقابول من ديون ، وفق الشروط المبينة في الفصل 780 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود .

الفرع الثاني الاقتطاع من الأجر

المادة 385

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

1. الأدوات أو المعدات اللازمة للشغل ؛
2. المواد واللوازم التي تسلّمها الأجر، 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، نقطع من أجورهم تباعاً ، بحيث لا يتتجاوز 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 حدده أحكام الفرع الثالث أدناه .
لا تعد الأقساط المسبقة من الأجر، من قبيل السلفة.

الفرع الثالث
حجز ما للدين لدى الغير
وحالة الأجور

المادة 387

يمكن إجراء الحجز على الأجر المستحقة لأي أجير، مهما كان نوعها ومتى، إذا كانت دينا له على مشغل واحد أو أكثر، على ألا يتجاوز الحجز النسب التالي من الأجر السنوي :

- جزءا من عشرين جزءا من الحصة التي تقل عن أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- عشر الحصة التي تفوق أربعة أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر ، وتقل عن ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- خمس الحصة التي تفوق ثمانية أضعاف الحد الأدنى القانوني للأجر ، وتقل عن اثنى عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- ربع الحصة التي تفوق اثنى عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر، وتقل عن ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- ثلث الحصة التي تفوق ستة عشر ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر ، وتقل عن عشرين ضعفا للحد الأدنى القانوني للأجر ، أو تعادل هذه النسبة؛
- لا حد بالنسبة للحصة من الأجر السنوي ، التي تفوق عشرين ضعفا من الحد الأدنى القانوني للأجر.

المادة 388

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

المادة 389

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

1. التعويضات، والإيرادات، التي نص القانون على عدم جواز حجزها؛
2. المبالغ 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 المؤدبة في بعض المناسبات، ومنها الأعياد الدينية.

المادة 390

إذا كانت النفقة المستحقة للزوج طبقاً لمدونة الأحوال الشخصية واجبة الأداء شهرياً، لزم اقتطاع مبلغها بأكمله، كل شهر، من حصة الأجر التي لا يمكن حجزها، سواء سددت هذه النفقة عن طريق حجز ما للدين لدى الغير، أو عن طريق حوالات الأجر.

يمكن عند الاقتضاء، أن تضاف حصة الأجر القابلة للحجز إلى ذلك الاقتطاع، إما ضمناً 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 و386.

تنكر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حكم تطبيق أحكام المادتين 385 و 386، على ألا يتتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس المقتضيات

المادة 392

يمنع على كل مشغل :

- أن يلحق بمؤسسنته، مقتضية ببيع فيها لأجرائه أو ذويهم، بضائع، أو سلعاً أياً كان نوعها، سواء كان البيع مباشرةً أو غير مباشر؛
- أن يفرض على أجراه، إنفاق كل أو بعض أجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتعاد منها ؛
- أن يتولى بنفسه الأداء عن أجراه، لدى الأشخاص الذين يتزودون منهم هؤلاء الأجراء، ما لم يتفق الطرفان كتابة على خلاف ذلك.

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

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 منتوجه، أن يسرّع بها 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 تقاول الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل

المادة 395

تنقادم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية، وعن عقود التدريب من أجل الالتحاق المهني ، وعن عقد التدرج المهني، وعن الخلافات الفردية التي لها علاقة بهذه العقود ، أياً 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 للسياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. وتستشار في جميع الخلافات ، والقضايا التي لها ارتباط بمحال تخصصها.

المادة 397

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

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

المادة 398

يمكن تأسيس النقابات المهنية بكل حرية ، بعض النظر عن عدد الأجراء المشغلي بالمقاولة أو بالمؤسسة ، من طرف أشخاص يتعاطون 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 تتكل ، وتشاور فيما بينها بكل حرية، لتدارس مصالحها المشتركة والدفاع عنها.

المادة 400

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

المادة 401

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

المادة 402

يمكن لكل عضو في نقابة مهنية، أن ينسحب منها في أي وقت شاء، رغم كل شرط مخالف ، مع مراعاة حق النقابة المهنية ، في مطالبة المعني بالأمر، بأداء واجب الاشتراك عن السنة أشهر الموالية لقرار انسحابه.

الباب الثاني
الشخصية الاعتبارية للنقابات المهنية

المادة 403

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

المادة 404

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 مباشرا 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 الالزمة لجمعيات النقابة المهنية ، وخرانات كتبها، وكل ما هو ضروري لتلقين دروس في مجال التدريب المهني و الثقافة العمالية.

المادة 408

يمكن للنقابات المهنية:

1. تخصيص قسط من مواردها ، لإقامة مساكن بأثمان مناسبة، ولاقتناة قطع أرضية قصد إنشاء أماكن للثقافة والترفيه ، وميادين للتربيبة البدنية، والصحية للمنخرطين فيها؛
2. إنشاء، أو إدارة مشاريع اجتماعية أو مهنية ، كالتعاونيات وصناديق التضامن ، أو مخيمات صيفية ، أو غيرها ؛
3. تقديم إعانات مالية لمشاريع من النوع المشار إليه في الفقرة (2) من هذه المادة ؛
4. تقديم إعانات مالية للتعاونيات التي يتم تأسيسها طبقا للتشريع الجاري به العمل ؛
5. إنشاء وتدير مراكز للأبحاث والدراسات والتكونين؛
6. إصدار نشرات تعنى بشؤون المهنة.

المادة 409

يمكن للنقابات المهنية ، القيام بالعمليات التالية، إذا كان قانونها الأساسي يجيز لها ذلك، شرط ألا 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، وبذور، وأغراض، ودواب، وأعلاف، 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 ألا تتولى ذلك باسمها ولا تحت مسؤوليتها.

المادة 410

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

لا يمكن حجز أموال التعاوونيات التي يتم تأسيسها طبقا للفقرة الأولى أعلاه .
يحق لكل شخص، انسحب 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 المتعلقة بحماية الملكية الصناعية. ولها أن تتمسك بملكيتها المطلقة، لتلك العلامات النقابية، أو الشارات، استنادا إلى نصوص ذلك التشريع.

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

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

المادة 412

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

المادة 413

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

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

إذا تقرر حل النقابة المهنية قضائيا، أو من المحكمة أن تقضي بإعطاء تلك الممتلكات إلى مستحقيها، طبقا لقانونها الأساسي، أو أن تقضي بحسب ما تمليه ظروف النازلة، عند سكوت القانون الأساسي، أو عند تuder تطبيق أحكامه.

باب 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 فورا أو مقابل التأشير على نظير من الملف في انتظار تسلیم الوصل ، أو أن يوجه إليها بر رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل:

- القانون الأساسي للنقابة المهنية المزمع تأسيسها، والذي يتعين أن يكون مطابقاً لهدف النقابة، وأن يحدد على الخصوص، تنظيمها الداخلي، وشروط تعين الأعضاء المكلفين بإدارتها، أو تسييرها، وكذا شروط الانخراط فيها، والانسحاب منها؛
- القائمة الكاملة للأشخاص الذين عهد إليهم، بتسخير 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 نظيراً 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 وتسيرها من جنسية مغربية ، متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية، غير محكوم عليهم نهائياً بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة ، بسبب إحدى الجرائم التالية: السرقة، النصب، خيانة الأمانة، الزور والإلقاء به، تحرير ضعف قاصرين على الفساد ، المساعدة على الفساد، الاتجار في المخدرات أو استعمالها، وكذا بسبب مخالفة التصريف المتعلق بالشركات، وإساءة التصرف في أموال مشتركة.

المادة 417

يجرد من مهامه بقوة القانون ، كل عضو صدر ضده أثناء توليه تسيير نقابة أو إدارتها، حكم نهائي ، بسبب ارتكابه أحد الأفعال المشار إليها في المادة 416 أعلاه.

المادة 418

يجب إشعار السلطة الإدارية المحلية، والمندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وفق مقتضيات المادتين 414 و 415 أعلاه ، بكل التغييرات التي تطرأ على الهيئة المسيرة للنقابة المهنية ، أو على قانونها الأساسي.

المادة 419

يستفيد الممثل النقابي بالمقاومة ، بعد اتفاق مع المشغل ، من فترات تغيب قصد المشاركة في دورات تكوينية، أو مؤتمرات، أو ندوات، أو لقاءات نقابية وطنية دولية.

يؤدي الأجر عن فترات التغيب في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة ما لم يتم الاتفاق على مدد أطول بين الممثل النقابي والمشغل.

الباب الرابع اتحادات النقابات المهنية

المادة 420

يمكن للنقابات المهنية، أن تتكتل في إطار اتحادات ، أو في كل تنظيم مماثل، فيما كانت تسميه .
تتمتع اتحادات النقابات المهنية ، بجميع الحقوق ، المخولة للنقابات المهنية ، بموجب القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون.

المادة 421

تسري أحكام الباب الثالث من القسم الأول من الكتاب الثالث من هذا القانون، على اتحادات النقابات المهنية ، وبصفة عامة، على سائر التنظيمات المماثلة، أي كانت تسميتها .
يجب النص في القانون الأساسي، لكل اتحاد ، أو كل تنظيم مماثل، فيما كانت تسميه ، 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 لأى تنظيم مماثل، أيا كانت تسميتها، أن تتلقى إعانات من الدولة، في شكل عيني ، أو في شكل مساهمة مالية ، لغطية كل أو جزء من مصاريف كراء مقراتها، وأجور بعض الأطر، أو الملحقين للعمل لديها، أو من مصاريف الأنشطة المتعلقة بالثقافة العمالية ، المنظمة لفائدة أعضائها.

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

خلافاً للمادة 7 من الظهير الشريف رقم 59-271 - 1 الصادر في 17 شوال 1379 (14 أبريل 1960) المنظم للرقابة المالية للدولة ، فإن مراقبة صرف الإعانات التي تقدمها الدولة لاتحادات النقابات المهنية، تقوم بها لجنة برئاسة قاض ، و عضوية ممثلي الوزارات المعنية . ويحدد تكوين هذه اللجنة وكيفية تسييرها بنص تنظيمي.

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

الباب الخامس المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا

المادة 425

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، يتبع الآخذ بعين الاعتبار ما يلي :

- الحصول على 6 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين في القطاعين العمومي والخاص ؛
- الاستقلال الفعلي للنقابة ؛
- القدرة التعاقدية للنقابة ؛

لتحديد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى المقاولة أو المؤسسة ، يتبع الآخذ بعين الاعتبار ما يلي :

- الحصول على نسبة 35 % على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاولة أو المؤسسة؛
- القدرة التعاقدية للنقابة.

الباب السادس

مقتضيات زجرية

المادة 426

إذا ثبت وجود مبرر لحل النقابة المهنية ، بسبب مخالفة أحكام هذا القسم، أو الإخلال بقانونها الأساسي، فإن حلها لا يقع إلا من قبل القضاء، وبالتماس من النيابة العامة.
يمكن الحكم بحل النقابة المهنية في الأحوال التالية :

- اشتراك أشخاص في تأسيس النقابة المهنية، مع أنهم لا يتعاطون المهنة أو الحرفة ذاتها، أو مهنا أو حرفاً متشابهة، أو مهنا أو حرفاً متراقبة بعضها البعض ، تساهم في إعداد منتجات معينة أو تقديم خدمات معينة، كما نصت على ذلك المادة 398 ؛
- عدم تقديرها بالقانون الأساسي المنصوص عليه في المادة 414 ، أو قبول أشخاص لتسخير شؤون النقابة المهنية ، أو إدارتها، رغم أنهم لا يستوفون الشروط المنصوص عليها في المادة 416 .

المادة 427

يعاقب مؤسسو النقابات ، أو رؤساؤها ، أو مدريوها ، 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 بردها.

- عدم إبداع 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 درهماً .
- وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه.

المادة 428

يعاقب مؤسسو النقابات ، أو رؤساؤها ، أو مدريوها ، 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

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

القسم الثاني مندوبي الأجراء

الباب الأول مهمة مندوبي الأجراء

المادة 430

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

المادة 431

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

المادة 432

تتمثل مهمة مندوبى الأجراء في:

- تقديم جميع الشكایات 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 الشكایات إلى العون المكلف بتقديش 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 وأجير واحد إلى مائتين وخمسين أجيراً :
- * خمسة مندوبيين أصليين وخمسة مندوبيين نواب؛
- من مائتين وواحد وخمسين أجيراً إلى خمسمائة أجير :
- *سبعة مندوبيين أصليين وبسبعين مندوبيين نواب؛
- من خمسمائة أجير وأجير واحد إلى ألف أجير ؛
- * تسعة مندوبيين أصليين وتسعه مندوبيين نواب؛

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

الباب الثاني انتخاب مندوبى الأجراء

الفرع الأول مدة الانتداب

المادة 434

ينتخب مندوبو الأجراء لمدة يتم تحديدها بمقتضى نص تنظيمي .

ينتخب مندوبو أجراء المؤسسات ذات النشاط الموسمي لمدة الموسم. ويجب أن يجرى انتخابهم فيما بين اليوم السادس والخمسين واليوم السادس من افتتاح الموسم.

تكون مدة انتداب مندوبى الأجراء قابلة للتجديد.

المادة 435

تنتهي مهام مندوب الأجراء بوفاته، أو بسحب الثقة منه أو باستقالته، أو ببلوغه السن القانوني للتقاعد، أو بإنهاء عقد شغله، أو بصدور حكم عليه من الأحكام المشار إليها في المادة 438 أدناه

يمكن إنهاء مهمة مندوب الأجراء بسحب الثقة مرة واحدة فقط بعد مرور نصف مدة الانتداب بقرار مصدق على صحة إمضائه يتزدهر ثلثا الأجراء الناخبيين.

المادة 436

إذا توقف المندوب الأصلي، عن مزاولة مهامه بسبب من الأسباب الواردة في المادة 435 أعلاه، خلفه المندوب النائب من فئته المهنية، والذي ينتمي إلى لائحته الانتخابية، ويصبح عددياً، مندوباً أصلياً، إلى أن تنتهي مدة انتداب العضو الذي حل محله.

الفرع الثاني الأهلية للانتخاب وللترشيح

المادة 437

يتخبو مندوبي الأجراء، من قبل العمال والمستخدمين من جهة، والأطرو وأشباههم من جهة أخرى. يمكن تغيير عدد الهيئات الناخبة، وتكونيتها، بموجب اتفاقيات شغل جماعية، أو اتفاقيات تبرم بين هيئات المشغلين و هيئات الأجراء.

يتفق المشغل والأجراء على توزيع المؤسسات بالمقولة ، وعلى توزيع الأجراء الأعضاء بين الهيئات الناخبة، وعلى توزيع المقاعد بين هذه الهيئات. وعند عدم حصول الإتفاق، يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل، التحكيم بينهما.

المادة 438

يدخل في عداد الناخبيين، كل أجير، ذكرأ 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 الموسم الفارط بمثابة ستة أشهر من الشغل.

المادة 439

يؤهل للترشح للانتخابات ، الناخبون ذوو الجنسية المغربية البالغون عشرين سنة كاملة والذين سبق لهم أن اشتغلوا في المؤسسة، لمدة متصلة لا تقل عن سنة، باستثناء أصول المشغل، 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 الفرعى الأول اللوائح الانتخابية

المادة 440

يجب على المشغل أن يقوم بإعداد اللوائح الانتخابية، وأن يقوم بإلصاقها وفق الإجراءات والتواريف التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، على أن تحمل اللوائح المعدة وجوباً، 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 الصاق هذه اللوائح.

يمكن لكل أجير، سبق تسجيل إسمه، أن يطلب خلال نفس الأجل، إما بتسجيل إسم ناخب لم يتم تسجيله، وإما بالتشطيب على إسم شخص لاحق له في التسجيل.

المادة 442

سجل التعرضات على اللوائح الانتخابية في سجل يضعه المشغل رهن إشارة الناخبين.

يجب على المشغل أن يبين كتابة ، في السجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة من هذه المادة ، خلال أجل العشرة أيام الموالية لتاريخ إعلان اللوائح بواسطة الملصقات، القرار الذي اتخذه في شأن تلك التعرضات.

المادة 443

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

القسم الفرعى الثاني لوائح الترشيح واللجنة الانتخابية

المادة 444

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

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

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

المادة 445

تحدث لدى كل مؤسسة لجنة تسمى "لجنة الانتخابات" ، تتكون من المشغل أو من يمثله، بصفته رئيسا، ومن ممثل عن كل لائحة من اللوائح الانتخابية المعروضة.

تكلف هذه اللجنة بالتحقق من لوائح الترشيحات، وتقوم، إضافة إلى ذلك، بتعيين أعضاء مكتب، أو مكاتب التصويت، وبتسليمهم اللوائح الانتخابية.

المادة 446

يجب على المشغل أن يلصق في الأماكن المنصوص عليها في المادة 445 أدناه ، لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والمندوبيين النواب.

القسم الفرعى الثالث العمليات الانتخابية

المادة 447

يجب على المشغل، أن يجري انتخابات مندובי الأجراء.

تجري هذه الانتخابات وفق التواريخ، والإجراءات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 448

يجب إجراء انتخاب مندوب الأجراء ،طبقا لطريقة التمثيل النسبي ،وبناء على قاعدة المعدل الأعلى ،وأخذًا بالإقتراع السري.

المادة 449

لا تثبت نتائج الإنتخابات ثبوتا صحيحا ،في الدورة الأولى من الإقتراع، إلا إذا كان عدد المصوتين يساوي على الأقل نصف عدد الناخبين المسجلين.

إذا لم تتحقق هذه النسبة، أجري اقتراع ثان في أجل أقصاه عشرة أيام. وعندئذ تعد نتائج الإنتخابات ثابتة ثبوتا صحيحا في الدورة الثانية من الإقتراع ،مهما بلغ عدد المصوتين.

تعلن نتائج الإنتخابات فور انتهاء عملية الفرز ، وتلخص في الأماكن المنصوص عليها في المادة 455 أدناه. يسلم رئيس المقاولة نسخة من محضر نتائج الإنتخابات إلى ممثل كل لائحة انتخابية ، ويوجه نسخة منه إلى العون المكلف بتنفيش 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 عبرها 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.

تنباع العملية بنفس الطريقة ، فيما يخص كل مقعد من المقاعد غير المشغولة ، حتى آخر مقعد. إذا تساوت لاحتان في المعدل ، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر ، أسندا هذا المقعد إلى اللائحة التي أحرزت على أكبر عدد من الأصوات.

إذا تساوت لاحتان عددا من حيث الأصوات المحصل عليها، ولم يبق من المقاعد، إلا مقعد واحد شاغر ، أسندا ذلك المقعد ، إلى أكبر المترشحين (بالترتيب) 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 الإنتخابات، 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 أحرزا على أكبر عدد من الأصوات. وإذا تعادلت الأصوات، أعلن فوز أكبر المترشحين سنا لمنصب مندوب أصلي مع نائبه، أيا كانت سن هذا الأخير.

القسم الفرعى الرابع الإنتخابات الجزئية

المادة 451

يجب إجراء انتخابات جزئية داخل المؤسسة، في الحالتين التاليتين:

1. إذا انخفض عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب، التابعين لهيئة انتخابية إلى النصف، نتيجة شغور حدث لسبب من الأسباب؛
2. إذا تزايد عدد الأجراء إلى حد يستدعي الزيادة في عدد المندوبين الأصليين والمندوبين النواب.

يجب إجراء الانتخابات الجزئية، في أجل ثلاثة أشهر من اليوم الذي يتبعن فيه للمشغل أن عدد المندوبين قد انخفض إلى النصف، أو أن عدد الأجراء قد تزايد تزايدا يجعل من اللازم انتخاب مندوبين إضافيين.

غير أنه لا يمكن إجراء انتخابات جزئية خلال الأشهر الستة التي تسبق تاريخ الانتخابات بالمؤسسة.

المادة 452

تنتهي مدة انتداب المندوبين الذين انتخبو خالل الانتخابات الجزئية طبقا للفرقتين 1 و 2 من المادة 451 أعلاه ، بحلول تاريخ الانتخابات الواجب اجراؤها عملا بالمادة 432 أعلاه .

القسم الفرعى الخامس المنازعات الانتخابية

المادة 453

يحق لكل ناخب، أن يطعن في العمليات الانتخابية، خلال الأيام الثمانية المواتية 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 خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتاريخ تقديم المقال إليها.

يجب أن تبلغ الأحكام في جميع الأحوال ، سواء منها الصادرة حضوريا أم غيابيا. ولا يقبل فيها طعن إلا بالنقض، الذي يقدم، وفق الشروط المنصوص عليها في الفصل 353 وما يليه من قانون المسطرة المدنية.

الباب الثالث مزاولة مهام مندوبى الأجراء

المادة 455

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

يمكن لمندوبى الأجراء، أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات التي تقتضي مهمتهم إبلاغها إلى علم الأجراء، في الأماكن التي يضعها المشغل رهن إشارتهم، وكذلك في مداخل أماكن الشغل.

يمكن لهم أيضا استعمال كل وسائل الإخبار الأخرى، باتفاق مع المشغل.

المادة 456

يجب على المشغل، أن يتبع 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 يؤدّي إليهم أجر ذلك الوقت، باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلى.

يمكن، باتفاق بين المشغل ومندوبى الأجراء، تنظيم استعمال الوقت المخصص لهؤلاء المندوبين للقيام بمهامهم.

المادة 457

يجب أن يكون كل إجراء تأديبي، 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 التوفيق المؤقت في حق مندوب الأجراء، وعليه أن يشعر فورا، العون المكلف بتنقية الشغل بالإجراء التأديبي المزمع اتخاذه . يجب على العون المكلف بتنقية 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 الإستعجال.

يجب على المشغل، أو من ينوب عنه، أن يستقبل مندوبى الأجراء، إما فرادى، أو بصفتهم ممثلين عن كل مؤسسة ، أو ورش، أو مصلحة، أو حسب الإختصاص المهني، وذلك تبعا للقضايا التي يريدون معالجتها.

يمكن للمندوبين النواب، أن يحضروا في جميع الأحوال، الإجتماعات التي يعقدها المندوبون الأصليون مع المشغل.

المادة 461

يسلم مندوبو الأجراء للمشغل ، قبل تاريخ الإستقبال بيومين، ماعدا في ظروف استثنائية، مذكورة كتابية، تتضمن بإيجاز، موضوع شكاية الأجير أو الأجراء، وعلى المشغل أن بدون نسخة منها في سجل خاص، يجب أن يسجل فيه أيضا جوابه عن المذكورة، في أجل لا يتجاوز ستة أيام.

يجب أن يوضع السجل المذكور رهن إشارة من يريد الإطلاع عليه من أجراء المؤسسة طيلة يوم واحد من أيام الشغل، عن كل خمسة عشر يوما، وخارج ساعات الشغل، ورهن إشارة العون المكلف بتنقية 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 المتتخذ في شأن تلك التعرضات؛
- إغفال المشغل إلصاق لوائح المترشحين لمهام المندوبين الأصليين والنواب، أو إلصاقها في غير الأمكانة المخصصة لها، خلافاً لمقتضيات المادة 446؛

- عدم التقييد 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 التقييد بأحكام المادة 456 المتعلقة بالوقت اللازم إتاحتة للمندوبين لأداء مهامهم، وبوجوب أداء أجر ذلك الوقت لهم باعتباره وقتاً من أوقات الشغل؛
 - رفض استقبال مندوبى 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 مندوبى 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 لحنة المقاولة

المادة 464

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

المادة 465

ت تكون لجنة المقاولة من :

- المنصب أو من ينوب عنه ؟**
مندوبيين اثنين للأجراء يتم انتخابهما من قبل المندوبيين المنتخبين؛
ممثل أو ممثليين نقابيين اثنين بالمقابلة عند وجودهما.

المادة 466

في إطار المهام الاستشارية للجنة المقاولة يعهد إليها بالمسائل التالية :

- التغيرات الهيكيلية والتكنولوجية للمقاولة ؛
 - الحصيلة الاجتماعية للمقاولة عند إقرارها ؛
 - الاستراتيجية الإنتاجية للمقاولة ووسائل رفع المردودية ؛
 - وضع مشاريع اجتماعية لفائدة الأجراء والمهن 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 ممثلين نقابيين لها، حسب الجدول المبين أدناه.

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

المادة 471

يعهد إلى الممثل النقابي داخل 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 والحماية المنصوص عليها في الفقرة الأولى من هذه المادة برسم ممارسة إحدى المهمتين فقط.

المادة 473

في حالة تواجد ممثلين نقابيين ومندوبيين منتخبين داخل نفس المؤسسة ، يتعين على المشغل ، كلما اقتضى الحال ذلك ، اتخاذ إجراءات الملائمة حتى لا يستعمل تواجد المندوبيين المنتخبين كوسيلة لاضعاف دور الممثلين النقابيين من جهة ، وحتى يتم تشجيع التعاون بين هاتين المؤسستين الممثلتين للأجراء من جهة أخرى.

المادة 474

يعاقب على مخالفة مقتضيات هذا القسم بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهما .

الكتاب الرابع الوساطة في الاستخدام و تشغيل الأجراء

الباب الأول الوساطة في الاستخدام

الفرع الأول أحكام عامة

المادة 475

يقصد بالوساطة ، في أحكام هذا الباب ، جميع العمليات الهدافه الى تسهيل التقاضي العرض والطلب في مجال التشغيل ، وكذا جميع الخدمات المقدمة لطالبي الشغل والمشغلين من أجل إنعاش التشغيل وتنشيط الإدماج المهني .

المادة 476

تم الوساطة في مجال التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل .

تكون الخدمات التي تقدمها هذه المصالح لطالبي الشغل و للمشغلين مجانية.

المادة 477

يمكن أيضاً لوكالات التشغيل الخصوصية أن تساهم في الوساطة بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل .

يقصد بوكالة التشغيل الخصوصية ، كل شخص اعتباري يقوم بالأعمال التالية أو بإحداثها :

- أ - التقريب بين طلبات و عروض الشغل دون أن يكون القائم بالوساطة طرفا في علاقة الشغل التي قد تنشأ عن ذلك ؛
- ب - تقديم أي خدمة أخرى تتعلق بالبحث عن شغل أو ترمي إلى الإدماج المهني لطالبي الشغل .
- ج- تشغيل أجزاء بهدف وضعهم ، مؤقتا ، رهن إشارة شخص ثالث يسمى "المستعمل" يحدد مهامهم ويراقب تنفيذها .

المادة 478

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية كل تمييز يقوم على أساس العرق ، أو اللون ، أو الجنس ، أو الدين ، أو الرأي السياسي ، أو الأصل الوطني ، أو الأصل الاجتماعي ، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص و المعاملة في ميدان التشغيل .

يمنع أيضاً على وكالات التشغيل الخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية.

لا يعتبر إجراء تمييزيا ، تقديم خدمات خاصة أو إنجاز برامج وضعت خصيصا لمساعدة طالبي الشغل الأكثر حرمانا في سياق بحثهم عن الشغل.

المادة 479

يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر ، مع اقتصارها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم و خبراتهم المهنية .

المادة 480

يمنع على وكالات التشغيل الخصوصية أن تتقاضى من طالبي الشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة جزئياً أو كلياً ، أية أتعاب أو مصاريف .

المادة 481

لا يمكن إعطاء الترخيص بالمارسة المنصوص عليه في المادة 477 أعلاه إلا لوكالات التشغيل الخصوصية التي لا يقل رأسمالها في جميع الأحوال عن 100.000 درهم .
لا يمكن منح الترخيص أو الاحتفاظ به لفائدة المحكوم عليهم نهائياً بعقوبة مخلة بالشرف أو بعقوبة حبس تتعذر 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 مبلغها 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 ، و الجنسية مديرها ، و طبيعة النشاط المزمع مزاولته ، و نماذج العقود التي تستعملها ، و رقم تقييدها في السجل التجاري ، و قانونها الأساسي و مبلغ رأس المال و رقم 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 الواقعية في المكان الذي تباشر فيه أنشطتها ، كشفاً مفصلاً عن الخدمات التي قدمتها ، يتضمن على الخصوص ، أسماء وعنوانين المشغلين الذين طلوا منها التدخل لفائدة هم ، و كذلك الأسماء الكاملة لطالبي الشغل المسجلين لديها وعناؤين منهم وشهاداتهم ، 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 ، ودائع أو كفالات أياً 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 الباب .

المادة 487

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

المادة 488

يمكن للمحكمة المختصة ، في حالة إعسار وكالة التشغيل الخصوصية أو عند سحب الترخيص منها دون الوفاء بالتزاماتها إزاء أجراها ، أن تأمر باستعمال الكفالة ، المودعة لدى صندوق الإيداع والتثبيط 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 تلزم الوكالات المعنية باحترامه ، وذلك لدى إيداعها طلب الترخيص بالمارسة .
تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا الدفتر .

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 ، كيماً كان نوعها ، والذي يدرج ضمن إعلاناتها عرضاً أو طلباً يتعلق بالشغل ، أن يقدم لأعونان تفتيش الشغل وللموظفين المكلفين بالمصلحة المحدثة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، بناءً على طلبهم ، جميع البيانات اللازمة حول أسماء وعناوين أصحاب عروض وطلبات التشغيل التي تضمنها الإعلان .

الفرع الثاني الوكالات الفنية

المادة 492

يمكن لوكالات الفنانين بعد حصولها على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، أن تقوم لقاء مقابل ، بتشغيل فنانين في المسارح ، أو الأجواد الموسيقية ، أو معارض منوعات ، 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 الأتاوة :

- 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 تطلب بحسب أعلى من ذلك ، إذا تعلق الأمر بالتزامات شغل تقل مدتها عن شهر ، و كان الفنان يتتقاضى أجراً يومياً يفوق ضعفي الحد الأدنى القانوني للأجر الشهري من غير أن تتعذر النسبة 10%

المادة 494

يعاقب عن مخالفة أحكام المادة 478 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم.
يعاقب عن مخالفة الأحكام الأخرى من هذا الباب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم .
وفي حالة العود تضاعف الغرامات المذكورة أعلاه .

الباب الثاني**الأحكام المتعلقة بمقاولات التشغيل المؤقت****المادة 495**

يقصد بمقاولات التشغيل المؤقت كل شخص اعتباري مستقل عن السلطة العمومية يقتصر عمله على ممارسة النشاط المشار إليه في الفقرة ج من المادة 477 أعلاه.

تشغل 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 الجهات التمثيلية للأجراء داخل المقابلة من أجل القيام بأشغال غير دائمة تسمى "مهام" ، في الحالات التالية فقط :

1. إخلال أحير محل أحير آخر في حالة غيابه ، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
2. التزايد المؤقت في نشاط المقابلة ؛
3. إنجاز أشغال ذات طابع موسمي ؛
4. إنجاز أشغال استقر 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 .
بحدد تكوين هذه اللجنة وطريقة عملها بنص تنظيمي.

المادة 497

ا 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 المولية لتاريخ الفصل لمواجهة التزايد المؤقت في نشاط المقابلة مع مراعاة مقتضيات المادة 508 أدناه .

ينطبق هذا المنع على مناصب الشغل التي شملتها إجراء الفصل.

المادة 499

إذا وضع مقاولة التشغيل المؤقت أحيرا رهن إشارة مستعمل ، فإنه يجب عليها أن تبرم مع المستعمل عقدا كتابيا في هذا الشأن ، يتضمن البيانات التالية:

- السبب الموجب للجوء إلى أحير 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 أجر 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 تتجزء 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 أجراهم 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 مقتضى الشغل أن تأمر بإغلاق وكالة التشغيل الخصوصية .

الباب الثالث تشغيل الأجراء

المادة 507

يشغل كل مشغل من يحتاج إليهم من الأجراء، وفق الشروط المنصوص عليها في هذا الكتاب، مراعيا في ذلك فقط، ما يتوفّر عليه طالبو الشغل من مؤهلات، وما لديهم من خبرات ، وتركيبات 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 كلهما، 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 ، وكذا من قدماء المحاربين، إذا طلب العون المكلف بتنفيذ 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 تذرع إلهاقه بمنصبه السابق ، شرط أن يتقدم بطلب إلى المشغل في الموضوع ، خلال الشهر المواتي 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 يتوفّروا على عقود شغل مؤشر عليها من قبل المصالح المختصة لدى الدولة المهاجر إليها ، ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشغل.

يجب أن تكون تلك العقود مطابقة للاتفاقيات المتعلقة باليد العاملة المبرمة مع دول أو مع هيئات المشغلين، في حالة وجود تلك الاتفاقيات.

تعمل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على اختيار المهاجرين بناء على أهليةهم 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 يتوفّر الأجير المغربي لمغادرة التراب الوطني على:

- شهادة طبية لا يتعدى تاريخ تسليمها شهرا واحدا؛
- جميع الوثائق التي تستوجبها الأنظمة الجاري بها العمل في بلد الاستقبال .

المادة 514

يجب على المشغل الذي يغادر التراب الوطني صحبة خادم منزلي، لمدة أقصاها ستة أشهر، أن يتعهد بتحمل نفقات إرجاعه إلى وطنه، كما يتحمل عند الاقتضاء ، مصاريف استئنافه في حالة مرضه، أو تعرضه لحادث .

تحتفظ السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بهذا التعهد المحرر وفق النموذج المحدد بنص تنظيمي.

المادة 515

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

الباب الخامس تشغيل الأجراء الأجانب

المادة 516

يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجير أجنبي ، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة

بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل.

يعتبر تاريخ التأشيرة هو تاريخ بداية عقد الشغل.

يخضع كل تغيير يحدث في العقد للتأشيرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة.

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تسحب الرخصة في كل وقت.

المادة 517

يجب أن يكون عقد الشغل الخاص بالأجانب ، مطابقاً للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 518

يجب أن يتضمن العقد في حالة رفض منح الرخصة المذكورة في الفقرة الأولى من المادة 516 أعلاه ، التزام المشغل

بتحمل مصاريف عودة الأجير الأجنبي إلى بلده، أو البلد الذي كان يقيم فيه.

المادة 519

لا يمكن لمن رست عليه صفات عمومية، أنجزت لحساب الدولة أو الجماعات المحلية، أو المقاولات أو المؤسسات

العمومية ، أن يسترد مبلغ الكفالبة المالية الذي سبق له إيداعه، ولا إعفاء ذمة الكفيل الشخصي الذي قدمه، إلا بعد

الإدلاء بشهادته إدارية تسلم من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل ، تثبت أداء مصاريف عودة الأجراء الأجانب

الذين قام بتشغيلهم من خارج المغرب وما عليه من مستحقات لأجرائه.

الباب السادس مقتضيات عامة

المادة 520

تراعى ، عند الاقتضاء ، أحكام الاتفاقيات الدولية المتعددة الأطراف أو الثنائية المنصوصة طبقاً للقانون ، والمتعلقة

بتتشغيل 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 عقده النموذج المنصوص عليه في المادة 517 ؛

- مخالفة أحكام المادتين 518 و 519 ؛

الباب السادس
المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل
والمجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل

المادة 522

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، مجلس يسمى "المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل".

تكون مهمة المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل استشارية، ويعهد إليه بتنسيق سياسة الحكومة في مجال التشغيل، وإبداء الرأي في جميع القضايا التي تهم التشغيل على المستوى الوطني، وخاصة فيما يلي :

- التوجهات العامة لسياسة الحكومة في مجال التشغيل؛
- الإجراءات التي تهدف لإنعاش التشغيل، خاصة في مجال إدماج الشباب وتدبير سوق التشغيل؛ كما يعهد إليه بما يلي:
- المساهمة في تطوير الحوار والتشاور بين أطراف الإنتاج؛
- تتبع وتقديم إجراءات إنعاش التشغيل وتدبير سوق التشغيل، خاصة تلك التي تلقى الدعم والمساعدة من طرف الدولة؛
- دراسة وضعية وإمكانات التشغيل بالقطاع العمومي وشبكة العمومي والقطاع الخاص ، بناء على المعلومات التي يتوصل بها من طرف الإدارات والهيئات المعنية؛
- إعداد تقرير سنوي حول وضعية وآفاق التشغيل يرفع للحكومة مشفوعا بآراء المجلس ومقرراته؛
- التنسيق والتعاون مع جميع اللجان والهيئات المتخصصة، الوطنية والمحلية، ذات العلاقة بقضايا النمو الديمغرافي والتعليم والتكوين والتشغيل ، وقضايا التنمية الاجتماعية بشكل عام؛
- إعداد واقتراح برامج وخطط جهة لتنمية التشغيل ترتكز على الشراكة والمساهمة الفعلية لمختلف المتدخلين المحليين.

المادة 523

يرأس المجلس الأعلى لإنعاش التشغيل الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه. ويكون من ممثلي عن الإدارية وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقيابات المهنية للأجزاء الأكثر تمثيلا. يحدد أعضاء المجلس، وطريقة تعينهم ، وكيفية تسيير المجلس بنص تنظيمي. 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 الإقليم مرکز الجهة أو من ينوب عنه، و "مجالس إقليمية لإنعاش التشغيل" بمقار عماليات وأقاليم المملكة، تعمل تحت رئاسة عمال هذه العماليات 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 لاحتيايات سوق التشغيل المحلي؛
- المساهمة في تقييم النتائج المحصل عليها محليا فيما يتعلق بإجراءات إنعاش التشغيل ، التي تلقى الدعم والمساندة من طرف الدولة؛
- تنشيط الحوار والتشاور والشراكة بين مختلف المتدخلين محليا في سوق التشغيل؛
- التنسيق والتعاون مع مختلف الأطراف المعنية محليا للنهوض بسوق التشغيل وصياغة برامج مشتركة في هذا المجال.

كما يعهد للمجالس الجهوية لإنعاش التشغيل بإعداد تقرير سنوي يرفع للمجلس الأعلى لإنعاش التشغيل، حول قضايا وآفاق التشغيل مشفوعا بالمقترنات والمشاريع الكفيلة بإنشاش التشغيل

المادة 525

ت تكون المجالس الجهوية والإقليمية لإنعاش التشغيل من ممثلي عن الإدارات ، وممثلي عن المنظمات المهنية للمشغلين والنقابات المهنية للأجراء الأكثر تمثيلاً .
يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص له كفاءة وخبرة في مجال اختصاصات المجلس .
يحدد أعضاء المجلس وطريقة تعيينهم وكيفية تسيير أعمال المجلس بقرار مشترك للوزير المكلف بالشغل والوزير المكلف بالداخلية

الباب الثامن سن التقاعد

المادة 526

يجب أن يحال إلى التقاعد كل أجير بلغ سن الستين . غير أنه يمكن الاستمرار في الشغل ، بعد تجاوز هذه السن ، بناء على قرار تتخذه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، بطلب من المشغل وبموافقة الأجير .

يحدد سن التقاعد في خمس وخمسين سنة ، فيما يخص أجراء المناجم الذين يثبتون أنهم اشتغلوا في باطن الأرض طيلة خمس سنوات على الأقل .

تؤخر الإحالة إلى التقاعد ، إلى تاريخ اكتمال مدة التأمين ، بالنسبة إلى الأجراء الذين لم يكونوا عند بلوغهم سن الستين أو الخمس والخمسين قد قضوا فترة التأمين المحددة بموجب الفصل 53 من الطهير الشريف رقم 1.72.184 الصادر في 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي .

المادة 527

لا يمكن الاحتياج 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 أدروا 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 المكلفة بتنفيذ الشغل

المادة 530

يعهد بتنفيذ الشغل ، ضمن الشروط المحددة في هذا القانون ، إلى مفتشي ومراقبي الشغل والشؤون الاجتماعية ، وإلى مفتشي ومراقبي القوانين الاجتماعية في الفلاحة ، وإلى الأعوان التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن فيما يتعلق بتنفيذ الشغل بالمقاولات المنجمية ، وإلى كل الأعوان الذين كلفتهم إدارات أخرى بهذه المهمة ، وأسندت إليهم الصالحيات التي تقضيها مهامهم ، وحسب الطريقة التي وزعت بها تلك الإدارات الاختصاصات فيما بينهم ، وتبعا لنوع المقاولات أو المؤسسات .

يضطلع 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 أعوان آخرين .

المادة 531

بؤدي الأعوان المكلفوں بتقنيش الشغل اليمين المنصوص عليها في الظهير الشريف المتعلق باليمين الواجب أداؤها على الموظفين المنصبين لتحرير حاضر الضبط.

يخضع هؤلاء الأعوان للمقتضيات الخاصة بحفظ السر المهني، الواردة في الظهير الشريف رقم 008-58-1 الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتميمه.

يعاقب الأعوان المكلفوں بتقنيش الشغل على إفشاء الأسرار التي اطلعوا عليها، طبقاً لأحكام الفصل 446 من القانون الجنائي المصدق عليه بموجب الظهير الشريف رقم 413-59-1 الصادر بتاريخ 28 جمادى الثانية 1382 (26 نوفمبر 1962) كما وقع تغييره وتميمه، مع مراعاة الإستثناءات المشار إليها في الفصل المذكور.

المادة 532

تناطق بالأعوان المكلفين بتقنيش الشغل المهام التالية :

1. السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛
2. إعطاء المشغلين والأجزاء معلومات ونصائح تقنية حول أرجح الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛
3. إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علماً بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية المعامل بها؛
4. إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية.

يحرر في شأن هذه المحاولات محضر يمضيه طرف النزاع، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتقنيش الشغل. وتكون لهذا المحضر قوة الإبراء في حدود المبالغ المبينة فيه.

المادة 533

يرخص للأعوان المكلفين بتقنيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تتطلب 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، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجزاء يستغلون في منازلهم.
3. غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتقنيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.

يباشروا كل أنواع المراقبة، والتحري، والبحث، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلاً، أما فرادي، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء . ويمكن لهم بصفة خاصة أن :

- (أ) يستفسروا المشغل أو أجزاء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛
- (ب) يطلبوا الإطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكتها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية ، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها ؛
- (ج) يأمروا بالصاق الإعلانات التي توجب الأحكام القانونية عرضها على الأنوار، وبوضع ملصقات تدل على اسم وعنوان العون المكلف بتقنيش الشغل لدى المؤسسة ؛
- (د) يأخذوا معهم وفق الشروط المنصوص عليها في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل ،عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجزاء ، أو يعالجونها بالأيدي،قصد إجراء تحليلات عليها .

تجرى هذه التحليلات على نفقة المشغل ، ويتم إخطاره بنتائج تلك التحليلات.

المادة 534

يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة ، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه بوجودهم، ما لم يعتبروا أن هذا الإشعار قد يضر بفعالية المراقبة .
 يجب على الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، حين قيامهم بزيارة من زيارات المراقبة ، أن يحرروا تقريرا عن كل زيارة يقومون بها.
 تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل نموذج هذا التقرير.

المادة 535

تمتد الأحكام المتعلقة بصلاحيات والتزامات الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل والمنصوص عليها في المواد 530 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، تطبيقا للمادتين 539 و 540 أدناه .

توجه هذه التنبيهات واللاحظات وفقا لشكليات تحدد بمقتضى نص تنظيمي . يجب مسك سجل لنفس الغاية في كل مؤسسة ، وفي كل ملحقة تابعة لها، وفي كل فرع، وفي كل ورش.

المادة 537

يجب على المشغل أو من ينوب عنه ، أن يدلي للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، عند تحرير المحضر، بوثيقة تعرف بهويته الكاملة.

المادة 538

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن :

1. يدلي بجميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق الواجب مسکها، إذا طلب الأعوان المكلفوں بتفتيش الشغل الإطلاع عليها، وأن يتخذ جميع الترتيبات الازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر والسجلات والوثائق، ولو في غيابه؛
2. بعد قائمة بالأوراق 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 لأكثر من ستة أيام؛
4. يستجيب لطلب العون المكلف بتفتيش الشغل وأن يزوده بكل المعلومات والمعطيات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل.

الباب الثاني ضبط المخالفات

المادة 539

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

يمكن لهؤلاء الأعوان ، قبل اللجوء إلى تحرير المحاضر ، أن يوجهوا تنبیهات أو ملاحظات للمشغلين الذين يخالفون الأحكام المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه .

يجب عليهم أن يحرررووا هذه المحاضر في ثلاثة نظائر ، يوجه واحد منها مباشرة إلى المحكمة المختصة من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل ، والثاني إلى مديرية الشغل بالمصالح المركزية ، ويحتفظ بالنظير الثالث في الملف الخاص بالمؤسسة .

المادة 540

لا يمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يحرر محضر ضبط، في حالة الإخلال بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بالسلامة وحفظ الصحة، إلا بعد انصرام الأجل المحدد للمشغل في تنبیهه يوجهه إليه مسبقا، إذا كان ذلك الإخلال، لا يعرض صحة الأجراء أو سلامتهم لخطر حال.

يجب أن يأخذ العون المكلف بتفتيش الشغل ظروف المؤسسة بعين الاعتبار عندما يحدد ذلك الأجل ، الذي لا يمكن بأي حال أن يقل عن أربعة أيام، بحيث تبدأ مدته انطلاقا من أدنى مدة قررتها المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل إزاء كل حالة من الحالات.

المادة 541

يمكن لرئيس المقاولة، أن يوجه تظلما إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، قبل انصرام الأجل المحدد له في التنبیه، خلال الخمسة عشر يوما من تلقي هذا التنبیه في أقصى الأجل.

يتربى على تقديم التظلم لإيقاف 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 يبنـه المشـغل باخـاذ جميع التـدابـير الـلازمـة فـورـا، عـند إـخلـالـه بـالـمـقـضـياتـ التـشـريـعـيةـ أوـ التـنظـيمـيـةـ المتـعلـقةـ بـحـفـظـ الصـحةـ، وبـالـسـلامـةـ، إـخلـالـا يـعرـضـ صـحةـ الأـجـراءـ أوـ سـلامـتـهمـ لـخـطـرـ حـالـ.

إذا رفض، أو أهمل، المشـغلـ أوـ منـ يـمـثلـهـ الـامـتـالـ لـلـأـوـامـرـ المـوجـهـ إـلـيـهـ فـيـ التـنبـيـهـ ، فـإنـ العـونـ المـكـلـفـ بـتـفـتـيـشـ الشـغـلـ، يـحرـرـ مـحـضـرـاـ يـثـبـتـ فـيهـ اـمـتـاعـ المشـغلـ عـنـ الـامـتـالـ لـمـضـمـونـ التـنبـيـهـ .

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 المشـغلـ أجـلاـ لـهـذهـ الغـاـيـةـ، كـماـ لـهـ آـنـ يـأـمـرـ بـالـإـغـلـاقـ عـنـ الـاقـضـاءـ ، معـ تحـدـيدـ المـدـةـ الـصـرـوـرـيـةـ لـذـلـكـ الـإـغـلـاقـ.

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 استنفذت الإجراءات المنصوص عليها في المواد من 540 إلى 544 أعلاه، دون أن يستجيب المشغل لما أمر به ، فإن العون المكافف بتقنيش 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 عند 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 يجعل الأعون المكاففين بتقنيش الشغل في وضع يستحيل عليهم معه القيام بمهامهم.

وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه .

المادة 547

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عن المخالفتين التاليتين:

- عدم فتح سجل الإنذارات المنصوص عليه في المادة 536 ؛
- عدم الامتثال لمقتضيات المادتين 537 و 538 .

الباب الرابع أحكام زجرية مختلفة

المادة 548

يكون مسؤولا جنائيا عن الأفعال المخالفة لمقتضيات هذا القانون، والنصوص التنظيمية الصادرة تطبيقا له، كل مشغل، أو مدير أو رئيس طبقا للمادة السابعة أعلاه ، يكون له داخل المؤسسة، وبتفويض من المشغل، الاختصاص والسلطة الكافية، لحمل الأجراء الموضوعين تحت إشرافه، على الطاعة الضرورية، التي يقتضيها احترام التعليمات القانونية والتنظيمية.

يعتبر المشغل مسؤولا مدنيا عن الأحكام الصادرة على المديرين والمسيرين، والتابعين له بأداء المصارييف، والتعويض عن الضرر.

الكتاب السادس
تسوية نزاعات الشغل الجماعية

الباب الأول مقتضيات عامة

المادة 549

"نزاعات الشغل الجماعية" ، هي كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل ، والتي يكون أحد أطرافها منظمة نقابية للأجراء أو جماعة من الأجراء ، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح جماعية، مهنية ، لهؤلاء الأجراء.

كما تعد نزاعات الشغل الجماعية كل الخلافات الناشئة بسبب الشغل والتي يكون أحد أطرافها مشغل واحد ، أو عدة مشغلين ، أو منظمة مهنية للمشغلين ، ويكون هدفها الدفاع عن مصالح المشغل أو المشغلين أو المنظمة المهنية للمشغلين المعندين.

المادة 550

تسوى نزاعات الشغل الجماعية وفق مسطرة التصالح والتحكيم المنصوص عليها في هذا الشأن.

الباب الثاني
التصالح

الفرع الأول
محاولة التصالح على مستوى
مفاوضة 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 بمقال يحدد فيه نقط الخلاف ، أو بمبادرة من المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم ، أو من العون المكلف بتفتيش الشغل في المقاولة.

المادة 554

تتبع أمام المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم والعون المكلف بتفتيش الشغل المسطرة المنصوص عليها في المواد 558 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 عاملة أو إقليم لجنة تسمى "اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة" ، يترأسها عامل العمالة أو الإقليم ، وت تكون بالتساوي من ممثلين 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 برقية، 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 مؤازرا بعضو من النقابة، أو المنظمة المهنية التي ينتمي إليها، أو بمندوب للأجراء.

المادة 559

يحق لكل طرف من الأطراف أن يتقدم إلى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بمذكرة كتابية تتضمن ما لديه من ملاحظات .

يجب على رئيس اللجنة أن يبلغ نسخة من هذه المذكرة إلى الطرف الآخر.

المادة 560

تقوم اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ببذل جهدها لتسوية نزاع الشغل الجماعي ، بغية التوصل إلى اتفاق بين الأطراف، وذلك داخل أجل لا يتعدى ستة أيام من تاريخ رفع النزاع الجماعي للشغل إليها.

المادة 561

يتمتع رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة بأوسع الصلاحيات لتقضي أو ضم المقاولات وأوضاع الأجراء المعندين 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 يستثير 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 .
يوقع المحضر من طرف رئيس اللجنة والأطراف، وتسلم نسخة منه إلى الأطراف المعنية ، و يبلغ إليهم عند الاقتضاء .
إذا لم يحصل اتفاق على مستوى اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة فإن النزاع يحال مباشرة إلى اللجنة المشار إليها في المادة 564 أدناه داخل أجل ثلاثة أيام .

الفرع الثالث

اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة

المادة 564

تحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل لجنة تسمى "اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة" ، يترأسها الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه ، وتكون 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 تقدير الشغل .

المادة 565

يرفع النزاع إلى اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة في الحالتين التاليتين:

- إذا امتد نزاع الشغل الجماعي إلى عدة عمالات أو أقاليم أو إلى مجموع التراب الوطني .
- إذا لم يحصل أي اتفاق بين أطراف النزاع أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة .

المادة 566

يتولى رئيس اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة، أو الأطراف المعنية، عرض النزاع على أنظار اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة.

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

الفقرة الأولى 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 الثمني والأربعين ساعة الموالية لتحرير المحضر ، الملف المتعلق بموضوع النزاع الجماعي للشغل ، مرفقا بالمحضر المحرر من قبلها.

المادة 568

يعهد بإجراء التحكيم إلى حكم يختاره الأطراف باتفاق بينهم ، ضمن قائمة حكام تصدر بقرار للوزير المكلف بالشغل.

يتم إعداد لائحة الحكام اعتمادا على اقتراحات المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا . يراعى عند وضع لائحة الحكام ما للشخص من سلطة معنوية ، وماله من كفاءات و اختصاصات في المجال الاقتصادي والاجتماعي .

تراجع لائحة الحكام مرة كل ثلاثة سنوات .
يحدد تعويض الحكم حسب القواعد الجاري بها العمل .

المادة 569

إذا تذرع توصل الأطراف إلى اتفاق على اختيار الحكم ، لأي سبب كان ، فإن الوزير المكلف بالشغل ، يعين حكما من نفس القائمة المذكورة في المادة 568 أعلاه ، في أجل ثمانية وأربعين ساعة .

المادة 570

يقوم الحكم باستدعاء الأطراف ، بواسطة برقية ، في أجل أقصاه أربعة أيام من تاريخ تلقيه المحضر .
يجب على الأطراف ، أن يمتلكوا شخصيا أمام الحكم ، أو أن ينوبوا عنهم ممثلا قانونيا ، إذا حال دون حضورهم سبب فاشر .

يجب على كل شخص اعتباري ، إذا كان طرفا في النزاع ، أن ينوب عنه ممثلا قانونيا .
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 ، اعتمادا على قواعد القانون ، في نزاعات الشغل الجماعية المتعلقة بتفسير أو تنفيذ الأحكام التشريعية ، أو التنظيمية ، أو التعاقدية .
بيت الحكم ، تبعا 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 معللا ، وأن يبلغ للأطراف داخل الأربع والعشرين ساعة من تاريخ صدوره ، بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل .

الفرع الثاني الطعن في القرارات التحكيمية

المادة 575

لا يمكن الطعن في القرارات التحكيمية الصادرة في نزاعات الشغل الجماعية إلا أمام الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى ، طبقاً للمسطرة المنصوص عليها أدناه .

المادة 576

تتولى الغرفة الاجتماعية بالمجلس الأعلى مهام غرفة تحكيمية ، وتبت بهذه الصفة في الطعون ، بسبب الشطط في استعمال السلطة، أو بسبب خرق القانون ، التي تقدمها الأطراف ضد القرارات التحكيمية.

المادة 577

يجب أن تقدم الطعون في القرارات التحكيمية في أجل خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغها . يقدم الطعن بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل ، توجه إلى رئيس الغرفة التحكيمية. يجب، تحت طائلة عدم القبول، أن تتضمن الرسالة أسباب الطعن، وأن تكون مرفقة بنسخة من القرار المطعون فيه .

المادة 578

يجب أن تصدر الغرفة التحكيمية قرارها في أجل أقصاه 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 اتفاقيات التصالح والقرارات التحكيمية

المادة 581

يكون لاتفاق التصالح وللقرار التحكيمي قوة تنفيذية وفق القواعد المنصوص عليها في المسطرة المدنية .
يحفظ أصل اتفاق التصالح والقرار التحكيمي لدى كتابة لجنة البحث والمصالحة ، أو لدى كتابة الحكم، حسب الأحوال.

الباب الخامس أحكام مختلفة

المادة 582

لا تحول أحكام هذا الكتاب، دون تطبيق إجراءات التصالح، أو التحكيم المحددة بموجب اتفاقية شغل جماعية، أو نظام أساسي خاص .

المادة 583

إذا استدعي أحد الأطراف بصفة قانونية للمثول أمام اللجنة الإقليمية للبحث والمصالحة ، أو أمام اللجنة الوطنية للبحث والمصالحة، أو أمام الحكم، أو أمام الغرفة التحكيمية، في حالة إجراء بحث تكميلي ولم يحضر من غير أن يكون لديه عذر مقبول ودون أن ينبع عنه ممثلاً قانونياً ، فإن رئيس اللجنة المعنية، أو الحكم، يحرر تقريراً في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة.

المادة 584

إذا امتنع أحد الأطراف عن تقديم الوثائق المشار إليها في المادة 561 أعلاه ، فإن رئيس لجنة البحث والمصالحة المعنية، أو الحكم، يعد تقريراً في الموضوع، ويوجهه إلى الوزير المكلف بالشغل الذي يحيله إلى النيابة العامة .

المادة 585

يعاقب بغرامة تتراوح بين 10.000 و 20.000 درهم عن مخالفة مقتضيات المادتين 583 و 584 أعلاه .

الكتاب السادس 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 شتبر 1921) والمتصل 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) والمتصل بالكافلات.

العطالة السنوية المؤدى عنها :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 5 صفر 1365 (9 يناير 1946)

والمتصل 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 تحويل رب الأسرة إجازة إضافية كلما رزق مولودا في كنف بيته ، إذا كان أجيرا أو موظفا أو عونا من أعوان المصالح العمومية، وذلك فيما يتعلق بالأجراء المنشولين بهذه المدونة.

عقد الشغل :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 26 ربيع الأول 1359 (7 مايو 1940) والمتعلق باستخدام الأجراء وبنقض عقد شغلهم ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 25 ذي الحجة 1364 (21 نوفمبر 1945) والمتعلق بإدماج وإعادة استخدام وتنمية 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 الأولى 1387 (14 أغسطس 1967) بمثابة قانون يحدث بموجبه تعويض عن فصل بعض فئات المستخدمين ؛
- المرسوم الملكي رقم 314-66 الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1387 (14 غشت 1967) بمثابة قانون يتعلق بإدامة نشاط المقاولات الصناعية والتجارية وبفصل مستخدميها.

اتفاقيات الشغل الجماعية :

- الظهير الشريف رقم 57-067-1 الصادر بتاريخ 16 رمضان 1376 (17 أبريل 1957) والمتعلق باتفاقية الشغل الجماعية.
- الظهير الشريف رقم 1 - 58 - 145 الصادر بتاريخ 10 جمادى الثانية 1380 (29 نوفمبر 1960) المتعلق بإحداث مجلس أعلى للاحتجاجات الجماعية .

الاستيطان :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 7 شعبان 1353 (15 نوفمبر 1934) والذي ينظم بموجبه الإستيطان بالمغرب .
وتظل أحكام هذا الظهير الشريف سارية على الأشخاص الذين ليسوا في عداد الأجراء المبينين في الفصل الثالث من هذه المدونة.

الهجرة :

- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 16 محرم 1369 (8 نوفمبر 1949) و الذي تنظم بموجبه هجرة الأجراء المغاربة .
ضوابط الشغل - مدة الشغل - الراحة :
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 13 شعبان 1366 (2 يوليوز 1947) والمتضمن لنص ضوابط الشغل ؛
- الظهير الشريف رقم 72-219-1 الصادر بتاريخ 20 ربيع الأول 1393 (24 أبريل 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 يوليوز 1947) والمتعلق بالراحة الأسبوعية وبالراحة في أيام العطل.

تمثيل المستخدمين:

- الظهير الشريف رقم 116-61 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 للأجر والأجزاء والمستخدمين ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 14 ربيع الأول 1360 (12 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 11 جمادى الأولى 1360 (7 يونيو 1941) والذي ينظم بموجبه حجز الدين وحالة المبالغ المستحقة أجرا عن شغل أنجز لحساب مشغل ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 24 رمضان 1360 (16 أكتوبر 1941) والذي يتم بموجبه الظهير الشريف الصادر بتاريخ 14 ربيع الأول 1360 (22 أبريل 1941) والمتعلق بنظام الأجور ؛
- الظهير الشريف رقم 1-59-352 الصادر بتاريخ 28 ربيع الثاني 1379 موافق 31 أكتوبر 1959 المتعلق بالرفع العام للأجور تبعا لغلاء المعيشة؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 8 ذي القعدة 1358 (20 ديسمبر 1939) والمتعلق بتحديد أجر الأجيرات والأجراء الذين ينجزون أشغالا منزلية ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 15 ربيع الثاني 1361 (فتح مايو 1942) والمتعلق بتوزيع الحلوان ومرافقته وبالإغاء الآثارى التي يقاضها المشغلون ؛
- الظهير الشريف الصادر بتاريخ 8 جمادى الأولى 1372 (24 يناير 1953) والمتعلق بحساب الأجور وأدانتها وبالمقتصدات والمساومة باليد العاملة، وعقد المقاولة من الباطن ؛

المصالح الطبية للشغل :

- الظهير الشريف رقم 093-56-1 الصادر بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 يوليو 1957) بشأن تنظيم المصالح الطبية الخاصة بالشغل.
- المرسوم رقم 2 - 56 - 248 بتاريخ 18 رجب 1377 (8 فبراير 1958) الصادر بتطبيق الظهير الشريف رقم 093 - 56 - 1 بتاريخ 10 ذي الحجة 1376 (8 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 حرفة 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 119-57-1 الصادر بتاريخ 18 ذي الحجة 1376 (16 يوليو 1957) في شأن النقابات المهنية.

تظل أحكام هذا الظهير سارية فيما يتعلق بنقابات الموظفين ، وكذا كافة الهيئات المهنية التي لا يطبق عليها هذا القانون .

نزعات الشغل الجماعية :

- الظهير الشريف بتاريخ 15 صفر 1365 (19 يناير 1946) والمتصل بالمصالحة والتحكيم بخصوص نزعات الشغل الجماعية .

سن التقاعد :

- الظهير الشريف رقم 314-81-1 الصادر بتاريخ 11 رجب 1402 (6 مايو 1982) يتضمن الأمر بتنفيذ قانون رقم 7-80 الفاضي بتحديد سن إحالة الأجراء على التقاعد وإلزام المؤاجر بإستخدام من يخلف المنقطعين عن الشغل بسبب ذلك .

المادة 587

تظل النصوص الصادرة بتطبيق الظهائر الشريفة والمراسيم الملكية بمثابة قوانين ، والظهائر الشريفة الصادرة بمثابة قوانين المشار إليها في المادة السابقة ، سارية المفعول بصفة مؤقتة ، مالم تتعارض مع أحكام هذا القانون.

المادة 588

تظل المراجع التي تشير إلى أحكام النصوص الملغاة بموجب هذا القانون، والتي تتضمنها النصوص التشريعية أو التنظيمية ، سارية على مدلولاتها من الأحكام الواردة في هذا القانون.

المادة 589

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