

القسم الأول : أحكام عامة

الباب الأول : فتح المقاولات

المادة 135

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

المادة 136

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

- 1 - إذا اعتزمت المقولة تشغيل أجراء جدد ؛
- 2 - إذا غيرت المقولة نوع نشاطها وهي تشغل أجراء؛
- 3 - إذا انتقلت المقولة إلى مكان آخر وهي تشغل أجراء؛
- 4 - إذا قررت المقولة تشغيل أجراء معوقين؛
- 5- إذا كانت المقولة تشغل أجراء بمعاملها ، ثم عهدت بأشغالها كلا أو بعضا إلى أجراء يشتغلون بمنازلهم ، أو إلى مقاول من الباطن ؛
- 6 - إذا كانت المقولة تشغل أجراء 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 اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المقولة أو المؤسسة، نظاما داخليا، بعد إطلاع 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 تمثيلا و المنظمات المهنية للمشغلين ، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص:

- 1 - أحكاما عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغيبات؛
- 2 - أحكاما خاصة، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التأديبية، وبالمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم.

3 - أحكاما 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، و في المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم.
تسلم نسخة من النظام الداخلي للأجير بطلب منه.
يجب احترام مقتضيات هذا النظام من طرف المشغل و الأجراء على حد سواء.

المادة 141

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، 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 إطلاع 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 و حماية المرأة

الباب الأول : سن القبول في الشغل

المادة 143

لا يمكن تشغيل الأحداث ، ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة.

المادة 144

يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل، أن يطلب في أي وقت، عرض جميع الأجراء الأحداث الذين تقل سنهم عن ثمانية عشرة سنة، و جميع الأجراء المعاقين، على طبيب بمستشفى تابع للوزارة المكلفة بالصحة العمومية ، قصد التحقق من أن الشغل الذي يعهد به إليهم، لا يفوق طاقتهم، أو لا يتناسب مع إعاقاتهم.

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

المادة 145

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

المادة 146

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

المادة 147

يمنع على أي شخص أن يكلف أحداثا دون الثامنة عشرة سنة بأداء ألعاب خطيرة، أو القيام بحركات بهلوانية، أو التوائية ، أو أن يعهد إليهم بأشغال تشكل خطرا على حياتهم، أو صحتهم، أو أخلاقهم.
يمنع أيضا على أي شخص ، إذا كان يحترف مهنة بهلوان، أو ألبان ، أو عارض حيوانات، أو مدير سيرك أو ملهى متنقل، أن يشغل في عروضه أحداثا 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 علما بذلك.

المادة 150

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

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

المادة 151

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم على مخالفة المادة 143.
وفي حالة العود، تضاعف الغرامة والحكم بحبس تتراوح مدته بين 6 أيام و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الباب الثاني : حماية الأمومة

المادة 152

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

المادة 153

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

المادة 154

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

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

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

المادة 155

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

المادة 156

يحق للأم الأجيورة، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع، أو أربعة عشر أسبوعا عند الاقتضاء، وذلك لأجل تربية مولودها، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوما من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوما.

يمكن للأم الأجيورة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها.

تستأنف الأم الأجيورة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

المادة 157

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

المادة 158

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

المادة 159

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

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

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

المادة 160

إذا بلغت الأجيبة قرار فصلها قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية، أمكن لها، في أجل خمسة عشر يوما من إبلاغها قرار الفصل، إثبات الحمل بواسطة شهادة طبية، توجهها إلى المشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. و يصبح الفصل نتيجة لذلك باطلا، مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 159 .

لا تحول أحكام المادتين السابقتين، دون انتهاء عقد الشغل المحدد المدة، بحلول أجله.

المادة 161

يحق للأم الأجيبة، أن تتمتع يوميا، على مدى اثني عشر شهرا، من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة، يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتا من أوقات الشغل، مدتها نصف ساعة صباحا، ونصف ساعة ظهرا ، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقالة.

يمكن للأم الأجيبة، أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل .

المادة 162

يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقبولة، أو على مقربة منها مباشرة، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيبة، تتجاوز سنهن السادسة عشرة.

يمكن استعمال غرف الرضاعة روضا لأطفال الأجيريات العاملات بالمقولة.
تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد،
وشروط حراسة الأمكنة، وتوفير مستلزماتها الصحية.

المادة 163

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

المادة 164

يكون باطلا بقوة القانون، كل اتفاق ينافي أحكام المواد من 152 إلى 163.

المادة 165

- يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية :
- إنهاء عقد شغل أجنبية حامل ، أثبتت حملها بشهادة طبية ، أو نفساء ، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159؛
 - تشغيل الأجرة ، وهي نفساء ، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع؛
 - رفض توقيف عقد شغل الأجرة ، خلافا لأحكام المادة 154 ؛
- يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :
- رفض تمتيع الأم الأجرة ، بفترة الاستراحة الخاصة، المستحقة لها ، خلال أوقات الشغل ، من أجل إرضاع مولودها، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161؛
 - عدم التقيد بأحكام المادة 162 ، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة، وعدم التقيد بالنصوص التنظيمية الجاري بها العمل، فيما يتعلق بشروط قبول الرضع، وتجهيز غرف إرضاع المواليد، وحراستها، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الباب الثالث : أحكام خاصة بتشغيل المعاقين وحمائهم

المادة 166

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

المادة 167

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

المادة 168

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

المادة 169

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

المادة 170

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

المادة 171

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة أحكام المواد من 166 إلى 169.

الباب الرابع : تشغيل النساء والأحداث ليلا

المادة 172

يمكن تشغيل النساء ، مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي والاجتماعي، في أي شغل ليلي، مع مراعاة الاستثناءات التي تحدد بنص تنظيمي ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا .

يحدد نص تنظيمي الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي. يمنع تشغيل الأحداث دون سن السادسة عشرة في أي شغل ليلي مع مراعاة أحكام المادتين 175 و 176 أدناه.

يعتبر شغلا ليليا في النشاطات غير الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا.

يعتبر شغلا ليليا في النشاطات الفلاحية، كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا.

المادة 173

لا تسري أحكام الفقرتين الأولى والثالثة من المادة 172 على المؤسسات التي تحتم الضرورة أن يكون النشاط فيها متوacula أو موسميا، أو أن يكون الشغل فيها منصبا على استعمال مواد أولية، أو مواد في طور الإعداد، أو على استخدام محاصيل فلاحية سريعة التلف.

إذا تعرضت المؤسسة لظروف استثنائية، و تعذر عليها إما بسبب نشاطها، أو بسبب طبيعة شغلها الاستفادة من الاستثناء الوارد في الفقرة السابقة، أمكن للعون المكلف بتفتيش الشغل منحها رخصة استثنائية خاصة، تبيح لها الاستفادة من المقتضيات المشار إليها في تلك الفقرة .

المادة 174

يجب أن تتاح للنساء وللأحداث، فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متوالية، تشمل لزوما فترة الشغل الليلية كما هي محددة في المادة 172 أعلاه .

غير أنه يمكن تخفيض هذه المدة إلى عشر ساعات في المؤسسات المشار إليها في المادة 173 أعلاه.

المادة 175

يمكن للمشغل، في حالة بطالة ناتجة عن قوة القاهرة أو توقف عارض، لا يكتسي طابعا دوريا، أن يخالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 173 أعلاه، في حدود ما ضاع من أيام الشغل، شرط أن يشعر مسبقا بذلك العون المكلف بتفتيش الشغل.

يمنع العمل بهذا الاستثناء أكثر من اثنتي عشرة ليلة في السنة، إلا بإذن من العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 176

يمكن للمشغل، أن يخالف مؤقتا أحكام الفقرة الثالثة من المادة 172، فيما يخص الأحداث دون السادسة عشرة، عندما يقتضي الأمر اتقاء حوادث وشيكة الوقوع، أو تنظيم عمليات نجدة، أو إصلاح خسائر لم تكن متوقعة.

يجب على المشغل، الذي يخالف تلك الأحكام، أن يشعر فوراً، بجميع الوسائل، العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك الاستثناء.

لا يمكن للمشغل العمل بهذا الاستثناء، إلا في حدود ليلة واحدة.

لا يمكن للمشغل أن يعمل بهذا الاستثناء، إذا كان الأجير معاقا.

المادة 177

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تشغيل النساء، والأحداث دون السادسة عشرة، ليلا في الحالة المبينة في الفقرة الأخيرة من المادة 173، دون الحصول على الإذن الاستثنائي المنصوص عليه في تلك الفقرة؛

- عدم التقيد، في النشاطات غير الفلاحية، بالمدة الدنيا من الراحة المنصوص عليها في المادة 174 والمتعين إتاحتها للنساء، والأحداث، فيما بين كل يومين متواليين من أيام الشغل.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد النساء والأحداث الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين المذكورتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة 178

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

- عدم توجيه إشعار مسبق إلى العون المكلف بتفتيش الشغل في الحالة المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 175، أو العمل بالاستثناء المنصوص عليه في الفقرة الثانية من هذه المادة، دون الحصول على إذن مسبق من العون المذكور؛

- عدم توجيه الإشعار الفوري إلى العون المكلف بتفتيش الشغل عند حدوث الحالة المنصوص عليها في المادة 176، أو استعمال الترخيص المسموح به استعمالا تفوق مدته المحددة في الفقرة الثالثة من هذه المادة؛

- عدم التقيد بمقتضيات أحكام الفقرة الرابعة من المادة 176.

الباب الخامس : الأشغال الممنوعة على النساء والأحداث والأحكام الخاصة بتشغيل النساء والأحداث

المادة 179

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

المادة 180

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة في أشغال قد تعيق نموهم، أو تساهم في تفاقم إعاقتهن إذا كانوا معاقين، سواء كانت هذه الأشغال على سطح الأرض أو في جوفها.

المادة 181

يمنع تشغيل الأحداث دون الثامنة عشرة ، والنساء والأجراء المعاقين في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهم، أو تفوق طاقتهم، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة. تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.

المادة 182

يجب أن يتوفر في كل قاعة من القاعات داخل المؤسسات التي تتولى النساء فيها نقل البضائع والأشياء، أو عرضها على الجمهور، عدد من المقاعد للاستراحة يساوي عدد النساء الأجيريات بها. يجب أن تكون هذه المقاعد متميزة عن تلك التي توضع رهن إشارة الزبناء.

المادة 183

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- تشغيل أحداث لم يبلغوا الثامنة عشرة ، ونساء ، في الأشغال التي تباشر في المقالع وفي أغوار المناجم خلافا للمادة 179 ؛

- تشغيل أجراء دون الثامنة عشرة في أشغال، سواء على سطح الأرض أو في جوفها تعيق نموهم أو تساهم في تفاقم إعاقتهن خلافا للمادة 180، وكذا في الأشغال المشار إليها في المادة 181 .

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين السابقتين، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم توفير مقاعد، أو عدم توفيرها بالعدد المنصوص عليه في المادة 182 ، داخل كل قاعة من القاعات التي تباشر فيها الأجيريات شغلهن بالمؤسسات المشار إليها في تلك المادة.

القسم الثالث : مدة الشغل

الباب الأول : مدة الشغل العادية

الفرع الأول : تحديد المدة

المادة 184

تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع .

يمكن توزيع المدة السنوية الإجمالية للشغل على السنة حسب حاجيات المقولة شريطة ألا تتجاوز مدة العمل العادية عشر ساعات في اليوم مع مراعاة الاستثناءات المشار إليها في المواد 189، 190 و 192.

تحدد مدة الشغل العادية في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة، وتجزأ على فترات، حسب المتطلبات الضرورية للمزروعات، وفق مدد يومية، تتولى السلطة الحكومية المختصة تحديدها، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً.

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

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

المادة 185

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

لا يترتب عن هذا الإجراء أي تخفيض من الأجر الشهري ويمكن للمشغل، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم، أن يقلص من مدة الشغل العادية ولفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز ستين يوماً في السنة، وذلك عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة لمقاولته أو لظروف طارئة خارجة عن إرادته.

يؤدي الأجر عن مدة الشغل الفعلية على ألا يقل في جميع الحالات عن 50 % من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء.

إذا كان التقليل من مدة الشغل العادية تزيد مدته عن الفترة المحددة في الفقرة الأولى أعلاه، وجب الاتفاق بين المشغل ومندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم حول الفترة التي سيستغرقها هذا التقليل.

وفي حالة عدم التوصل إلى أي اتفاق، لا يسمح بالتقليل من مدة الشغل العادية إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم طبقاً للمسطرة المحددة في المادة 67 أعلاه.

المادة 186

إذا كان المشغل الذي يعتزم التقليل من مدة الشغل العادية يشغل اعتيادياً عشرة أجراء أو أكثر، وجب عليه أن يبلغ ذلك لمندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين

بالمقابلة عند وجودهم، قبل أسبوع على الأقل من تاريخ الشروع في التقليل، وأن يزودهم في نفس الوقت بكل المعلومات حول الإجراءات المزمع اتخاذها والآثار التي يمكن أن تترتب عنها.

يجب على المشغل أيضا استشارة مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم في كل إجراء من شأنه أن يحول دون التقليل من مدة الشغل العادية، أو يخفف من آثارها السلبية.

تحل لجنة المقابلة محل مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين في المقابلات التي يزيد فيها عدد الأجراء عن خمسين أجيورا.

المادة 187

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

يراد " بالشغل بالتناوب " ، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث يتسنى للمؤسسة أن تبقى مفتوحة في جميع أيام الأسبوع ، من غير أن تتجاوز، مدة شغل كل أجير، الحد الأقصى القانوني لمدة الشغل.

يراد " بالشغل بالتعاقب"، الطريقة التي ينظم بها الشغل، بحيث تؤديه فرق شغل تتعاقب الواحدة تلو الأخرى، على أساس أن الأجراء لا يقضون جميعا فترة راحتهم في وقت واحد خلال نفس اليوم.

المادة 188

يمنع، في حالة تنظيم الشغل بين فرق متتابعة، أن تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم . وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى الساعة.

المادة 189

يمكن، في حالة توقف الشغل جماعيا في مؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة قاهرة، تمديد فترة الشغل اليومية لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بعد استشارة مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم.

يمنع في كل الأحوال :

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

المادة 190

إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعا أصلا، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، مع استحالة إنجازها في حدود مدة الشغل العادية، فإنه يمكن تمديد فترة شغل الأجراء المخصصين لتنفيذ تلك الأشغال إلى ما بعد المدة العادية المذكورة ، على ألا تتجاوز الفترة الممددة اثنتي عشرة ساعة في اليوم كحد أقصى.

المادة 191

تنحصر الاستثناءات المتعلقة بتجاوز مدة الشغل العادية، في الأجراء الذين يفوق سنهم ثماني عشرة سنة. غير أنه يمكن أن تقرر استثناءات أخرى تطبق على

الأحداث البالغين ست عشرة سنة، بالنسبة للمشتغلين بالمصلحة الطبية، وقاعة الرضاعة، وغيرها من المصالح المحدثة لفائدة إجراء المؤسسة وعائلاتهم، والمشتغلين بالمخازن، ومراقبي الحضور، وسعاة المكاتب، ومنظفي أماكن الشغل، ومن إليهم من الأعوان.

المادة 192

إذا تطلب الأمر القيام في مقالة ما، بأشغال مستعجلة تقتضي الضرورة إنجازها فوراً، من أجل انتقاء أخطار وشيكة، أو تنظيم تدابير نجدة، أو إصلاح ما تلف من معدات المقالة، أو تجهيزاتها، أو بناياتها، أو لتفادي فساد بعض المواد، جاز تمديد مدة الشغل العادية، بالاستمرار في الشغل طيلة يوم واحد، ثم تمديد ساعتين، خلال الأيام الثلاثة التي تلي ذلك اليوم.

المادة 193

يؤدى الأجر عن الساعات التي تقضى في الشغل، طبقاً للمادتين 190 و 192 أعلاه، بسعر الأجر المؤدى عن مدة الشغل العادية، إلا إذا تم إعطاء الأجير في مقابلها راحة تعويضية، أو إذا كانت تلك الساعات:

- مقرر لإعطاء الأجير مهلة لتناول وجبة طعامه، إذا كان وقت الطعام يتخلل وقت الشغل؛

- معدة بحكم طبيعة الشغل المتقطعة، بحيث تطابق ساعات حضور، لا ساعات شغل فعلي، وذلك إذا تخللت ساعات الشغل فترات استراحة طويلة، خصوصاً الشغل الذي يؤديه البوابون في البنايات المعدة للسكن، والمراقبون، والحراس، والمشتغلون في المقالة بإطفاء الحريق، أو بتوزيع البنزين، والمشتغلون بالمصلحة الطبية للمقالة.

المادة 194

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

المادة 195

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

الفرع الثاني : الساعات الإضافية

المادة 196

يمكن، إذا تحتم على المقاولات أن تواجه أشغلاً تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجراءها خارج مدة الشغل العادية، وفق الشروط

التي ستحدد بنص تنظيمي ، شرط أن تدفع لهم بالإضافة إلى أجورهم، تعويضا عن الساعات الإضافية.

المادة 197

تحتسب الساعات الإضافية التي ينجز الشغل فيها تطبيقا للمادة 196 أعلاه ، بعد مدة الشغل الأسبوعية العادية ، مع مراعاة الساعات المنجزة وفقا للمادتين 190 و 192 أعلاه. تعتبر ساعات إضافية، ساعات الشغل التي تتجاوز مدة الشغل المقررة عادة لشغل الأجير.

المادة 198

يؤدي التعويض عن الساعات الإضافية، دفعة واحدة مع الأجر المستحق.

المادة 199

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، بالنسبة للمقاولات التي تقسم فيها 2288 ساعة شغل تقسيما غير متساو خلال السنة، ساعات الشغل التي تتجاوز يوميا عشر ساعات، وتحسب ابتداء منها. تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، ساعات الشغل التي تنجز سنويا ابتداء من الساعة 2289، وتحسب ابتداء منها.

المادة 200

تعتبر في حكم ساعات الشغل الإضافية، كل ساعة شغل تنجز خلال الأسبوع، خارج أوقات الشغل، بالنسبة للأجير الذي لم يشتغل الأسبوع بكامله، إما بسبب فصله من الشغل، أو استقالته، أو استفادته من العطلة السنوية المؤدى عنها، أو تعرضه لحادثة شغل أو لمرض مهني، أو استفادته من يوم عيد مؤدى عنه الأجر، أو من يوم عطلة. يسري نفس الحكم، على الأجير الذي أحق بالشغل خلال الأسبوع .

المادة 201

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

ترفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة للفترتين إلى 50% وإلى 100%، إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية .

المادة 202

يحتسب التعويض عن الساعات الإضافية على أساس الأجر وتوابعه ، باستثناء ما يلي :
1- التعويضات العائلية ؛

- 2- الحلوان ، إلا فيما يتعلق بالأجراء الذين يتكون أجرهم من الحلوان فحسب؛
3 - المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله؛

الفرع الثالث : مقتضيات زجرية

المادة 203

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- تجاوز مدة الشغل المنصوص عليها في المادة 184؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 187؛
- تجاوز مدة الشغل المقررة لكل فرقة ، الحد المنصوص عليه في المادة 188 ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 189 ؛
- تجاوز مدة الشغل الحد المنصوص عليه في المادة 190؛
- عدم إضافة الأجر المستحق عن ساعات الشغل المقضية بموجب إمكانية الاستثناء الدائم التي تتيحها المادة 190 أو المادة 192، إلى الأجر المستحق عن مدة الشغل العادية؛
- تجاوز مدة الشغل حد الساعتين خلال مدة الثلاثة أيام المنصوص عليها في المادة 192، أو تمديد مدة الشغل العادية إلى ما بعد انقضاء ذلك الأمد؛
- عدم أداء تعويض عن الساعات الإضافية المشار إليه في المادة 196، أو أداء زيادة غير مطابقة للنسبة المحددة في المادة 201؛
- احتساب التعويض المستحق عن الساعات الإضافية على نحو يخالف أحكام المادة 202.

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

المادة 204

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

الباب الثاني : الراحة الأسبوعية

المادة 205

يجب تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أداها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل.

المادة 206

يجب أن تكون الراحة الأسبوعية يوم الجمعة، أو السبت، أو الأحد، أو يوم السوق الأسبوعي.

تعطى الراحة الأسبوعية في نفس الوقت لكل الأجراء المشتغلين في المؤسسة الواحدة.

المادة 207

يمكن للمؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم، أو التي قد يسبب توقف نشاطها ضررا للعموم، أن تعطي لأجرائها كلا أو بعضا، الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

تسري أيضا أحكام الفقرة السابقة على المؤسسات، التي قد يؤدي أي توقف في نشاطها إلى خسائر، نظرا لكون المواد الأولية، أو المواد التي هي في طور التصنيع، أو المحاصيل الفلاحية التي يقوم عليها نشاطها، معرضة بطبيعتها للتلف أو سريعة الفساد.

المادة 208

يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل، علاوة على الاستثناء المنصوص عليه في المادة 207 أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أن ترخص للمؤسسات التي تتقدم إليها بطلب في الموضوع، في أن تمكن أجراءها من الاستفادة من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم. يجب أن يكون الطلب مرفقا بجميع المبررات التي تمكن من تقدير مدى ضرورة الترخيص بالعمل بذلك الاستثناء.

المادة 209

يعطى الترخيص ، وفقا للمسطرة الواردة في المادة 208 أعلاه وتبعاً لما تمليه المصلحة الاقتصادية والتنافسية للمؤسسة ، إذا كان الاستثناء المذكور في المادة 208 أعلاه، سيؤدي إلى تشغيل عدد كاف من الأجراء يمكن من تطبيق نظام الشغل الجديد بالمؤسسة.

المادة 210

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، تحديد كيفية تطبيق نظام الراحة الأسبوعية، عندما يطلب ذلك ما لا يقل عن ثلثي المشغلين الموجودين في دائرة عمالة، أو إقليم، أو جماعة، أو مجموعة جماعات، أو حي معين، من جهة، وما لا يقل عن ثلثي الأجراء الذين يمارسون نفس المهنة، من جهة أخرى، إذا كان يوم راحتهم الأسبوعية يوما محددًا، أو إذا كانوا يستفيدون من الراحة الأسبوعية بالتناوب فيما بينهم.

المادة 211

تحدد بنص تنظيمي، طبقاً للمبادئ الواردة في المادتين 205 و206 أعلاه، وبعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، التدابير الواجب اتخاذها بالنسبة للراحة الأسبوعية المستحقة لبعض فئات الأجراء، مع مراعاة الظروف الخاصة بشغلهم.

المادة 212

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز أشغال استعجالية، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل.

تحدد بنص تنظيمي، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، كيفية تطبيق أحكام الفقرة السابقة.

المادة 213

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

المادة 214

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

المادة 215

يجب إعطاء الأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهرا. تعادل مدة الراحة التعويضية المشار إليها في الفقرة السابقة، مدة الراحة الأسبوعية الموقوفة. تخول الراحة التعويضية وفق الكيفيات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، بعد استشارة المنظمات المهنية للمشغلين والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

المادة 216

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- عدم التقيد بالزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو عدم إتاحتها لجميع أجراء المؤسسة الواحدة ، وفق الشروط المنصوص عليها في المادتين 205 و 206 من حيث مدتها الدنيا واليوم المقرر لها، وتزامن وقت قضائها؛
 - عدم التقيد بطرق تحديد الراحة كما نصت عليها المادة 210؛
 - عدم التقيد بشروط تخفيض الراحة الأسبوعية كما نصت عليها المادة 213؛
 - عدم التقيد بحظر وقف الراحة الأسبوعية في حق الأحداث الذين هم دون الثامنة عشرة والنساء دون العشرين والأجراء المعاقين كما نصت على ذلك المادة 214؛
 - عدم إتاحة الراحة التعويضية أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادة 215 .
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد المذكورة، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 20.000 درهم.

الباب الثالث : الراحة في أيام الأعياد المؤدى عنها وفي أيام العطل

المادة 217

يمنع على المشغلين تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها والمحددة لائحتها بنص تنظيمي وأيام العطل.

المادة 218

يمكن أن يتقرر جعل يوم العطلة يوما يؤدي عنه تعويض باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي.

المادة 219

يتقاضى الأجير الذي يحتسب أجره بالساعة أو باليوم، تعويضا عن يوم العيد المؤدى عنه يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله، باستثناء التعويضات التي تؤدي له عن المخاطر، أو لاسترداد مصاريف أو نفقات سبق له أن تحملها بسبب شغله.

يحق للأجير أن يستفيد من عطلة العيد المؤدى عنها إذا اشتغل قبل العيد مباشرة أو إذا اشتغل لمدة ثلاثة عشر يوما خلال الشهر السابق ليوم العيد .

المادة 220

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

المادة 221

إذا حدد الأجر جزافا، على أساس الأسبوع ، أو الخمسة عشر يوما، أو الشهر، فإنه لا يمكن إجراء أي نقص على الأجر المحدد لهذه الفترات، بسبب عدم الاشتغال في يوم عيد مؤدى عنه ، أو يوم عطلة حتى ولو لم يتقرر أداء تعويض عنه.

المادة 222

إذا صادف يوم العيد المؤدى عنه ، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه، اليوم الذي يستفيد فيه الأجير المشار إليه في المادتين 219 و 220 أعلاه من راحته الأسبوعية المستحقة له بحكم نظام التناوب، وجب على المشغل أن يؤدي له تعويضا عن ذلك اليوم، وفق الشروط التي تنص عليها المادة 219 أعلاه.

المادة 223

يمكن الاشتغال يوم العيد المؤدى عنه، أو يوم العطلة، في المؤسسات التي تكون فيها مواصلة الشغل أمرا ضروريا، نظرا لطبيعة شغلها، أو في المؤسسات التي اتبعت نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

يمكن تطبيق نفس المقتضيات في المؤسسات، التي تبيع المواد الغذائية بالتجزئة، كما يمكن أن تقاس على ذلك المقاهي والمطاعم والفنادق ومؤسسات الترفيه والمؤسسات التي تستعمل مواد سريعة التلف، إذا كانت هذه المؤسسات لا تتبع نظام التناوب على الراحة الأسبوعية.

المادة 224

يجب على المشغل، في الحالات المنصوص عليها في المادة 223 أعلاه، أن يؤدي لأجرائه الذين يشتغلون يوم العيد المؤدى عنه ، أو يوم العطلة الذي تقرر أن يكون مؤدى عنه ، باستثناء الأجراء المشار إليهم في الفقرة الثانية أدناه، تعويضا إضافيا ، زيادة على الأجر المستحق لهم عن الشغل الذي قاموا به ، ويكون مقدار ذلك التعويض، مساويا لمقدار هذا الأجر.

يستفيد الأجراء الذين تؤدي لهم أجورهم كلها أو بعضها على أساس الحلوان، من يوم راحة تعويضية يؤدي عنه الأجر ، حتى ولو ضمن لهم المشغل أجرا أدنى، ويضاف يوم الراحة التعويضية إلى عطلتهم السنوية المؤدى عنها.

المادة 225

يمكن، باتفاق بين المشغل وكل أجير من الأجراء المشار إليهم في الفقرة الأولى من المادة 224 أعلاه ، تم تشغيله يوم عيد مؤدى عنه، أو يوم عطلة، استبدال التعويض الإضافي المنصوص عليه في نفس المادة ، براحة تعويضية مؤدى عنها ، ويستفيد منها الأجير طبقا للشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224.

المادة 226

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

المادة 227

يمكن، بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم ، استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب يوم العطلة، شرط أن تستدرك خلال الثلاثين يوما الموالية لتاريخ تلك العطلة، وألا يباشر الاستدراك في اليوم الذي يجب أن يستفيد فيه الأجير من راحته الأسبوعية، ولا أن يؤدي ذلك إلى تجاوز مدة الشغل عشر ساعات في اليوم.

يمكن أن يقع الاستدراك في يوم الراحة الأسبوعية الذي اعتادته المؤسسة، غير أنه لا يمكن مباشرة هذا الاستدراك إذا صادف يوم الراحة الأسبوعية يوم عيد مؤدى عنه. يجب على المشغل، أن يبلغ كتابة إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، التواريخ التي سيباشر فيها الاستدراك.

المادة 228

يؤدي الأجر عن الساعات المستدركة بنفس الشروط التي يؤدي بها عن ساعات الشغل العادية.

المادة 229

إذا كان الأجراء يستفيدون من الراحة، حسب اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي ، أو العرف، أثناء أيام أعياد غير الأعياد المؤدى عنها التي حددت وفقا للمادة 217 ، أو أيام عطل ، خاصة طول مناسبات محلية أو أحداث محلية، وجب استدراك الساعات الضائعة، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 227، سواء ترتب عن ذلك أداء أجر أم لا.

المادة 230

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية :

- تشغيل الأجراء في أيام الأعياد المؤدى عنها و في أيام العطل ؛
- عدم أداء الأجر عن أيام العطل التي تقرر الأداء عنها باعتبارها أوقات شغل فعلي طبقا للمادة 218؛
- عدم تقدير التعويض وفق أحكام المادة 219؛
- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 224 إلى أجراء المؤسسات المشار إليها في المادة 223 الذين اشتغلوا يوم عطلة يتعطل فيه الشغل ويؤدى عنه الأجر؛
- عدم إتاحة الراحة التعويضية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 224 وفي المادة 225، أو إتاحتها على نحو يخالف أحكام المادتين المذكورتين؛
- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 226؛
- استدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب عطلة ، وفق شروط تخالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 227؛
- عدم إبلاغ العون المكلف بتفتيش الشغل بالتواريخ التي تقرر فيها مباشرة الاستدراك، أو إعلام العون المكلف بالتفتيش، على نحو يخالف أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 227؛
- الأداء عن ساعات الشغل المستدركة ، على نحو يخالف أحكام المادة 228؛
- تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام هذا الباب على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الرابع : العطلة السنوية المؤدى عنها

الفرع الأول : مدة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 231

- يستحق كل أجير، قضى ستة أشهر متصلة من الشغل في نفس المقولة أو لدى نفس المشغل، عطلة سنوية مؤدى عنها، تحدد مدتها على النحو أدناه، ما لم يتضمن عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو العرف، مقتضيات أكثر فائدة:
- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل؛
 - يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل ، فيما يتعلق بالأجراء الذين لا يتجاوز سنهم الثامنة عشرة.

المادة 232

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

المادة 233

- إذا أبرم عقد شغل لمدة محددة ، يجب أن يكون الأجير قد استفاد من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها ، قبل انتهاء أجل ذلك العقد.

المادة 234

تقدر فترة الشغل التي يترتب عنها الحق في العطلة الإضافية عن الأقدمية المحددة في المادة 232 أعلاه ، إما من تاريخ بداية استحقاق العطلة السنوية المؤدى عنها، وإما عند تاريخ انتهاء العقد، عندما يخول هذا الأخير حق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 235

يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها عدد أيام الأعياد المؤدى عنها وعدد أيام العطل، التي يصادف حلولها فترة التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها. لا تحتسب التوقفات عن الشغل بسبب المرض، ضمن فترة العطلة السنوية المؤدى عنها.

المادة 236

يراد " بأيام الشغل الفعلي" الأيام التي هي غير أيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد المؤدى عنها ، وأيام العطل التي يتعطل فيها الشغل في المؤسسة.

المادة 237

يراد " بمدة الشغل المتصلة" المشار إليها في المادة 231 أعلاه، الفترة التي يكون فيها الأجير مرتبطا بمشغله بعقد شغل، ولو كان موقفا طبقا للفقرات الخمس الأولى من المادة 32 أعلاه .

المادة 238

يجب عند تحديد مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، مراعاة ما يلي:
- تعد ستة وعشرون يوما من الشغل الفعلي بمثابة شهر من الشغل ؛
- تعد كل فترة شغل متصلة أو غير متصلة، مدتها 191 ساعة في النشاطات غير الفلاحية ، و208 ساعة في النشاطات الفلاحية ، بمثابة شهر من الشغل.

المادة 239

يجب عند احتساب مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، اعتبار الفترات المذكورة أسفله بمثابة فترات شغل فعلي، لا يمكن إسقاطها من مدة العطلة السنوية المؤدى عنها:

- فترات العطلة السنوية المؤدى عنها ، المستحقة عن السنة الفارطة، أو الفترة المستحقة عن أجل الإخطار بالفصل عن الشغل؛
- الفترات التي يكون فيها عقد الشغل موقفا ، وذلك في الحالات المنصوص عليها في الفقرات 1 و 2 و 3 و 4 و 5 من المادة 32 أو بسبب التعطل عن الشغل، أو بسبب التغييبات المرخص بها ما لم تتعد مدتها عشرة أيام في السنة، أو بسبب إغلاق المؤسسة مؤقتا بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري، أو قوة قاهرة.

المادة 240

يمكن تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين، إذا تم ذلك باتفاق بين الأجير والمشغل. وتتم الإشارة إلى ذلك في سجل العطل السنوية المؤدى عنها، المنصوص عليه في المادة 246 أدناه.

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

المادة 241

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

المادة 242

يكون باطلا، كل اتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها، أو على التخلي عن التمتع بها، ولو كان ذلك مقابل تعويض.

المادة 243

يجب التمييز بين مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين أجل الإخطار المنصوص عليه في المادة 43 .

الفرع الثاني : فترة العطلة السنوية المؤدى عنها وتنظيمها

المادة 244

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

المادة 245

يتولى المشغل، تحديد تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم. ويتم تحديد تواريخ مغادرة الأجراء لشغلهم قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة المعنيين بالأمر، مع مراعاة الحالة العائلية للأجراء، ومدة الأقدمية في المقابلة. غير أنه يمكن، عند حصول اتفاق مع المعنيين بالأمر، إما تقديم تواريخ مغادرتهم، قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، وفي هذه الحالة، يجب على المشغل أن يقوم، قبل مغادرة الأجير، بتصحيح الملصق و السجل المنصوص عليهما في المادة 246 أدناه، وإما تأخير تواريخ المغادرة، وفي هذه الحالة يجب على المشغل أن يقوم، في أجل أقصاه اليوم الذي كان مقررا في البداية لمغادرة الأجير لشغله، قصد قضاء عطلة السنوية المؤدى عنها، بإدخال ما يلزم من تغيير على الملصق أو السجل.

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

المادة 246

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

يجب أن يضمن جدول المغادرة، في سجل يوضع باستمرار رهن إشارة الأجراء، والأعوان المكلفين بتفتيش الشغل .
يتم تسجيل جدول المغادرة في الملصق و في السجل خلال الأجل المحدد في الفقرة الأولى من هذه المادة .

الفرع الثالث : شروط إغلاق المؤسسات بمناسبة فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 247

يجب على المشغل، إذا اقترنت العطلة السنوية المؤدى عنها، بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمؤسسة، إشعار العون المكلف بتفتيش الشغل بذلك.
يجب في هذه الحالة، أن يتقاضى جميع الأجراء، تعويضا عن العطلة السنوية المؤدى عنها يعادل مدة الإغلاق، أيا كانت المدة التي قضوها في الشغل حتى تاريخ الإغلاق.

المادة 248

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

تحدد كفاءات تنظيم ذلك التناوب باتفاق المشغلين المعنيين ، ثم يعرض برنامج التناوب على عامل العمالة أو الإقليم ، بعد أخذ رأي المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، وإذا لم يحصل الاتفاق، أو إذا لم يوافق عليه العامل، تولى هذا الأخير تحديد فترة العطل السنوية المؤدى عنها لتلك المؤسسات.

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

المادة 249

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

المادة 250

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

المادة 251

إذا أمضى الأجير ما لا يقل عن ستة أشهر متتابعة في خدمة مقاوله واحدة، أو مشغل واحد، ثم أنهى عقد شغله دون الاستفادة من عطلته السنوية المؤدى عنها بكاملها، أو عند الاقتضاء ، العطل السنوية المؤدى عنها المستحقة له عن السنتين المنصرمتين، وجب له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أو عن أقساط العطل السنوية المؤدى عنها التي لم يستفد منها.

يعادل كل جزء من شهر الشغل الذي بدأه الأجير، شهرا كاملا من الشغل، يجب مراعاته عند احتساب مبلغ التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها .

المادة 252

يستحق الأجير، عند إنهاء عقد شغله، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي حسب الأحوال، يوما ونصف يوم أو يومين عن كل شهر أتمه في الشغل، كما تم تعريفه في المادة 238، وذلك إذا ثبت أنه اشتغل لدى نفس المشغل، أو في نفس المقابلة فترة تساوي على الأقل شهرا من الشغل.

المادة 253

إذا ثبت أن الأجراء الذين يشتغلون بالتناوب في عدة مقاولات، وبصفة متقطعة ، بحكم طبيعة شغلهم، قد اشتغلوا بصفة غير متصلة لدى نفس المشغل أو نفس المقابلة ، مدة لا تقل عن ستة وعشرين يوما من أيام الشغل الفعلي، فإنه يجب على المشغل أو المقابلة ، في نهاية كل سنة شمسية ، أن يؤدي لهم تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يعادل أجر يوم ونصف يوم، عن كل فترة من ستة وعشرين يوما، قضاها متصلة أو غير متصلة في الشغل الفعلي.

يستحق الأجراء الذين تقل أعمارهم عن ثماني عشرة سنة، تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، يساوي أجر يومين عن كل فترة من ستة وعشرين يوما من الشغل الفعلي، متصلة أو غير متصلة.

المادة 254

يستحق التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، أيا كانت الأسباب التي أدت إلى إنهاء عقد الشغل.

المادة 255

إذا أنهى أجير عقد شغله، دون مراعاة لأجل الإخطار الواجب عليه تجاه مشغله، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 43 أعلاه، أمكن للمشغل إجراء مقاصة بين التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، وبين التعويض عن أجل الإخطار.

المادة 256

**نسخ بمقتضى القانون رقم 48.06 بحذف الخدمة العسكرية الصادر
بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.06.233
الصادر في 28 من ربيع الأول 1428 (17 أبريل 2007)**

المادة 257

يؤدي المشغل لورثة الأجير الذي توفي قبل أن يستفيد من عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا عن عدم التمتع بهذه العطلة ، والذي كان من حقه أن يتقاضاه لو أنهى العقد يوم وفاته.

المادة 258

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

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

المادة 259

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

المادة 260

يؤدى التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها ، في الحالتين المنصوص عليهما في المادتين 251 و252 أعلاه، في نفس الوقت الذي يتسلم فيه الأجير الذي أنهى عقده ، آخر أجر له.

المادة 261

يستفيد الأجير ، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون العقود والالتزامات، من امتياز الرتبة الأولى المقرر في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما له من تعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها ، أو تعويض عن عدم التمتع بها ، سواء تم ضم العطلتين السنويتين المؤدى عنهما أم لا.

الفرع السادس : منع تشغيل الأجراء أثناء فترة العطلة السنوية المؤدى عنها

المادة 262

يمنع على كل مشغل، أن يعهد إلى أجير من أجرائه بأداء شغل، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها ، بمقابل أو بدون مقابل، ولو كان الشغل خارج المقابلة.

يمنع على كل مشغل ، أن يعهد إلى أجير من أجرائه مقابلة أخرى، بشغل يؤديه أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، وهو يعلم أن هذا الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها.

المادة 263

يمنع على أي أجير، أثناء استفادته من عطلته السنوية المؤدى عنها، أن ينجز أشغالا بمقابل خلال عطلته.

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

المادة 264

يستحق الوكيل المتجول، أو الممثل، أو الوسيط في التجارة والصناعة، الذي يمارس مهنته وفق الشروط المنصوص عليها في المواد 79 إلى 85 أعلاه ، تعويضا عن عطلته السنوية المؤدى عنها، يحتسب له على أساس متوسط الأجر ، الذي تقاضاه خلال الإثني عشر شهرا، التي سبقت العطلة. وتخصم منه، عند

الاقتضاء، المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها المعني بالأمر بسبب شغله.

لا يمكن أن يترتب عن أداء هذا التعويض، تخفيض في مبلغ العمولات المستحقة للمعني بالأمر، وفق الشروط المنصوص عليها في العقد، بسبب ما قام به من شغل قبل مغادرته الشغل لقضاء عطلته.

في حالة تعدد المشغلين الذين يشتغل لحسابهم الأجير المشتغل بمنزله، أو الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة والصناعة، فإن موعد الاستفادة من العطلة السنوية المؤدى عنها يحدد من طرف أقدم مشغل له.

الفرع الثامن : أحكام خاصة بالأجراء المصابين بحادثة شغل أو بمرض مهني

المادة 265

يجب على المشغل، أن يؤجل إعطاء العطلة السنوية المؤدى عنها للأجير المصاب بحادثة شغل إلى أن يلتئم جرحه.
لا تحتسب المبالغ التي تؤدي على أساس التعويض اليومي إلى الأجير المصاب، عند تحديد مقدار التعويض عن العطلة السنوية المؤدى عنها، أو التعويض عن عدم التمتع بها.

المادة 266

إذا أصيب أجير بحادثة شغل، وانقطع بعد التئام جرحه عن الشغل بالمقابلة التي كان يشتغل بها وقت إصابته، وجب أن يؤدي له تعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها، في نفس الوقت الذي تؤدي له فيه آخر دفعة من تعويضه اليومي طبقا للتشريع المعمول به في حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 267

تطبق مقتضيات المادتين 265 و 266 أعلاه في حالة مرض مهني.

الفرع التاسع : مقتضيات زجرية

المادة 268

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن الأفعال التالية:

- رفض إعطاء العطلة السنوية المؤدى عنها، أو رفض التعويض عن عدم التمتع بها عن المدة المقررة في المواد 231 و 232 و 235 و 239 والفقرة الثانية من المادة 240 ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 247 ؛
- عدم أداء التعويض المستحق عن العطلة السنوية المؤدى عنها طبقا للمادتين 249 و 264؛
- عدم أداء التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية المؤدى عنها طبقا للمواد 251 و 252 و 253 و 256 و 257 و 266؛
- عدم التقيد بمقتضيات المادة 262.

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

الباب الخامس : الإجازات الخاصة ببعض المناسبات ورخص التغيب الممنوحة لأسباب شخصي

الفرع الأول :الإجازة بمناسبة الولادة

المادة 269

يستفيد كل أجير من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. ويسري هذا الحكم على الأجير الذي استلحق طفلا بنسبه.
يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والأجير، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة.

إذا صادف وقوع الولادة، الفترة التي يكون فيها الأجير في عطلة سنوية مؤدى عنها، أو في إجازة بسبب مرض، أو حادثة أيا كان نوعها، أضيفت إلى العطلة السنوية أو إجازة المرض أو الحادثة إجازة الأيام الثلاثة المذكورة.

المادة 270

يستحق الأجير خلال أيام إجازته الثلاثة، تعويضا مساويا للأجر الذي كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.
يؤدى هذا التعويض إلى الأجير ، من طرف مشغله ، عند حلول موعد أداء الأجر الذي يلي مباشرة قيام الأجير بالإدلاء بوثيقة الولادة المسلمة من طرف ضابط الحالة المدنية.
يسترجع المشغل التعويض المذكور ، من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، في حدود السقف الخاص بمبلغ الاشتراكات الشهرية المدفوعة إلى هذا الصندوق.

الفرع الثاني : إجازة المرض

المادة 271

يجب على كل أجير، تعذر عليه الالتحاق بشغله بسبب مرض أو حادثة ، أن يبرر ذلك ، ويشعر مشغله خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لذلك إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك.

يجب على الأجير، إذا استمر الغياب أكثر من أربعة أيام، إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه، والإدلاء له بشهادة طبية تبرر غيابه ، إلا إذا تعذر عليه ذلك.
يمكن للمشغل أن يعهد على نفقته، إلى طبيب يختاره بنفسه، بأن يجري على الأجير فحصا طبيا مضادا، داخل مدة التغيب المحددة في الشهادة الطبية المدلى بها من قبل الأجير.

المادة 272

يمكن للمشغل أن يعتبر الأجير في حكم المستقيل ، إذا زاد غيابه لمرض غير المرض المهني ، أو لحادثة غير حادثة الشغل ، على مائة وثمانين يوما متوالية

خلال فترة ثلاثة مائة وخمسة وستين يوماً، أو إذا فقد الأجير قدرته على الاستمرار في مزاوله شغله.

المادة 273

لا يؤدي الأجر عن الغياب بسبب مرض غير المرض المهني ، أو حادثة غير حادثة الشغل ، أيا كانت دورية أداء الأجر ، ما لم ينص عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على خلاف ذلك.

الفرع الثالث : بعض التغيبات

المادة 274

يستفيد الأجير من رخص تغيب، بسبب أحداث عائلية ، وتحدد مددها كما يلي:

- 1- الزواج :
 - زواج الأجير: أربعة أيام؛
 - زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربائبه : يومان ؛
- 2- الوفاة:
 - وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق : ثلاثة أيام ؛
 - وفاة أحد أخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد أخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه :يومان.
- 3- تغيبات أخرى:
 - الحتان : يومان ؛
 - عملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفولييه من الأبناء : يومان.

المادة 275

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

المادة 276

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

- غير أن الأجر يؤدي عن التغيبات المنصوص عليها أدناه في الحدود التالية:
- يومين عن زواج الأجير؛
- يوم واحد في حالة وفاة زوج الأجير، أو أبيه، أو أمه، أو أحد أبنائه.

المادة 277

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

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

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

الفرع الرابع : مقتضيات زجرية

المادة 278

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- رفض إعطاء الإجازة المستحقة عند الولادة، أو تحويل إجازة على نحو يخالف أحكام المادة 269؛
- عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 270 ، أو أدائه بشروط تخالف أحكام هذه المادة؛
- عدم الترخيص بأيام التغيب المنصوص عليها في المادة 274، أو الترخيص بمدة أدنى من المدة المحددة في هذه المادة؛
- عدم أداء الأجر عن أيام التغيب في الحالة المنصوص عليها في المادة 276، أو أداء أجر يقل عما نصت عليه هذه المادة.

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

الباب السادس : المراقبة

المادة 279

يجب على المشغل، لتمكين السلطات المختصة من مراقبة تطبيق أحكام القسم الثالث من الكتاب الثاني، أن يمك جميع المستندات المستعملة كوسائل للمراقبة والإثبات ، وفق الشكليات ، وتبعا للكيفيات المحددة في هذا القانون، وفي النصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه .

المادة 280

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن عدم مسك الوثائق المشار إليها في المادة 279 أعلاه.

القسم الرابع : حفظ صحة الأجراء و سلامتهم

الباب الأول أحكام عامة

المادة 281

يجب على المشغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء ، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق ، والإنارة، والتدفئة، والتهوية، و التخفيض من الضجيج، واستعمال المراوح، والماء الشروب ، و آبار

المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأتربة، والأبخرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم.

يجب على المشغل ، أن يضمن تزويد الأوراش بالماء الشروب بكيفية عادية ، وأن يوفر فيها للأجراء مساكن نظيفة، وظروفا صحية ملائمة .

المادة 282

يجب أن تكون أماكن الشغل، مجهزة تجهيزا يضمن سلامة الأجراء، و يسهل شغل الأجراء المعاقين المشتغلين بها.

يجب أن تكون الآلات، وأجهزة التوصيل، ووسائل التدفئة، والإنارة، والأدوات الخفيفة، والأدوات الثقيلة ، مجهزة بوسائل للوقاية، ذات فعالية معترف بها، وأن توفر لها أضمن شروط الأمان الممكنة، تفاديا لما قد يترتب عن استعمالها من خطر على الأجراء.

المادة 283

يمنع، شراء أو استئجار الآلات ، أو أجزاء الآلات، التي تشكل خطرا على الأجراء ، و التي تتوفر أصلا على وسائل للوقاية ذات فعالية معترف بها ، دون أن تكون هذه الآلات، أو أجزاء الآلات، مجهزة بهذه الوسائل.

المادة 284

يجب أن يكون الأجراء الذين يشتغلون في الآبار، أو أنابيب الغاز، أو قنوات الدخان، أو آبار المراحيض، أو الأحواض، أو أي أجهزة قد تحتوي على غازات ضارة، مشدودين برباط، أو محميين بأية وسيلة أخرى من وسائل الأمان بما فيها الأئقعة الواقية.

المادة 285

يجب أن تكون الآبار، والمنافذ، أو فتحات الهبوط محاطة بسيجات، وأن تكون المحركات محاطة بعوازل، أو محمية بحواجز واقية كما يجب أن تكون السلالم متينة، ومجهزة بدرابيز صلبة وقوية ، وأن تكون سقالات البناء محاطة بحواجز صلبة يبلغ ارتفاعها تسعين سنتمترا على الأقل.

المادة 286

يجب أن تكون القطع المتحركة من الآلات، كسواعد المحرك ودواليبه، والعجلات، وأذرع التوصيل، والمسننات، ومخاريط أو أساطين الاحتكاك، مجهزة بوسائل للوقاية أو معزولة عن الأجراء. وتقاس على ذلك السيور، أو الحبال المعدنية ، إذا كانت تعبر أماكن الشغل، أو تستعمل مرفوعة من الأرض بأقل من مترين ، بواسطة بكرات ناقلية .

يجب توفير أجهزة ملائمة للآلات، وأن توضع هذه الأجهزة رهن إشارة الأجراء ، لتجنبيهم ملامسة السيور وهي في حالة اشتغال.

المادة 287

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

يمنع أيضا، على المشغل، السماح لأجرائه بأن يستعملوا، بشروط تتنافى والشروط المحددة بنص تنظيمي، مستحضرات، أو مواد، أو أجهزة، أو آلات، قد تلحق الضرر بصحتهم، أو تعرض سلامتهم للخطر.

المادة 288

يجب على المشغل، إذا كانت تركيبة المنتجات المستعملة تتضمن موادا، أو مستحضرات خطيرة، أن يتأكد من أن غلاف تعبئتها يحمل تحذيرا مكتوبا، ينبه إلى خطورة استعمال تلك المواد أو المستحضرات.

المادة 289

يجب على المشغل، أن يطلع الأجراء على الأحكام القانونية المتعلقة بالاحتباس من خطر الآلات. ويجب عليه أن يلصق في مكان مناسب من أماكن الشغل، التي اعتاد الأجراء دخولها، إعلانا سهل القراءة، يحذر من مخاطر استعمال الآلات، ويشير فيه إلى الاحتياطات التي يجب اتخاذها في هذا الشأن.

يمنع على أي أجير، أن يستعمل آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية مثبتة في مكانها المناسب، ويمنع عليه أن يعطل هذه الوسائل التي جهزت بها الآلة التي يشتغل عليها.

يمنع تكليف أي أجير باستعمال آلة من غير أن تكون وسائلها الوقائية التي جهزت بها مثبتة عليها في مكانها المناسب.

يمنع تكليف أي أجير بأن يحمل يدويا أي حمولات من شأنها أن تعرض صحته أو سلامته للخطر.

المادة 290

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

المادة 291

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

المادة 292

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

المادة 293

يعد عدم امتثال الأجراء للتعليمات الخصوصية المتعلقة بقواعد السلامة وحفظ الصحة، وهم يؤدون بعض الأشغال الخطرة، بالمفهوم الذي يعنيه هذا القانون والمقتضيات الصادرة في شأن تطبيقه، خطأ جسيما، يمكن أن يترتب عنه فصلهم من الشغل دون إخطار، ولا تعويض عن الفصل، ولا عن الضرر، إذا سبق

إطلاعهم بكيفية قانونية على تلك التعليمات وفق الشكليات المنصوص عليها في المادة 289 أعلاه.

المادة 294

يجب أن تضمن شروط السلامة وحفظ الصحة، التي تباشر في إطارها الأشغال في المناجم والمقالع، والمنشآت الكيماوية ظروفًا صحية وأمنية للأجراء تكتسي طابعًا خصوصيًا، وتتلاءم والمقتضيات المحددة بنصوص تنظيمية.

المادة 295

تحدد بمقتضى نص تنظيمي القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلهم، الالتزامات المنوطة بالمشغلين الذين يستنجزون أشغالًا منزلية.

المادة 296

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

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

المادة 297

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن عدم التقيد بالمقتضيات المنصوص عليها في المواد 283 و 288 و 289 و 290 و 291.

المادة 298

إذا أصدرت المحكمة حكمًا بالعقوبات من أجل مخالفة مقتضيات المواد 281 و 282 و 285 و 286، فإنها تحدد بالإضافة إلى ذلك، الأجل الذي يجب أن تنفذ فيه الأشغال الواجب إنجازها، على ألا يتجاوز هذا الأجل ستة أشهر من تاريخ صدور الحكم.
يمنع تسجيل أية مخالفة جديدة لنفس السبب، طيلة الأجل الذي يحدد طبقًا لأحكام الفقرة السابقة.

المادة 299

تضاعف الغرامات المترتبة عن مخالفة مقتضيات المواد السابقة، المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العود، إذا تم ارتكاب أفعال مماثلة داخل السنتين المواليين لصدور حكم نهائي.

المادة 300

يمكن للمحكمة، في حالة خرق المقتضيات التشريعية، أو التنظيمية، المتعلقة بمراعاة شروط السلامة وحفظ الصحة، أن تصدر حكمًا بالإدانة، مقرونا بقرار الإغلاق المؤقت للمؤسسة، طيلة مدة لا يمكن أن تقل عن عشرة أيام، ولا أن تتجاوز ستة أشهر، سواء كانت مسطرة الإنذار سارية أم لا، و يستوجب الإغلاق مراعاة المنع المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 90 من القانون الجنائي. وفي حالة عدم احترام هذه المقتضيات، تطبق العقوبات المنصوص عليها في الفصل 324 من القانون الجنائي.

يمكن للمحكمة، في حالة العود، أن تصدر حكمها بالإغلاق النهائي للمؤسسة وفقا للفصلين 90 و 324 من القانون الجنائي.

المادة 301

يجب على المشغل أن يستمر، طيلة مدة الإغلاق المؤقت، في أداء ما يستحقه أجرأؤه من أجور، وتعويضات، و فوائد مادية أو عينية كانوا يتقاضونها قبل تاريخ الإغلاق .
إذا أصبح الإغلاق نهائيا وأدى إلى فصل الأجراء من شغلهم ، وجب على المشغل أن يؤدي لهم التعويضات، التي يستحقونها في حالة إنهاء عقد الشغل، بما في ذلك التعويض عن الضرر.

الباب الثاني : الأحكام الخاصة بنقل الطرود التي يفوق وزنها طنا

المادة 302

يجب على كل من يرسل طردا أو شيئا لا يقل وزنه عن ألف كيلو غرام، أيا كانت وسيلة النقل المراد استعمالها ، أن يبين على ظهر الطرد وزنه، وطبيعة محتواه، والوضع الذي ينبغي أن يكون عليه أثناء الشحن. ويجب أن يكون ذلك مكتوبا على الوجه الخارجي للطرد بحروف واضحة و ثابتة، حسب الكيفيات التي تحدد بنص تنظيمي.

يمكن في الأحوال الاستثنائية، التي يصعب معها تحديد الوزن تحديدا دقيقا، أن يقدر حد أقصى للوزن المسجل على الطرد بناء على حجمه، وطبيعته.
يتولى وكيل المرسل، في حالة غياب هذا الأخير، كتابة البيانات المشار إليها في الفقرتين أعلاه.

المادة 303

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

الباب الثالث : المصالح الطبية للشغل

المادة 304

يجب إحداث مصالح طبية مستقلة للشغل لدى:

- 1- المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، إذا كانت تشغل ما لا يقل عن خمسين أجيورا ؛
- 2- المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها، والمشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حددها التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 305

يجب على المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها التي تشغل أقل من خمسين أجيورا أن تحدث إما مصالح طبية للشغل مستقلة أو مصالح طبية مشتركة، وفق الشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل .

يوافق المندوب الإقليمي المكلف بالشغل على اختصاصها الترابي والمهني، بعد موافقة الطبيب المكلف بتفتيش الشغل.

يجب على المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، أن تقبل عضوية كل مقولة داخلية في نطاق اختصاصها، ما لم ير المندوب الإقليمي المكلف بالشغل خلاف ذلك.

المادة 306

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، تحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب، أو أطباء الشغل، تكريسه للأجراء، مع التمييز بين المقاولات التي لا يخشى فيها على صحة الأجراء، وبين تلك التي يجب إخضاعها لرقابة خاصة. يجب على المقاولات المفروض عليها أن تحدث مصلحة طبية مستقلة طبقا للمادة 304 أعلاه، أن تتوفر على طبيب شغل طيلة ساعات الشغل.

المادة 307

يتولى رئيس المصلحة الطبية المستقلة أو المشتركة بين المقاولات، إدارة المصلحة. ويجب عليه أن يوجه سنويا، تقريرا حول تنظيم المصلحة، وسيرها، وتبيريها المالي عن السنة الفارطة، إلى كل من العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقولة عند وجودهم، وإلى مناديب السلامة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية التي يسري عليها النظام المنجمي.

يحدد نموذج هذا التقرير من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 308

تتحمل المقولة أو المصلحة الطبية المشتركة بين المقاولات، مصاريف تنظيم المصلحة الطبية ومراقبتها، وتتكفل بأداء الأجر المخصص لطبيب الشغل.

المادة 309

يسهر على سير المصالح الطبية للشغل، طبيب أو أكثر، يطلق عليهم "أطباء الشغل". ويجب عليهم أن يباشروا مهامهم بأنفسهم.

المادة 310

يجب أن يكون أطباء الشغل، حاصلين على شهادة تثبت أنهم مختصون في طب الشغل.

يجب على أطباء الشغل أن يكونوا مسجلين في جدول هيئة الأطباء، ومرخصا لهم بمزاولة الطب.

المادة 311

يجب على طبيب الشغل الأجنبي، أن يكون حاصلًا، إضافة إلى ما ذكر في المادة 310 أعلاه، على الترخيص المنصوص عليه في المقتضيات الخاصة بتشغيل الأجانب.

المادة 312

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

المادة 313

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

المادة 314

يجب على طبيب الشغل، في جميع الظروف، أن يؤدي مهمته بكل استقلال وحرية، سواء إزاء المشغل أو تجاه الأجراء، وألا يراعي إلا الاعتبارات الخاصة بمهنته.

المادة 315

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

المادة 316

يجب إحداث مصلحة حراسة طبية، طبقا للشروط والقواعد التي تحدد بنص تنظيمي.

المادة 317

يجب تلقين أجيرين على الأقل من الأجراء الذين يعملون داخل كل ورشة تنجز فيها أشغال خطيرة، تقنيات وأساليب الإسعاف الأولي المستعجل.

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

المادة 318

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

المادة 319

يمكن لطبيب الشغل بصفة استثنائية، تقديم علاجات للأجراء في الأحوال الاستعجالية عند وقوع حوادث أو ظهور أمراض داخل المقاولة، وإسعاف كل أجير تعرض لحادثة شغل ، إذا كانت الحادثة لا تؤدي إلى توقف الأجير عن شغله.
غير أنه لا يمكن في جميع الأحوال تقييد حرية الأجير في الاستعانة بالطبيب الذي يختاره بنفسه.

المادة 320

يكون طبيب الشغل مؤهلاً لاقتراح تدابير فردية، كالنقل من شغل إلى آخر، أو تحويل منصب الشغل، إذا كانت تلك التدابير تبررها اعتبارات تتعلق خاصة بسن الأجير، وقدرته البدنية على التحمل، وحالته الصحية.
يجب على رئيس المقاولة ، أخذ تلك المقترحات بعين الاعتبار. ويجب عليه إذا رفض العمل بها ، بيان الأسباب التي حالت دون الأخذ بها.
يتولى العون المكلف بتفتيش الشغل ، في حالة حدوث صعوبات أو عدم اتفاق، إصدار قرار في الموضوع، بعد أخذ رأي الطبيب مفتش الشغل.

المادة 321

يضطلع طبيب الشغل بدور استشاري، خصوصاً بالنسبة للإدارة، ورؤساء المصالح، ورئيس المصلحة الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية:
- مراقبة شروط النظافة العامة في المقاولة ؛
- وقاية الأجراء من الحوادث، وجميع الأضرار التي تهدد صحتهم؛
- مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير ؛
- تحسين ظروف الشغل، وخاصة فيما يتعلق بالبنائيات والتجهيزات المستحدثة، وملاءمة تقنيات الشغل للتكوين الجسمي للأجير، واستبعاد المستحضرات الخطيرة، ودراسة وتيرة الشغل.

المادة 322

يجب استشارة طبيب الشغل في ما يلي:
1- المسائل المتعلقة بالتنظيم التقني للمصلحة الطبية للشغل ؛
2- التقنيات الجديدة للإنتاج ؛
3- المواد والمستحضرات الجديدة .

المادة 323

يجب على رئيس المقاولة أن يطلع طبيب الشغل على تركيبة المنتجات التي يستعملها في مقاولته.
يجب على طبيب الشغل أن يحفظ أسرار المعدات الصناعية والتقنية، وكذا أسرار تركيبة المنتجات المستعملة.

المادة 324

يجب على طبيب الشغل أن يصرح ، وفق الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، بكل حالة من حالات الأمراض المهنية التي علم بها، وكذلك الأعراض أو الأمراض التي يمكن أن تكون لها صبغة مهنية.

المادة 325

يقوم طبيب الشغل بمسك بطاقة للمقابلة، يعمل على تحيينها باستمرار، تتضمن لائحة الأخطار والأمراض المهنية إن وجدت، وعدد الأجراء المعرضين لهاته الأخطار والأمراض.

توجه هذه البطاقة للمشغل وللجنة حفظ الصحة والسلامة ، وتوضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل والطبيب مفتش الشغل.

المادة 326

يجب على رئيس المقابلة، أن يقدم لطبيب الشغل ، جميع التسهيلات التي تتيح له، من جهة، مراقبة مدى استيفاء المقابلة لشروط الشغل، وفي مقدمتها التعليمات الخاصة التي تحت على التمسك بتدابير السلامة وحفظ الصحة، عند إنجاز أشغال خطيرة من نوع الأشغال المشار إليها في المادة 293 أعلاه ، وتتيح له، من جهة أخرى، التعاون مع الأطباء القائمين على علاج الأجراء، ومع كل من يمكن أن يفيد في شغله.

المادة 327

يجب في المقاولات الملزمة بأن تكون لديها مصلحة طبية للشغل، إخضاع الأجراء المبيينين أدناه لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل:

1- كل أجير ، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الآجال قبل انقضاء فترة الاختبار

2- كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهرا ، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها ، وكل ستة أشهر ، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثماني عشرة سنة

3- كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها ؛

4- كل أجير ، في الأحوال التالية:

- بعد غياب أكثر من ثلاثة أسابيع، لسبب حادثة غير حادثة شغل أو مرض غير مرض مهني؛

- بعد غياب لسبب حادثة شغل أو مرض مهني ؛

- بعد تكرار الغياب لسبب صحي ؛

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل كفايات تطبيق مقتضيات هذه المادة.

المادة 328

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

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

المادة 329

يؤدي الأجر عن الوقت الذي استلزمته الفحوص الطبية المجراة على الأجراء ، باعتباراه وقتا عاديا من أوقات الشغل.

المادة 330

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل شروط تجهيز الأماكن المخصصة للمصلحة الطبية للشغل، سواء كانت الفحوص تجرى داخل المقولة، أو في مركز مشترك بين عدة مقاولات.

المادة 331

يجب إحداث عيادة طبية ثانية، إذا كان للمصلحة الطبية من الأهمية ما يكفي لتشغيل طبيبين بوقت كامل.

الباب الرابع : مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية

المادة 332

يحدث لدى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، مجلس استشاري يسمى "مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية " وتكون مهمته تقديم اقتراحات وآراء من أجل النهوض بمفتشية طب الشغل، والمصالح الطبية للشغل ، وفي كل ما يخص حفظ الصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية.

المادة 333

يرأس مجلس طب الشغل والوقاية من المخاطر المهنية الوزير المكلف بالشغل أو من ينوب عنه، ويتكون من ممثلين عن الإدارة وعن المنظمات المهنية للمشغلين، والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا.

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

المادة 334

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

المادة 335

يعاقب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم عما يلي :

- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة طبقا لمقتضيات المادة 304؛
- عدم إحداث مصلحة طبية مستقلة أو مشتركة طبقا للمادة 305 أو إحداثها خلافا للشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ؛
- رفض عضوية مقولة أو مؤسسة في مصلحة طبية مشتركة تدخل في نطاق اختصاصها، طبقا لمقتضيات المادة 305 ؛
- تشغيل أطباء لا تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادتين 310 و

- عدم إحداث مصلحة الحراسة المنصوص عليها في المادة 316، أو عدم إدارتها وفق الشروط المحددة بنص تنظيمي ؛
- عرقلة طبيب الشغل في أداء المهام الواجبة عليه بمقتضى هذا القانون ؛
- عدم استشارة طبيب الشغل في المسائل والتقنيات المنصوص عليها في المادة 322، وعدم إطلاعه على تركيبة المنتجات التي تستعمل في المؤسسة ؛
- عدم التقيد بأحكام المادة 329 ؛
- عدم التوفر على طبيب طيلة ساعات الشغل خلافا لمقتضيات المادة 306 ؛
- عدم إرسال التقرير المشار إليه في المادة 307 إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، وإلى مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقابلة عند وجودهم ؛
- عدم وجود المساعدين الاجتماعيين والممرضين المشار إليهم في المادة 315، أو عدم الاستعانة بهم بوقت كامل، أو كونهم أقل عددا مما يحدده النص التنظيمي ؛
- عدم التقيد بمقتضيات المواد 327 و328 و331.

الباب الخامس : لجان السلامة و حفظ الصحة

المادة 336

يجب إحداث لجان السلامة و حفظ الصحة لدى المقاولات الصناعية والتجارية ومقاولات الصناعة التقليدية والاستغلالات الفلاحية والغابوية وتوابعها ، والتي يشتغل فيها خمسون أجيرا على الأقل.

المادة 337

تتكون لجنة السلامة و حفظ الصحة من :

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

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

المادة 338

يعهد إلى لجنة السلامة و حفظ الصحة، القيام خاصة بما يلي:

- استقصاء المخاطر المهنية التي تتهدد أجراء المقابلة؛
- العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال السلامة و حفظ الصحة؛

- السهر على حسن صيانة استعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
- السهر على الحفاظ على البيئة داخل المقولة ومحيطها ؛
- الإيعاز باتخاذ كل المبادرات التي تهتم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه، وانتقاء المعدات، واختيار الأدوات، والآلات الضرورية للشغل الملائمة للشغل ؛
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء المقولة؛
- إبداء الرأي حول سير المصلحة الطبية للشغل؛
- تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، و روح الحفاظ على السلامة داخل المقولة.

المادة 339

تعقد لجنة السلامة وحفظ الصحة اجتماعاتها ، باستدعاء من رئيسها مرة كل ثلاثة أشهر ، وكلما دعت الضرورة إلى ذلك .
يجب على اللجنة أيضا أن تجتمع على إثر كل حادثة تترتب، أو كان من الممكن أن تترتب عنها عواقب خطيرة.
تعقد الاجتماعات داخل المقولة، في مكان ملائم، وخلال أوقات الشغل، كلما كان ذلك ممكنا.
يؤدي الأجر عن الوقت المقضى في الاجتماعات باعتباره وقت شغل فعلي.

المادة 340

يجب على اللجنة ، إجراء تحقيق عند وقوع كل حادثة شغل لأحد الأجراء ، أو إصابته بمرض مهني، أو بمرض ذي طابع مهني .
يتولى إجراء التحقيق المنصوص عليه في الفقرة السابقة، عضوان من أعضاء اللجنة، يمثل أحدهما المشغل، ويمثل الآخر الأجراء، ويتعين عليهما أن يضعا تقريرا مطابقا للنموذج المحدد من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، حول الظروف التي وقعت فيها حادثة الشغل، أو الإصابة بالمرض المهني، أو بالمرض ذي الطابع المهني.

المادة 341

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

المادة 342

يجب على لجنة السلامة وحفظ الصحة، أن تضع تقريرا سنويا ، في نهاية كل سنة شمسية ، حول تطور المخاطر المهنية بالمقولة.
يحدد نموذج هذا التقرير بنص تنظيمي، ويجب على المشغل توجيهه إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل ، خلال أجل أقصاه التسعون يوما الموالية للسنة التي وضع بشأنها التقرير.

المادة 343

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

- محاضر الاجتماعات التي تعقدها لجنة السلامة وحفظ الصحة في حالة وقوع حوادث خطيرة ؛

- التقرير السنوي حول تطور المخاطر المهنية داخل المقولة ؛

- البرنامج السنوي للوقاية من المخاطر المهنية.

المادة 344

يعاقب عن عدم التقيد بأحكام هذا الباب بغرامة من 2.000 إلى 5.000 درهم.

القسم الخامس : الأجر

الباب الأول : تحديد الأجر و أدائه

الفرع الأول : أحكام عامة

المادة 345

يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر .

إذا لم يحدد الأجر بين الطرفين وفق المقتضيات الواردة في الفقرة أعلاه ، تولت المحكمة تحديده وفق العرف . وإذا كان هناك أجر محدد سابقا افتراض في الطرفين أنهما ارتضياه.

المادة 346

يمنع كل تمييز في الأجر بين الجنسين ، إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه.

المادة 347

يؤدى للأجير، عن المدة التي يقضيها في مكان الشغل، في حالة ضياع الوقت لسبب خارج عن إرادته، أجر يحتسب بناء على نفس الأسس التي يحتسب عليها الأجر العادي .

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

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

إذا تعذر على المشغل ، في النشاطات الفلاحية، توفير الشغل بسبب حالات جوية غير مألوفة، فإن الأجير الذي يكون رهن إشارة المشغل طيلة الصباح وما بعد الزوال يستفيد من أجره نصف يوم إذا ظل عاطلا اليوم بكامله.

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

المادة 348

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

المادة 349

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

المادة 350

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

- 5% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه سنتين في الشغل ؛
- 10% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل ؛
- 15% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل؛
- 20% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل.
- 25% من الأجر المؤدى له ، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

المادة 351

يراد بالشغل المشار إليه في المادة 350 أعلاه، فترات الخدمة التي أداها الأجير متصلة، أو غير متصلة في نفس المقاوله أو لدى نفس المشغل. لا يعتد بفترات الخدمة ، متصلة كانت أو غير متصلة ، لاستحقاق علاوة الأقدمية، إذا كانت قد أدخلت عند احتساب المبلغ الذي سبق للأجير أن تسلمه عند تعويضه عن الفصل من الشغل، وذلك بالنسبة للأجير الذي فصل من الشغل ثم عاد إليه.

المادة 352

تعد الفترات التالية ، فترات شغل فعلي، بحيث لا يمكن إسقاطها من مدة الشغل المعتد بها ، لتحويل علاوة الأقدمية:

- فترات توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادة 32 أعلاه ؛
- العطلة السنوية المؤدى عنها؛
- الانقطاع المؤقت عن الشغل بسبب توقف المقاوله كليا أو جزئيا بفعل قوة قاهرة، كحالة الكوارث، أو توقف تيار كهربائي، أو تخفيض، أو خصائص في المواد الأولية؛

- الإغلاق المؤقت للمقاوله بسبب قوة قاهرة أو بمقتضى حكم قضائي أو قرار إداري.

المادة 353

يراعى عند احتساب علاوة الأقدمية ، الأجر بمعناه الأساسي وتوابعه ، والزيادات المستحقة عن الساعات الإضافية، باستثناء ما يلي:

1 - التعويضات العائلية ؛

2 - الحلوان، ما لم يتعلق الأمر بالأجراء الذين تقتصر أجورهم عليه؛

3 - المكافآت التي تمنح إما على أقساط، وإما دفعة واحدة في نهاية السنة، أو في نهاية السنة المالية، بما فيها المكافآت المقدرة على أساس نسبة مئوية من أرباح المقاوله، أو من رقم معاملاتها؛

4 - المساهمات في الأرباح، وكل تبرع يتسم بطابع الاحتمال، ولا يمكن توقعه، ما لم يوجد ما يخالف ذلك في عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي ؛

5- التعويضات أو المنح التي تؤدي للأجير عن:

- استرداد مصاريف أو نفقات سبق أن تحملها بسبب شغله ؛

- المسؤولية ؛

- وضعية صعبة؛

- إنجاز أشغال مضمينة أو خطيرة؛

6- التعويض الممنوح للأجير عند حلوله مؤقتا محل أجير آخر في منصب من فئة أعلى من فئته ، وكذا عن شغل أنجزه الأجير مؤقتا في منصب من المناصب التي تتطلب شغلا استثنائيا.

المادة 354

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

المادة 355

تؤدي علاوة الأقدمية بنفس الشروط التي يؤدي بها الأجر.

الفرع الثاني : الحد الأدنى القانوني للأجر

المادة 356

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

المادة 357

يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر ، في النشاطات غير الفلاحية، تبعا للقيمة المحددة له في المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل، ويدخل في حسابه الحلوان، ومكملات الأجر مادية كانت أو عينية..

لا تحتسب الفوائد العينية في النشاطات الفلاحية ضمن الحد الأدنى القانوني للأجر .

المادة 358

يقصد بالحد الأدنى القانوني للأجر القيمة الدنيا المستحقة للأجير ، والذي يضمن للأجراء ذوي الدخل الضعيف قدرة شرائية مناسبة لمسايرة تطور مستوى الأسعار والمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتطوير المقولة .
يحتسب الحد الأدنى القانوني للأجر :

- في النشاطات غير الفلاحية ، على أساس أجر ساعة شغل .
- في النشاطات الفلاحية، الأجر المؤدى عن يوم شغل .

المادة 359

يحق للأجير الذي يتقاضى أجره على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المرودية، أن يتقاضى على الأقل الحد الأدنى القانوني للأجر، ما لم يحدث نقص في حجم الشغل المنجز، لا يمكن أن ينسب إلى سبب خارج عن الشغل ، وذلك إذا ثبت بناء على معاينة يقوم بها خبير مقبول ، أن سبب النقص يعود مباشرة إلى الأجير . وفي هذه الحالة، لا يستحق الأجير، إلا الأجر الذي يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلا .

المادة 360

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

الفرع الثالث : مقتضيات زجرية

المادة 361

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

- عدم أداء علاوة الأقدمية المنصوص عليها في المادة 350 ، أو أدائها بما دون المبلغ المحدد في نفس المادة، أو احتسابها بطريقة لا تطابق أحكام المواد 352 إلى 355؛

- عدم الأداء عن ساعات الشغل المنصوص عليها في المواد 347 و 348 و 349، أو أدائها بما لا يطابق أحكام المواد الآتفة الذكر؛

- عدم أداء الأجر، أو أداء أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني للأجر ، خلافا للمادة 356؛

- عدم أداء الأجر للأجير المشار إليه في المادة 359، أو إعطائه أجرا دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في غير الحالة المنصوص عليها في تلك المادة، وهي الحالة التي لا يستحق الأجير فيها إلا الأجر الذي يتناسب والشغل الذي أداه فعلا .

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

علاوة على ذلك، فإنه عند النزاع ، إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي ، تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بما يعادل الحد الأدنى القانوني للأجر من المبالغ التي احتجزت له كلا أو بعضا دون سبب قانوني. يعاقب عن عدم التقيد بأحكام المادة 346 بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم. وفي حالة العود تضاعف الغرامة المذكورة أعلاه .

الباب الثاني : أداء الأجور

المادة 362

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

المادة 363

يجب أداء الأجر للعمال على الأقل مرتين في الشهر، تفصل بينهما مدة أقصاها ستة عشر يوما، كما يجب أن يؤدى للمستخدمين أجرهم مرة في الشهر على الأقل. يجب أداء العمولات المستحقة للوكلاء المتجولين، والممثلين، والوسطاء في التجارة والصناعة، مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل.

المادة 364

يمكن، إذا تعلق الأمر بالشغل على أساس القطعة، أو الشغل المؤدى، أو المرדودية لإنجاز أي شغل يتطلب مزيد من خمسة عشر يوما، تحديد تواريخ أداء الأجر، عن تراض بين الطرفين، شرط أن يتقاضى الأجير وجوبا أقساطا مسبقة كل خمسة عشر يوما ، بحيث يستوفي أجره كاملا خلال الخمسة عشر يوما الموالية لتسليمه الشغل الذي قام بإنجازه.

المادة 365

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

المادة 366

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

المادة 367

يجب ، في النشاطات غير الفلاحية، أداء الأجر عن كل ساعة من ساعات الشغل للأجراء الذين يشتغلون لمدة زمنية معينة، إذا لم تكن هذه الساعات، موزعة داخل المقولة خلال الأسبوع، بكيفية معلومة مسبقا .

لا تسري أحكام الفقرة السابقة على الأجراء الذين يتقاضون أجورهم على أساس القطعة أو الشغل المؤدى ، أو المرדودية ، أو العمولة ، ولا على الذين يتقاضون أجرا ثابتا مرة في الأسبوع، أو الأسبوعين، أو الشهر، ولا على الذين يؤدون شغلا يتعذر معه التعامل على أساس الساعة.

المادة 368

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

يكون الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل، مؤهلين لمعاينة عمليات أداء الأجر والتسبيقات.

المادة 369

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

غير أنه يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، أن يسمحوا بتجاوز أحكام هذه المادة، إذا تعلق الأمر بالمقاولات المنجمية، وأوراش البناء، والأشغال العمومية، والمعامل التي تشتغل باستمرار، وبالمقاولات التي يشتغل فيها أكثر من مائة أجير .

يجب أن يسترسل الأداء دون انقطاع، بالنسبة لأجراء المؤسسة الواحدة، أو الورشة الواحدة.

تسري أحكام هذه المادة على عمليات الأداء ، سواء المتعلقة بصرف الأجر، أو المتعلقة بدفع الأقساط المسبقة ، التي تؤدي بين كل فترتين متتابعتين من فترات الأداء.

المادة 370

يجب على كل مشغل، أن يسلم أجراءه عند أداء أجورهم، وثيقة إثبات تسمى "ورقة الأداء"، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

لا يعتبر تنازلا من الأجير عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ. ويسري هذا الحكم ولو ذكر الأجير في ذيل الوثيقة عبارة " قرىء وصادق عليه " متبوعة بإمضائه.

المادة 371

يجب على كل مشغل، أو من ينوب عنه أن يمسك في كل مؤسسة أو جزء منها ، أو في كل ورشة ، دفتر يسمى " دفتر الأداء" تحدد نمونجه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة 372

يمكن بطلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء ، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانوغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، يراها العون المكلف بتفتيش الشغل كفيلة بأن تقوم مقام ذلك الدفتر .

المادة 373

يجب على المشغل الاحتفاظ بدفتر الأداء مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ إقفاله . كما يجب عليه الاحتفاظ بمستندات المحاسبة الميكانوغرافية، والمعلوماتية أو بوسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقام دفتر الأداء، مدة لا تقل عن سنتين من تاريخ اعتماد تلك المستندات أو الوسائل .

المادة 374

يجب وضع دفتر الأداء أو المستندات الميكانوغرافية، والمعلوماتية أو وسائل المراقبة الأخرى التي تقوم مقامه، رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الذين يمكنهم طلب الإطلاع عليها في أي وقت .

المادة 375

يعاقب بغرامة من 300 درهم إلى 500 درهم عما يلي :

- أداء الأجور بعملة غير العملة المغربية ، طبقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 362 ؛

- أداء الأجور على وجه لا يطابق الشروط المحددة في المواد 363 و 364 و 365 و 366 و 367 و 369 ، المتعلقة خصوصا بدورية الأداء، ومكانه، وأيامه، ومواقبته؛

- عدم تعليق الإعلان المنصوص عليه في المادة 368 ، أو إلصاقه على نحو لا يطابق التعليمات الواردة في نفس المادة؛
- عدم تسليم الأجراء ورقة الأداء، أو عدم تضمينها البيانات المحددة من لدن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، والمنصوص عليها في المادة 370؛

- عدم مسك دفتر الأداء أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه والمجازة من لدن العون المكلف بتفتيش الشغل، أو مسك دفتر الأداء، أو وسيلة المراقبة القائمة مقامه على نحو لا يطابق الأحكام التي حددتها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، أو عدم الاحتفاظ بدفتر الأداء أو بالوثائق التي تقوم مقامه، المدة المحددة ، أو عدم وضع دفتر الأداء، أو ما يقوم مقامه رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، ومفتشي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وفقا لمقتضيات المواد 371 و 372 و 373 و 374؛

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد 362 و 363 و 364 و 365 و 367 و 369 و 370 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الثالث : توزيع الحلوان ومراقبته

المادة 376

إذا كان المشغل يقتطع مبالغ مالية من الزبناء برسم الحلوان، لقاء الخدمة التي يقدمها أجراءه في الفنادق، والمقاهي، والمطاعم، وبصفة عامة، في سائر المؤسسات التجارية، التي تقتطع فيها مثل تلك المبالغ، فإن كل ما يحصله المشغل من مبالغ على ذلك الأساس، وكذلك كل ما يتلقاه الأجير يدا بيد من مبالغ، برسم الحلوان، يجب أن تؤدي بكاملها إلى جميع الأجراء الذين يشتغلون باتصال مع الزبناء. يمنع على المشغل أن يستفيد من المبالغ المتحصلة برسم الحلوان.

المادة 377

يجب أن توزع، كل شهر على الأقل، المبالغ المقبوضة من الزبناء برسم الحلوان لقاء الخدمة، في المكان، واليوم، والساعة المحددة لعملية أداء الأجور .

المادة 378

إذا كان مقدار الحلوان، دون الحد الأدنى القانوني للأجر، في المؤسسات التي يشتغل فيها أجراء لا تتكون أجورهم إلا من الحلوان أو من الحلوان بالإضافة إلى أجر أساسي، والذي يتلقونه من الزبناء يدا بيد أو يقتطعه المشغل من الزبناء، وجب على المشغل أن يدفع إليهم القسط المكمل للحد الأدنى القانوني للأجر.

إذا لم يبلغ مجموع المبالغ المقبوضة من الزبناء، برسم الحلوان، مبلغ الأجر المتفق عليه مع المشغل، وجب على هذا الأخير، أن يدفع للأجراء، القسط المكمل لهذا الأجر.

المادة 379

يمنع على المشغل، أو من يقوم مقامه، في المؤسسات المشار إليها في المادتين 376 و 378 أعلاه، أن يحمل أجيرا من أجراءه على أن يؤدي إليه مقابل تشغيله، سواء في لحظة إبرام عقد الشغل، أو عند تنفيذه، دفعات على أساس أتاوى، أو مصاريف مسترجعة، لأي سبب كان.

المادة 380

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 376 و مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 378 ومقتضيات المادة 379 .

المادة 381

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عن مخالفة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378.

تتكرر عقوبات الغرامة، بتعدد الأجراء، الذين لم يراع في حقهم تطبيق مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 378 على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

علاوة على ذلك، في الأحوال التي تكون فيها التكملة المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة 378، المتعلقة بالأجر المتفق عليه مع المشغل، فإنه عند النزاع إذا لم تؤد المبالغ المستحقة قبل انعقاد الجلسة، فإن المحكمة تقضي تبعا لطلب الأجير المعني بالأمر، بالتكملة التي احتجزت له كلا أو بعضا، دون سبب قانوني.

الباب الرابع : ضمان أداء الأجر

الفرع الأول : الديون الممتازة ضمانا أداء الأجر والتعويض عن الفصل

المادة 382

يستفيد الأجراء، خلافا لمقتضيات الفصل 1248 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود، من امتياز الرتبة الأولى المقررة في الفصل المذكور، قصد استيفاء ما لهم من أجور، وتعويضات، في ذمة المشغل من جميع منقولاته. تكون التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل من الشغل، مشمولة بنفس الامتياز، ولها نفس الرتبة.

المادة 383

يستفيد الأجراء، الذين يشغلهم مقاول أو من رست عليه صفقات إنجاز أشغال عمومية، من الامتياز الخاص، المقرر في الفصل 490 من قانون المسطرة المدنية، المصادق عليه بالظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1-74-447 بتاريخ 11 رمضان 1394 (28 شتنبر 1974).

المادة 384

يحق للأجراء، الذين يشغلهم مقاول في البناء، أن يقيموا دعوى مباشرة على صاحب البناء، في حدود ما عليه للمقاول من ديون، وفق الشروط المبينة في الفصل 780 من الظهير الشريف المكون لقانون الالتزامات والعقود.

الفرع الثاني : الاقتطاع من الأجر

المادة 385

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

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

المادة 386

لا يمكن لأي مشغل، قدم لأجرائه سلفة مالية، أن يسترد سلفته إلا على شكل أقساط، تقتطع من أجورهم تباعا، بحيث لا يتجاوز القسط المقتطع عشر الأجر الذي حل أداؤه.

يتميز القسط المقتطع على هذا الأساس، عن الجزء من الأجر القابل للحجز، وعن الجزء الذي تجوز فيه الحوالة، كما حددته أحكام الفرع الثالث أدناه. لا تعد الأقساط المسبقة من الأجر، من قبيل السلفة.

الفرع الثالث : حجز ما للمدين لدى الغير

وحوالة الأجر

المادة 387

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

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

المادة 388

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

المادة 389

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

- 1- التعويضات، والإيرادات، التي نص القانون على عدم جواز حجزها؛
- 2- لمبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله ؛
- 3- التعويض عن الولادة ؛
- 4- التعويض عن السكن؛
- 5- التعويضات العائلية؛
- 6- بعض التعويضات المنصوص عليها في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي، أو يقضي بها العرف، وذلك مثل التعويضات المؤداة في بعض المناسبات، ومنها الأعياد الدينية.

المادة 390

إذا كانت النفقة المستحقة للزوج طبقا لمدونة الأحوال الشخصية واجبة الأداء شهريا، لزم اقتطاع مبلغها بأكمله، كل شهر، من حصة الأجر التي لا يمكن حجزها،

سواء سددت هذه النفقة عن طريق حجز ما للمدين لدى الغير، أو عن طريق حوالة الأجر.

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

المادة 391

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم، عن مخالفة مقتضيات المادتين 385 و386.

تتكرر عقوبات الغرامة بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المادتين 385 و 386، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

الباب الخامس : المقتضيات

المادة 392

يمنع على كل مشغل:

- أن يلحق بمؤسسته، مقتصدية يبيع فيها لأجرائه أو ذويهم، بضائع، أو سلعا أيا كان نوعها، سواء كان البيع مباشرا أو غير مباشر؛

- أن يفرض على أجرائه، إنفاق كل أو بعض أجورهم في المتاجر التي يشير عليهم بالابتياح منها؛

- أن يتولى بنفسه الأداء عن أجرائه، لدى الأشخاص الذين يتزود منهم هؤلاء الأجراء، ما لم يتفق الطرفان كتابة على خلاف ذلك.

غير أنه يمكن الترخيص، وفق الشروط التي تحددها النصوص التنظيمية، بإنشاء مقتصديات في الأوراش، والاستغلالات الفلاحية، أو المقاولات الصناعية، أو في المناجم، أو المقالع البعيدة عن مركز تموين، إذا كان إنشاء تلك المقتصديات ضروريا للمعيشة اليومية للأجراء.

المادة 393

يمنع على كل مسؤول له نفوذ على الأجراء، أن يبيع، بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لأجراء المقاوله التي يشتغل فيها، ما اشتراه من مواد أو سلع بنية تحقيق الربح. وإذا وقع نزاع حول ذلك، فالبينة على البائع في إثبات عدم حصوله على أي ربح من مبيعاته.

يجب في النشاطات الفلاحية، عندما يبيع المشغل لأجرائه محاصيل من منتوجه، أن يسعرها بتراضي الطرفين، على ألا يزيد السعر عن قيمة المحصول عند إنتاجه، كما تحدده النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بالأسعار.

المادة 394

يعاقب عن مخالفة مقتضيات أحكام هذا الباب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم.

الباب السادس : تقادم الدعاوى الناشئة عن علاقات الشغل

المادة 395

تتقادم بمرور سنتين كل الحقوق الناتجة عن عقود الشغل الفردية، وعن عقود التدريب من أجل الإدماج المهني ، وعن عقود التدرج المهني، وعن الخلافات الفردية التي لها علاقة بهذه العقود ، أيا كانت طبيعة هذه الحقوق ، سواء كانت نابعة عن تنفيذ هذه العقود أو عن إنهائها.