

تقديم لمدونة الشغل الصادر بالقانون رقم 99 - 65

بناء على الخطابات الملكية السامية لصاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده : " ... إننا نحث الحكومة والبرلمان على الإسراع بإقرار مدونة شغل عصرية، تشجع على الاستثمار والتشغيل، كما أننا ندعو كافة الشركاء الاجتماعيين إلى إقامة سلم اجتماعي، الذي يعد من مقومات الثقة في الاستثمار وحفزه "

"...ولن نتمكن من تشغيل الفئات الواسعة من شبابنا إلا بتحقيق التنمية الاقتصادية، التي تظل رهينة بحفز الاستثمار، ثم الاستثمار، ثم الاستثمار، الذي سأظل أعمل من أجل إزاحة عوائقه، حتى يصير المغرب إن شاء الله ورشا كبيرا للإنتاج وخلق الثروات، وذلك ما يتطلب الالتزام بحسن تدبير الشأن العام، والإسراع بالإصلاحات العميقة ... وتأهيل المقاولات والتركيز على القطاعات التي لنا فيها مؤهلات، وتنافسية وإنتاجية، والنهوض بالتنمية القروية، مؤكداً وجوب إقرار القانون التنظيمي للإضراب، ومدونة عصرية للشغل، يعرف فيها كل من المستثمر والعامل حقوقهما والتزاماتهما مسبقاً، وذلك في نطاق ميثاق تضامني اجتماعي شامل."

وإيماناً بأن العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد، وصيانة كرامة الإنسان، والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقديمه الاجتماعي؛ واقتناعاً من أن يكون لكل شخص حق الاستفادة من المرافق العامة والمجانية في التشغيل، وأن يكون أيضاً له الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهارته؛ وعلى أن يختار بكل حرية مزاوله عمله أو أي نشاط لا يحرمه القانون؛

ورعياً لتأهيل الاقتصاد الوطني الذي يحتل مكانة مرموقة في اختيارات المغرب الاقتصادية، واعتباره رهينا بالحرص على الاهتمام بالمقاولات الصغرى والمتوسطة، التي تشكل معظم النسيج الاقتصادي، والتي لا يخفى على أحد الدور الهام الذي تلعبه في ميدان التشغيل على الخصوص؛ ورعياً للمقولة الحديثة باعتبارها خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة، وتلزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي، مساهمة في الثراء الوطني، وبالتالي إيجاد مناصب شغل جديدة؛ واعتباراً لما لفضائل الإنصات والتشاور والحوار من آثار إيجابية على تحديث فضاء العلاقات الاجتماعية داخل المقولة وفي عالم الشغل، مما يستوجب اعتماد أساليب جديدة للتواصل بين الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، تأخذ بعين الاعتبار إكراهات المقولة بالنسبة للتشريعات المقارنة ومتطلبات التنافسية، خدمة للاستثمار والإنتاج من أجل اقتصاد قوي وقادر على المنافسة وعلى مواجهة تحديات العولمة، ومواكبة التأهيل الاقتصادي والاجتماعي؛

ودعماً لآليات الحوار والتصالح، عند إثارة المساطر المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية، والتي تأخذ بعين الاعتبار الأعراف ومبادئ العدل والإنصاف في المهنة؛ ونظراً للدور الأساسي المنوط بالمنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء، لكونها أطرافاً فاعلة في تطوير الاقتصاد الوطني، مما يقتضي إيلاءها الأهمية التي تليق بها، ولاسيما من خلال المفاوضة الجماعية، باعتبارها حقا من الحقوق الأساسية، وذلك في سياق منظم وإلزامي، يكتسي طابعاً مؤسساتياً، وعلى كافة المستويات، حتى تساهم في آثار إيجابية على العلاقات الاجتماعية داخل المقولة وفي عالم الشغل؛

وتعزيزاً للقدرات التعاقدية للأطراف الاجتماعية للنهوض بالاتفاقيات الجماعية للشغل، والرفع من دور ومكانة الفرقاء الاجتماعيين، ترسيخاً لمبدأ المقولة والنقابة المواطنة بما يكفل النهوض بظروف العمل وتحسين بيئته، وتوفير الصحة والسلامة في أماكن العمل؛

واحتراماً للحقوق والحريات التي يضمنها الدستور لعالم الشغل علاوة على مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالمياً، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المصادق

عليها من طرف المغرب، وخاصة المتعلقة بحرية العمل والممارسة النقابية، وحق التنظيم والتفاوض، وحق المبادرة والملكية، وحماية المرأة والطفل؛ ودعما للثقافة العمالية بإطلاع الأجراء بمختلف الوسائل، وعن طريق ممثليهم، على كافة المعلومات والبيانات والمعطيات، التي من شأنها أن تساهم في الارتقاء بوضعيتهم وتأهيلهم، وأن تنهض بالمقاولة.

تأتي مدونة الشغل في وقت يسعى فيه المغرب إلى فتح أورش التاهيل الاقتصادي والاجتماعي، للاستجابة لرهانات التنمية ورفع تحديات العولمة والتنافسية، ولفسح المجال أمام الاستثمار الوطني والأجنبي في القطاع الخاص، لأهمية الدور المنوط به لبناء اقتصاد عصري. لقد تم إعداد هذه المدونة بمساهمة الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين الذين يؤمنون إيمانا راسخا بالدور الموكول إليهم في توفير المناخ الجيد للعلاقات الشغلية، وذلك في سياق كلمة جلالة الملك محمد السادس نصره الله.

" يقينا منا بأنه مهما كانت الشروط المادية والمالية والقانونية أساسية في حفز الاستثمار وخلق الإقلاع الاقتصادي، فإنها تظل رهينة بتوفر المناخ الاجتماعي وعلاقات الشغل السليمة والتعاونية والتشاركية " .

ظهير شريف رقم 1.03.19
صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)
بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل
(الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 08 دجنبر 2003)

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف - بداخله :
(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا :
بناء على الدستور ولاسيما الفصلين 26 و58 منه،
أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي :
ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل،
كما وافق عليه مجلس المستشارين ومجلس النواب.

وحرر بتطوان في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)

وقعه بالعطف :
الوزير الأول،
الإمضاء : إدريس جطو.

ديباجة

إن تشريع العمل هذا، تتحدد معالمه بتوافقه مع المبادئ الأساسية التي يحددها الدستور،
وبتطابقه مع المعايير العالمية، كما تنص عليها مواثيق هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة والتي لها صلة بالعمل .

العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقدمه الاجتماعي.

العمل ليس بضاعة. والعامل ليس أداة من أدوات الإنتاج. ولا يجوز، في أي حال من الأحوال، أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة العامل.

المفاوضة الجماعية حق من الحقوق الأساسية في العمل، ولا تحول ممارسته دون اضطلاع الدولة بدورها في حماية العمل وتحسين ظروفه وصيانة حقوق العامل بواسطة نصوص تشريعية وتنظيمية.

ويجري التفاوض بشكل منتظم وإلزامي وعلى كل المستويات في كل المقاولات والقطاعات الخاضعة لهذا القانون.

الحرية النقابية حق من الحقوق الأساسية في العمل، تندرج ممارستها في إطار الوسائل المعترف بها للعمال والمشغلين للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة، توفير الحماية للممثلين النقابيين وتوفير الشروط الملائمة لتمكينهم من الاضطلاع بدورهم التمثيلي داخل المقولة والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي بناء علاقات مهنية سليمة تخدم مصلحة العمال والمشغلين على حد سواء.

(ويشيد هذا القانون بقيمة مساهمة الحركة النقابية المغربية في معركة التحرير الوطني)

تكريسا للحق في الشغل المنصوص عليه في الدستور، يحق لكل شخص بلغ سن القبول في العمل ويرغب في الحصول عليه، ويكون قادرا على القيام به ويسعى فعلا في طلبه، الاستفادة من المرافق العامة والمجانية عند البحث عن عمل لائق وإعادة التأهيل والتدريب من أجل ترقية محتملة.

لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهارته؛ كما يحق له أن يختار عمله بكل حرية وأن يمارسه في مجموع التراب الوطني.

ويمكن أن تستفيد المقاولات الخاضعة لهذا القانون والتي تساهم بقسط كبير في إحداث فرص العمل القارة من تسهيلات وامتيازات يتم تحديدها بنصوص قانونية أو تنظيمية وفق ما تقتضيه طبيعتها.

تعتبر المقولة خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة وتلتزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمن حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادي ورعاية صحتهم.

تشمل الحقوق التي يصونها هذا القانون ويضمن ممارستها داخل المقولة وخارجها، الحقوق

الواردة في اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من جهة، ومن جهة أخرى، الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتضمن بالخصوص:

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛

- منع كل أشكال العمل الإجباري؛

- القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال؛

- منع التمييز في مجال التشغيل والمهن؛

- المساواة في الأجر.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة العمل على توحيد الحد الأدنى للأجر بين مختلف القطاعات بصفة تدريجية بتساور مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للأجراء والمشغلين.

كل شخص حر في ممارسة أي نشاط لا يجرمه القانون.

لا يجوز لأي شخص أن يمنع الغير من العمل أو يرغمه على العمل ضد مشيئته.

ويمكن أن يمنع العمل بواسطة قرار تتخذه السلطة المختصة طبقاً للقانون وذلك في حالة المس بحقوق الغير أو الإخلال بالأمن والنظام العامين.

يمنع كل إجراء يستهدف استقرار الأجراء في العمل لإحدى الأسباب التالية :

- المشاركة في نزاع جماعي؛
- ممارسة حق التفاوض الجماعي؛
- الحمل أو الأمومة؛
- استبدال عامل بصفة نهائية وقع ضحية حادثة شغل أو مرض مهني وذلك قبل نهاية مدة نقاهته.

يتعين إطلاع الأجراء عن طريق الممثلين النقابيين وفي غياب هؤلاء عن طريق مندوبي الأجراء على كل المعلومات والبيانات المرتبطة بما يلي :

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقولة قبل الشروع في تنفيذها؛
- تدبير الموارد البشرية للمقولة؛
- الحصيلة الاجتماعية للمقولة؛
- الخطة الإنتاجية للمقولة.

تطبق مقتضيات هذا القانون في كل أرجاء التراب الوطني وبدون تمييز بين الأجراء يقوم على أساس السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

وتعتبر الحقوق التي يقرها هذا أدنى لا يمكن التنازل عنه.

في حالة تنازع القوانين تعطى الأولوية في التطبيق للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للأجراء

تراعى في إطار المسطرة المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية الأمور التالية حسب ترتيبها :

- I. مقتضيات هذا القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها؛
- II. الاتفاقيات الجماعية؛
- III. عقد الشغل؛
- IV. القرارات التحكيمية والاجتهادات القضائية؛
- V. العرف والعادة في حالة عدم تعارضها مع أحكام القانون والمبادئ المشار إليها أعلاه؛
- VI. القواعد العامة للقانون؛
- VII. مبادئ وقواعد الإنصاف.

قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل

ديباجة

إن تشريع العمل هذا، تتحدد معالمه بتوافقه مع المبادئ الأساسية التي يحددها الدستور¹، وبتطابقه مع المعايير العالمية، كما تنص عليها مواثيق هيئة الأمم المتحدة ومنظماتها المتخصصة والتي لها صلة بالعمل.

العمل وسيلة أساسية من وسائل تنمية البلاد وصيانة كرامة الإنسان والنهوض بمستواه المعيشي وتحقيق الشروط المناسبة لاستقراره العائلي وتقديمه الاجتماعي. العمل ليس بضاعة. والعامل ليس أداة من أدوات الإنتاج. ولا يجوز، في أي حال من الأحوال، أن يمارس العمل في ظروف تنقص من كرامة العامل.

المفاوضة الجماعية حق من الحقوق الأساسية في العمل، ولا تحول ممارسته دون اضطلاع الدولة بدورها في حماية العمل وتحسين ظروفه وصيانة حقوق العامل بواسطة نصوص تشريعية وتنظيمية.

ويجري التفاوض بشكل منتظم وإلزامي وعلى كل المستويات في كل المقاولات والقطاعات الخاضعة لهذا القانون.

الحرية النقابية حق من الحقوق الأساسية في العمل، تندرج ممارستها في إطار الوسائل المعترف بها للعمال والمشغلين للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية والمهنية.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة، توفير الحماية للممثلين النقابيين وتوفير الشروط الملائمة لتمكينهم من الاضطلاع بدورهم التمثيلي داخل المقولة والمساهمة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي بناء علاقات مهنية سليمة تخدم مصلحة العمال والمشغلين على حد سواء.

(ويشيد هذا القانون بقيمة مساهمة الحركة النقابية المغربية في معركة التحرير الوطني) تكريسا للحق في الشغل المنصوص عليه في الدستور، يحق لكل شخص بلغ سن القبول في العمل ويرغب في الحصول عليه، ويكون قادرا على القيام به ويسعى فعلا في طلبه، الاستفادة من المرافق العامة والمجانية عند البحث عن عمل لائق وإعادة التأهيل والتدريب من أجل ترقية محتملة.

لكل شخص الحق في شغل يناسب حالته الصحية ومؤهلاته ومهارته؛ كما يحق له أن يختار عمله بكل حرية وأن يمارسه في مجموع التراب الوطني.

ويمكن أن تستفيد المقاولات الخاضعة لهذا القانون والتي تساهم بقسط كبير في إحداث فرص العمل القارة من تسهيلات وامتيازات يتم تحديدها بنصوص قانونية أو تنظيمية وفق ما تقتضيه طبيعتها .

تعتبر المقولة خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة وتلتزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمن حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادي ورعاية صحتهم .

قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل

ديباجة

¹ دستور المملكة المغربية لسنة 1996 : الفصول: 5 - 8 - 9 - 13 - 14 و 93 إلى 95

تشمل الحقوق التي يصونها هذا القانون ويضمن ممارستها داخل المقابلة وخارجها، الحقوق الواردة في اتفاقيات العمل الدولية المصادق عليها من جهة، ومن جهة أخرى، الحقوق التي تقرها الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تتضمن بالخصوص:

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛
- منع كل أشكال العمل الإجباري؛
- القضاء الفعلي على تشغيل الأطفال؛
- منع التمييز في مجال التشغيل والمهن؛
- المساواة في الأجر.

ويترتب عن ذلك بصفة خاصة العمل على توحيد الحد الأدنى للأجر بين مختلف القطاعات بصفة تدريجية بتشاور مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً للأجراء والمشغلين. كل شخص حر في ممارسة أي نشاط لا يجرمه القانون.

لا يجوز لأي شخص أن يمنع الغير من العمل أو يرغمه على العمل ضد مشيئته. ويمكن أن يمنع العمل بواسطة قرار تتخذه السلطة المختصة طبقاً للقانون وذلك في حالة المس بحقوق الغير أو الإخلال بالأمن والنظام العامين.

يمنع كل إجراء يستهدف استقرار الأجراء في العمل لإحدى الأسباب التالية:

- المشاركة في نزاع جماعي؛
- ممارسة حق التفاوض الجماعي؛
- الحمل أو الأمومة؛
- استبدال عامل بصفة نهائية وقع ضحية حادثة شغل أو مرض مهني وذلك قبل نهاية مدة نقاهته.

يتعين إطلاع الأجراء عن طريق الممثلين النقابيين وفي غياب هؤلاء عن طريق مندوبي الأجراء على كل المعلومات والبيانات المرتبطة بما يلي :

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للمقابلة قبل الشروع في تنفيذها؛
- تدبير الموارد البشرية للمقابلة؛
- الحصيلة الاجتماعية للمقابلة؛
- الخطة الإنتاجية للمقابلة.

تطبق مقتضيات هذا القانون في كل أرجاء التراب الوطني وبدون تمييز بين الأجراء يقوم على أساس السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي.

وتعتبر الحقوق التي يقرها هذا القانون لا يمكن التنازل عنه.

قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل

ديباجة

في حالة تنازع القوانين تعطى الأولوية في التطبيق للمقتضيات القانونية الأكثر فائدة للأجراء. تراعى في إطار المسطرة المتعلقة بتسوية نزاعات الشغل الفردية أو الجماعية الأمور التالية حسب ترتيبها :

1. مقتضيات هذا القانون والاتفاقيات والمواثيق الدولية ذات الصلة المصادق عليها؛
2. الاتفاقيات الجماعية؛

III. عقد الشغل؛

IV. القرارات التحكيمية والاجتهادات القضائية؛

V. العرف والعادة في حالة عدم تعارضها مع أحكام القانون والمبادئ المشار إليها أعلاه؛

VI. القواعد العامة للقانون؛

VII. مبادئ وقواعد الإنصاف.