

مدونة الشغل المغربية

الكتاب التمهيدي

القسم الأول

مجال التطبيق

المادة 1

تسري أحكام هذا القانون على الأشخاص المرتبطين بعقد شغل، أيا كانت طرق تنفيذه، وطبيعة الأجر المقرر فيه، وكيفية أدائه، و أيا كان نوع المقاولة التي ينفذ العقد داخلها، وخاصة المقاولات الصناعية والتجارية، ومقاولات الصناعة التقليدية، والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها. كما تسري على المقاولات والمؤسسات التابعة للدولة والجماعات المحلية، إذا كانت تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا أو فلاحيا، وعلى التعاونيات والشركات المدنية، والنقابات والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها. كما تسري أحكام هذا القانون على المشغلين الذين يزاولون مهنة حرة، وعلى قطاع الخدمات، وبشكل عام على الأشخاص الذين ارتبطوا بعقد شغل، ولا يدخل شغلهم في نطاق أي نشاط من النشاطات المشار إليها أعلاه.

المادة 2

تسري أحكام هذا القانون أيضا على :

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

2 - الأشخاص الذين عهدت إليهم مقولة واحدة بمباشرة مختلف البيوعات ويتلقي مختلف الطلبات، إذا كان هؤلاء الأشخاص يمارسون مهنتهم في محل سلمته لهم المقولة، ويتقيدون بالشروط والأثمنة التي تفرضا تلك المقولة؛

3 - الأجراء المشتغلين بمنزلهم.

المادة 3

تظل فئات الأجراء الآتي ذكرها، خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها، والتي لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن تقل عما تنص عليه مدونة الشغل من ضمانات :

- 1 - أجراء المقاولات والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والجماعات المحلية؛
- 2 - البحارة؛
- 3 - أجراء المقاولات المنجمية؛
- 4 - الصحفيون المهنيون؛
- 5 - أجراء الصناعة السينمائية؛
- 6 - البوابون في البنايات المعدة للسكنى.

تخضع الفئات المذكورة أعلاه، لأحكام هذا القانون، في كل ما لم يرد النص عليه في الأنظمة الأساسية المطبقة عليها.

يخضع أيضا لأحكام هذا القانون، الأجراء المشتغلون في المقاولات المنصوص عليها في هذه المادة، والذين لا تسري بشأنهم أنظمتها الأساسية. كما يخضع لأحكام هذا القانون أجراء القطاع العام الذين لا يسري عليهم أي قانون.

المادة 4

يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت. يحدد قانون خاص العلاقات بين المشغلين والأجراء وشروط الشغل في القطاعات التي تتميز بطابع تقليدي صرف. يعتبر، في مدلول الفقرة الأولى أعلاه، مشغلا في القطاع الذي يتميز بطابع تقليدي صرف، كل شخص طبيعي 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. تستثنى من نطاق هذا القانون، بمقتضى نص تنظيمي، يتخذ بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والأجراء الأكثر تمثيلا، فئات مهنية من المشغلين. تراعى في تحديد الفئات المشار إليها أعلاه الشروط التالية :

- أن يكون المشغل المعني شخصا طبيعيا؛
- ألا يتعدى عدد الأشخاص الذين يستعين بهم خمسة أشخاص؛
- ألا يتجاوز الدخل السنوي للمشغل المعني خمس مرات الحصة المعفية من الضريبة على الدخل.

المادة 5

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

القسم الثاني تعريف

المادة 6

يعد أجيرا كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أيا كان نوعه، وطريقة أدائه. يعد مشغلا كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصا كان أو عاما، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر.

المادة 7

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

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

المادة 8

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

- 1 - أن يعهد إليهم بصفة مباشرة أو بواسطة الغير بأن يؤدوا، لقاء أجر، شغلا لحساب مقاوله واحدة أو عدة مقاولات من المقاولات المبينة في المادة الأولى؛
- 2 - أن يشتغلوا إما فرادى وإما بمعوية مساعد واحد أو أزواجهم أو أبنائهم غير المأجورين.

القسم الثالث أحكام عامة

المادة 9

يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المقاوله وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللأجراء المنتمين للمقاوله. كما يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي :

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

المادة 10

يمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهرا أو جبرا.

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 تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الكتاب الأول

الاتفاقيات المتعلقة بالشغل

القسم الأول

عقد الشغل

الباب الأول

فترة الاختبار

المادة 13

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

غير أنه إذا قضى الأجير أسبوعاً في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار إلا بعد منحه أحد أجلي الإخطار التاليين، ما لم يرتكب خطأ جسيماً :
- يومين قبل الإنهاء، إذا كان من فئة الأجراء الذين يتقاضون أجورهم باليوم، أو الأسبوع، أو كل خمسة عشر يوماً؛
- ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر؛
- إذا فصل الأجير من شغله، بعد انصرام فترة اختبار، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستقادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

المادة 14

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير المحددة المدة كما يلي :

- ثلاثة أشهر بالنسبة للأطر وأشباههم؛
 - شهر ونصف بالنسبة للمستخدمين؛
 - خمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال.
- يمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة.
لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة، المدد التالية :

- يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر؛
 - شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر.
- يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مدد أقل من المدد المذكورة أعلاه.

الباب الثاني إنشاء عقد الشغل

المادة 15

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

في حالة إبرام عقد الشغل كتابية، 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.

وتنحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي :

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

يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة في بعض القطاعات والحالات الاستثنائية التي تحدد بموجب نص تنظيمي بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية.

المادة 17

يمكن في القطاعات غير الفلاحية، عند فتح مقولة لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقولة أو إطلاق منتج جديد لأول مرة، إبرام عقد الشغل محدد 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 قطاع الفلاحي يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد، على أن لا تتجاوز مدة العقود المبرمة سنتين، ويصبح العقد بعد ذلك غير محدد المدة.

المادة 18

يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات.

إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

المادة 19

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

يحتفظ الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة والذي يتم نقله في إطار الحركة الداخلية داخل المؤسسة أو المقولة أو مجموعة المقاولات كالشركات القابضة، بنفس الحقوق والمكاسب الناشئة عن عقد شغله وذلك بغض النظر عن المصلحة أو الفرع أو المؤسسة التي يتم تعيينه بها، وعن المهام المسندة إليه ما لم يتفق الطرفان على مزايا أكثر فائدة للأجير.

الباب الثالث

التزامات الأجير والمشغل

المادة 20

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

المادة 21

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

المادة 22

يجب على الأجير المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به.
يسأل الأجير عن ضياع الأشياء، والوسائل السالفة الذكر، أو تلفها، إذا تبين للقاضي بما له من سلطة تقديرية، أن الضياع أو التلف ناتجان عن خطأ الأجير، كما لو نتج الضياع أو التلف عن استعمال الأشياء أو الوسائل في غير الشغل المعدة له، أو خارج أوقات الشغل.
لا يسأل الأجير إذا كان التلف أو الضياع ناتجين عن حادث فجائي، أو قوة قاهرة.
ينبغي على الأجير، عند تغيير محل إقامته، أن يطلع المشغل على عنوانه الجديد إما يدا بيد أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

المادة 23

يحق للأجراء الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر.
تحدد بنص تنظيمي شروط وكيفيات الاستفادة من هذا التكوين.
يجب على المشغل أن يسلم الأجير بطاقة شغل.
يجب أن تتضمن بطاقة الشغل البيانات التي تحدد بنص تنظيمي.
يجب تجديد بطاقة الشغل كلما حدث تغيير في صفة الأجير المهنية، أو في مبلغ الأجر.

المادة 24

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

يجب عليه أيضا إطلاع الأجراء كتابة، لدى تشغيلهم، على مقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها :

- اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها؛
- النظام الداخلي؛
- مواقيت الشغل؛
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات؛
- تواريخ أداء الأجر، ومواقبته، ومكان أدائه؛
- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 25

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم تسليم بطاقة الشغل أو عدم تجديدها وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 23؛
- عدم تضمين بطاقة الشغل أي بيان من البيانات المحددة بنص تنظيمي.

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

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم إطلاع الأجراء لدى تشغيلهم على البيانات المنصوص عليها في المادة 24 أعلاه وعلى كل تغيير يطرأ عليها.

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

الباب الرابع الكفالة

المادة 26

إذا نص عقد الشغل على تحميل الأجير كفالة، طبقت على هذه الكفالة أحكام هذه المادة والمواد 27 و28 و29 و30 أدناه.

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

المادة 27

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

المادة 28

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

المادة 29

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

المادة 30

تخصص الكفالة لاستيفاء حقوق المشغل وحقوق الأجير الذين قد يوقعون حزا بين يديه. يعتبر باطلا بحكم القانون، كل حجز يوقع لدى صندوق الإيداع والتدبير.

المادة 31

- يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية :
- عدم مسك السجل المنصوص عليه في المادة 26 أو عدم تضمينه البيانات المقرر تقييدها فيه؛
 - عدم تسليم الوصل عن الكفالة المنصوص عليه في المادة 26؛
 - عدم مراعاة الأجل والشروط المنصوص عليهما في المادة 28، والتي تلزم المشغل بإيداع الكفالة المقررة في تلك المادة؛
 - عدم وجود شهادة الإيداع المنصوص عليها في المادة 28، أو عدم وضعها رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل؛
 - حجز النقود أو السندات، التي تم تسلمها على سبيل الكفالة، أو استعمالها لغرض شخصي، أو لسد احتياجات المقاول.

الباب الخامس

توقف عقد الشغل وإنهاؤه

الفرع الأول

توقف عقد الشغل

المادة 32

يتوقف عقد الشغل مؤقتا أثناء :

- 1 - فترة الخدمة العسكرية الإجبارية؛
 - 2 - تغيب الأجير لمرض، أو إصابة، يثبتهما طبيب إثباتا قانونيا؛
 - 3 - فترة ما قبل وضع الحامل حملها، وما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أدناه؛
 - 4 - فترة العجز المؤقت الناتج عن حادثة شغل أو مرض مهني؛
 - 5 - فترات تغيب الأجير المنصوص عليها في المواد 274 و275 و277 أدناه؛
 - 6 - مدة الإضراب؛
 - 7 - الإغلاق القانوني للمقولة بصفة مؤقتة.
- غير أن عقد الشغل محدد المدة، ينتهي بحلول الأجل المحدد له، بصرف النظر عن الأحكام الواردة أعلاه.

الفرع الثاني

كيفية إنهاء عقد الشغل

المادة 33

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

يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل محدد المدة، قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر، ما لم يكن الإنهاء مبررا، بصدور خطأ جسيم عن الطرف الآخر، أو ناشئا عن قوة قاهرة. يعادل التعويض المشار إليه في الفقرة الثانية أعلاه، مبلغ الأجور المستحقة عن الفترة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد والأجل المحدد له.

المادة 34

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

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

المادة 35

يمنع فصل الأجير دون مبرر مقبول إلا إذا كان المبرر مرتبطا بكفاءته أو بسلوكه في نطاق الفقرة الأخيرة من المادة 37 والمادة 39 أدناه، أو تحتمه ضرورة سير المقولة في نطاق المادتين 66 و67 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 عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛
- 3 - طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا؛
- 4 - تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛
- 5 - العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛
- 6 - الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقولة.

المادة 37

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

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

تطبق على العقوبات الواردتين في الفقرتين 3 و4 من هذه المادة مقتضيات المادة 62 أدناه.

المادة 38

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

المادة 39

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

- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية؛
 - إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة؛
 - ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل؛
 - السرقة؛
 - خيانة الأمانة؛
 - السكر العلني؛
 - تعاطي مادة مخدرة؛
 - الاعتداء بالضرب؛
 - السب الفادح؛
 - رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛
 - التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا؛
 - إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح؛
 - ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل؛
 - عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة؛
 - التحريض على الفساد؛
 - استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو مشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة.
- يقوم مفتش الشغل في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

المادة 40

- يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقاولة أو المؤسسة، ما يلي :
- السب الفادح؛
 - استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛
 - التحرش الجنسي؛
 - التحريض على الفساد.
- وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها، بمثابة فصل تعسفي.

المادة 41

- يحق للطرف المتضرر، في حالة إنهاء الطرف الآخر للعقد تعسفيا، مطالبته بالتعويض عن الضرر. لا يمكن للطرفين أن يتنازلا مقدما عن حقهما المحتمل في المطالبة بالتعويضات الناتجة عن إنهاء العقد سواء كان الإنهاء تعسفيا أم لا.
- يمكن للأجير الذي فصل عن الشغل لسبب يعتبره تعسفيا اللجوء إلى مسطرة الصلح التمهيدي المنصوص عليه في الفقرة 4 من المادة 532 أدناه من أجل الرجوع إلى شغله أو الحصول على تعويض.
- في حالة الحصول على تعويض، يوقع توصيل استلام مبلغ التعويض من طرف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، ويكون مصادقا على صحة إمضائه من طرف الجهة المختصة، ويوقعه بالعطف العون المكلف بتفتيش الشغل.
- يعتبر الاتفاق الذي تم التوصل إليه في إطار الصلح التمهيدي نهائيا وغير قابل للطعن أمام المحاكم.

في حالة تعذر أي اتفاق بواسطة الصلح التمهيدي، يحق للأجير رفع دعوى أمام المحكمة المختصة، التي لها أن تحكم، في حالة ثبوت فصل الأجير تعسفياً، إما بإرجاع الأجير إلى شغله أو حصوله على تعويض عن الضرر يحدد مبلغه على أساس أجر شهر ونصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على أن لا يتعدى سقف 36 شهراً.

المادة 42

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

- 1 - إذا ثبت أنه تدخل من أجل إخراج الأجير من شغله؛
- 2 - إذا شغل أجيراً مع علمه أنه مرتبط بعقد شغل؛
- 3 - إذا استمر في تشغيل أجير بعد أن علم أنه ما زال مرتبطاً بالمشغل آخر بموجب عقد شغل.

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

الفرع الثالث أجل الإخطار

المادة 43

يكون إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، بإرادة مفردة، مبنياً 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 باطلاً بقوة القانون، كل شرط في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف يحدد أجل الإخطار في مدة تقل عما حددته النصوص التشريعية، أو التنظيمية.

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

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

المادة 44

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

المادة 45

يتوقف أجل الإخطار أثناء فترة :

- 1 - عجز الأجير مؤقتاً عن الشغل إذا تعرض لحادثة شغل، أو لمرض مهني؛
- 2 - ما قبل وضع الحامل لحملها، أو ما بعده، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 154 و 156 أدناه.

المادة 46

لا تطبق المقتضيات المنصوص عليها في المادة 45 أعلاه عندما ينتهي عقد الشغل محدد المدة، أو المبرم من أجل إنجاز شغل معين، خلال فترة العجز المؤقت.

المادة 47

يجب على المشغل والأجير، خلال أجل الإخطار، احترام جميع التزاماتهما المتبادلة.

المادة 48

يستفيد الأجير أثناء أجل الإخطار، من رخص التغيب، قصد البحث عن شغل آخر، على أن يؤدي له عنها الأجر الذي يتقاضاه عن أوقات شغله الفعلي، أيا كانت طريقة أدائه.

المادة 49

تحدد رخصة التغيب المنصوص عليها في المادة 48 أعلاه في ساعتين في اليوم، على ألا تتعدى الأوقات المرخص بها ثماني ساعات في الأسبوع الواحد، أو ثلاثين ساعة في كل فترة من ثلاثين يوما متوالية.

غير أنه إذا كان الأجير يشتغل في مقولة، أو مؤسسة، أو ورش يبعد مسافة تفوق عشرة كيلومترات عن مدينة مصنفة في عداد البلديات، أمكن له التغيب أربع ساعات متتالية مرتين في الأسبوع، أو ثماني ساعات متتالية مرة في الأسبوع، خلال الساعات المخصصة للشغل في المقولة، أو المؤسسة، أو الورش.

المادة 50

تحدد مدة التغيب باتفاق بين المشغل والأجير، وعند الاقتضاء تارة باختيار المشغل، وتارة باختيار الأجير، تناوبا بينهما.
ينتهي الحق في التغيب بمجرد حصول الأجير على شغل جديد، ويجب عليه في هذه الحالة إحاطة مشغله علما بذلك تحت طائلة إنهاء أجل الإخطار. كما ينتهي هذا الحق إذا توقف الأجير عن تخصيص فترات تغيبه للبحث عن شغل.

المادة 51

يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء، تعويضا عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير، لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم.

الفرع الرابع التعويض عن الفصل

المادة 52

يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، تعويضا عند فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقولة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجره، وعن دورية أدائه.

المادة 53

يعادل مبلغ التعويض عن الفصل، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي :
- 96 ساعة من الأجرة، في ما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية؛
- 144 ساعة من الأجرة، في ما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشرة؛
- 192 ساعة من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية المتراوحة بين السنة الحادية عشرة والخامسة عشرة؛
- 240 ساعة من الأجرة، في ما 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 أيضا، وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل، من التعويض عن فقدان الشغل لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية.

المادة 54

- تدخل ضمن مدد الشغل الفعلي، ما يلي :
- 1 - فترات العطلة السنوية المؤدى عنها؛
 - 2 - فترات استراحة النوافس المنصوص عليها في المادتين 153 و154 أدناه، وفترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 156 أدناه؛
 - 3 - مدة عجز الأجير عن الشغل عجزا مؤقتا، بسبب حادثة شغل، أو مرض مهني؛
 - 4 - مدة توقف عقد الشغل، ولاسيما أثناء التغيب المأذون به، أو بسبب المرض غير الناتج عن حادثة الشغل أو المرض المهني، أو بسبب إغلاق المقاول مؤقتا بموجب قرار إداري، أو بفعل قوة قاهرة.

المادة 55

يقدر التعويض عن الفصل على أساس معدل الأجور المتقاضاة خلال الأسابيع الاثنتين والخمسين السابقة لتاريخ الإنهاء.

المادة 56

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

المادة 57

- يعتمد في تقدير التعويض عن الفصل من الشغل الأجر بمعناه الأساسي، مع توابعه المبينة أدناه :
- 1 - المكافآت، والتعويضات المرتبطة بالشغل باستثناء ما يلي :
 - أ) المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله؛
 - ب) التعويض المؤدى عن تحمل مسؤولية، باستثناء التعويضات عن المهام، كالتعويض المؤدى لرئيس فرقة، أو لرئيس مجموعة؛
 - ج) التعويضات عن الأشغال المضنية أو الخطرة؛
 - د) التعويضات عن الأشغال المضنية أو الخطرة؛
 - ه) التعويضات المدفوعة للأجير، إذا حل مؤقتا محل أجير آخر ينتمي إلى فئة أعلى من فئته، أو عن شغل أنجزه الأجير بصفة مؤقتة، أو استثنائية، ما عدا التعويضات عن الساعات الإضافية؛
 - 2 - الفوائد العينية؛
 - 3 - العمولة، والحلوان.

المادة 58

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

المادة 59

يستفيد الأجير عند فصله تعسفا من التعويض عن الضرر والتعويض عن أجل الإخطار المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و51 أعلاه. كما يستفيد من التعويض عن فقدان الشغل.

المادة 60

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

الفرع الخامس الفصل التأديبي

المادة 61

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

المادة 62

يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه. يحزر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير. إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

المادة 63

يسلم مقرر العقوبات التأديبية الواردة في المادة 37 أعلاه أو مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل داخل أجل ثمانين وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور. يقع على عاتق المشغل عبء إثبات وجود مبرر مقبول للفصل، كما يقع عليه عبء الإثبات عندما يدعي مغادرة الأجير لشغله.

المادة 64

توجه نسخة من مقرر الفصل أو رسالة الاستقالة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل. يجب أن يتضمن مقرر فصل الأجير الأسباب المبررة لاتخاذ، وتاريخ الاستماع إليه، مرفقا بالمحضر المشار إليه في المادة 62 أعلاه. لا يمكن للمحكمة أن تنتظر إلا في الأسباب الواردة في مقرر الفصل وظروفه.

المادة 65

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

الفرع السادس الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإخلاق المقاولات

المادة 66

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

ويجب عليه أيضا استشارتهم، والتفاوض معهم من أجل تدارس الإجراءات التي من شأنها أن تحول دون الفصل، أو تخفف من آثاره السلبية، بما فيها إمكانية إعادة الإدماج في مناصب شغل أخرى. تحل لجنة المقولة محل مندوبي الأجراء في المقاولات التي يزيد عدد الأجراء بها عن خمسين أجيورا. تحرر إدارة المقولة محضرا تدون فيه نتائج المشاورات والمفاوضات المذكورة بوقعه الطرفين، وتسلم نسخة منه لمندوبي الأجراء، وتوجه نسخة أخرى إلى المندوب الإقليمي المكلف بالشغل.

المادة 67

يتوقف فصل الأجراء 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 للمقولة
 - تقرير يضعه خبير في المحاسبة أو مراقب في الحسابات.
- يجب على المندوب الإقليمي المكلف بالشغل أن يجري كل الأبحاث التي يعتبرها ضرورية وأن يوجه الملف، داخل أجل لا يتعدى شهرا واحدا من تاريخ توصله بالطلب، إلى أعضاء لجنة إقليمية يرأسها عامل العمالة أو الإقليم لدراستها والبت فيها في الأجل المحدد أعلاه. يجب أن يكون قرار عامل العمالة أو الإقليم معللا ومبنيًا على الخلاصات والاقتراحات التي توصلت إليها اللجنة المذكورة.

المادة 68

تتكون اللجنة الإقليمية المشار إليها في المادة 67 أعلاه من ممثلين عن السلطات الإدارية المعنية وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا. يحدد أعضاء اللجنة وطريقة تعيينهم وكيفية تسييرها بنص تنظيمي.

المادة 69

لا يسمح بإغلاق المقاولات أو الاستغلالات المذكورة في المادة 66 أعلاه، كليًا أو جزئيًا، لأسباب غير الأسباب الواردة في نفس المادة، إذا كان سيؤدي إلى فصل الأجراء، إلا في الحالات التي يستحيل معها مواصلة نشاط المقولة، وبناء على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقا لنفس المسطرة المحددة في المادتين 66 و67 أعلاه.

المادة 70

يستفيد الأجراء عند فصلهم في حالة حصول المشغل على الإذن أو عدمه طبقا للمواد 66 و 67 و 69 وأعله من التعويض عن أجل الإخطار، وعن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 51 و 52 أعله.

أما في حالة الفصل طبقا لنفس المواد، ودون الحصول على الإذن المذكور، فإن الأجراء المفصولين لا يستفيدون من التعويض عن الضرر المنصوص عليه في المادة 41 أعله إلا بناء على حكم قضائي ما لم يتم إرجاعهم إلى شغلهم مع احتفاظهم بحقوقهم. يجوز للمشغل والأجراء اللجوء إلى الصلح التمهيدي طبقا للمادة 41 أعله أو اللجوء إلى المحكمة للبت في النزاع.

المادة 71

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

- الأقدمية؛

- القيمة المهنية؛

- الأعباء العائلية.

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

الفرع السابع شهادة الشغل

المادة 72

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

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

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

الفرع الثامن توصيل تصفية كل حساب

المادة 73

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

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

المادة 74

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

- 1 - المبلغ المدفوع بكامله قصد التصفية النهائية للحساب، مع بيان مفصل للأداءات؛
- 2 - أجل سقوط الحق المحدد في سنتين يوما، مكتوبا بخط واضح تسهل قراءته؛
- 3 - الإشارة إلى كون التوصيل محررا في نظيرين يسلم أحدهما للأجير .

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

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

المادة 75

يمكن التراجع عن التوصيل خلال السنتين يوما التالية لتوقيعه.

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

المادة 76

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

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

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

الفرع التاسع

سكن الأجير بسبب شغله

المادة 77

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

الفرع العاشر

مقتضيات زجرية

المادة 78

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم احترام المقتضيات المتعلقة بالإخطار المنصوص عليها في المادتين 43 و51؛
- الامتناع عن منح رخص التغيب المنصوص عليها في المادة 48، أو السماح بمهل تغيب تقل عن المهل المنصوص عليها في المادة المذكورة؛
- عدم أداء التعويض عن الفصل من الشغل المنصوص عليه في المادة 52؛
- عدم تقدير مبلغ التعويض عن الفصل وفق أحكام المادة 53؛

- عدم تطبيق الزيادة في التعويض عن الفصل المستحق لمدنوب الأجراء والممثل النقابي بالمقولة، المنصوص عليه في المادة 58؛

- عدم وضع شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 72 رهن إشارة الأجير، أو عدم تضمينها بياناً من البيانات المنصوص عليها في المادة المذكورة، أو عدم تسليمها داخل الأجل المحدد في نفس المادة؛ يتكرر تطبيق الغرامة حسب عدد الأجراء الذين لم تراعى في حقهم أحكام المواد الآنفة الذكر، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

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

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

الباب السادس

الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة

المادة 79

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

- يعمل لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين؛

- يمارس فعلياً مهنته وحدها بصفة مستمرة؛

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

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

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

المادة 80

يجب أن تكون العقود المبينة في المادة 79 أعلاه مكتوبة.

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

المادة 81

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

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

المادة 82

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

- 1 - لا يترتب عن الإنهاء أي تعويض إذا تم خلال فترة الاختبار؛
 - 2 - إذا تم الإنهاء بفعل المشغل، بعد انقضاء فترة الاختبار، وجب مراعاة الأحكام التالية :
أولا : إذا تعلق الأمر بعقد غير محدد المدة، وجب مراعاة الحالتين أدناه :
أ) عند عدم مراعاة أجل الإخطار، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لقاء أجره، المبلغ المقدر نقدا لجميع الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها خلال أجل الإخطار؛
ب) في حالة الإنهاء التعسفي، يستحق التعويض عن الضرر والتعويض عن الفصل، المنصوص عليهما على التوالي في المادتين 41 و52 أعلاه.
- ثانيا : إذا تعلق الأمر بالإنهاء المسبق لعقد محدد المدة، يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط :
أ) مبلغ الفوائد المباشرة أو غير المباشرة التي كان من المفروض أن يحصل عليها حتى انتهاء العقد باعتبارها 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 المتجول، 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 محدد المدة، أو العقد محدد المدة قبل حلول أجله بفعل المشغل، من غير أن يكون سببه خطأ جسيما، صادرا عن الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط؛
 - 2 - إذا انتهى العقد بسبب تعرض الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط لمرض أو حادثة، نتج عنهما عجز كلي ودائم عن الشغل؛
 - 3 - إذا انتهى أجل العقد محدد المدة، ولم يجدد.

المادة 84

يتميز التعويض المنصوص عليه في المادة 83 أعلاه، عن التعويض المستحق بسبب الإنهاء التعسفي للعقد غير محدد المدة، وعن التعويض المستحق في حالة الإنهاء المسبق للعقد محدد المدة كما حددتهما المادة 82 أعلاه.

المادة 85

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

يمنع تحديد مقدار ذلك التعويض مسبقا.

إذا تم إنهاء العقد غير محدد المدة، أو إنهاء العقد محدد المدة قبل انصرام أجله بسبب وفاة الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط، آل التعويض إلى ورثته.

القسم الثاني

عقد المقاول من الباطن

المادة 86

"عقد المقاولة من الباطن" هو عقد مكتوب يكلف بمقتضاه مقاول أصلي مقاولا من الباطن بأن يقوم له بشغل من الأشغال، أو أن ينجز له خدمة من الخدمات.
يتم اللجوء إلى عقد المقاولة من الباطن كلما كان ذلك في صالح المقاولة الأصلية، ولم يكن مخلا بحقوق أجرائها.

المادة 87

يجب على المقاول من الباطن بصفته مشغلا، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية.
إذا لم يكن المقاول من الباطن مقيدا في السجل التجاري، ولا صاحب أصل تجاري، وجب على المقاول الأصلي السهر على مراعاة ما تنص عليه أحكام الكتاب الثاني من هذا القانون في شأن الأجراء.

المادة 88

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

المادة 89

إذا أعسر المقاول من الباطن، ولم يكن مقيدا بالسجل التجاري ولا منخرطا في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فإن المقاول الأصلي يصبح مسؤولا عن الوفاء بالالتزامات التالية في جميع الحالات، وفي 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 بمنزلهم :

- أداء أجورهم، مع مراعاة المقتضيات الواردة في المادة 91 أدناه؛
- التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها؛
- التعويضات عن الفصل من الشغل؛
- دفع الاشتراكات الواجب أدائها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- دفع الرسم الخاص بالتكوين المهني.

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

المادة 90

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

المادة 91

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

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 الاعتراض على هذا التمثيل.

المادة 94

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

المادة 95

تجرى المفاوضة الجماعية بصورة مباشرة على المستويات التالية :

- مستوى المقولة : بين المشغل وبين نقابات الأجراء الأكثر تمثيلاً بالمقولة؛
- 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

تجرى المفاوضة الجماعية على مستوى المقولة والقطاع مرة كل سنة. يمكن التنصيص في الاتفاقيات الجماعية على دورية مغايرة لإجراء هذه المفاوضة. تجرى 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 يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ بدء المفاوضات الجماعية، داخل أجل خمسة عشر يوما الموالية لتاريخ توصل الطرف الأول بموافقة الطرف الثاني على التفاوض. يمكن للطرفين أن يحددا، باتفاق مشترك، تاريخ الانتهاء من التفاوض، على أساس ألا يتعدى في جميع الأحوال خمسة عشر يوما من تاريخ بدء المفاوضات. توجه نسخة من الاتفاقات المشتركة المشار إليها أعلاه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 99

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

المادة 100

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

المادة 101

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

- تقديم اقتراحات من أجل تنمية المفاوضات الجماعية؛
- تقديم اقتراحات بشأن تشجيع إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وتعميمها، ولاسيما بالنسبة للمقاولات التي تشغل ما يزيد عن مائتي أجير، سواء على الصعيد الوطني أو القطاعي؛
- إعطاء الرأي حول تفسير بنود اتفاقية شغل جماعية كلما طلب منه ذلك؛
- دراسة الجرد السنوي لحصيلة المفاوضات الجماعية.

المادة 102

يرأس مجلس المفاوضات الجماعية الوزير المكلف بالشغل أو من يمثله، ويتكون من ممثلين عن الإدارة، وممثلين عن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء. يمكن لرئيس المجلس أن يدعو للمشاركة في أشغاله كل شخص يراعى في اختياره ما يتمتع به من كفاءات في مجال اختصاصات المجلس.

المادة 103

يحدد بنص تنظيمي، الأعضاء المكونون للمجلس، وعددهم، وكيفية تعيينهم، وطريقة تسيير المجلس.

القسم الرابع

اتفاقية الشغل الجماعية

الباب الأول

تعريف اتفاقية الشغل الجماعية وشكلها

المادة 104

"اتفاقية الشغل الجماعية"، هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل، ويبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو اتحاداتها، من جهة، وبين مشغل واحد، أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى. يجب، تحت طائلة البطلان، أن تكون اتفاقية الشغل الجماعية مكتوبة.

المادة 105

تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية الأحكام المتعلقة بعلاقات الشغل ولاسيما :

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

المادة 106

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

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

المادة 107

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

الباب الثاني

إبرام اتفاقية الشغل الجماعية وأطرافها والانضمام إليها

المادة 108

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

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

- قرار خاص لتلك المنظمة النقابية للأجراء، أو المنظمة المهنية للمشغلين.
يجب، لكي تكون اتفاقية الشغل الجماعية صحيحة، إذا أبرمت في غياب هذه المقتضيات، الموافقة عليها، بعد مداوات خاصة من طرف المشغلين المعنيين.
تتولى المنظمة المعنية تحديد طرق إجراء هذه المداوات.

المادة 109

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

المادة 110

يمكن لكل منظمة نقابية للأجراء، أو لكل منظمة مهنية للمشغلين، أو لكل مشغل، الانضمام لاحقا إلى اتفاقية شغل جماعية، ليس طرفا من أطراف مؤسسيها.
يبلغ الانضمام برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، إلى أطراف اتفاقية الشغل الجماعية، وإلى كتابة الضبط بالمحكمة الابتدائية النافذة بدائلتها الاتفاقية المذكورة.
يعد الانضمام إلى اتفاقية الشغل الجماعية نافذا ابتداء من اليوم الموالي لتبليغه وفقا لأحكام الفقرة السابقة.

الباب الثالث

مجال تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية ودخولها حيز التطبيق

المادة 111

يجب على الطرفين، أن ينصا على أن اتفاقية الشغل الجماعية نافذة، إما في المقابلة برمتها، أو في مؤسسة واحدة أو عدة مؤسسات تابعة لها، وذلك على صعيد جماعة محلية معينة، أو منظمة معينة، أو في جميع التراب الوطني.
إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية نصا في هذا الشأن، فإنها تكون نافذة في دائرة اختصاص المحكمة التي أودعت الاتفاقية بكتابة الضبط لديها، طبقا للمادة 106 أعلاه.
لا تكون اتفاقية الشغل الجماعية نافذة في دائرة اختصاص محكمة أخرى، إلا إذا أودعها كلا الطرفين بكتابة الضبط لدى تلك المحكمة.

المادة 112

يخضع للالتزامات المنصوص عليها في اتفاقية الشغل الجماعية :
- المنظمات النقابية للأجراء التي وقعتها أو انضمت إليها، والأشخاص المنتمون إلى تلك المنظمات النقابية، أو الذين يصبحون أعضاء فيها؛
- المشغل أو المشغلون الذين وقعوها 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 مقابلة أو مؤسسة يشملها مجال تطبيقها، ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء في عقود شغلهم.

المادة 114

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

الباب الرابع مدة اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 115

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

المادة 116

يمكن إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة، في أي وقت، بإرادة أحد الطرفين. يجب تبليغ إنهاء اتفاقية الشغل الجماعية إلى جميع أطرافها، وإلى كتابة ضبط المحكمة المعنية، وإلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، وذلك قبل التاريخ المحدد لإنهائها بشهر على الأقل. غير أنه إذا كانت الرغبة في مراجعة بعض أحكام اتفاقية الشغل الجماعية هي سبب الإنهاء، وجب إرفاق وثيقة الإنهاء بمشروع التعديلات المزمع إدخالها على الاتفاقية.

المادة 117

إذا كان أحد الطرفين يجسد إما عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، وإما عدة مشغلين أو منظمات مهنية للمشغلين، فإن اتفاقية الشغل الجماعية غير محددة المدة لا تنتهي إلا بتخلي آخر منظمة نقابية من المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، أو آخر مشغل من أولئك المشغلين، أو آخر منظمة مهنية للمشغلين من تلك المنظمات، عن الاتفاقية. يمكن لباقي المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين، بعد تخلي إحداها عن اتفاقية الشغل الجماعية، أن تقوم بدورها، خلال العشرة أيام الموالية لتوصلها بقرار الإنهاء، بتبليغ قرارها بإنهاء الاتفاقية إلى الأطراف الأخرى، في التاريخ الذي حددته أول منظمة نقابية للأجراء أو أول منظمة مهنية للمشغلين تخلت عن الاتفاقية.

المادة 118

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

المادة 119

لا يمكن أن تتجاوز مدة اتفاقية الشغل الجماعية المبرمة لمدة محددة ثلاث سنوات. تظل آثار اتفاقية الشغل الجماعية المحددة المدة سارية المفعول بعد حلول أجلها، شأنها في ذلك شأن الاتفاقية غير المحددة المدة.

المادة 120

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

المادة 121

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

المادة 122

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

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

المادة 123

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

المادة 124

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

المادة 125

يمكن للأشخاص، وللنظمات النقابية للأجراء، وللنظمات المهنية للمشغلين، وللاتحادات، المرتبطتين باتفاقية شغل جماعية، أن يرفعوا كل الدعاوى التي تنشأ عن تلك الاتفاقية، لفائدة كل عضو من أعضائها، دون حاجة إلى الإدلاء بتفويض خاص من المعني بالأمر، شرط أن يكون هذا الأخير قد أشعر بالدعوى ولم يعترض عليها. ويحق للمعني بالأمر أن يتدخل شخصياً، وفي أي وقت في الدعوى، التي أقامتها المنظمة المعنية باسمه، ما دامت الدعوى قائمة.

المادة 126

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

المادة 127

تسوى نزاعات الشغل الجماعية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية بمقتضى الكتاب السادس من هذا القانون المتعلق بتسوية نزاعات الشغل الجماعية، وذلك إذا لم تتضمن اتفاقية الشغل الجماعية مقتضيات خاصة في هذا الشأن.
تسوى نزاعات الشغل الفردية بين الأطراف المرتبطة باتفاقية الشغل الجماعية، وفق الأحكام التشريعية المعمول بها في هذا الشأن، ما لم تتضمن الاتفاقية أحكاماً تتعلق بتسوية تلك النزاعات.

المادة 128

تسند إلى الأعران المكلفين بتفتيش الشغل، إضافة إلى الصلاحيات المسندة إليهم بموجب المادة 532 أدناه، صلاحية مراقبة تطبيق مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية.

المادة 129

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن عدم احترام مقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية. تتكرر عقوبة الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام اتفاقية الشغل الجماعية، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب السادس أحكام مختلفة

المادة 130

يجب على المؤسسات التي يشملها تطبيق اتفاقية الشغل الجماعية، إصاق 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 للمقولة، كما نصت على ذلك المادة 19، فإن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة بين أجراء المقولة والمشغل الجديد.

المادة 132

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية :
- عدم إصاق الإعلان المنصوص عليه في المادة 130، أو إصاقه في غير الأماكن المبينة في هذه المادة؛
- عدم تضمين الإعلان، بياناً من البيانات التي نصت المادة المذكورة على الإشارة إليها؛
- عدم التقيد بما نصت عليه المادة المذكورة من وجوب وضع نظير من اتفاقية الشغل الجماعية رهن إشارة الأجراء.

الباب السابع تعميم مجال اتفاقية الشغل الجماعية وإنهاؤها

المادة 133

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

إذا كانت اتفاقية الشغل الجماعية، المبرمة وفق الشروط المنصوص عليها في الأبواب السابقة من هذا القسم، تهم ما لا يقل عن خمسين في المائة من الأجراء، فإنه يمكن، بقرار من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً، ومجلس

المفاوضة الجماعية، تعميم مقتضياتها إلى مجموع المقاولات والمؤسسات التي يشتغل فيها إجراء ممارسون المهنة ذاتها، سواء في نطاق منطقة معينة، أو في جميع تراب المملكة.

المادة 134

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

الكتاب الثاني : شروط الشغل وأجر الأجير

القسم الأول

أحكام عامة

الباب الأول

فتح المقاولات

المادة 135

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

المادة 136

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

- 1 - إذا اعتزمت المقولة تشغيل إجراء جدد؛
- 2 - إذا غيرت المقولة نوع نشاطها وهي تشغل إجراء؛
- 3 - إذا انتقلت المقولة إلى مكان آخر وهي تشغل إجراء؛
- 4 - إذا قررت المقولة تشغيل إجراء معوقين؛
- 5 - إذا كانت المقولة تشغل إجراء بمعاملها، ثم عهدت بأشغالها كلا أو بعضاً إلى إجراء يشتغلون بمنزلهم، أو إلى مقول من الباطن؛
- 6 - إذا كانت المقولة تشغل إجراء عن طريق مقولة التشغيل المؤقت.

المادة 137

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة المادتين 135 و136 أعلاه.

الباب الثاني

النظام الداخلي

المادة 138

يجب على كل مشغل، يشغل اعتيادياً ما لا يقل عن عشرة إجراء، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المقولة أو المؤسسة، نظاماً داخلياً، بعد اطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم، عليه، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه. يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة والموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 139

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص :
1 - أحكاماً عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغيبات؛

2 - أحكاما خاصة، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التأديبية، وبالمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم.

3 - أحكام تتعلق بتنظيم إعادة التأهيل عند حدوث الإعاقة الناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني. يعتبر النموذج المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، بمثابة نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من عشرة أجراء.

المادة 140

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

المادة 141

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

المادة 142

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن الأفعال التالية :
- عدم وضع نظام داخلي خلال الأجل المقرر في المادة 138؛
- عدم اطلاع الأجراء على النظام الداخلي، أو عدم إصاقه أو إصاقه على نحو لا يطابق ما قرره المادة 140؛
- عدم تحديد المشغل يوما لاستقبال كل أجير من أجراءه، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 141، أو تحديده يوما لا يأتي دور الأجير فيه إلا بعد مدة تزيد على المدة المحددة في تلك المادة.

القسم الثاني

حماية الحدث وحماية 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 والأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، وجميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقته.
يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يأمر بإعفاء الأحداث والأجراء المعاقين من الشغل دون إخطار، إذا أبدى الطبيب رأيا مطابقا لرأيه، وأجري عليهم فحص مضاد بطلب من ذويهم.

المادة 145

يمنع تشغيل أي حدث، دون الثامنة عشرة، ممثلاً، أو مشخفاً في العروض العمومية المقدمة من قبل المقاولات التي تحدد لائحتها بنص تنظيمي، دون إذن مكتوب يسلمه مسبقاً العون المكلف بتفتيش الشغل، بخصوص كل حدث على حدة، وذلك بعد استشارة ولي أمره. يحق لهذا العون أن يستجيب، إما من تلقاء نفسه، وإما بطلب من كل شخص مؤهل لهذا الغرض، الإذن الذي سبق له أن سلمه في هذا الشأن.

المادة 146

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

المادة 147

يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثاً دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بهلوانية، أو التوائية، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطراً على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.

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

المادة 148

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

المادة 149

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

المادة 150

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :
- عدم التوفر على الإذن المنصوص عليه في المادة 145؛
- عدم التقيد بمقتضيات المادة 146؛
- عدم التوفر على الوثائق المنصوص عليها في المادة 148 لدى الأشخاص المشار إليهم في هذه المادة، أو عدم إدلائهم بتلك الوثائق لإثبات هوية الأجراء الأحداث الذين يتولون توجيههم.
يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة المقتضيات المنصوص عليها في المادة 147.
تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الأحداث الذين لم تراعى في حقهم أحكام المادة 147، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.