

تحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين

**ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 من ذي القعدة
1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال
المنزليين¹**

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف -بداخله:

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا :
بناء على الدستور ولا سيما الفصلين 42 و50 منه؛
أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي:

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون رقم 19.12
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، كما وافق
عليه مجلس المستشارين ومجلس النواب.

وحرر بتطوان في 6 من ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016).

وقعه بالعطف:

رئيس الحكومة،

الإمضاء: عبد الإله ابن كيران.

1- الجريدة الرسمية عدد 6493 بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)، ص 6175.

قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين

الباب الأول: أحكام عامة

المادة الأولى

يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:

العاملة أو العامل المنزلي: العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر.

لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا العاملة أو العامل الذي ينم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقولة التشغيل المؤقت، والبوابون في البنايات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977)، وكذا العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة².

كما لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.155 بتاريخ 19 من ذي القعدة 1428 (30 نوفمبر 2007)³.

المشغلة أو المشغل: كل شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة أو عامل منزلي لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 أدناه أو أحدها.

العمل المنزلي: هو العمل المنجز لدى أسرة أو عدة أسر.

المادة 2

تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو بالأسرة على وجه الخصوص الأعمال التالية:

2- الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 بتاريخ 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977) المتعلق بتعهد البنايات وتخصيص مساكن للبوابين في البنايات المعدة للسكنى، الجريدة الرسمية عدد 3388 مكرر بتاريخ 26 شوال 1397 (10 نونبر 1977)، ص 2855.

3 - القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.155 بتاريخ 19 من ذي القعدة 1428 (30 نوفمبر 2007)، الجريدة الرسمية عدد 25-5584 ذو القعدة 1428 (6 ديسمبر 2007)، ص 3889.

- الاعتناء بشؤون البيت؛
- الاعتناء بالأطفال؛
- الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من الأشخاص في وضعية إعاقة؛
- السياقة؛
- أعمال البستنة؛
- حراسة البيت.

الباب الثاني: شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين

المادة 3

يتم تشغيل العاملة أو العامل المنزلي بمقتضى عقد عمل محدد أو غير محدد المدة يعده المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي.

ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعاملة أو العامل المنزلي، شريطة أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين وبأهليتهما للتعاقد وبمحل العقد وبسببه كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

يحرر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيرا منها للعاملة أو للعامل المنزلي ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل.

إذا تعلق الأمر بعاملات أم عمال منزليين أجنب، تطبق أحكام البابين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والتي تهم تشغيل الأجانب.

إذا تبين لمفتش الشغل أن العقد يتضمن مقتضيات مخالفة لأحكام هذا القانون فإنه يثير انتباه الطرفين إلى وجود هذه المقتضيات المخالفة قصد مراجعة العقد وتعديله.

المادة 4

يمكن تشغيل العاملات أو العمال المنزليين المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقا لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجانب المرخص لها.

ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل.

المادة 5

يجب على العاملة أو العامل المنزلي أن يقدم للمشغل نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو ما يقوم مقامها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان ازدياده وبحالته العائلية، وعند الاقتضاء نسخا من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.

يجب على العاملة أو العامل المنزلي أن يحيط المشغل علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.

يمكن للمشغل، وعلى نفقته، أن يطلب من العاملة أو العامل المنزلي قبل تشغيله، أن يدلي بشهادة طبية تثبت سلامته الصحية.

يتعين على العاملة أو العامل المنزلي أن يصرح لدى مشغله بأي مرض مصاب به ولا سيما إذا كان مرضا مزمنًا.

كما يتعين على المشغل أن يخبر العاملة أو العامل المنزلي بأي مرض معد يعاني منه أو يعاني منه أي فرد من أفراد أسرته.

يراعى عند إجراء الفحص الطبي احترام مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعاملات أو للعمال المنزليين، وذلك تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

المادة 6

يحدد الحد الأدنى لسن تشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال منزليين في 18 سنة.

غير أنه يمكن، خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات (5) تبتدئ من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و18 سنة بصفتهم عاملات أو عمالا منزليين، شريطة أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.

تعرض العاملات والعمال المنزليون المتروحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

ويمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المشار إليهم في الفقرة السابقة ليلا، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بيئا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.

يمكن تتميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتروحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة بنص تنظيمي.

المادة 7

يمنع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهرا أو جبرا.

المادة 8

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير محددة المدة في خمسة عشر يوما مؤدى عنها. وخلال هذه الفترة، يمكن لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته ودون تعويض.

المادة 9

يمكن إثبات عقد شغل العاملة أو العامل المنزلي بجميع وسائل الإثبات. إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

المادة 10

يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية (8) أيام.

يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالبيت، وتاريخ مغادرته له، وأنواع الأشغال المنزلية التي شغلها. غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للعاملة أو العامل المنزلي.

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

المادة 11

تستفيد العاملات أو العمال المنزليون من برامج الترقية والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني. وتحدد كفاءات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي.

المادة 12

يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم، وكرامتهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته.

الباب الثالث: مدة العمل، الراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية وأيام**العطل****المادة 13**

تحدد مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين.

غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة فتحدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع.

المادة 14

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.

يمكن باتفاق الطرفين تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.

المادة 15

تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية.

تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات لراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.

يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.

المادة 16

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عن كل شهر.

يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.

المادة 17

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية. ويمكن تأجيل الاستفادتها منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.

المادة 18

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:

- زواج العاملة أو العامل المنزلي: سبعة أيام منها أربعة أيام مؤدى عنها؛
- زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد ربائبه: يومان؛
- وفاة زوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛
- وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان؛
- عملية جراحية لزوجة العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه: يومان؛
- ختان أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي: يوم واحد.

كما يستفيد كل عامل منزلي من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والعامل المنزلي، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة. باستثناء الحالة المتعلقة بزواج العاملة أو العامل المنزلي يؤدي الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.

الباب الرابع: الأجر**المادة 19**

لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعاملة أو العامل المنزلي عن 60 بالمائة من الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة. ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي.

يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة 20

كل يوم تغيبت فيه العاملة أو العامل المنزلي دون ترخيص من مشغله، يخصم مقابلته من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة 21

تستحق العاملة أو العامل المنزلي تعويضا عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل.

يعادل مبلغ هذا التعويض، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:

- 96 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى؛

- 144 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة؛

- 192 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة الحادية عشرة إلى السنة الخامسة عشرة؛

- 240 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية بعد السنة الخامسة عشرة.

تحتسب فترة الشغل الفعلي المنصوص عليها في هذه المادة ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

الباب الخامس: المراقبة والعقوبات**المادة 22**

يتلقى الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العاملة أو العامل المنزلي ضد المشغل، أو المشغل ضد عاملته أو عامله المنزلي في كل ما يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما.

يستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون.

يقوم مفتش الشغل بإجراء محاولات الصلح بين الطرفين يتم تضمينها في محضر يوقعه الطرفان.

وإذا تعذر عليه الصلح، حرر محضرا في موضوع يسلم إلى العاملة أو العامل المنزلي ليبدلي به إذا قرر اللجوء إلى المحكمة المختصة قصد البت في النزاع.

يمكن لمفتش الشغل أن يطلب من الطرفين مده بالوثائق التي من شأنها أن تساعد على القيام بالمهمة المذكورة. وفي حالة معارضة مخالفة أحكام هذا القانون يحرر محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.

المادة 23

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:

- كل شخص استخدم، خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه، عاملة أو عاملا منزليا يقل عمره عن 16 سنة؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا يقل عمره عن 18 سنة بعد انصرام الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا يتراوح عمره ما بين 16 و18 سنة دون إذن من ولي أمره؛
 - كل شخص ذاتي، يتوسط في تشغيل عاملات أو عامل منزليين بمقابل؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا خلافا لأحكام لفقرة الثالثة من المادة 6 أعلاه؛
 - كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا جبرا.
- وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أنفا بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 24

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 3000 و5000 درهم كل مشغل لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه.

المادة 25

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم كل مشغل:

- لم يسلم للعاملة أو العامل المنزلي شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 10، أو لم يسلمها داخل الأجل المحدد، أو لم يضمنها بيانا من البيانات المنصوص عليها في نفس المادة؛
- لم يتقيد بأحكام المادة 13 المحددة لمدة العمل؛
- لم يتقيد بالزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو امتنع عن منح العاملة أو العامل المنزلي حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه؛

- امتنع عن منح العاملة المنزلية حقها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه؛
- امتنع عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه؛
- قام بتشغيل عاملة أو عامل منزلي في أيام العطل والأعياد المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، ما لم يتفق الطرفان على تأجيل الاستفادة منها إلى وقت لاحق؛
- امتنع عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، أو عدم أداء الأجر عنها؛
- امتنع أو تماطل عن أداء الأجر، أو لم يتقيد بأحكام المادة 19 أعلاه.

المادة 26

تحل تسمية "العاملات أو العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت" وتسمية "المشغل" محل تسمية "صاحب البيت" المنصوص عليهما في القانون رقم 65.99 السالف الذكر.

تحل تسمية "العاملات أو العمال المنزليين" محل تسمية "الأعوان المستخدمين في المنازل" الواردة في الفصل 2 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي⁴.

المادة 27

تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النصوص اللازمة لتطبيقه التام. يتعين على المشغلين الذي يشغلون في التاريخ المذكور، عاملات أو عمال منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.

1180719166

4- الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 3121 بتاريخ 13 رجب 1392 (23 غشت 1972)، ص 2178.

فهرس

- قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين 3
- الباب الأول: أحكام عامة..... 3
- الباب الثاني: شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين..... 4
- الباب الثالث: مدة العمل، الراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية وأيام العطل..... 7
- الباب الرابع: الأجر..... 8
- الباب الخامس: المراقبة والعقوبات..... 9
- فهرس..... 12