



الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب
+٥٢٠٢٢٣١+ +٥٨٤٢٤٧٤٤٤٤+ | +١١+٢٢٤١ | ١٢٥٢٧٤٤٠
Association Démocratique des Femmes du Maroc

دليل

تبسيطي لمدونة الشغل

2019

بشراكة مع :
وزارة الشغل والإدماج المهني



الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب
ⵜⴰⴳⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵎⴻⵔⴰⵏⵜ ⵜⴰⵏⴻⵙⴰⵢⵜ ⵜⴰⵖⴻⵔⴰⵏⵜ | ⵜⴰⵎⴻⵔⴰⵏⵜ | ⵎⴰⵔⴷⴰⵢⵜ
Association Démocratique des Femmes du Maroc

دليل تبسيطي لمدونة الشغل

د محمد طارق

أستاذ القانون الاجتماعي بكلية الحقوق المحمدية
جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء

فهرس الدليل

تقديم.....21

أولاً: مدونة الشغل: المبادئ ومفاهيم ومجال التطبيق

1. مبادئ أساسية مدونة الشغل.....10

2. مفاهيم مدونة الشغل.....11

3. مجال تطبيق مدونة الشغل.....13

ثانياً: فئات الأجراء المحميين في مدونة الشغل

1. تشغيل الأحداث.....19

2. تشغيل النساء.....22

3. تشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة.....25

4. تشغيل الأجراء الأجانب.....26

ثالثاً: عقد الشغل

1. تعريف عقد الشغل.....32

2. أطراف عقد الشغل.....32

3. تكوين عقد الشغل.....33

4. فترة الاختبار.....36

5. أنواع عقود الشغل.....37

رابعاً: مدة الشغل

1. مدة الشغل القانونية.....42

2. العطل المختلفة.....46

3. الإجازات الخاصة ورخص التغيب.....49

خامسا: الأجر

1. تعريف الأجر..... 55
2. الحد الأدنى القانوني للأجر..... 55
3. توابع الأجر..... 56
4. علاوة الأقدمية..... 57

سادسا: توقف عقد الشغل

1. أسباب التوقف العائدة للأجير توقف عقد الشغل..... 60
2. سبب توقف عقد الشغل العائد إلى المشغل..... 61

سابعا: التزامات الأجير والمشغل بمقتضى عقد الشغل

1. التزامات الأجير والمشغل بمقتضى عقد الشغل..... 63
2. آثار إخلال الأجير والمشغل بالتزامات القانونية..... 65

ثامنا: إنهاء عقد الشغل

1. أسباب إنهاء عقد الشغل..... 71
2. آثار إنهاء عقد الشغل..... 73

تاسعا: أجهزة مراقبة تطبيق مدونة الشغل

1. جهاز تفتيش الشغل..... 80
2. السلطة القضائي..... 82

لله تقديم

مع بداية ظهور علاقات الشغل تم تنظيمها بالاحتكام إلى مبادئ القانون المدني (مبدأ سلطان الإرادة والعقد شريعة المتعاقدين) مما ترتب عنه أبعث صور الاستغلال من طرف المشغلين، هذا الوضع الذي دفع العمال إلى التكتل في تجمعات مهنية للدفاع عن حقوقهم، كان من نتائجها تدخل الدولة (في أواسط القرن 19) لتنظيم هذه العلاقة بموجب قانون طلق عليه اسم قانون الشغل.

وهو قانون ينطلق من اعتبار أن العلاقة بين الأجير والمشغل هي ذات طبيعة خاصة تتميز برجحان كفة المشغل في أغلب الحالات على كفة الأجير، مما يتطلب تأطير هذه العلاقة بنصوص قانونية خاصة، تهدف من خلالها الدول إلى إرساء قواعد قانون اجتماعية وتوفير الحماية الاجتماعية للأجراء، وتنظيم العلاقات بينهم وبين أرباب العمل، وتوفير أرضية للعمل خالية من النزاعات والصراعات، وتشجيع الاستثمار والتشغيل.

والمغرب كغيره من الدول، سعى منذ سنوات خلت إلى تحقيق هذه الأهداف عبر إصداره لمجموعة من النصوص المنظمة لعلاقات الشغل، تبين فيما بعد عدم كفايتها، فضلا عن شتاتها، مما تطلب معه الأمر إلى محاولة إعادة التنظيم وجمع الشتات من خلال نص القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل¹، حيث اعتبرت المدونة ثمرة لتوافق بين الشركاء الاجتماعيين من حيث الإرادة والمنطلقات والأهداف، وجاءت لتلائم

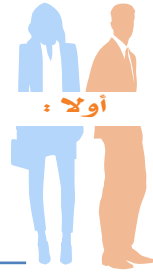
1 - الصادر بتنفيذ الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003 الجريدة الرسمية رقم 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003، ودخل حيز التطبيق في بعد 6 أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية 8 يونيو 2004.

تشريعنا الاجتماعي مع الاتفاقيات الدولية والعربية للشغل المصادق عليها من طرف بلادنا، ولتقنين الممارسة الوطنية في مجال تدبير علاقات الشغل ولتعزيز التراكمات الايجابية في مجال ممارسة حقوق الإنسان في كل أبعادها السياسية والمدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

مما يجعل مدونة الشغل قانونا متطورا جاء ليعكس مستوى النضج السياسي والاقتصادي والاجتماعي لمختلف الفاعلين، وليواكب التحولات العميقة التي طرأت على وظائف الدولة. حيث سعت إلى تحديد حقوق وواجبات الأطراف الاجتماعية، وتعزيز ضمان الحقوق والحريات، وإعطاء رؤية واضحة للمستثمرين الأجانب والمغاربة مما يشكل حافزا هاما على الاستثمار، وخلق آليات الحوار والتفاوض داخل المقابلة وعلى الصعيد الوطني، وتوسيع نطاق التطبيق ليشمل أجراء المؤسسات العمومية في كل ما لم ينظمه نظامهم الأساسي وأجراء القطاع العام غير الخاضعين لأي قانون وبالتالي أصبحت مدونة الشغل قانون من لا قانون له.

وفي هذا السياق وبعد أكثر من 15 سنة من تطبيق مدونة الشغل، ومع ما يعرفه هذا التطبيق من مشاكل على مستوى النص وعلى مستوى التطبيق، تأتي هذا الدليل العملي المبسط ليشرح المقتضيات الواردة في مدونة الشغل، ويقدم شروحات مبسطة لغالبية الأسئلة والاستفسارات ذات الصلة بتطبيق قانون الشغل واحترام الحقوق الأساسية في العمل، مما يمكن العاملات والعمال من الحق في الوصول إلى المعلومة أولا ومن ضمان أعمال وحماية حقوقهم الأساسية في العمل.

مدونة الشغل :
المبادئ ومفاهيم ومجال التطبيق



أوردت مدونة الشغل العديد من المبادئ التي تضمن حماية الحقوق الأساسية في العمل، كما تضمنت الكثير من المفاهيم ذات الصلة بتنظيم العمل المأجور، لدرجة أن مدونة الشغل أصبحت قانون من لا قانون له، مما يتطلب تحديد نطاق تطبيق قانون الشغل من حيث القطاعات والأشخاص الذين يخضعون لمقتضياته.

1. مبادئ أساسية لمدونة الشغل

للحق في الشغل: لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة، وتعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة.

• الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 أكد على أن الشغل حق لكل إنسان وذلك طبقاً للمادة 23 منه التي جاء فيها: «1- لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة...».

• دستور المغربي جعل من الحق في الشغل يدخل ضمن الحقوق المكفولة دستورياً من خلال الفصل 31 منه: «تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من الحق في:

الشغل والدعم من طرف السلطات العمومية في البحث عن منصب شغل، أو في التشغيل الذاتي».

• مدونة الشغل نصت في ديباجة على حق كل شخص في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهارته، وهو ما جعل

المادة 10 من المدونة تمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا حيث جاء فيها: «يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا».

🔹 **حماية الحريات النقابية:** يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقابلة وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، ومنع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للأجراء.

🔹 **حماية حرية العمل:** يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقابلة.

🔹 **منع التمييز:** 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، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

🔹 **حماية حق المرأة في العمل:** أقرت مدونة الشغل حق المرأة في إبرام عقد الشغل، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها.

🔹 **منع السخرة:** يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا.

🔹 **مبدأ تطبيق مقتضيات الأكثر فائدة للأجراء:** لا تحول أحكام مدونة الشغل دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي،

أوما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

2. مفاهيم مدونة الشغل

للـ قانون الشغل: القانون الذي ينظم العلاقات الناشئة عن عقد شغل، أو القانون الذي ينظم العمل التابع، ويمكن تعريفه بأنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الفردية والجماعية الناشئة بين المؤجرين الخصوصيين ومن يمثّلهم من جهة ومن يشتغلون تحت إشرافهم وسلطتهم من جهة أخرى سبب الشغل مقابل أجر.

للـ الأجير: أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه، هو كل شخص طبيعي سواء كان ذكرا أو أنثى بأداء عمل ماديا تحت إشراف ومراقبة وتوجيه مشغل واحد أو أكثر في مقابل أجر.

للـ المشغل: يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذات يواجد أو أكثر، وهو الشخص الذي يؤدي الشغل لفائدته من طرف شخص ذاتي واحد تحت تبعيته مقابل أدائه لأجر، وهو عكس الأجير قد يكون شخصا ذاتيا أو شخصا اعتباريا خاصا كالشركات والتجمعات، أو شخصا اعتباريا عاما كالمؤسسات العمومية.

للـ عقد الشغل: هو العقد الذي يلتزم أحد طرفيه يسمى الأجير بأداء عمل لفائدة شخص آخر يسمى المشغل تحت تبعيته مقابل أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه للأول، ومن هذا التعريف يتبين أنه لقيام عقد الشغل لا بد من توافر ثلاثة عناصر هي الالتزام بأداء العمل (العنصر الأول)، والالتزام بأداء الأجر (العنصر الثاني)، وعلاقة التبعية (العنصر الثالث).

للأجر: وهو كل ما يدخل في الذمة المالية للأجير مقابل الشغل الذي أنجزه لفائدة المشغل».

للإلتزام بأداء العمل: وليس أداء العمل عنصرا من عناصر عقد الشغل، إذ لا يلزم أداء العمل فعلا ليتم هذا العقد، بل يكفي تواجد الأجير في مكان العمل واستعداده للعمل (عرض العمل) ، ويجب لكي يعتد بالإلتزام بأداء العمل كعنصر في عقد الشغل أن يتم أداءه من طرف الأجير شخصيا دون أن ينب عنه غيره في أدائه، وأن يتم أداء العمل خارج نطاق الوظيفة العمومية.

لعلاقة التبعية: تعتبر أساسا لتحديد ما إذا كان عمل معين يخضع لقانون الشغل أم لا، وكذا لتمييز عقد الشغل عن غيره من العقود التي ترد على العمل، والتبعية على نوعين إما تبعية قانونية، أو تبعية اقتصادية.

3. مجال تطبيق مدونة الشغل

يقصد بمجال أو نطاق تطبيق قانون الشغل تحديد المقاولات وأصناف الأجراء الذين يخضعون لأحكامها، حيث أن تطبيق القانون الاجتماعي لا يشمل بحمايته جميع أفراد المجتمع، حيث حددت مدونة الشغل من المواد 1 إلى 5 نطاق تطبيق قانون الشغل من خلال تحديدها للقطاعات، والمشغلين، والأجراء المطبقة عليهم، وكذا استثناء بعض المشغلين والأجراء من هذا التطبيق.

1.3 القطاعات والمشغلون الخاضعة لقانون الشغل:

أحكام هذا القانون تسري على المرتبطين بعقد الشغل العاملين في مقولة كيفما كان نوعها وخاصة:

✍ المقاولات الصناعية، والتجارية، ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها.

✍ المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية إذا كانت تكتسب طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، وعلى التعاونيات والشركات المدنية والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها.

✍ المشغلون الذين يزاولون مهنة حرة، أو يمارسون نشاطهم في قطاع الخدمات.

2.3 الأجراء الخاضعون للقانون الاجتماعي:

تسرى أحكام مدونة الشغل على:

✍ الأشخاص المرتبطين بعقد الشغل أيا كانت طرق تنفيذه محدد أو غير محدد المدة، وطبيعة الأجر المقرر عنه نقدا أو عينا، وكيفية أدائه شهريا أو أسبوعيا أو بالساعة (المادة 1):

✍ الأشخاص الذين يقدمون الخدمات للزبناء بتكليف أو برضا رئيس المقابلة (المادة 2) ؛

✍ الأشخاص الذين كلفوا من طرف مقابلة واحدة بمباشرة البيوعات وبتلقي مختلف الطلبات إذا كانوا يزاولون عملهم في محل مسلم لهم من طرف المقابلة مع التقيد بالشروط والأئمنة المفروضة من طرفها (المادة 2):

✍ الأجراء المشتغلين بمنازلهم، والذين يتوفر فيهم الشرطين التاليين (المادة 8) :

- أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤديوا، لقاء أجر، شغلا لحساب مقابلة واحدة أو عدة مقاولات

من المقاولات الميينة في المادة الأولى؛

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

تظل بعض فئات الأجراء الخاضعين لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليهم، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات، وتخضع لأحكام مدونة الشغل، في كل ما لم يرد النص عليه في الأنظمة الأساسية المطبقة عليها (المادة 3):

- أجراء المقاولات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية؛
- البحارة؛
- أجراء المقاولات المنجمية؛
- الصحفيون المهنيون؛
- أجراء الصناعة السينمائية؛
- البوابون في البنايات المعدة للسكنى.

المستفيدين من التدريب من أجل الإدماج المهني، وكذا المستفيدين من التدرج المهني، المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، والمقتضيات التي تضمنها هذا القانون، وخاصة فيما يتعلق بمدة الشغل، والراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية المؤدى عنها، وأيام الراحة والأعياد والتقاعد (المادة 5).

3.3 المستثنون من الخضوع لمدونة الشغل:

بالنسبة لفئة المشغلين، يستثنى من نطاق قانون الشغل بعض فئة المشغلين الذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

✍ أن يكون المشغل المعني شخصا طبيعيا؛

✍ ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص؛

✍ ألا يتجاوز الدخل السنوي للمشغل المعني خمس مرات الحصبة المعفية من الضريبة على الدخل.

بالنسبة للأجراء:

✍ خدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت/ يطبق عليه القانون رقم 19.12 بتحديد شروط التشغيل والشغل المتعلقة بالعمال المنزليين جريدة رسمية عدد 6493 بتاريخ 22 أغسطس 2016 الصفحة 6175.

✍ الأجراء الذين يشتغلون في القطاعات ذات الطابع التقليدي الصرف وتعني (كل شخص طبيعي يزاول حرفة يدوية بمساعدة زوجه وأصوله وفروعه، وبمعية خمسة مساعدين على الأكثر، ويتعاطى حرفته إما بمنزله أو في مكان يشتغل به، وذلك قصد صنع المنتوجات التقليدية التي يهيئها للاتجار فيها).



فئات الأجراء المحميين بمقتضى مدونة الشغل

إن تقرير مبدأ حرية الشغل لم يكن ليمنع المشرع من التدخل لترسيم حدود هذا المبدأ وتقييده لاعتبارات يروم المشروع من ورائها إلى حماية يد عاملة ذات طبيعة خاصة إما بسبب حداثة سنها، أو بسبب جنسها، أو بسبب إعاقتها، أو حماية لها من مزاحمة العمالة الأجنبية.

1. تشغيل الأحداث

يترتب عن تشغيل الحدث في سن مبكرة إنهاك لقواه البدنية والعقلية وتفويت فرص التعليم عليه (المادة 10 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1976)، وهو ما جعل مدونة الشغل تفرد له مجموعة من الأحكام تروم توفير الحماية للأحداث من خلال تحديد سن القبول في الشغل، وتنظيم تشغيلهم وكذا منعهم من مزاولة بعض الأشغال.

1.1 سن القبول في الشغل

حددت الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 138 لسنة 1973 الحد الأدنى لسن التشغيل من خلال مادتها الأولى: «لا يجوز أن يكون سن التشغيل أدنى من انتهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 عام»، وهو ما تبنته المادة 143 من مدونة الشغل حيث منع تشغيل الأحداث وقبولهم في المقاولات أو لدى المشغلين قبل بلوغهم 15 سنة كاملة.

2.1 تنظيم الشغل الليلي للأحداث

القاعدة هي منع تشغيل الأحداث دون 16 سنة في أي شغل ليليا. استثناءات يجوز فيها تشغيل الأحداث ليلا رغم عدم بلوغهم 16 سنة من العمر، بشروط:

طبيعة المؤسسات التي:

- تحتم الضرورة أن يكون نشاطها متواصلا أو موسميا؛
- أو يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية أو مواد في طور الإعداد؛
- أو استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

منح الأجراء الأحداث فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي لا تقل عن إحدى عشر ساعة متوالية تشمل فترة الشغل الليلية.

إذا اقتضى الأمر انقاد حوادث وشيكة الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة دون أن يتجاوز تشغيلهم في هذه الحالة ليلة واحدة.

✓ يعد شغلا ليليا في:



◀ النشاطات غير الفلاحية (الشغل المنجز بين الساعة 9 ليلا و 6 صباحا).

◀ القطاعات الفلاحية (الشغل المنجز بين الساعة 8 ليلا و 5 صباحا).

3.1 الأشغال الممنوعة على الأحداث

منع القانون تشغيل الأحداث دون 18 سنة في المقالع، وفي الأشغال الجوفية المؤداة في أغوار المناجم، وفي الأشغال التي تعيق نموهم.



✓ لائحة الأشغال الممنوعة على الأحداث دون 18 سنة
(مرسوم رقم 2.04.682):

1. أشغال التشجيم والتنظيف أثناء عملية فحص وإصلاح الأجهزة الميكانيكية عندما تكون في حالة اشتغال.
2. استخدام الآلات التي تشغل باليد أو بواسطة محرك ميكانيكي والتي لا تتوفر الأجزاء الخطيرة منها على ما يلزم من وسائل الوقاية.
3. خدمة الحنفيات النجارية.
4. طرق وتمطيط القضبان المعدنية وترقيقها.
5. الأشغال التي يتوقف انجازها على:
 - إقامة هياكل خشبية أو معدنية متحركة من أجل ترميم وتنظيف المنازل.
 - نصب هياكل خشبية أو معدنية ثابتة تستعمل في صناعة البناء والأشغال العمومية.
6. الأشغال التي تتجزف فوق السطوح.
7. أشغال الهدم وإذابة الزجاج.
8. استخدام الآلات بمعامل الزجاج حيث يتم صنع القنينات بالطرق الميكانيكية.
9. تمديد أنابيب وقضبان الزجاج.

2. تشغيل النساء

تؤكد معظم التشريعات مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة من حيث الحق في الشغل وما قد يرتبط به من امتيازات، وبالمقابل أخذ المشرع المغربي في الاعتبار وضعية المرأة، من أجل التوفيق بين التزاماتها المهنية وبين حاجياتها الخاصة والعائلية ولعل من أهم هذه المقتضيات تلك المتعلقة بحماية الأمومة، والحماية من الطرد بسبب الأمومة، وتنظيم الشغل الليلي ثم بمنعها من مزاوله بعض الأعمال.

1.2 حماية الأمومة

تتدخل مدونة الشغل لتوفير حماية خاصة للمرأة الأجيرة قبل الوضع وبعده.

1.1.2 إجازة الولادة

حددت مدونة الشغل إجازة الولادة بالنسبة للأجيرة التي ثبت حملها بشهادة طبية في 14 أسبوعا ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل الجماعية أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، ويحق للأجيرة التوقف عن الشغل لفترة تبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسيعة أسابيع وتنتهي بعده بنفس المدة.

إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس تلزم إطالة فترة التوقف عن الشغل، يتم تمديد فترة إجازة الولادة لمدة استمرار الحالة المرضية دون أن تتعدى فترة التوقف 8 أسابيع قبل تاريخ توقف الوضع، و 14 أسبوعا بعد تاريخ الوضع.



- ◀ أعطى المشرع للأجيرة الحق في ألا تستأنف عملها بعد مضي 7 أسابيع أو 14 أسبوع على الوضع حسب الحالة شريطة أن تشعر مشغلها داخل أجل 15 يوما منه انتهاء إجازة الولادة دون أن تتجاوز فترة التوقف عن الشغل 90 يوما، كما يمكنها لنفس الهدف دائما أن تستفيد من عطلة مدفوعة الأجر لمدة سنة باتفاق مع مشغلها.
- ◀ خلال فترة الإجازة لا تستحق الأجيرة الحامل أي أجر ما عدا إذا تم ذلك بناء على اتفاق مع رب العمل.

2.1.2 رعاية الطفولة

أقرت المواد 161 إلى 163 من مدونة الشغل حماية للمرأة بعد الوضع على مستوى:

- ◀ **ساعة الرضاعة:** وهي استراحة خاصة مؤدى عنها الأجر مدتها ساعة يوميا (نصف ساعة صباحا وأخرى ظهرا)، لإرضاع مولودها على مدى 12 شهرا تبتدى من تاريخ استئنافها.
- ◀ **غرفة الرضاعة:** أوجب المشرع تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقولة أو بجوارها إذا كانت تشغل ما يقل عن 50 أجيرة يتجاوز سنهن 16 سنة، مع إمكانية إنشاء دار للحضانة من طرف المقاولات المجاورة بمنطقة معينة.

3.1.2 الحماية من الطرد بسبب الأمومة

منعت المادة 152 من مدونة الشغل المشغل من إنهاء عقد شغل الأجيرة، التي ثبت حملها بشهادة طبية سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعا.

يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيورة إذا أثبت ارتكابها خطأ جسيما، أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل، شرط ألا تبلغ الأجيورة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل بسبب الحمل والوضع، ولا يكون لهذا الإنهاء أي أثر، خلال تلك الفترة.



2.2 تنظيم الشغل الليلي

أجازت المادة 172 من مدونة الشغل تشغيل النساء ليلا مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي.

الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء ليلا (المرسوم رقم 2.04.568 بتاريخ 29 ديسمبر 2004) تتمثل فيما يلي:



- ◀ توفير وسائل النقل من محل إقامتهن إلى مقررات الشغل ذهابا وإيابا في حالة عدم توفر وسائل النقل العمومي.
- ◀ تمتعين براحة لا تقل مدتها عن نصف ساعة بعد كل أربع ساعات من العمل المتواصل هذا وتدخل هذه الاستراحة ضمن مدة الشغل الفعلي.
- ◀ توفير وسائل الراحة.

أجاز المشرع تشغيل النساء ليلا دون مراعاة وضعهن الصحي والاجتماعي أو مراعاة الاستثناءات المحددة بنص تنظيمي إذا تعلق الأمر:

👉 **طبيعة المؤسسات:** التي تحتتم الضرورة أن يكون نشاطها متواصلًا أو موسميًا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

👉 تمكين أجيراته من فترة راحة: بين كل يومين من الشغل الليلي لا تقل عن 11 ساعة متوالية تشمل لزوما فترة الشغل الليلي.

3.2 الأشغال الممنوعة على النساء

اعتبارا للبنية الجسدية الضعيفة عامة بالنسبة للمرأة سواها المشرع بالحدث، حيث منع تشغيلها في:

- ◀ المقالع والأشغال الجوفية التي تؤدي في أغوار المناجم؛
- ◀ الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة علمين أو تفوق طاقتهم أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

3. تشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة

يعتبر شخص في وضعية إعاقة كل شخص أصبح غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاوله عمله أو القيام بعمل آخر أو الاستقرار فيه أو نقصت قدرته على ذلك نتيجة لقصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة.

1.3 مسطرة تشغيل الأشخاص في وضعية إعاقة

أوجب المشرع في المادة 136 و 168 من مدونة الشغل على المشغل الذي يقرر تشغيل أجراء في وضعية إعاقة، احترام المسطرة التالية:

- 👉 تقديم تصريح بذلك إلى العون المكلف بتفتيش الشغل؛
- 👉 أن يعرضهم على الفحص الطبي، مع خضوعهم لهذا الفحص بصفة دورية بعد كل سنة من الشغل.

2.3 الأشتغال الممنوعة على الأجراء في وضعية إعاقة

منع المشرع تشغيل الأجراء في وضعية إعاقة في:

- ◀ المقالع والأشتغال الجوفية في أغوار المناجم؛
- ◀ الأشتغال التي قد تساهم في تفاقم إعاقتهم؛
- ◀ الأشتغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم أو تفوق طاقتهم أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة؛
- ◀ أشتغال قد تعرضهم لأضرار أو تزيد من حدة إعاقتهم.

◀ المشغل ملزم بالاحتفاظ بالأجير الذي أصبح في وضعية إعاقة بسبب عملهم أو لسبب آخر، مع ضرورة أن يسند إليه شغل يلائم وضعيته الجديدة، ولا يعفى من هذا الالتزام إلا إذا استحال ذلك لحدة الإعاقة أو لطبيعة الشغل بعد أخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة وحفظ الصحة.



4. تشغيل الأجراء الأجانب

قد تفرض الاعتبارات الوطنية أو المصلحة العامة على المشرع التدخل للحد من حرية التعاقد على الشغل، سواء تعلق الأمر بالحد من عمل الأجانب بالمغرب أو بتنظيم هجرة اليد العاملة الوطنية إلى الخارج.

1.4 تشغيل الأجانب بالمغرب

الأحكام والمبادئ العامة لتشغيل الأجراء الأجانب بالمغرب:

للحصول على ترخيص: يجب على كل مشغل يرغب

في تشغيل أجراء أجنب الحوصول على ترخيص بذلك من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، ويرد هذا الترخيص في شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل.

🔗 **اعتماد عقد الشغل النموذجي:** يجب أن يكون عقد شغل العمال الأجانب عقد مكتوبا، وأن يرد عقد الشغل مطابقا للنموذج الصادر عن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل

🔗 **وضع كفالة مالية:** تخص ضمان مصاريف عودة الأجراء الأجانب الذين قام بتشغيلهم من خارج المغرب.

◀ يعتبر تاريخ التأشيرة هو بداية عقد الشغل بالنسبة للأجنبي.



◀ كل تغيير لبند العقد يلزم إخضاعها لنظام التأشيرة السابق.

◀ يجب أن يتم التنصيب من طرف المشغل في العقد كل بند يلزمه بتحمل مصاريف عودة الأجير الأجنبي إلى بلده أو البلد الذي كان يقيم فيه متى تم رفض طلب الرخصة المذكورة من طرف وزارة التشغيل.

2.4 تشغيل الأجراء المغاربة بالخارج

حماية لحقوق العمال المغاربة الذين يرغبون في الاشتغال بالخارج وضمانا للمساواة بينهم وبين مواطني دول الاستقبال عمل المغرب على إبرام العديد من الاتفاقيات الثنائية مع عدة دول صديقة كفرنسا وإسبانيا وإيطاليا حاول تضمينها عدة شروط وامتيازات للأجراء المغاربة.

باستقراء أهم هذه الاتفاقيات والبنود المنصوص عليها في مدونة الشغل

في المواد من 512 إلى 515 يمكننا إبراز أهم القواعد الآتية:

للـ **التأشير على عقد شغل:** حتى يتسنى للأجير المغربي العمل بالخارج لا بد له من الحصول على عقد شغل مؤشرا عليه من قبل المصالح المختصة لدى الدولة الأجنبية المستقبلية ومن قبل السلطة الحكومية المغربية المكلفة بالشغل.

للـ **مطابقة شروط عقد الشغل لمضمون الاتفاقية الثنائية:** أن تكون الشروط المضمنة بعقد الشغل مطابقة (إن لم تكن أفضل) لمضمون الاتفاقيات الثنائية المتعلقة باليد العاملة والموقعة مع الدولة المستقبلية للعامل المغربي.

للـ **الحصول على شهادة طبية:** وشهادة طبية لا يتعدى تاريخ تسليمها شهرا واحدا صادر عن طبيب تابع لوزارة الصحة العمومية تثبت قدرته على ممارسة العمل المنوط به وعدم إصابته بأمراض معدية، وإجراءه لمختلف التلقيحات الضرورية ضدها.

للـ **الحصول على جواز سفر وتأشيرة الدولة:** لمغادرة التراب الوطني يجب عليه أن يتوفر على جميع الوثائق التي تفرضها القوانين والأنظمة الجاري بها العمل في بلد الاستقبال والتي تعتبر ضمن الإجراءات الخاصة بهذا البلد.

◀ تفرض قيود خاصة على اشتغال بعض فئات المستخدمين (الأطرب العليا للدولة والتي كانت لها مناصب ذات حساسية) لدى الدول والحكومات الأجنبية حفاظا على أسرار الدولة ومصالحها العليا.



عقد الشغل



رغم تدخل المتزايد للمشرع في علاقة الشغل، لأجل تنظيمها، فإن عقد الشغل يحتفظ بأهميته باعتباره أساس تطبيق المقتضيات التي حددها المشرع لعلاقة الشغل، وللوقوف عن أهمية عقد الشغل يلزم تعريفه وتحديد أطرافه وقواعد تكوينه، مع ضبط مرحلة فترة الاختبار وتحديد أنواع عقود الشغل.

1. تعريف عقد الشغل:

تصدى المغرب لتعريف عقد الشغل منذ وضع القواعد الأولى المنظمة لعلاقات الشغل، من خلال الفصل 723 من قانون الالتزامات والعقود، حيث عرفه بأنه إجارة الخدمة أو العمل عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للأخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين، في نظير أجر يلتزم هذا الأخر بدفعه له.

ومع صدور مدونة الشغل لم تقدم تعريفا لعقد الشغل، إلا أنه وبناء على مقتضيات المادة 6 من المدونة والتي تعرف الأجير والمشغل يمكن تعريف عقد الشغل بأنه: «العقد الذي يلتزم أحد طرفيه يسمى الأجير بأداء عمل لفائدة شخص آخر يسمى المشغل تحت تبعيته مقابل أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه للأول».

2. أطراف عقد الشغل:

بناء على المادة 6 من مدونة الشغل فإن أطراف عقد الشغل هم:

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

للـ المشغل: حيث يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذات يواجد أو أكثر.



ليس كل شخص يمكنه أن يكون مشغلا، بل لابد من احترام بعض الشروط الخاصة، في بعض الحالات كما هو الشأن بالنسبة للفقرة الأولى من الفصل 15 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها: «ممنوع على كل موظف عمومي بصفة مهنية أي نشاط يدر عليه مدخولا، ولا يمكن مخالفة هذا المنع إلا بصفة استثنائية وبموجب مقرر يتخذه، لكل حالة على حدة، الوزير الذي ينتهى إليه الموظف المعني بالأمر، بعد موافقة رئيس الوزراء».

3. تكوين عقد الشغل

يخضع تكوين عقد الشغل كغيره من العقود لشروط جوهرية (الاهلية / الرضى / المحل / السبب)، وأحيانا لشروط شكلية (الكتابة).

1.3 الشروط الجوهرية لتكوين عقد الشغل:

طبقا للفقرة الأولى من المادة 15 من مدونة الشغل: «تتوقف صحة عقد الشغل على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للتعاقد، وبمحل العقد، وبسببه، كما حددها قانون الالتزامات والعقود»، حيث باستثناء شرط الأهلية الذي يتميز في عقد الشغل بقواعد خاصة، فإن القواعد المنظمة لشروط الرضى والمحل والسبب تبقى واحدة في سائر العقود.

1.1.3 الأهلية في عقد الشغل:

الأهلية في عقد الشغل هي أهلية لأداء حيث يحدد القانون (المادة 2009 من مدونة الأسرة) سن الرشد القانوني في 18 سنة شمسية كاملة ويعتبر كل شخص بلغ هذه السن ولم يثبت سبب من أسباب نقصان أهليته أو انعدامها كامل الأهلية لمباشر وحقوقه وتحمل التزاماته.

- **المبدأ:** كل من بلغ 18 سنة شمسية كاملة دون أن تكون أهليته ناقصة أو منعدمة اعتبر كامل الأهلية، واعتبر متوفرا على شرط الأهلية للتعاقد المستلزم لصحة عقد الشغل.
- **الاستثناء:** اجازات (المادة 143 مدونة الشغل) تشغيل الحدث الذي بلغ 15 سنة كاملة في المقاولات أو لدى المشغلين، أي أن يكون طرفا في عقد الشغل رغم عدم بلوغه سن الرشد القانوني.

◀ لصحة تشغيل الأجراء الذي بلغ 15 سنة: يلزم إبرام عقد شغله بمساعدة من له الولاية على الحدث (الفصل 725 ق ل ع)، أما إذا أبرم دون مساعدته فلا يكون ملزما للحدث وله أن يطلب إبطاله إلا إذا تم تصحيحه بالموافقة عليه من طرف الأب أو الوصي أو المقدم.



2.1.3 الرضي في عقد الشغل:

هو توافق إرادتي المتعاقدين على إحداث الأثر القانوني المتوخى من العقد (الفصل 19 قانون الالتزامات والعقود) أي أن تتفق إرادتي المشغل والأجير على العناصر الأساسية في عقد الشغل كميلغ الأجر، ومدة العقد إن كان محدد المدة.

3.1.3 محل عقد الشغل

بناء على مقتضيات الفصول من 57 إلى 61 من قانون الالتزامات والعقود يجب أن يكون المحل عقد الشغل مشروعا، وممكنا، ومعينا أو قابل للتعيين.

4.1.3 السبب في عقد الشغل:

يجب أن يكون السبب في عقد الشغل مشروعا أي لا يخالف الأخلاق

الحميدة، أو النظام العام، أو القانون وحقيقيا (الفصول 62 إلى 65 ق ل ع).

3.2 الشروط الشكلية لتكوين عقد الشغل:

إذا كان عقد الشغل، عقد رضائي أي يعتبر قائما بمجرد تبادل المشغل والأجير التعبير عن إرادتين متطابقتين دون حاجة إلى إفراغه في شكل معين، فإن المشرع قد خرج عن هذا المبدأ وفرض شكلية الكتابة في بعض الحالات.

✓ تشترط كتابة عقد الشغل كمثل:



◀ عقد الشغل المبرم بين الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط وبين مشغله في الصناعة والتجارة (المادة 80 م ش)؛

◀ عقود الشغل التي تربط مقاولات التشغيل المؤقت بكل أجير من الأجراء الذين تم وضعهم رهن إشارة المستعمل الذي سيستفيد من خدمتهم (المادة 501 م ش)؛

◀ عقود الشغل التي تبرم مع الأجراء الأجانب (المادة 516 م ش)؛

✓ في حالة إبرام عقد الشغل كتابة، فإنه يجب تحرير هذا العقد في نظيرين يوقع عليهما كل من المشغل والأجير ومصادق على صحة إمضاءهما من طرف الجهة المختصة (الفقرة 2 من المادة 15 م ش).

4. فترة الاختبار

1.4 تعريف وغاية فترة الاختبار:

هي الفترة التي المدة التي تسبق إبرام عقد الشغل نهائي بين مشغل وأجير ويكون الغرض منها من قبل المشغل إخضاع الأجير إلى فترة اختبار أو تجربة للوقوف على درجة كفاءته، وتمكن الأجير من التأكد من ظروف الشغل وتناسب الأجر مع طبيعة العمل المطلوب منهم.

2.4 مدة فترة الاختبار:

تختلف مدة فترة الاختبار بحسب ما إذا تعلق الأمر بعقد شغل غير محدد المدة أو عقد شغل محدد المدة.

- **فترة الاختبار في عقد الشغل غير المحدد المدة (CDI):** يتم تحديد هذه الفترة بناء على الصنف المهني للأجير، مع إمكانية تجديدها مرة واحدة على الشكل التالي:
- **فترة الاختبار في عقد الشغل المحدد المدة (CDD):** يتم تحديدها بناء على مدة العقد، على الشكل التالي:

◀ العقد المبرم لمدة تقل من 6 أشهر: يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين (15 يوم).

◀ العقد المبرم لمدة أكثر من 6 أشهر: شهرا واحدا.

5. أنواع عقود الشغل

1.5 عقد الشغل غير المحدد المدة

عقد الشغل غير المحدد المدة هو العقد الذي لا يتفق فيه الطرفان على مدة معينة لسريانه أو لم يربطاه بإنجاز شغل معين، والأصل في عقد

الشغل أنه غير محدد المدة، كما يتحول عقد الشغل المحدد المدة إلى عقد شغل غير محدد إذا استمر العمل به بعد انصرام مدته القصوى بسبب عدم تجديد المدة الأصلية، أو تم تجديدها وانتهت مدة التجديد.

2.5 عقد الشغل المحدد المدة

عقد الشغل المحدد المدة هو العقد الذي يتفق فيه الطرفان على مدة معينة لسريانه، وبما انه استثناء فقد حصرت مدونة الشغل (المادة 16 / 17 م ش).

1.2.5 الحالات المقررة في المادة 16 م ش:

✍ إحلال أجبر محل أجبر آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛

✍ ازدياد نشاط المقاوله بكيفية مؤقتة؛

✍ إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية؛

✍ في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى إتفاقية شغل جماعية.

2.2.5 الحالات المقررة في المادة 17 م ش:

✍ إبرام عقد شغل محدد المدة في القطاعات غير الفلاحية:

- عند فتح مقاوله لأول مرة؛
- أو مؤسسة جديدة داخل المقاوله؛
- أو إطلاق منتج جديد لأول مرة.

إبرام عقد شغل محدد المدة في القطاعات الفلاحية، إبرام
عقد شغل محدد لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد دون أن
تتجاوز مدة العقود المبرمة سنتين ليصبح العقد بعد ذلك
غير محدد المدة.

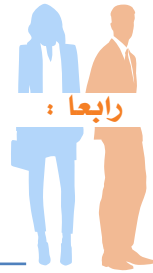
3.5 عقد الشغل لإنجاز شغل معين

هو العقد الذي يتفق فيه الطرفان على بطله بإنجاز شغل معين، حيث
نكون أمام عقد مدته محددة ليس بحلول أجل معين، ولكنها تحدد بنهاية
الشغل الذي لأجله تم التعاقد مع الأجير.

4.5 عقد الشغل المؤقت

هو العقد الذي يبرم من جهة بين المستعمل (الطرف الأول) ومقاوله
التشغيل المؤقت (الطرف الثاني)، وبين هذه الأخيرة والأجير (الطرف
الثالث) من جهة ثانية، وهو ما يمكن تسميته بعقد الشغل المؤقت نظرا
لكون تشغيل الأجير بمقتضى هذا العقد يكون مؤقتا، ويكون موضوع
العقد هو تشغيل أجراء بهدف وضعهم مؤقتا رهن إشارة المستعمل.

مدة الشغل



تدخل مشرع مدونة الشغل لحماية الطبقة الشغيلة من الاستغلال الممارس عليها، وذلك من خلال مجموعة من المقتضيات القانونية لتنظيم مدة الشغل، وتكريس مبدأ الراحة والعطل المختلفة.

1. مدة الشغل القانونية

يقصد بمدّة الشغل القانونية تلك الفترة الزمنية اليومية والأسبوعية المحددة قانوناً التي يلتزم الأجير بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة المشغل، حيث تدخل المشرع المغربي بوضع مقتضيات قانونية أمرت بتحديد مدة الشغل العادية، ووضع استثناءات يجوز فيها مخالفة هذه المدّة.

1.1 مدة الشغل العادية

تميز مدونة الشغل عند تناولها لمدة الشغل العادية بين القطاعات غير الفلاحية أي في الصناعة والتجارة والخدمات، وبين القطاع الفلاحي.

1.1.1 مدة الشغل في القطاعات غير الفلاحية

حددت مدونة الشغل في الفقرة الأولى من المادة 184 منها، مدة الشغل في الصناعة والتجارة والخدمات في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في أسبوع مع إمكانية توزيع المدّة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقاول دون أن تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم .

2.1.1 مدة الشغل في القطاعات الفلاحية

بناء على مقتضيات الفقرة الثالثة من المادة 184 من مدونة الشغل، فإن مدة الشغل في القطاعات الفلاحية هي 2496 ساعة في السنة.

2.1 الاستثناءات الواردة على مدة الشغل العادية

إذا كان المشرع قد حدد مدة الشغل العادية التي لا يجوز الخروج عنها، فإن مراعاة للظروف التي قد تمر بها المقاول، أجاز مخالفة هذه المدة إما بتمديدها، أو التقليل منها.

1.2.1 تمديد مدة الشغل العادية

تتمثل الحالات التي يجوز فيها تمديد مدة الشغل العادية في ثلاثة حالات:

🔗 **الحالة الأولى:** حالة الشغل المنقطع أو الضروري أو المستحيل

- السند القانوني: المادة 190 و 192 من مدونة الشغل
- حالة الشغل المنقطع أو الضروري: تمديد فترة شغل الأجراء المتخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد مدة الشغل العادية دون أن تتجاوز الفترة الممددة 12 ساعة في اليوم كحد أقصى .
- حالة الشغل المستحيل: يمكن الاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد ثم تمديد مدة الشغل العادية ساعتين خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم.

✓ يؤدي الأجر عن الساعات التي تقضي في الشغل في هذه الحالات بسعر الأجر المؤدى في مدة الشغل العادية.



🔗 **الحالة الثانية:** استدراك ساعات العمل الضائعة

- السند القانوني: المادة 189 من مدونة الشغل
- شروط تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة هي:

✍ حالة توقف الشغل جماعيا في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أولقوة قاهرة؛

✍ استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة إن وجدوا؛

✍ أن لا تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم، وإن لا تفوق مدة الشغل اليومية 10 ساعات، وأن لا يتم العمل لأكثر من 30 يوما في السنة لاستدراك الساعات الضائعة؛

◀ أن التجاوز الاستثنائي لمدة الشغل العادية لا ينطبق إلا على الأجراء الذين يفوق سنهم 18 سنة.



◀ أن الأجر لا يتغير بل خاضعا لنفس شروط أداء أجر الساعات العادية.

👉 الحالة الثالثة: الساعات الإضافية

- **السند القانوني:** المادة 196 من مدونة الشغل.
- **الساعات الإضافية:** هي الساعات التي يشتغل فيها الأجراء خارج مدة الشغل العادية لمواجهة أشغال تقتضيها مصلحة وطنية أو زيادة استثنائية في حجم الشغل.
- **تحديد الساعات الإضافية:** هي ساعات الشغل التي تنجز سنويا ابتداء من الساعة 2289.



✓ يحدد القانون سقف 80 ساعة شغل إضافية لكل أجير سنويا، مع إمكانية إضافة (20 ساعة) دون أن يتجاوز مجموع هذه الساعات الإضافية 100 ساعة في السنة لكل أجير.

✓ حدد مدونة الشغل التعويض عن الساعات الإضافية:

◀ زيادة قدرها 25% عن هذه الساعات إذا قضاهما بين 6 صباحا و6 ليلا في النشاطات غير الفلاحية، وبين 5 صباحا و8 ليلا في النشاطات الفلاحية:

◀ زيادة قدرها 50% إذا أقضاها بين الساعة 9 ليلا و 6 صباحا في النشاطات غير الفلاحية، وبين 8 ليلا و 5 صباحا في النشاطات الفلاحية.

◀ وترتفع الزيادة المحددة في 25% إلى 50% والزيادة المحددة في 50% إلى 100% إذا قضى الأجير الساعات الإضافية يوم راحته الأسبوعية حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية.

1.2.2 التقليل من مدة الشغل العادية

بناء على مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 185 من مدونة الشغل، يسمح كذلك للمشغل بتقليل مدة الشغل العادية بشروط:

✍ بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة إن وجدوا؛

✍ عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو ظروف طارئة خارجة عن إرادته؛

✍ دون أن تتجاوز مدة التقليل 60 يوما في السنة متصلة أو منفصلة.

✓ يتقرر أداء الأجر عن مدة الشغل الفعلية التي اشتغالها الأجير بعد التقليل دون أن يقل هذا الأجر في جميع الحالات عن 50% من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء.



2. العطل المختلفة

أكد المشرع المغربي على ضرورة تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية، تمكنهم من استعادة نشاطهم بعد أيام متتالية من العمل ، كما أقر للأجراء الحق في إجازات بمناسبة الأعياد الوطنية والدينية، وكذا الحق في إجازة سنوية للحد من الإرهاق الذي قد يتعرضون له نتيجة الشغل المتواصل على مدار السنة.

1.2 الراحة الأسبوعية

نص المشرع المغربي في المادة 205 من مدونة الشغل على وجوب تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق 24 ساعة على الأقل تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل، ولم يخص المشرع يوماً معيناً كيوم راحة، بل أجاز أن يكون يوم الجمعة أو السبت أو الأحد أو يوم السوق الأسبوعي.

◀ المبدأ : إعطاء الراحة الأسبوعية في نفس الوقت لكافة الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.



◀ استثناء: يجوز للمؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم أن تعطي الراحة الأسبوعية لأجرائها كلاً أو بعضاً بالتناوب فيما بينهم .

2.2 الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وأيام العطل

يقصد بأيام الأعياد تلك الأيام التي يحتفل فيها بأعياد دينية أو وطنية يعترف بها القانون، أما أيام العطل فهي تلك الأيام التي توقف فيها الشغل دون أن يكون أعياد كأن يعطل موظفو وأجراء بلد معين بسبب تأهيل فريقهم الوطني لكرة القدم لأول مرة لنهائيات كأس العالم.

✓ لائحة بأيام الأعياد المؤداة عنها الأجور وهي: 11 يناير (ذكرى تقديم وثيقة الاستقلال)، فاتح ماي (عيد الشغل)، 30 يوليوز (عيد العرش)، 14 غشت (يوم وادي الذهب)، 20 غشت (ذكرى ثورة الملك والشعب)، 21 غشت (عيد الشباب)، 6 نونبر (المسيرة الخضراء)، 18 نونبر (عيد الاستقلال)، وكذلك عيد الفطر، عيد الأضحى، عيد المولد النبوي، فاتح محرم.



كما أقر المشرع أداء الأجور في أيام تلك الأعياد، ومنع على المشغلين تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنه، ولكن بالمقابل وبشكل استثنائي أجاز إمكانية تشغيل الأجراء خلال هذه أيام العطل والأعياد في بشرط:

✍ **نوعية المؤسسة:** مؤسسات تكون فيها مواصلة الشغل أمرا ضروريا نظرا لطبيعة شغلها، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية، أو في المؤسسات التي تبيع المواد الغذائية بالتجزئة وفي المقاهي والمطاعم والفنادق ومؤسسات الترفيه والمؤسسات التي تستعمل مواد سريعة التلف إذا كانت هذه المؤسسات لا تعتمد نظام التناوب على الراحة الأسبوعية

✍ **إقرار التعويض:** يلزم المشغل بأن يؤدي

- لأجرائه الأجر المستحق عن الشغل الذي قاموا به، وتعويضاً إضافياً يساوي مقدار هذا الأجر.
- أما إذا كان الأجراء الذين اشتغلوا يوم العيد المؤدى عنه أو يوم

العطلة التي تقرر أن يكون مؤدى عنها، تؤدي لهم أجورهم كلها أو بعضها على أساس الحلوان فيستفيدون من يوم راحة تعويضية يؤدي عنه الأجر دون أي تعويض إضافي.

3.2 العطلة السنوية المؤدى عنها

أفرد المشرع المغربي بابا مستقلا في المدونة لتنظيم العطلة السنوية من المادة 231 إلى المادة 264، ويشترط للتمتع بالعطلة السنوية:

- 👉 أن يكون الأجير مرتبطا بمشغله بعقد شغل أو عقد تكوين.
 - 👉 توفر الأجير على مدة أقدمية تقدر بستة أشهر من الشغل الفعلي والمستمر لدى نفس المشغل.
- يراعى في تقدير مدة العطلة السنوية للمؤدى عنها سن الأجير، ونمى في هذا الإطار بين حالتين:

👉 الحالة الأولى: يومان عن كل شهر من الشغل، بالنسبة للأجراء الذي يقل عمرهم عن 18 سنة.

👉 الحالة الثانية: يوم ونصف يوم عن كل شهر من الشغل، لفائدة الأجراء البالغين 18 سنة فما فوق.

- ✓ يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل فترة شغل متصلة أو غير متصلة مدتها خمس سنوات.
- ◀ على أن لا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع العطلة إلى أزيد من 30 يوما من أيام الشغل الفعلي (في أفق 45 سنة من الاقدمية).
- ✓ يضاف إلى مدة العطلة عدد أيام الأعياد المؤدى عنها وعدد أيام العطل التي يصادف حلولها فترة التمتع بالعطلة.
- ✓ لا يمكن تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين.



3. الإجازات الخاصة ورخص التغيب

منح المشرع المغربي الأجراء في مناسبات أو لأسباب خاصة الحق في الاستفادة من إجازات خاصة أو التغيب لأسباب شخصية.

1.3 الإجازات الخاصة

تمنح هذه الإجازات الخاصة إما بمناسبة الولادة أو بسبب المرض.

✍ الإجازة بمناسبة الولادة: يستحق كل أجير ازداد عنده مولود أو استلحق طفلا بنسبه، إجازة مدتها ثلاثة أيام مدفوعة الأجر.

✍ الإجازة بسبب المرض: يحق للأجير الاستفادة من رخصة الإجازة بسبب المرض شريطة أن يبرر ذلك وأن يخبر مشغله خلال 48 ساعة الموالية إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك.



✓ إذا استمر غياب الأجير لأكثر من أربعة أيام فيجب عليه إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه والإدلاء بشهادة طبية تبرر ذلك، ويحق للمشغل وعلى نفقته أن يخضع الأجير لفحص طبي مضاد داخل مدة التغيب المحددة في الشهادة الطبية المدلى بها.

✓ الإجازة بسبب المرض لا تمنح الأجير أي حق في الأجر (ما لم ينص عقد الشغل أو اتفاقية شغل جماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة على خلاف ذلك)، بل يستحق تعويضها بصرف له من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ابتداء من اليوم 4 طيلة 52 أسبوع على الأكثر خلال 24 شهرا المتتابة التي تلي بداية العجز.

✓ يعتبر في حكم المستقيل كل أجير يتغيب لأكثر من 180 يوما (ستة أشهر) متوالية بسبب مرض غير المرض المهني أو نتيجة حادثة غير حادثة شغل خلال فترة 365 يوما.

2.3 التغيب لأسباب شخصية

تقتضي الحياة الاجتماعية أن يضطر الإنسان (الأجير) بين فترة وأخرى إلى التغيب عن العمل لأسباب خاصة وشخصية، وهو ما دفع المشرع إلى منح الأجراء رخص التغيب إما لأسباب عائلية أو لأسباب غير عائلية.

1.2.3 التغيب لأسباب عائلية

تتمثل الأسباب العائلية التي يستحق فيها الأجير رخصا للتغيب المحددة في المادة 274 من مدونة الشغل، وهذه الأسباب تهتم الزواج والوفاة والختان أو إجراء عملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفولييه من الأبناء.

كما اقر المشرع أن هذه التغيبات لا تمنح الحق في الأجر إلا للأجراء الذين يتقاضون أجورهم شهريا، ما لم ينص عقد الشغل أو اتفاقية

شغل جماعية أو النظام الداخلي على خلاف ذلك، كما لا يؤدي للذين لا يتقاضون أجورا شهرية إلا في حدود يومين في حالة زواج الأجير، ويوم واحد في حالة وفاة زوجه أو أبيه أو أمه أو أحد أبنائه.

✓ الزواج:

◀ أربعة أيام: زواج الأجير؛

◀ يومان: زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربائبه.

✓ الوفاة:

◀ ثلاثة أيام: وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق؛

◀ يومان: وفاة أحد إخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه.

✓ تغيبات أخرى:

◀ يومان: الختان.

◀ يومان: عملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفوليته من الأبناء.

2.2.3 التغيب لأسباب غير عائلية

منحت المادة 275 من مدونة الشغل، للأجير الحق في الاستفادة من رخص أخرى للتغيب، وذلك في الحالات:

- لاجتياز امتحان؛
- قضاء تدريب رياضي وطني؛

- المشاركة في مباراة رسمية دولية أو وطنية؛
 - إذا كان عضوًا في مجلس جماعي قصد المشاركة في الجلسات العامة لهذا المجلس أو أشغال اللجان التابعة لها.
- وتعتبر هذه التغيبات غير مؤداة الأجر ما لم ينص على خلاف ذلك

الأجر



تناول مدونة الشغل الأجر في الباب الأول من القسم الخامس من المادة 345 إلى 391، حيث يلتزم المشغل بأداء الأجر باعتباره السبب الرئيس الذي مقابل التزام الأجير بأداء العمل.

1. تعريف الأجر

رغم أن المشرع حدد الأحكام الخاصة بتنظيم الأجر، دون أن يتولى تقديم تعريف له تاركا ذلك للفقه والقضاء، حيث يعتبر الأجر هو: « ما يؤديه المشغل للأجير مقابل العمل الذي يؤديه هذا الأخير لفائدته»، وهو « كل ما يدخل في الذمة المالية للأجير مقابل الشغل الذي أنجزه لفائدة المشغل ».

يتم حساب الأجر على أساس الزمن (وحدة زمنية كالشهر أو الأسبوعين أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة)، أو على أساس القطعة (بالنظر إلى عدد القطع التي أنتجها الأجير خلال مدة عمله) أو عن طريق الجمع بين الأساسين وتسمى بالطريجة (على أساس وحدة زمنية مع إلزامه بإنتاج عدد معين من القطع خلال تلك الوحدة).

2. الحد الأدنى القانوني للأجر

تصدى المشرع لتحديد المقصود بالحد الأدنى القانوني للأجر في المادة 358 من مدونة الشغل التي اعتبرته « بمثابة القيمة الدنيا المستحقة للأجير والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقاوله مميزا في كيفية احتسابه بين النشاطات غير الفلاحية والنشاطات الفلاحية».

ويتم التمييز في تحديد الحد الأدنى للأجربين:

✍ في النشاطات غير الفلاحية: يحتسب على أساس ساعة شغل؛

✍ في النشاطات الفلاحية: يؤدي عن يوم من الشغل.

✓ قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة: يحدد مبلغ الحد الأدنى القانوني للأجر عن ساعة الشغل للأجراء في ثلاثة عشر درهما وستة وأربعين سنتيما (13.46 درهم / للساعة)، أي أجرة شهرية (2570.86 درهم)؛



✓ القطاع الفلاحي: يحدد مبلغ الحد الأدنى القانوني للأجر المؤدى نقدا عن يوم شغل لأجراء في تسعة وستين درهما وثلاث وسبعين سنتيما (69.73 درهما / لليوم)، أي أجرة شهرية (1812.98 درهم)

3. توابع الأجر

طبقا للمادة 362 من مدونة الشغل «يمكن أن تعطى للأجراء فوائد عينية، في المهن أو في المقاولات التي جرى فيها العرف بذلك»، مما يعني أن الأجر ليس نوعا واحد أي الأجر المتداول وهو الأجر النقدي (أداء مبالغ من النقود إلى الأجير)، بل يوجد بجانبه نوع آخر هو الأجر العيني (ما يمنح للأجير مقابل عمله من غير النقود كالأكل واللباس والإيواء)، هذا ويضاف للأجر مجموعة من التوابع:

✍ المكافئة: هي ما يقدمه المشغل لأجرائه زيادة على الأجر الأساسي تعبيراً عن رضاه عن سلوكهم في الشغل وتشجيعاً لهم على الاستمرار في ذلك.

✍ العولمة: وهي ما يحصل عليه عادة الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط من نسب مئوية من قيمة الصفقات التي ينجزها لفائدة مشغل واحد أو عدة مشغلين.

✍ الحلوان: هو مبلغ من النقود يدفع للأجير من طرف زبناء المحل الذي يشتغل فيه الأجير.

✍ المشاركة في الأرباح: وهي قدر من المال يمنح للأجراء زيادة على أجرهم

الأساس، يكون عبارة عن نسبة من الأرباح التي حققها المشغل تشجيعاً لهم على بذل المزيد من الجهد.

✍️ المنحة: وهي مبلغ من النقود غير قار يضاف إلى الأجر الأساسي لبعض الأجراء لمواصفات خاصة فهم لا تتوفر في باقي زملائهم كالمؤهلات والخبرات.

4. علاوة الأقدمية

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 بناء على المادة 350 من مدونة الشغل.

✓ تحتسب علاوة الأقدمية بناء على:



◀ بعد قضائه سنتين في الشغل، زيادة 5% من الأجر المؤدى له.

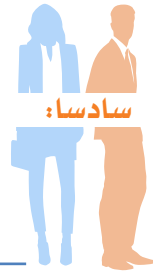
◀ بعد قضائه خمس سنوات في الشغل، زيادة 10% من الأجر المؤدى له.

◀ بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل، زيادة 15% من الأجر المؤدى له.

◀ بعد قضائه عشرين سنة في الشغل، زيادة 20% من الأجر المؤدى له.

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

توقف عقد الشغل



من مميزات عقد الشغل أنه عقد قابل للتوقف بصورة مؤقتة لسبب معين ليعود بعد ذلك إلى السريان بعد زوال هذا السبب، حيث أن أغلب هذه الأسباب تعود إلى الأجير، وواحد منها فقط يعود إلى المشغل.

1. أسباب التوقف العائدة للأجير توقف عقد الشغل

🔹 **فترة الخدمة العسكرية الإلزامية:** يتوقف عقد الشغل الأجير مؤقتا وذلك بعد صدور القانون المتعلق بالخدمة العسكرية (القانون رقم 48.06 بتاريخ 17 أبريل 2007).

🔹 **التغيب بسبب المرض:** يتوقف عقد الشغل عند تغيب الأجير بسبب المرض أو الإصابة غير المهينتين المثبتتين بواسطة الطبيب إثباتا قانونيا، وذلك بشرط دون أن تزيد مدة التغيب على 180 يوما متوالية خلال فترة 365 يوما، ويترتب عن المرض أو الإصابة فقد الأجير لقدرته على الاستمرار في مزاولته شغله.

🔹 **الحمل والوضع:** يتوقف عقد الشغل خلال فترة ما قبل وضع الأجيرة الحامل لحملها (الحمل) وما بعده (الوضع أو الولادة أو النفاس).

✓ أعطت مدونة الشغل للمرأة الأجيبة الحق في توقيف سريان عقد الشغل لفترة لتبتدئ قبل تاريخ توقع الوضع ب 7 أسابيع وتنتهي بعد تاريخ الوضع ب 7 أسابيع (14 أسبوع).

✓ إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس تستلزم تمديد فترة توقف عقد الشغل، تم تمديدها دون أن تتعدى فترة توقف عقد الشغل 8 أسابيع قبل توقع الوضع و14 أسبوعا بعد تاريخ الوضع (22 أسبوع).



🔗 **العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض ممي:** إلى جانب المرض والإصابة غير المهنيتين، يشكل العجز المؤقت الذي يلحق الأجير جراء الإصابة بحادثة شغل أو مرض ممي بدوره سببا مبررا لتوقف عقد الشغل مؤقتا عن السريان فترة استمرار العجز المؤقت.

🔗 **التغيب لأسباب شخصية:** وهذه الأسباب هي:

- الزواج والوفاة والختان وإجراء عملية جراحية؛
- اجتياز امتحان أو قضاء تدريب رياضي وطني، أو للمشاركة في مباراة رسمية دولية أو وطنية؛

🔗 المشاركة في الجلسات العامة للمجالس الجماعية بالنسبة للأجراء الذين هم أعضاء فيها.

🔗 **الإضراب:** يعتبر الإضراب إجراء يصدر عن جماعة من الأجراء مضمونه الاتفاق على توقيف العمل للضغط على المشغل وإرغامه على الاستجابة لمطالبهم.

2. سبب توقف عقد الشغل العائد إلى المشغل

- **الإغلاق القانوني للمقابلة بصفة مؤقتة:** وهو إغلاق قد يتم إما في حالة خرق المشغل للمقتضيات التشريعية أو التنظيمية المتعلقة بمراعاة شروط السلامة وحفظ الصحة بموجب حكم قضائي، أو بمقتضى أمر لرئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمور المستعجلة.

التزامات الأجير والمشغل بمقتضى عقد الشغل



يرتب عقد الشغل على طرفيه المشغل والأجير مجموعة من الالتزامات يتعين عليهما احترامها بدقة، وينتج عن عدم احترامها آثار تختلف بحسب ما إذا كان الإنهاء مشروعاً، أو غير مشروع.

1. التزامات الأجير والمشغل بمقتضى عقد الشغل

1.1 التزامات الأجير:

🔗 الالتزام الأول: احترام تعليمات المشغل: أوجبت مدونة الشغل امتثال الأجير لأوامر مشغله في نطاق المقتضيات القانونية أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو النصوص المنظمة لأخلاقيات المهنة.

🔗 الالتزام الثاني: المحافظة على الأشياء التي تسلم إليه بمناسبة الشغل: يجب على الأجير المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل مع ردها بعد انتهائه.

🔗 الالتزام الثالث: المحافظة على أسرار المشغل: يكونون الأجراء مؤهلين بحكم تواجدهم المستمر بمكان العمل للإطلاع على معلومات سرية خاصة بالمقاولة التي يشتغلون فيها، وبالتالي يلزمهم القانون بعدم إفشاء سرهم.

🔗 الالتزام الرابع: عدم منافسة المشغل: هذا الالتزام لا تنص عليه مدونة الشغل، ولكن يمكن أن يكون موضع شرط تعاقدى يمنع على الأجراء، خاصة ذوي الكفاءات العالية، منافسة مشغليهم من خلال ممارسة شغل مماثل أو العمل لدى منافس للمشغل.

🔗 الالتزام الخامس: إطلاع المشغل على العنوان الجديد: ألزمت مدونة الشغل الأجير الذي يغير محل إقامته، إطلاع

مشغله على عنوانه الجديد إما يدا بيد أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

2.1 التزامات المشغل:

الالتزام الأول: إمكانية استفادة بحق للأجراء الاستفادة

من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر: بما يعني تنظيم التكوين المستمر لفائدة أجراء القطاع الخاص وبعض فئات مستخدمي المؤسسات والمقاولات العمومية والأشخاص الآخرين غير الأجراء الذين يزاولون نشاط خاص.

الالتزام الثاني: تسلم الأجير بطاقة شغل: كما يجب أن

تتضمن بطاقة الشغل البيانات التي تحدد بنص تنظيمي وهي الاسم الاجتماعي للمؤسسة أو الاسم الكامل للمشغل، ورقم الانخراط في ص و ض ج، والإشارة إلى المقر الاجتماعي للمقولة أو عنوان المشغل، والاسم العائلي والشخصي للأجير، وتاريخ ازدياده، مع تحديد تاريخ دخوله إلى العمل ووظيفته، ومبلغ أجرته، ورقم تسجيله في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، واسم شركة التأمين.

الالتزام الثالث: التزام بحفظ سلامة وصحة الأجراء: يجب

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

الالتزام الرابع: إطلاع الأجراء كتابة، لدى تشغيلهم، على

مجموعة من المقتضيات: من بينها مواقيت الشغل أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية، والمقتضيات القانونية والتدابير

المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة وبالوقاية من خطر الآلات، والنظام الداخلي واتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها.

2. آثار إخلال الأجير والمشغل بالتزامات القانونية

1.2 جزاءات مخالفة الأجير لالتزاماته

نص المشرع على إمكانية فرض عقوبات تأديبية في حق الأجير سواء في حالة ارتكابه أخطاء لا تصل حد الجسامة، أو في حالة ارتكابه لخطأ جسيم.

كعقوبات الأخطاء غير الجسيمة: الأجير الذي يخل بالتزاماته يعرض نفسه للعقوبات التأديبية التالية:

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

✓ قبل أن يتخذ المشغل إحدى العقوبات الأخرتين، فإنه يلزم بإتاحة الفرصة للأجير للدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره بنفسه داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام تبتدئ من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه؛



✓ لا يجوز معاقبة الأجير على ذات الخطأ مرتين؛

✓ أن المشغل ليس حراً في اتخاذ الجزاء التأديبي الذي يشاء، بل هو مقيد بضرورة إتباع مبدأ التدرج في العقوبة؛

✓ إذا استنفد الأجير تلك العقوبات داخل السنة، فيمكنه فصله، حيث يعتبر الفصل في هذه الحالة فصلاً مبرراً.

☞ عقوبة الخطأ الجسيم: يترتب على ارتكاب الأجير لخطأ جسيم، منح المشغل إمكانية فصله من العمل دون حاجة إلى مراعاة أجل الإخطار أو منحه تعويض عن الضرر.

✓ قدم المشرع نماذج (من هذه الأخطاء المعتبرة جسيمة مميّزا من خلال المادة 39 من مدونة الشغل (السرقعة؛ خيانة الأمانة؛ السكر العلني؛ تعاطي مادة مخدرة؛ الاعتداء بالضرب؛ السب الفادح؛ رفض الأجير إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛ التغيب بدون مبرر).



✓ فقد أخضع المشرع عقوبة الفصل من العمل، لمسطرة الاستماع إلى الأجير طبقاً للمادة 62 من مدونة الشغل.

2.2 أثار الإخلال بالتزامات المشغل

☞ ارتكاب المشغل لخطأ غير الجسيم: يعاقب المشغل الذي لم يلتزم باحترام التزاماته تجاه الإجراء، بغرامة مالية.

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

- السب الفادح؛
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛
- التحرش الجنسي؛
- التحريض على الفساد.

✓ تعتبر مغادرة الأجير للعمل ليس بمثابة استقالة بل تعتبر فصلاً تعسفياً.



إنهاء عقد الشغل



إنهاء عقد الشغل يعني أن العلاقة الشغلية لم تعد قائمة من أصله وتنتهي التزامات المتبادلة من أداء عمل وأداء الأجر وعلاقة التبعية.

1. أسباب إنهاء عقد الشغل

أسباب إنهاء عقد الشغل إما مشتركة بين عقد الشغل المحدد المدة وعقد الشغل غير المحدد المدة ، وإما أسباب خاصة بعقد الشغل المحدد المدة، ويضاف إليها انتهاء عقد الشغل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية تتعلق بالمؤسسة المشغلة أو بسبب إغلاق هذه الأخيرة.

1.1 الأسباب المشتركة لإنهاء عقد الشغل:

🔗 **السبب الأول: اتفاق الطرفين:** اعتبارا لكون عقد الشغل من العقود الرضائية، ينعقد بمجرد توافق إرادتي المشغل والأجير، فإن هذه الإرادة ذاتها يمكن أن تكون سببا لإنهاء هذا العقد متى اتفق طرفيه على ذلك.

🔗 **السبب الثاني: البطلان والبطلان:** إذا تخلف شرط من شروط عقد الشغل وهي الرضى والأهلية والمحل والسبب والكتابة في العقود التي يتطلب فيها المشرع ذلك، وإذا شاب الرضى عيب من عيوب الإرادة وهي الغلط والتدليس والإكراه والغبن وحالة المرض والحالات الأخرى المشابهة.

🔗 **السبب الثالث: استحالة التنفيذ:** من أهم صور هذه الاستحالة وفاة الأجير نظرا للطابع الشخصي لعقد الشغل الذي يلزم الأجير بأدائه بنفسه لأن شخصيته كانت محل اعتبار وقت التعاقد، فلا يمكن للغير أن يحل محله في تنفيذه بعد وفاته مما يترتب عليه إنهاء العقد.

🔗 **السبب الرابع: المرض الطويل أو فقد القدرة على مزاولة الشغل:** يعتبر الأجير في حكم المستقبل، إذا زاد غيابه لمرض غير المرض المهني أو لحادثة غير حادثة الشغل على 180 يوماً متوالية خلال فترة 365 يوماً، أو إذا فقد القدرة على الاستمرار في مزاولة شغله.

🔗 **السبب الخامس: الخطأ الجسيم:** الخطأ الجسيم الذي يتسبب في إنهاء عقد الشغل يمكن أن يصدر عن الأجير، كما يمكن أن يصدر عن المشغل.

2.1 أسباب خاصة لانتهاء عقد الشغل المحدد المدة:

إن عقد الشغل المحدد المدة تنتهي:

- إما بحلول الأجل المحدد في العقد من قبل طرفيه؛
- أو بانتهاء الشغل الذي أبرم العقد لأجل إنجازه.

✓ يترب على كون عقد الشغل محدد المدة أنه لا يمكن لأحد طرفيه أن يستقل بإنهائه بإرادة منفردة قبل انصرام مدته، وإلا استوجب الأمر تعويض الطرف الآخر تعويضاً يعادل مبلغ الأجور المستحقة عن الفترة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له، ولا يعفى من أدائه إلا إذا كان الإنهاء بسبب قوة قاهرة أو خطأ جسيم صادر من الطرف الآخر.



3.1 إنهاء عقد الشغل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات:

يتعين على المشغلين في المقاولات التجارية أو الصناعية أو في الاستغلالات الفلاحية أو الغابوية وتوابعها، أو في مقاولات الصناعة التقليدية التي

تشغل اعتياديا عشرة أجراء أو أكثر الذين يعتزمون فصل أجراءهم كلا أو بعضا لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية احترام مسطرة إنهاء عقد الشغل المقررة في مدونة الشغل.

2. آثار إنهاء عقد الشغل

تختلف هذه الآثار بحسب ما إذا كان الإنهاء مشروعاً، أو غير مشروع.

1.2 آثار الإنهاء المشروع لعقد الشغل

☞ آثار الإنهاء المبرر لعقد شغل غير محدد المدة: ينتهي بارتكاب الأجير خطأ جسيم حيث يكون الإنهاء مشروعاً، ويخول فصل الأجير دون مراعاة أجل الإخطار ودون تعويض عن الفصل وتعويض عن الضرر.

☞ آثار الإنهاء المبرر لعقد الشغل المحدد المدة: ينتهي بحلول الأجل المحدد للعقد أو بانتهاء الشغل الذي كان محلاً له، كما يحتمل إنتهائه قبيل حلول أجله بسبب قوة قاهرة أو ارتكاب الأجير لخطأ جسيم، ويعتبر إنهاء مشروعاً لا يخوله الحق في أي تعويض.

2.2 آثار الإنهاء غير المشروع لعقد الشغل

☞ آثار الإنهاء التعسفي للعقد المحدد المدة: إن الطرف الذي صدر عنه الإنهاء غير المبرر يكون ملزماً بتعويض الطرف الآخر تعويضاً يعادل مبلغ الأجور المستحقة عن الفترة المتراوحة بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له.

☞ آثار الإنهاء التعسفي للعقد غير المحدد المدة: يستحق الأجير الذي تم إنهاء عقده تعسفاً التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار، والتعويض عن الفصل، والتعويض عن الضرر.

3.2 احتساب التعويضات عن الإنهاء التعسفي للعقد غير المحدد المدة

ينتج عن الإنهاء التعسفي لعقد الشغل غير محدد المدة حق الأجير في مطالبة المشغل بالتعويض عن اجل الاخطار والتعويض عن الفصل والتعويض عن الضرر.

1.3.2 التعويض الأول: التعويض عن عدم احترام أجل الإخطار:

- السند القانوني لهذا التعويض هو المادة 43 من مدونة الشغل، ومرسوم رقم 2.04.469 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) يتعلق بأجل الإخطار لإنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإزادة منفردة،
- إذا تم إنهاء عقد الشغل دون منح أجل الإخطار أو قبل انصرام مدته، استحق الأجير تعويضا عن عدم احترام أجل الإخطار يساوي الأجر الذي كان سيتقاضاه لو استمر في شغله.

✓ القاعدة:



المستخدمين والعمال	الأطروما شاہم	الاقدمية
8 أيام	شهر واحد	أقل من سنة
شهر واحد	شهران	من سنة إلى 5 سنوات
شهران.	3 أشهر	أكثر من 5 سنوات

2.3.2 التعويض الثاني: التعويض عن الفصل:

- السند القانوني لهذا التعويض هو المادة 53 من مدونة الشغل.

- يمنح التعويض عن الفصل للأجير الذي اشتغل داخل نفس المقاوله لمدة لا تقل عن 6 أشهر، وهو يعادل عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي.

✓ القاعدة:

التعويض (الساعة)	الاقدمية (عن السنة أو جزء من السنة)
96 ساعة من الأجرة عن كل سنة	من سنة إلى 5 سنوات
144 ساعة من الأجرة عن كل سنة	من السنة 6 إلى السنة 10
192 ساعة من الأجرة عن كل سنة	من السنة 11 إلى السنة 15
240 ساعة من الأجرة عن كل سنة	ما فوق السنة 15



- ✓ ويقدر هذا التعويض على أساس معدل الأجور المتقاضاة خلال الأسابيع 52 السابقة لتاريخ إنهاء عقد الشغل (المادة 55 م.ش).

- ✓ أما إذا تعلق الأمر بمندوبي الأجراء أو ممثلين نقابيين ثم فصلهم خلال مدة انتدابهم، فإن التعويض يرفع بنسبة 100% حماية لهذه الفئة من كل مضايقة محتملة من لدن المشغل بحكم الطبيعة الخاصة لمهامهم (المادة 58 م.ش).

3.3.2 التعويض الثالث: التعويض عن الضرر

- السند القانوني لهذا التعويض هو المادة 41 من مدونة الشغل.

- يحدد مبلغ التعويض عن الضرر على أساس شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة.

✓ القاعدة:

التعويض	الاقدمية
أجرة شهر ونصف	كل سنة من الاقدمية



يجب ألا يتعدى سقف هذا التعويض 36 شهرا (24 سنة من العمل كحد أقصى)، أي أن هذا التعويض لا يمنح عن المدة التي تفوق 24 سنة من العمل.

4.2 التعويض عن فقدان الشغل

للع تعريف التعويض عن فقدان الشغل: هو إجراء يهدف إلى مرافقة الأجير الذي فقد عمله بشكل لا إرادي وانخرط في بحث جدي عن عمل جديد، حيث يضمن له تعويضا لفترة يمكن أن تصل إلى 6 أشهر. خلال هذه الفترة، يجب على الأجير أن يخضع لبرنامج إعادة التأهيل، إذا ما استدعى الأمر ذلك، من أجل إعادة إدماجه في سوق الشغل.

للع السند القانوني: المادتين 53 و59 من مدونة الشغل، و القانون رقم 03.14 يقضي بتغيير وتتميم الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر في 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي.

للع شروط الاستفادة: يستفيد الأجير الذي يتوفر على هذه الشروط:

- الأجير الذي فقد عمله في ظروف خارجة عن إرادته؛
- الأجير المتوفر على فترة تأمين لا تقل عن 780 يوما خلال 36 شهرا السابقة لفقدان العمل، منها 260 يوما خلال 12 شهرا السابقة لتاريخ فقدان العمل.

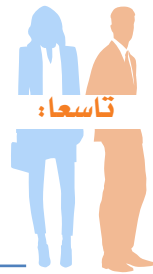
👉 مبلغ التعويض: المبلغ الشهري للتعويض يساوي 70 في المائة من الأجر المرجعي (متوسط الأجور الشهرية المصرح بها خلال 36 شهراً الأخيرة) دون تجاوز الحد الأدنى للأجر المعمول به.

👉 مدة صرف التعويض: يشمل صرف هذا التعويض مدة أقصاها 6 أشهر ابتداء من اليوم الموالي لتاريخ الانقطاع عن العمل / في حالة استئناف عمل مأجور، يتم إيقاف صرف التعويض.

👉 مسطرة إيداع الطلبات: يتعين على المعني بالأمر:

- إيداع طلب بإحدى وكالات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- خلال أجل لا يتعدى 60 يوماً ابتداء من تاريخ فقدان الشغل؛
- أن يكون مصحوباً بالوثائق التالية:

- ✓ طلب التعويض عن فقدان الشغل المطبوع مرجع 26-1-310 معبأ من طرف آخر مشغل؛
- ✓ بطاقة التسجيل لدى الضمان الاجتماعي؛
- ✓ البطاقة الوطنية للتعريف.



أجهزة مراقبة تطبيق مدونة العمل

1. جهاز تفتيش الشغل

لا يمكن لقانون الشغل أن يتحقق هدفه المتمثل في حماية الجير الطرف الضعيف في علاقة الشغل، إلا إذا كان مدعما بجهاز يضمن احترام قواعده والتطبيق الفعلي لأحكامه، وهو ما دفع الدولة إلى إحداث هيئة تفتيش الشغل ظهير 13 يوليوز 1926، ويكتسي جهاز تفتيش الشغل أهمية بالغة، إن على المستوى الدولي أو الوطني، فدوليا تظهر أهمية تفتيش الشغل عبر اعتماد منظمة العمل الدولية في تفعيل مقرراتها في مجال صحة وسلامة الأجراء وتحسين ظروف العمل على جهاز تفتيش الشغل، وعلى المستوى الوطني، وتظهر أهمية هذا الجهاز من خلال كونها مؤسسة اجتماعية تعمل على تطبيق قانون الشغل وتسهر على استقرار العلاقات الشغلية، وذلك علاوة على تمكين الحكومة من الوقوف على الوضعية الحقيقية لسوق الشغل، حتى يتسنى لها إعداد السياسات العمومية الفاعلة في مجال الشغل والتشغيل.

1.1 تركيبة جهاز تفتيش الشغل

يعهد بتفتيش الشغل إلى موظفين عموميين تابعين لوزارة الشغل والإدماج المهني، ويتركب جهاز تفتيش الشغل من مفتش الشغل، والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل، والأطباء المكلفين بتفتيش الشغل.

2.1 مهام جهاز تفتيش الشغل

وتسند إلى مفتش الشغل مهام قانونية وتقنية ومهام تصالحية وتحكيمية بالإضافة إلى مهامه الإدارية.

1.2.1 المهام القانونية والتقنية:

مراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

تزيد الأجراء والمشغلين بمعلومات ونصائح تقنية حول وسائل احترام الأحكام القانونية؛

إبلاغ وزارة التشغيل بكل نقص أو تجاوز في المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل؛

مراقبة تطبيق مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية؛

معاينة أي عرقلة لسير العمل بالمؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

2.2.1 المهام التصالحية والتحكيمية:

إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية؛

إجراء محاولة التصالح بشأن كل خلاف بسبب الشغل من شأنه أن يؤدي إلى نزاع جماعي؛

إجراء التحكيم بين المشغلين والأجراء إذا اختلفا بشأن تنظيم انتخاب مندوب الاجراء.

3.2.1 المهام الإدارية:

تلقي التصريح بفتح مقابلة أو مؤسسة أو ورش؛

الموافقة على كل إجراء تأديبي يعتزم المشغل اتهاذه في حق مندوب الأجراء؛

التوقيع على اللوائح الانتخابية لمندوب الاجراء التي يعدها المشغل؛

التوقيع بالعطف على التوصيل الذي يتسلمه الأجير الأمي عند انتهاء عقد الشغل؛

🔗 السماح بأداء الأجور خارج الوقت المعلن عنه في الملصق المحدد لتاريخ ومكان اداء الأجور.

3.1 سلطان جهاز تفتيش الشغل:

يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن:

🔗 الدخول بحرية الى كل مؤسسة خاضعة للمراقبة دون سابق إعلام، غي أي وقت من ليل أو نهار؛ لإجراء كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية؛

🔗 الاطلاع على جميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق، التي أوجب التشريع المتعلق بالشغل مسكها، ليتحققوا من مدى مطابقتها للأحكام القانونية، ولهم أن يستنسخوها، أو أن يأخذوا ملخصات منها؛

🔗 استفسار المشغل أو إجراء المؤسسة، على حدة أو بحضور شهود، حول جميع الشؤون المتعلقة بتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

🔗 إمكانية أخذ عينات من المواد الأولية، ومن المواد التي يستعملها الأجراء، أو يعالجونها بالأيدي، قصد إجراء تحليلات عليها.

🔗 إنجاز تقارير في حالة مخالفة الأحكام التشريعية والتنظيمية يضمنون جميع المخالفات التي يلاحظونها أثناء زيارة التفتيش؛

🔗 تحرير محضر المخالفة وتوجيهه إلى وكيل الملك بالمحكمة الابتدائية.

2. السلطة القضائية

بناء على مقتضيات قانون المسطرة المدنية يناف الاختصاص للسلطة القضائية في البث في القضايا الاجتماعية إلى المحكمة الابتدائية .

1.2 الغرفة الاجتماعية بالمحاكم الابتدائية:

أن المحكمة الابتدائية هي المختصة في البث في النزاعات المتعلقة بالمشغل أو الخلافات الناشئة بين المشغل والأجراء بناء على منطوق الفصل 270 من قانون المسطرة المدنية، وتعقد جلساتها وتصدر أحكامها بقاض منفرد بمساعدة كاتب الضبط في القضايا الاجتماعية، وتكون مكونة من أربعة مستشارين بين الأجراء والمشغلين (علما انه لم يتم اعتماد هؤلاء المستشارين في المحاكم الابتدائية).

2.2 اختصاص المحكمة الابتدائية بالبث في المادة الاجتماعية:

تختص المحكمة الابتدائية بالبث في منازعات قانون الشغل، ويميز القانون بين اختصاص نوعي (الفصل 20 من قانون المسطرة المدنية)، واختصاص محلي (الفصل 28 و29 من قانون المسطرة المدنية).

1.2.2 الاختصاص النوعي:

حيث تختص نوعيا المحاكم الابتدائية في البث في القضايا ذات الصلة بقانون الشغل والتي تخص:

🔸 النزاعات الفردية المتعلقة بعقود الشغل أو التدريب المهني والخلافات الفردية التي لها علاقة بالشغل أو التدريب المهني.

🔸 التعويض عن الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقا للتشريع الجاري به العمل؛

🔸 النزاعات التي قد تترتب عن تطبيق المقتضيات التشريعية

والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

2.2.2 الاختصاص المحلي:

يتم تحديد الاختصاص المحلي للمحاكم الابتدائية في البث في القضايا ذات الصلة بقانون الشغل بناء على:

👉 دعاوى عقود الشغل والتدريب المهني، أمام محكمة موقع المؤسسة بالنسبة للعمل المنجز بها أو محكمة موقع إبرام أو تنفيذ عقدة الشغل بالنسبة للعمل خارج المؤسسة؛

👉 دعاوى الضمان الاجتماعي، أمام محكمة موطن المدعى عليه؛

👉 دعاوى حوادث الشغل، أمام المحكمة التي وقعت الحادثة في دائرة نفوذها، غير أنه إذا وقعت الحادثة في دائرة نفوذ محكمة ليست هي محل إقامة الضحية جاز لهذا الأخير أو لذوي حقوقه رفع القضية أمام محكمة محل إقامتهم؛

👉 دعاوى الأمراض المهنية، أمام محل إقامة العامل أو ذوي حقوقه.

3.2 المسطرة في القضايا الاجتماعية:

- **تقيد الدعوى:** بواسطة مقال مكتوب موقع من قبل المدعى أو وكيله أو بواسطة تصريح يدلي به المدعى ويحرره كاتب الضبط.
- **المساعدة القضائية:** يستفيد الأجير مدعياً أو مدعى عليه أو ذوي حقوقه من المساعدة القضائية بحكم القانون في كل دعوى تتعلق بالشغل أو الضمان الاجتماعي بما في ذلك الاستئناف.
- **الاستدعاء:** يطلق على الاستدعاء في القضايا الاجتماعية نفس المتقضييات المطبقة في سائر القضايا (يوجه الاستدعاء بواسطة

كتابة الضبط / أو عبر المفوضين القضائيين / عن طريق البريد بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل / بالطرق الإدارية).

• **التنفيذ المعجل بقوة القانون:** يكون الحكم مشمولاً بالتنفيذ المعجل بحكم القانون في قضايا حوادث الشغل والأمراض المهنية، وقضايا الضمان الاجتماعي، وقضايا عقود الشغل والتدريب المهني رغم كل تعرض أو استئناف.

• **طرق الطعن:** تقبل الأحكام الابتدائية في القضايا الاجتماعية إما التعرض أو الاستئناف أو النقض.



شارع أنفا 79، زنقة جابر ابن حيان إقامة البيضاء، أنفا الطابق 5، الشقة 22 / 23 - الدار البيضاء
الهاتف : 5 22 20 51 52 / الفاكس : 5 22 20 45 81 / البريد الإلكتروني : 0000.0000000000.000