



بتاريخ 06 ديسمبر 2018

الدورية رقم: 49 س / ر ن ع

إلى

السيد المحامي العام الأول لدى محكمة النقض
السادة الوكلاء العاميين للملك لدى محاكم الاستئناف
السادة وكلاء الملك لدى المحاكم الابتدائية

الموضوع: حول صدور القانون رقم 19.12 الخاص بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين والإجراءات اللازمة لتطبيقه.

سلام تام بوجود مولانا الامام

وبعد،

بناء على صدور القانون رقم 19.12 الخاص بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 الموافق 10 أغسطس 2016 والمنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 الموافق 22 أغسطس 2016 عدد 6175. وتطبيقا لمقتضيات المادة 27 من القانون المذكور، فإن أحكام هذا الأخير دخلت حيز النفاذ بتاريخ 02 أكتوبر 2018.

وبناء على المرسوم رقم 2.17.355 الصادر بتاريخ 31 غشت 2017 المتعلق بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي، والمرسوم رقم 2.17.356 الصادر بتاريخ 27 شتنبر 2017 الخاص بتتيمم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة.

واستحضارا لأهمية هذا القانون الذي يعنى بفتة من الفئات الهشة في المجتمع ولكونه ينظم علاقات الشغل بين أرباب البيوت والأسر من جهة والعاملات والعمال المنزليين من جهة أخرى سواء من حيث شروط إبرام عقد الشغل أو الحقوق والالتزامات المتبادلة بين الطرفين أو تحديد زمن تنفيذ بنود العقد ونطاق هذا التنفيذ من حيث طبيعة الأعمال المسموح بها أو تلك المحظور القيام بها، وكذا ما يتعلق بإيجاد آليات لحماية العاملات والعمال المنزليين وتمتعهم بحقوقهم الاقتصادية والاجتماعية بمنأى عن أي استغلال، فإن هذا القانون تضمن العديد من الأحكام التي يجب مراعاتها، والتي تضمن الحماية القانونية اللازمة لهذه الفئة.

تعريف العمل المنزلي والأشغال المرتبطة به:

عرف القانون العمل المنزلي بأنه العمل المنجز لدى أسرة واحدة أو عدة أسر، كما حددت المادة 2 من هذا القانون الأشغال المرتبطة بالأسرة في الأعمال التالية:

الاعتناء بشؤون البيت؛

الاعتناء بالأطفال؛

الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه أو مرضه أو كونه من الأشخاص في وضعية إعاقة؛

السياقة؛

البستنة؛

حراسة البيت.

كما يمنع تسخير جميع العاملات والعمال المنزليين لأداء الشغل قهرا أو جبرا (المادة

7).

الفئات المعنية بالقانون:

حدد القانون المقصود بطرفي العقد، بتعريف العاملة أو العامل المنزلي بكونه كل شخص يقوم بصفة دائمة واعتيادية مقابل أجر بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت والأسرة كما حددها القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر.

بينما عرف المشغلة أو المشغل بكونه كل شخص ذاتي يستأجر عاملة أو عامل منزلي لإنجاز أشغال البيت والأسرة.

سن التشغيل:

جعل القانون الحد الأدنى لسن التشغيل هو 18 سنة، على أن يسمح بتشغيل الفئات التي يتراوح عمرها بين 16 و18 سنة خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات ابتداء من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ، شريطة أن يراعى عند إبرام عقد الشغل حصولهم على إذن مكتوب ومصادق على صحة توقيعه من أولياء أمورهم، يعني ذلك أن هذا الاستثناء سيظل ساريا لغاية يوم 2023/10/02، حيث سيصبح تشغيل الأطفال أقل من 18 سنة ممنوعا.

الأعمال الممنوعة قانونا على القاصرين:

يمنع القانون على الفئة العمرية من العاملات والعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و18 سنة القيام بالأعمال المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة 6 من هذا القانون، ويتعلق الأمر بالأعمال التالية:

الاشتغال ليلا؛

الاشتغال في الأماكن المرتفعة غير الآمنة؛

حمل الأجسام الثقيلة؛

استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة؛

وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.

وحددت المادة 2 من المرسوم رقم 2.17.356 لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة في الأشغال التالية:
استعمال مواد التطهير والغسيل التي تحتوي على مواد كيميائية خطيرة قد تسبب الضرر والتسمم؛

استخدام الأدوات والآلات الكهربائية أو الحادة التي قد تشكل خطرا على سلامة أو صحة العاملة أو العامل المنزلي؛

الأشغال المتعلقة بتنظيف سخانات الماء والمدخن والحنفيات البخارية والواجهات الخارجية للمنزل أو تلك التي تنجز فوق السطوح؛
أشغال كي الملابس؛

تقديم العلاجات وكذا استعمال المواد الطبية؛

الأشغال التي يمكن أن تعرض العاملة أو العامل المنزلي لأخطار صحية بحكم الاتصال أو الاحتكاك بأي فرد من أفراد أسرة المشغلة أو المشغل يعاني من مرض معد؛
سياقة السيارة لأغراض البيت؛

سياقة الآلات التي لا تتطلب الحصول على ترخيص بذلك؛

استعمال المواد الكيماوية والمبيدات السامة الخطيرة؛

استخدام آلات جز العشب والمناشير وباقي الآلات الأخرى التي قد تشكل خطرا على سلامة أو صحة العاملة أو العامل المنزلي؛

سياقة أو استخدام الآليات الخاصة بالبستنة؛

أشغال فحص وإصلاح محرك ضخ الماء أو أية آلة أخرى ذات محرك سواء في حالة اشتغال أو عطب؛

أشغال صيانة البئر أو المسبح الذي يتعدى عمقه المتر الواحد أو الخزانات المائية ذات الاستعمال المنزلي والأماكن المجاورة والتي تشكل خطورة محتملة في غياب وسائل الوقاية؛

حراسة البيت؛

الأشغال المشار إليها في المادة الثالثة من المرسوم رقم 2.10.183 الصادر في 9 ذي الحجة 1431 (16 نوفمبر 2010).

هذا ويفرض القانون (المادة 6) عرض العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

شكليات أحكام عقد الشغل الخاص بالعاملات والعمال المنزليين:

تضمن القانون مجموعة من الأحكام يجب توفرها في عقد الشغل يمكن تلخيصها كالتالي:

ضرورة إبرام عقد عمل كتابي محدد المدة أو غير محدد المدة بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي وموقع بين الطرفين، وفق النموذج المحدد بموجب المرسوم رقم 2.17.355 الصادر بتاريخ 31 غشت 2017 لتوثيق العلاقة الشغلية بين طرفي العقد، وتحديد التزاماتها المتبادلة؛

يحرر العقد في ثلاثة نظائر مصادق على صحة إمضائها يحتفظ المشغل بنظير منها ويسلم النظير الثاني للعاملة أو العامل المنزلي، بينما يوضع النظير الثالث لدى مفتش الشغل الذي يمارس الرقابة القبلية للتأكد من مدى احترام بنود العقد لمقتضيات وأحكام القانون؛ ضرورة احترام شروط التعاقد (الرضا والأهلية، ومحل العقد، والسبب) وفق قانون الالتزامات والعقود.

حقوق العاملات والعمال المنزليين:

تضمن القانون مجموعة من الحقوق الأساسية لهذه الفئة من الأجراء تهم أساساً مدة العمل، والراحة الأسبوعية، والحق في العطلة السنوية والأسبوعية والأعياد والمناسبات الخاصة مع تحديد الأجر المستحق، والتعويض عند الفصل وفق التفصيل التالي:
مدة العمل:

تم تحديد مدة العمل في 48 ساعة بالنسبة للفئة العمرية أكثر من 18 سنة، وفي 40 ساعة للفئة العمرية ما بين 16 و18 سنة في الأسبوع، يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق بين الطرفين (المادة 13).

الحق في الراحة الأسبوعية:

الاستفادة من راحة أسبوعية، يجب ألا تقل عن 24 ساعة متصلة مع إمكانية تأجيل الاستفادة منها وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر (المادة 14)؛
استفادة الأم العاملة المنزلية من استراحة خاصة للرضاعة، مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية، مدتها ساعة واحدة عن كل يوم ابتداء من تاريخ استئناؤها العمل إثر الوضع؛

يتم الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة الاستفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل (المادة 15)،

الحق في العطلة:

حق الاستفادة من العطلة السنوية مدفوعة الأجر بعد ستة أشهر من العمل الفعلي أو الجمع بين مدتها في فترة أقصاها سنتين؛ يوم ونصف عن كل شهر ويمكن تجزئتها باتفاق الطرفين (المادة 16).

الاستفادة من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين (المادة 17).

رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:

زواج العاملة أو العامل المنزلي: 7 أيام منها 4 أيام مؤدى عنها؛
زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد ربائبه يومان مؤدى عنها؛
وفاة زوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو أحفاده أو أصوله أو أبناء زوجه من زواج سابق 3 أيام مؤدى عنها؛
وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه أو أحد أصول زوجه، يومان مؤدى عنها؛
عملية جراحية لزوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه يومان مؤدى عنها؛

ختان أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي يوم واحد مؤدى عنه.
الأجرة:

الأجر المستحق للعاملة أو العامل المنزلي لا يمكن أن يقل عن 60% من الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة يؤدي شهريا ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك (لا تحتسب مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي) (المادة 19).

التعويضات:

تستحق العاملة أو العامل المنزلي التعويض عن الفصل بعد قضاء ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل، يحتسب المبلغ عن كل سنة أو جزء من السنة وفق ما يلي:

96 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال 5 سنوات الأولى؛

144 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال السنة 6 إلى السنة 10؛

192 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال السنة 11 إلى السنة 14؛

240 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل بعد السنة 15.

دور مفتش الشغل:

أعطى القانون لمفتش الشغل اختصاصات رقابية وأخرى ضبطية، إذ خوله القانون مهمة الرقابة على العقد المبرم ومدى احترامه للشروط القانونية ومنحه سلطة تنبيه الأطراف للخروقات في حالة ثبوتها وذلك في إطار الرقابة القبليّة.

كما منحه القانون في إطار المادة 22 الصفة الضبطية التي تخوله تلقي الشكايات التي يتقدم بها كل من المشغلين أو العاملات والعمال المنزليين فيما يتعلق بعقد العمل المبرم بينهما، مع منحه صلاحية استدعاء الأطراف للتأكد من مدى تطبيق أحكام هذا القانون وإبرام الصلح بينهم وتحرير محاضر في الموضوع، وإذا عاين مفتش الشغل أي خرق لأحكام هذا القانون يحزر محضرا بذلك ويحيله على النيابة العامة المختصة.

العقوبات:

تضمن هذا القانون جانبا زجريا حيث حدد الجرائم والعقوبات المقررة لها في المواد من 23 إلى 25 وفق ما يلي:

معاقبة كل شخص:

استخدم عاملا منزليا يقل عمره عن 16 سنة خلال الفترة الانتقالية المحددة في خمس سنوات، بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم (المادة 23)؛

استخدم عاملا منزليا يقل عمره عن 18 سنة بعد انصرام الفترة الانتقالية بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم (المادة 23)؛

استخدم عاملا منزليا يتراوح عمره ما بين 16 و18 سنة دون إذن من ولي أمره. (هذا المقتضى سينتهي العمل به بعد مرور 5 سنوات، حيث سيمنع مطلقا تشغيل القاصرين (المادة 23)؛

معاقبة كل شخص ذاتي يتوسط في تشغيل عاملا منزليا بمقابل؛

معاقبة كل شخص استخدم عاملا منزليا في الأشغال الممنوعة (المادة 23)؛
معاقبة كل شخص استخدم عاملا منزليا جبرا (المادة 23)؛
تشديد العقوبة على مرتكب هذه الأفعال في حالة العود، وذلك بضعف الغرامة من
25.000 إلى 30.000 درهم بالحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو إحدى هاتين
العقوبتين (المادة 23).

معاقبة المشغل إذا ارتكب الأفعال التالية:

معاقبة المشغل الذي لم يتقيد بشروط التشغيل المنصوص عليها في المادة 3 من
هذا القانون، بغرامة ما بين 3000 و5000 درهم (المادة 24)؛
امتنع عن تسليم العامل/ة شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 10، بغرامة
تتراوح ما بين 500 و1200 درهم (المادة 25)؛
لم يتقيد بالأحكام المحددة لمدة العمل، بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم
(المادة 25)؛

لم يتقيد بالزامية الراحة الأسبوعية، بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم (المادة
25).

الامتناع عن منح العامل/ة المنزلي حقه في الراحة التعويضية، أو العطلة السنوية،
بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم (المادة 25)؛
الامتناع عن منح العاملة المنزلية حقه في استراحة الرضاة، بغرامة تتراوح ما بين
500 و1200 درهم (المادة 25)؛

الامتناع عن تمتيع العامل/ة المنزلي من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها
في المادة 18 من القانون (المادة 25)؛
الامتناع أو تماطل عن أداء الأجر (المادة 25).

بناء على المعطيات السالفة الذكر، ومن أجل ضمان تنفيذ أمثل لمقتضيات القانون
رقم 19.12 وفق الغاية التي توخاها المشرع، فإني أطلب منكم العمل على:
عقد اجتماعات مع نوابكم حول فحوى هذا القانون ومستجداته من أجل توحيد
العمل به وتفعيل مقتضياته؛

تفعيل مقتضيات هذا القانون بالحرص اللازم من أجل الحفاظ على مكتسبات هذه
الفئة الهشة من العاملات والعمال المنزليين؛

اعتماد مبدئ التخصص وذلك بتعيين نائب واحد أو أكثر لتلقي استقبال الشكايات
المتعلقة بالعاملة/ة المنزلي، وتلقي المحاضر بشأن المخالفات والجنح المحررة من طرف
مفتشي الشغل ضد المخالفين لأحكام هذا القانون؛

فتح قنوات التواصل مع الجهات المعنية بتطبيق هذا القانون وخاصة مفتشيات
الشغل من أجل تجاوز كل العراقيل التي قد تعترض التنفيذ السليم للمقتضيات الزجرية
الواردة بهذا القانون؛

العمل على خلق سجلات خاصة بالمخالفات والجنح المرتكبة خرقاً لهذا القانون.
(مع الإشارة أنه تمت مراسلة السيد وزير العدل من أجل إضافة الرموز الخاصة بالمخالفات
المجرمة بمقتضى القانون إلى البرنامج المعلوماتي ساج 2)؛
إشعار رئاسة النيابة العامة بكل الصعوبات أو العراقيل التي من شأنها اعتراض التطبيق
السليم لأحكام هذا القانون؛
العمل على موافاة رئاسة النيابة العامة بإحصائيات دورية حول عدد القضايا المسجلة
والمحكومة في إطار هذا القانون في نهاية كل ثلاثة أشهر.

والسلام.