بطاقة موجزة: مدونة العمل

في المغرب، تطبق مدونة الشغل على جميع الأجراء في القطاع الخاص الذي يندرج ضمنه قطاع التجارة والصناعة والخدمات والقطاع الزراعي (الفلاحي). تشغيل واستعمال الأجراء الأجانب بما في ذلك العمال والعاملات المنزليين، ويخضعان لمسطرة خاصة منصوص عليها في المادة *516* من مدونة الشغل. المادة *4* من هذه المدونة تنص على أن علاقات الشغل محددة بقانون خاص. بالمقابل، يمكننا الإشارة إلى مبدئين عامين في مدونة الشغل المغربية التي تحمي العاملين المغاربة والأجانب.

مبدأ عدم التمييز والمساس بالحريات الشخصية للأجراء

المادة 9 من مدونة الشغل تمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث الجنس، أو" الحالة الزوجية، أو الأصل الوطني، أو" الأصل" الاجتماعي، أو الرأي السياسي أو الإعاقة، يكون من شأنه تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لا سيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه والأجر، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والفصل من الشغل.

منع الشغل قسراً

المادة 10 مدونة الشغل تمنع تسخير الأجراء لأداء الشغل قهراً أو جبراً. منع الشغل القسري جاء تطبيقاً للاتفاقيات الدولية حول الشغل في مدونة الشغل المغربية مانعة كل شكل من أشكال الشغل القسري وكذلك المنع البات لتشغيل الأطفال. هذه المادة تكمل المنع المنصوص عليه في القانون رقم 27.14 حول الاتجار بالبشر.

الإطار العام

من هو الأجير؟ حسب **المادة 6** يعد أجيراً "*كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين، لقاء أجر، أياً كان نوعه، وطريقة أدائه.*

الأحداث: لا يمكن تشغيلهم قبل بلوغهم سن **خمسة عشرة سنة كاملة** (المادة 143 من مدونة الشغل). تشغيل الأحداث الذين أعمارهم بين 15 و18 سنة ممكن بموافقة ذويهم ومفتشية الشغل. مفتشية الشغل لحماية الأطفال لها الحق في التحقق من أن العمل المكلف به القاصر لا يفوق إمكانياته، بفضل فحص طبي. يحق للعون المكلف بتفتيش الشغل أن يأمر بإعفاء الأحداث دون إخطار إذا أبدا الطبيب رأياً موافقاً لرأيه أو بطلب من ذويهم (المادة 144 من مدونة الشغل).

من هو المشغل؟ **المادة 6** يعرّف المشغل على أنه "*كل شخص طبيعي أو اعتباري، خاصاً كان أو عاماً، يستأجر خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر*".

ما هو الأجر الذي يجب أن يتلقاه؟ **الأجر** يحدد بصورة حرة باتفاق بين المشغل والأجير شريطة احترام الأجر الأدنى القانوني (**SMIG**)، الذي يتطور كل سنة بقرار من الحكومة. بالنسبة للقطاع الخاص، في الأول من يوليو 2020 بلغ الأجر الأدنى (**SMIG**) **2.828,71 درهم** أي **14,81 درهم في الساعة**.

كم من الوقت يجب أن يعمل الأجير؟ في الأنشطة غير الزراعية، **المدة القانونية لعمل الأجراء محددة بـ 44 ساعة في الأسبوع**. تعتبر ساعات إضافية، ساعات الشغل التي تتجاوز الـ 44 ساعة في الأسبوع. ومقابل ذلك، يتم تعويض الأجير عنها. **تمنح فترة استراحة لمدة 24 ساعة للأجير في الأسبوع**. يمنع على المشغلين تشغيل الأجراء خلال أيام الأعياد الرسمية

أمران خاصان بالقطاع الزراعي

الأجر الأدنى القانوني للقطاع الزراعي (**SMAG**) عن **يوم شغل محدد بـ 76.70** درهم. في الأنشطة الزراعية، **المدة الطبيعية للشغل محددة بـ 2 496 ساعة في العام**. المدة مقسمة على مراحل حسب ضرورات الزراعة وتبعاً لمدة يومية محددة من طرف السلطة الحكومية المختصة.

إطار العاملات والعمال المنزليين في قانون 19.12

من هو العامل أو العاملة المنزلية؟ حسب المادة 1 من قانون 19.12 نعني بالعاملة أو العامل المنزلي الشخص الذي يقوم بصفة دائمة أو اعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو الأسرة، كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر.

ما هي شروط العمل؟ الحد الأدنى القانوني هو 60% **من الأجر الأدنى (SMIC) أي 1 697,23 درهم، دون احتساب التكاليف المتعلقة بالطعام والإيواء**. مدة الشغل محددة بـ **48 ساعة في الأسبوع** للبالغين وبـ **40 ساعة للأحداث الذين أعمارهم بين 16 و18 عاماً**. يجب أن يحرر العقد بثلاث نظائر مع موافقة مفتشية الشغل. **الراحة الأسبوعية** لا تقل عن **24 ساعة**.

الأحداث: ابتداءا ً من عام **2023** السن القانوني للشغل هو ***18*** سنة. قبل هذا السن، يجب أن يتحصل المشغل على تصريح من مفتشية الشغل لقاصر مغربي او أجنبي عمره بين 16 و18 عاما.

الضمانات القانونية للحد من الإتجار بالبشر بغرض الاستغلال في العمل الواردة في القانون رقم 19-12 المتعلق بالعمال المنزليين

تتمثل أهم الضمانات التي تصب في خانة الوقاية من الاتجار بالبشر فيما يلي:

- توثيق العلاقة الشغلية في عقد يراعي شروط التراضي وأهلية التعاقد كما تودع نسخة منه لدى مفتشية الشغل؛
- منع الوساطة في تشغيل العمال المنزليين من طرف الأشخاص الذاتيين؛
- منع تشغيل الأطفال بين 16 و18 سنة ليلا وفي الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنه ما قد يخل بالآداب العامة.
- منع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قسرا؛
- إمكانية توجيه الشكايات من طرف العامل أو العاملة المنزلية لمفتش الشغل بشأن تنفيذ بنود عقد الشغل.

العقد وإنشاؤه

العقد المكتوب

المادة 15 من مدونة الشغل تحدد أنه في حالة إبرام العقد كتابياً، وجب تحريره في نسختين موقع عليهما من طرف الأجير والمشغل ومصادق على صحة إمضائهما من طرف الجهة المختصة. ويحتفظ الأجير بأحد النسختين.

بالنسبة للأجراء الأجانب، فإن العقد المكتوب إجباري. ومن الضروري الحصول على تصريح من السلطة الحكومية.

بالنسبة للعامل والعاملة المنزلية العقد المكتوب إجباري (حسب نموذج محدد في القانون 19.12)

العقد الشفوي

المادة 15 من مدونة الشغل تنص على أنه يمكن إثبات عقد الشغل بجميع الوسائل.

لا يعد عقد الشغل قانونياً إن لجأ المشغل إلى وعود كاذبة، أو خداع، أو احتيال للحصول على رضا الأجير

الوساطة في مجال التشغيل

هي العمليات الهادفة إلى تسهيل التقاء العرض والطلب في مجال التشغيل (المادة 475 من مدونة الشغل). يختلف مفهوم الوساطة المنصوص عليه في قانون العمل عن مفهوم القانون 27.14 لكنهما مكملان لبعضهما البعض.

حسب **المادتين 476 و477 من مدونة الشغل،** تتم الوساطة في مجال التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل. يمكن أيضا لوكالات التشغيل الخصوصية أن تساهم في الوساطة بعد الحصول على ترخيص من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

المادة **4 من القانون 19.12** تحدد شروط تشغيل واستعمال العاملات والعمال المنزليين وتنص على أن يمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال منزليين.

مفهوم المنع هذا منصوص عليه في مدونة الشغل ويأتي ليكمل ذلك المشار إليه في قانون 27.14 حول الاتجار بالبشر.

التزامات كل مشغل:

اطلاع الأجراء **كتابة**، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها (المادة 24 من مدونة الشغل):

- مواقيت الشغل والراحة الأسبوعية
- تواريخ أداء الأجر
- رقم التعريف بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي والهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية

ويطلب كذلك من المشغل:

- تسليم بطاقة الشغل
- أن يحرص على أن تتوفر الشروط الضرورية **للحفاظ على سلامة وصحة وكرامة الأجراء أثناء إكمالهم للمهام التي يؤدونها تحت إدارته** (المواد من 281 إلى 295 من مدونة الشغل)
- السماح للأجراء الجدد بالاستفادة من **فحص طبي** يشهد على أهليتهم الطبية لشغل منصبهم، وللكشف عن كل مرض مهني أو معدي (المادة 327 من مدونة الشغل).

⇦ العنف اللفظي والجسماني أو التحرش تعتبر **أخطاء جسيمة من طرف المشغل** (**المادة 40** من مدونة الشغل).

⇦ **فيما يخص إيواء الأجير بسبب شغله** (المادة 77 من مدونة الشغل)، لم تحدد أية شروط لطريقة تنظيم هذا الإيواء من طرف المشغل.

مرجعيات ومصالح مساعدة خاصة بالشغل

- ☐ مفتشية الشغل
- ☐ وسيط المملكة والمندوبين عنه
- ☐ النقابة
- ☐ المحامي
- ☐ المحاكم الاجتماعية

المصادر

- ☐ موقع وزارة الشغل: دليل تشغيل العاملين الأجانب المحقق من طرف وزارة الشغل [1]
- ☐ العمل الجبري والاتجار بالبشر: دليل منظمة العمل الدولية لمفتشي العمل[2]

[1] https://morocco.iom.int/sites/default/files/guide_juridique_vf2.pdf
[2] https://www.ilo.org/beirut/publications/WCMS_204038/lang--ar/index.htm