



جامعة محمد الخامس بالرباط

Université Mohammed V de Rabat

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales-Souissi

ماستر القانون والممارسة القضائية

مادة: القضاء الاجتماعي

عرض تحت عنوان:

الحماية القانونية للعاملات والعمال

المنزلين

تمه إشرافه الدكتور:

من إيمادات الطالبة

بِلَالُ الْعَشْرِيُّ

إِلْيَاسُ بْنُ نَاصِرٍ

معاذ الانصاری

مقدمة

تعتبر حماية حقوق وحريات الأفراد من المبادئ الدستورية التي تضمن لكل شخص حقه في العيش الكريم وفي شغل يناسبه، ولتحقيق هذا المبتغى لابد من البحث في كل شرائح المجتمع قصد الوصول إلى بعض الفئات التي تعمل في المنازل كخدم للبيوت لساعات طويلة وفي أشغال شاقة، وبأجر لا يكفي حتى لسد لقمة العيش وفي غياب أدنى مستويات الكرامة، قصد توفير الحماية الالزمة لهذه الفئة. وفي هذا تواجه الدول العربية بالأخص ومنها المغرب، الكثير من الانتقادات الدولية الصادرة من المنظمات الإنسانية لما ت تعرض له العمالة المنزلية من سوء معاملة داخل المنازل، وفي هذا رصدت منظمة هيومن رايتس واتش في إحدى تقاريرها انتهاكات ضد عاملات المنازل على الخصوص، في اثني عشر دولة منها المغرب. وهذه الانتقادات ما يبررها في بلدنا، إذ ارتفعت وتيرة الاعتداءات على فئة الخدمات ارتفاعا مهولا تراوحت ما بين العنف المعنوي والجسدي والجنسى.

واعتبارا لتطور القانون الدولي الذي يتجسد في إعداد اتفاقية وتوسيع دولتين للشغل حول "العمل اللائق للعمال المترلين" من طرف منظمة العمل الدولية، أصبح المغرب ملزما بتطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة، مما يجعله محل مساءلة أمام التزامه تجاه المجتمع الدولي¹.

ويقصد بالعمال المترلين، فئة من اليد العاملة تقدم لفائدة المشغل خدمات ذات صلة بتدبير شؤون البيت والأسرة مقابل أجر تتقاضاه من المشغل، وتشير العلاقة بين العامل المترلي وبين صاحب البيت، شأنها شأن العلاقة بين الأجراء عموما والمشغلين، مجموعة من المشاكل ذات الصلة بحقوق هذه الفئة².

¹- فتيحة الشافعي "قراءة لمشروع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المترلين" مقال منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 104 سنة 2012، ص: 43.

²- محمد بنحسين "أي حماية للعمال المنازل في مشروع قانون رقم 19.12" مقال منشور بمجلة القضاء المدني العدد 11 سنة 2015 ص: 113.

الحماية القانونية لعمال المنازل

لذلك أولت مختلف التشريعات أهمية كبيرة للطبقة العاملة نظراً للدور الذي تلعبه داخل المجتمع، حيث كان لزاماً عليها توفير حماية اجتماعية لعمال المنازل قصد تحقيق العدالة الاجتماعية. وعلى غرار هذه التشريعات فقد سعى المشرع المغربي في بداية الأمر إلى إخضاع العلاقة بين المشغل والعامل المترلي إلى الأحكام العامة للمسؤولية إضافة إلى الفصلين 723 و753 من ظ.ل.ع وما ينحوه هذين الفصلين ولو بصيغ من الحماية، إلا أن تعامل القضاء بدوره لم يكن موفقاً؛ إذ أن الأحكام المشار إليها في الفصلين لا تضفي على العلاقة بين العامل والمشغل ضماناً قانونياً بقدر ما تجعلها تحت الإطار العام لنظرية العقد.

وأمام هذا الفراغ التشريعي تم إصدار مدونة شغل جديدة، اعتبرت آنذاك أهم حدث قانوني في ميدان عالم الشغل، إلا أن هذه المدونة لم تخضع كل الفئات لأحكامها، بل عملت على استبعاد بعضها، ومن بينهم العمال المترلين، وبالتالي ظلت هذه الفئة دون أي حماية تذكر وظل القضاء يستبعد تطبيق مدونة الشغل على فئة عمال المنازل³، وبالرغم من تنصيص المشرع في المادة 4 م ش بتصور نص تنظيمي ينظم عمل هذه الفئة، إلا أن هذا القانون لم يكتب له الخروج إلا بعد حوالي أكثر من 12 سنة، حيث صدر القانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المترلين⁴، وكان أول ما عمل عليه هذا القانون هو تغيير تسمية هذه الفئة إلى عمال المنازل تكريساً لمفهوم العمل اللازم، بعد أن كانت تعرف بخدم البيوت⁵ لما لهذا الاسم الأخير

³- قرار عدد 928 صادر محكمة النقض بتاريخ 04/11/2010، ملخص اجتماعي عدد 1215/5/2009، أورده محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل الجزء الأول، مطبعة صناعة الكتاب-دار البيضاء، الطبعة الثانية 2018، ص: 48، والذي جاء في إحدى حيثياته: "وحيث إن المطلوب في النقض كان يعمل كحارس وبستاني بغير الطاعن فإنه يدخل في نطاق خدم البيوت... الذين لهم علاقة بالمهام المنزليّة لصاحب البيت بما فيها الطاهي والحارس والبستاني، وبما أن المطلوب... ضمن مقاله بأنه كان يشتغل كحائفي وحارس بغير الطاعن فإنه بصفته هاتين يجعله في عداد خدم البيوت الذين لا تسرى عليهم مدونة الشغل".

⁴- ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المترلين، الجريدة الرسمية عدد 64.93 صادرة في 18 ذو القعدة 22(1437)أغسطس 2016)، ص: 6175.

⁵-المادة 26 من القانون 19.12 "تحل تسمية العاملات والعمال المترلين محل تسمية خدم البيوت وتسمية المشغل محل تسمية صاحب البيت المنصوص عليهما في القانون رقم 65.99 السالف الذكر....".

الحماية القانونية لعمال المنازل

من معنى منحط في العامية المغربية، كما تنسجم تسمية العمال المترليين مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المترليين.

ولعل من بين الحسنات التي جاء بها القانون 19.12 أنه عرف لنا المقصود بالعمل المترلي، والمشغل، والعامل المترلي في المادة الأولى منه، فحسب هذه المادة فالعمل المترلي؛ هو العمل المنجز لدى أسرة أو عدة أسر، والمشغل؛ هو كل شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة أو عامل مترلي لإنجاز الأشغال المحدد في المادة 2، أما العامل المترلي؛ فهو 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. وبرجوعنا إلى المادة 2 نجد أن المشرع حدد لنا على سبيل الحصر الأعمال المرتبطة بالبيت أو الأسرة والداخلة في تحديد مفهوم العامل المترلي وتشمل؛ 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 وحراسة البيت.

ويحظى هذا الموضوع بأهمية كبيرة بالنظر إلى ازدياد عدد متهني هذا العمل سواء من طرف المواطنين أو من طرف الأجانب، وكذا بسبب ازدياد الطلب على خدمات هذه الفئة من العمال بحكم انشغال أفراد الأسرة خارج البيت، وبالتالي حاجتهم لمن يدبر شؤون البيت وقت غيابهم، هذا فضلا عن تمرّك النشاط النسائي في القطاعات ذات التأهيل الضعيف، واقتصره على عدد محدود من المهن، حيث يشتغل ما يقارب ثلاثة أرباع النساء الشيطان في الوسط الحضاري كعاملات أو مستخدمات أغلبهن من المساعدات المترليات.

وبناء على ما سبق نتوصل إلى طرح إشكالية مفادها: ما مدى توقف القانون 19.12 في توفير الحماية اللازمة لعمال المنازل؟.

وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى مبحرين نتحدث في الأول عن مظاهر الحماية التي جاء بها القانون 19.12، ونعالج في البحث الثاني مظاهر قصور القانون 19.12 عن توفير الحماية المطلبة لفئة العمال المترليين وذلك على الشكل التالي:

المبحث الأول: مظاهر الحماية التي جاء بها القانون 19.12.

المبحث الثاني: مظاهر القصور في حماية عمال المنازل في إطار القانون 19.12

المبحث الأول: مظاهر حماية العمال المنزليين في إطار القانون 19.12

إن هدف المشرع من إصدار القانون 19.12 هو هدف جمائي بالدرجة الأولى، ويتجلّى ذلك من خلال استقراء نصوصه حيث جاء بمجموعة من الإيجابيات من شأن تفعيلها أن يضفي نوعاً من الحماية على فئة العاملات والعمال المنزليين مقارنة بالوضع السابق، وسنحاول من خلال هذا المبحث رصد مختلف مظاهر الحماية سواء أثناء إبرام عقد العمل المنزلي (المطلب الأول) أو أثناء تنفيذه (المطلب الثاني)، على اعتبار أن إنهاء العقد ستنطّرق له في المبحث الثاني من ضمن الآشكالات التي يشيرها القانون 19.12.

المطلب الأول: مظاهر الحماية أثناء إبرام عقد العمل المنزلي

لقد كان مشروع القانون 19.12 حريضاً على أن يضفي على العلاقة بين المشغل والعامل المنزلي صبغة تعاقدية حيث اشترط ضرورة كتابة عقد العمل المنزلي (الفقرة الأولى) كما حدد سناً معينة وشروطًا لتشغيل الأطفال القاصرين رغبة في إضفاء مزيد من الحماية على هذه الفئة باعتبارها تشكل نسبة كبيرة من عمال المنازل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: كتابة عقد العمل

إذا كان الأصل طبقاً لمدونة الشغل أن عقد الشغل عقد رضائي لا تشترط كتابته إلا في حالات استثنائية، فإن من بين شروط تشغيل العمال المنزليين التي جاء بها القانون 19.12 هو ضرورة كتابة عقد العمل، وهذا ما يستشف من مضمون المادة الثالثة، حيث ألزم المشغل بضرورة تحرير عقد الشغل، والمهتم على إفراغ تراضي الطرفين الذي يجب أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود من رضا وأهلية محل وسبب، وذلك وفق نموذج يحدد بنص

الحماية القانونية لعمال المنازل

تنظيمي مع ضرورة توقيعه من قبل الأطراف، وهو ما يفيد أن العقد لا يمكن أن يكون إلا كتابياً ومصادق الإمضاء من طرف السلطات المختصة⁶.

وتبعي الإشارة أنه تم إصدار المرسوم⁷ المتعلق بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي⁸، والذي نص في المادة الأخيرة منه على أنه يمكن للطرفين أن يتفقا على تضمينه بنود أخرى تكون أكثر فائدة للعاملة أو العامل المنزلي فضلاً عما هو منصوص عليه في القانون 19.12 لاسيما فيما يتعلق بتوفير الغذاء والمأوى، وفي هذا تكريساً لغاية المشرع الأساسية وهي إضفاء مزيد من الحماية على هذه الفئة. إلا أن ما شد انتباها على هذا المرسوم هو ما تضمنته المادة الثانية من العقد النموذجي التي حددت نوع الشغل أو الخدمة والمتمثلة في الأعمال المنصوص عليها في المادة الثانية من القانون 19.12، وأضافت في الأخير إلى أنه يمكن الإشارة إلى أي عمل آخر مسموح به قانوناً، مما يشير التساؤل حول الأعمال المسموح بها قانوناً، علماً أن الأعمال المحددة في المادة الثانية من القانون 19.12 داخلة في تكون مفهوم العامل المنزلي المشمول بأحكام هذا القانون؟.

وقد استوجب المشرع في الفقرة الثانية من المادة 3 أن يحرر العقد في ثلاث نظائر مصادق على صحة إمضائهما من قبل السلطات المختصة، ويسلم نظير منها للعامل ويحتفظ المشغل بواحد ويتم إيداع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل، وهنا يظهر بجلاء دور مفتش الشغل في فرض رقابة قبلية على عملية التعاقد، إذ كلما تبين له أن العقد يتضمن مقتضيات مخالفة لأحكام القانون 19.12 فإنه يثير انتباه الطرفين إلى وجود هذه المقتضيات المخالفة قصد مراجعة العقد وتعديلها⁹، وقد كان المشرع صارماً حيث رتب جزاء جنائي عند مخالفة مقتضيات المادة 3 بفرض

⁶ - عدنان بوشان، قراءة في القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلق بالعاملات والعمال المنزليين. مقال منشور بمجلة منازعات الأعمال العدد 16 شتتير 2016 ص: 53

⁷ - مرسوم رقم 2.17.355 صادر في ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي الجريدة الرسمية عدد 6609 (2 أكتوبر 2017) ص: 5538.

⁸ - للإطلاع على العقد التونسي أنظر الملحق 9 الفقرة الأخيرة من المادة 3 من القانون 19.12

الحماية القانونية لعمال المنازل

غرامة مالية على المشغل تتراوح ما بين 25 ألف درهم إلى 30 ألف درهم¹⁰، ويظهر أن غاية المشرع من هذا الجزاء هي إجبار المشغل على تحرير العقد حتى لا تضيع حقوق العامل المترلي، وكذا عدم ترك أي إمكانية للمشغل للتملص من الجزاء المحدد تحت ذريعة عدم تحرير العقد¹¹.

ويلزم كذلك العامل المترلي بتقديم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية مصادق عليها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل، ولاسيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان الإزدياد وبحالته العائلية وبكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية¹².

ويطرح التساؤل بخصوص الإلزام بتقديم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية بالنسبة للعاملات والعمال المترادحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة، لأن القانون رقم 35.06 المحدثة بموجبه البطاقة الوطنية للتعريف الإلكتروني لا تلزم التوفير على هذه البطاقة سوى بالنسبة للمواطن البالغ من العمر 18 سنة شمسية كاملة، ويرى أحد الباحثين¹³ أن هذه الفئة يمكنها تقديم أي وثيقة تقوم مقام بطاقة التعريف الوطنية كنسخة من عقد الإزدياد، وذلك ما يفهم من خلال العبارة الواردة بالمادة 5 "...بطاقة التعريف الوطنية أو ما يقوم مقامها..."

وتحري بالبيان أنه إذا كانت المادة 3 صريحة في وجود عقد شغل مكتوب، فإن المادة 9 من ذات القانون قد جاءت بصياغة قد يفهم منها أن عقد العمل هذا يمكن أن لا يكون مكتوبا، حيث جاء فيها: "يمكن إثبات عقد شغل العاملة أو العامل المترلي بجميع وسائل الإثبات. إذا كان عقد الشغل ثابتًا بالكتابة أعني من رسوم التسجيل." فعبارة "إذا كان عقد الشغل ثابتًا بالكتابة" تفيد أن هناك حالات قد لا يثبت فيها بالكتابة في حين أن المادة 3 صريحة في وجوب اعتماد الكتابة ما

¹⁰- المادة 25 من القانون 19.12.

¹¹ عبد الحكيم موساوي "خدم البيوت بين الفراغ التشريعي الحالي ومشروع القانون رقم 19.12" مقال منشور بمجلة القضاء المدني العدد الثالث لسنة 2016، ص: 104.

¹² المادة 5 من القانون 19.1.

¹³ عبد الحكيم الموساوي مرجع سابق ص: 10

دامت قد نصت على وجوب تحرير عقد الشغل في ثلاث نظائر يصادق على صحة إمضائتها من قبل السلطة المختصة¹⁴.

ومن وجهة نظر متواضعة فإن المادة 9 تتحدث عن إثبات عقود العمل الموجودة قبل دخول القانون 19.12 حيز التنفيذ، والتي يمكن إثباتها بجميع وسائل الإثبات حماية حقوق العمال من الضياع ورغبة في تقيين سائر عقود العمل المترلي، أما بخصوص العقود المبرمة طبقاً لهذا القانون فإن صيغة الوجوب في المادة 3 تفيد أنه شرط لصحة العقد.

وفي خضم هذه الضبابية في موقف المشرع يثار التساؤل حول طبيعة هذه الكتابة هل هي لانعقاد أم للإثبات؟

أما بخصوص العمال الأجانب فجدر أن المشرع قد أحال على القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل في أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع المعنون بتشغيل الأجراء الأجانب رغبة من المشرع لإضفاء مزيد من الحماية على العمال المترليين الأجانب، إذ ما جدوى هذا التمييز بينهم وبين العمال المغاربة علماً أن الحقوق تضمن للجميع على حد سواء؟؟.

الفقرة الثانية: شروط تشغيل عمال المنازل

سجلت لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية حول "فهم عمل الأطفال في المغرب" بيان معظم الذين يشتغلون في المنازل في المجال الحضري أطفال، كما سبق لها اعتماداً على الملاحظات السابقة لكونفدرالية النقابات الدولية أن حوالي 50 ألف طفل أغلبهم من الفتيات يشتغلن كعاملات

¹⁴ محمد بنحساين "ملاحظات بشأن القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين" مقال منشور بالمجلة المغربية في الفقه والقانون، العدد الرابع 2017 ص: 55.56.

الحماية القانونية لعمال المنازل

مترليات من بينهم 13 ألف فتاة دون 15 سنة يشتغلن كخدمات بمدينة الدار البيضاء، و70 في المائة مهن دون 12 سنة، و25 في المائة دون 10 سنوات¹⁵.

وهذا ما دفع بالمشروع إلى تحديد الحد الأدنى لسن تشغيل العاملات والعمال المترلين في 18 سنة حسب الفقرة الأولى من المادة 6 من القانون 19.12، متماشياً في ذلك مع مقتضيات الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب كالاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام، وكذلك الاتفاقية رقم 182 المتعلقة ب شأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

غير أنه في مقابل هذا المع سمح للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة أن يستغلوا كعمال مترلين وذلك شريطة حصولهم على إذن مكتوب من أولياء أمورهم مصادق على صحة إمكانيه وذلك خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات تبتدئ من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ¹⁶، وحماية لصحة وسلامة الأطفال فقد أوجب المشروع أن تعرض هذه الفئة وجوباً على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل، كما يمنع تشغيلهم ليلاً وفي الأماكن المرتفعة وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطراً بينا على صحتهم أو سلامتهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما يخل بالآداب العامة. والأكثر من ذلك، فإن المشروع تبأ بصدور نص تنظيمي يحدد لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المترلين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 حرضاً منه على إضفاء مزيداً من الحماية على هذه الفئة¹⁷.

¹⁵ رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع قانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المترلين ص: 7.

¹⁶ المادة 6 من القانون 19.12
¹⁷ المادة 6 من القانون 19.12

وبالفعل قد تم إصدار مرسوم يتمم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المترادفة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة¹⁸.

وإذا كان هذا القانون قد أضفى نوع من الحماية لفئة القاصرين، فإنه قد قدم نفس الحماية بالنسبة للعمال والعاملات الرشداء حيث منع تسخير العاملة أو العامل المترلي لأداء الشغل قهراً أو جبراً¹⁹، لما من شأن ذلك أن يحدثه من أثر سلبي على نفسية العامل والذي قد يعود سلباً أيضاً على المشغل من خلال عدم القيام بالأشغال كما يجب، أو ما قد يزرعه من حقد في قلب العامل الأمر الذي قد يدفعه للانتقام من مشغله بأفعال قد تصنف إجرامية، وهو ما عودتنا عليه الجرائد الوطنية في عدة حوادث²⁰، ولضمان احترام فعلي لهذا المقتضى عاقب المشرع من يخالفه بغرامة من 25000 إلى 30000 درهم، وفي حالة العود تضاعف الغرامة ويحكم بالحبس ما بين شهر و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين طبقاً للمادة 23 من القانون 19.12.

وزيادة في حفظ كرامة هذه الفئة من العمال وضمان تطوير مداركهم وشخصياتهم حرص المشرع على تخويلهم حق الاستفادة من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لاسيما برامج محو الأمية²¹ والتربية غير النظامية وببرامج التكوين المهني، وأضافت المادة 11 على أنه تحدد كيفيات الاستفادة من هذه البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعاملة أو العامل المترلي²².

¹⁸ مرسوم رقم 2.17.356 صادر في 6 محرم 1439 (27 سبتمبر 2017) بتتميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المترادفة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة. الجريدة الرسمية عدد 6609 (2 أكتوبر 2017)، ص: 5541.

¹⁹ المادة 7 من القانون 19.12.

²⁰- قضية الخادمة التي قتلت التوأم آدم وسارة بأكادير والتي حكم عليها بـ 30 سنة سجنا نافذا واعویض 200 ألف درهم لأسرة الضحيتين، مقال منشور بجريدة هيسبيريس الإلكترونية(www.hespress.com) بتاريخ 09 أكتوبر 2009، تم الإطلاع عليه يوم الخميس 12 أبريل 2018 على الساعة 11:46.

- قضية البستانى الذى قتل مشغله طبيبة الأسنان بطنجة والذي حكم عليه ابتدائيا واستئنافيا بالإعدام، مقال منشور بجريدة كود الإلكترونية(www.goud.ma) بتاريخ 5 نوفمبر 2011، تم الإطلاع عليه يوم الخميس 12 أبريل 2018 على الساعة 11:55.
²¹- والتي تعد الوكالة الوطنية لمحاربة الأمية أبرز تجسيد له والمنظمة بمقتضى القانون 38.09، والتي تهدف لتقليل نسبة الأمية بالمغرب، ولملاءمة جميع برامج محاربة الأمية مع مختلف الفئات المستهدفة. للمزيد من المعلومات يمكن الإطلاع على الموقع الإلكتروني للوكالة(www.anlca.ma).

²²- المادة 11 من القانون 19.12.

المطلب الثاني: مظاهر الحماية القانونية لعمال المنازل أثناء تنفيذ عقد الشغل.
حاول المشرع في القانون رقم 19.12 وضع قواعد حماية لفئة العمال المترلين وذلك من أجل تحقيق نوع من المساواة مع باقي الأجراء الذين وفر لهم المشرع قواعد تنظمهم بموجب مدونة الشغل بعد أن استثنى هذه الفئة من الضمانات المخولة للأجراء بمقتضى المادة الرابعة من مدونة الشغل.

وقد عمل المشرع على ضمان أكبر قدر ممكن من الحماية لعاملات وعمال المنازل مراعياً في ذلك خصوصية هذا النوع من العمل، إذ نظم المقتضيات الخاصة بالأجر والتعويض على الفصل (الفقرة الأولى)، كما منحهم حق الاستفادة من العطل الممنوعة في مدونة الشغل مع تكييفها وطبيعة العمل المترلي ومحدداً مدة العمل اليومي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: استحقاق الأجر والتعويض عن الفصل.

سعى مشروع القانون 19.12 إلى وضع مجموعة من الشروط وتكريس مجموعة من الضمانات من أجل ضمان تشغيل عمال المنازل في ظروف ملائمة تحفظ كرامتهم وتصون حقوقهم، مع تخويلهم أجراً يساوي الحد الأدنى للأجور المقرر في القطاعات الصناعية والتجارية والمهنية الأخرى.

فكأي أجر، يستحق العامل المترلي أجراً مقابل الخدمات المقدمة للمشغل وأسرته، كما يستحق تعويضاً محدداً في حالة فصله عن العمل.

فيخصوص الأجر، ومن أجل الحد من الأجور الهزيلة التي يتلقاها العامل المترلي والتي لا تتجاوز في أغلب الأحيان 500 درهم²³، فإن المشرع أكد في المادة 19 على أنه لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعاملة أو العامل المترلي عن 60% من الحد الأدنى القانوني للأجر²⁴ المطبق في

²³- عبد الحكيم موساوي، خدم البيوت بين الفراغ التشريعي الحالي ومشروع القانون رقم 19.12، مرجع سابق، ص: 107.

²⁴- الحد الأدنى للأجر المعمول به حالياً في القطاع الخاص هو:

1812.98 درهم في القطاع الفلاحي؛

2586.84 درهم في باقي القطاعات.

معلومات مأخوذة من الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على الإنترنيت (www.cnss.ma) .

الحماية القانونية لعمال المنازل

قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، دون أن تعتبر ضمن مكونات الأجر النقدي مزايا الإطعام والسكن، وبالتالي أصبح للعامل المترتب على حد أدنى قانوني للأجر لا يمكن التزول عنه، عوض ترك تحديد ذلك إلى اتفاق الطرفين الذي قد يميل إلى المشغل بحكم مركزه الاقتصادي القوي²⁵.

وقد اعتبر المشرع بأن الأجرة تتكون من القسط النقدي والقسط العيني²⁶، وإذا كان بإمكاننا تحديد القسط النقدي والذي لا يجب أن يقل عن 60% من الحد الأدنى للأجور، بخلاف القسط العيني الذي يصعب تحديده قيمته خاصة وأن عمال المنازل ليسوا فئة واحدة في علاقتهم مع المشغل رب البيت، إذ أن هناك من يقيم في البيت ويستفيد من وجبات الأكل والكسوة والتطيب ومنهم من يمارس عمله طول النهار ليغادر لمس肯ه في المساء، وبالتالي يرى البعض على أن هذه المقابلات العينية يجب أن تدخل من باب التكافل الاجتماعي ولا يجب المطالبة بمقابلها، أما إذا دخلناها ضمن الأجر فإنه يجب توفير الحيز المكانى المناسب للعاملة أو العامل، والذي توفر فيه التهوية والإضاءة والفرش²⁷، وغيرها من شروط العيش الكريم.

وفي هذا الشأن فإن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أكد في مذكرته المتعلقة بمحضرات حول مشروع القانون 19.12 على أنه يجب تخفيض هذا القسط العيني تماشياً مع ما سارت عليه العديد من الدول الأخرى، وعلى ضرورة احترام المحددات المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة 12 من الاتفاقية رقم 189؛ وهي ألا تكون أقل موازنة مع تلك المطبقة على فئات أخرى من العمال،

²⁵- محمد بنحساين، ملاحظات بشأن القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، مرجع سابق، ص: 58.

²⁶- القسط النقدي هو الذي يدفع للعامل نقداً. أما القسط العيني فيشمل كل ما يأخذه العامل أو يستفيد منه من خدمات أثناء شغله ويدخل في هذا الإطار ما يقدم للأجير من طعام أو ملبس أو مسكن وتطيب وغيره من الخدمات.

²⁷- عفاف البوعناني، الحماية القانونية للعمل المنزلي في ظل مشروع قانون رقم 19.12، مرجع سابق، ص: 74.

وضرورة موافقة العامل على المدفوعات العينية، وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة²⁸.

وأكددت الفقرة الأخيرة من الفصل 19 على أن الأجر يؤدي نهاية كل شهر، مع إمكانية اتفاق الأطراف على خلاف ذلك.

ومن أجل ضمان الالتزام بهذه المقتضيات عاقب المشرع المشغل في حالة الامتناع أو التماطل عن أداء الأجر، أو الذي لم يتقييد بأحكام المادة 19²⁹، وذلك بغرامة مالية تتراوح بين 500 و1200 درهم طبقاً للمادة 24.

ولكون العامل المتربي قد يتعرض للفصل من العمل بسبب أو دونه بناء على محض إرادة المشغل أو أحد أفراد أسرته، فإنه حماية له من تعسف الأسرة، نص المشرع على أحقيته في تعويض عند فصله عن العمل إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل³⁰، وذلك وفق ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 21 من القانون 19.12³¹. وهي مدة أطول من تلك المنصوص عليها في مدونة الشغل والتي لا تتجاوز ستة أشهر³². وهو ما يظهر لنا مدى التفاوت الكبير وكذلك التمييز غير المبرر الذي همجه المشرع في مدة الشغل التي تخول الحق في التعويض عن الفصل³³.

²⁸- المجلس الوطني لحقوق الإنسان، مذكرة بشأن مشروع القانون رقم 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، ص: 11/10.

²⁹- وهي التي تنظم المقتضيات المتعلقة بمقدار الأجر، وكيفية أدائه.

³⁰- محمد بنحساين، أي حماية لعمال المنازل في مشروع قانون رقم 19.12، مرجع سابق، ص: 122.

³¹- تنص الفقرة الأولى من المادة 21 من القانون 19.12 على أنه: "ستتحقق العاملة أو العامل المنزلي تعويضاً عن فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل".

³²- المادة 52 من مدونة الشغل.

³³- عبد الحكيم موساوي، مرجع سابق، ص: 108.

الفقرة الثانية: ساعات العمل وأيام الراحة والعطل والمراقبة الخاضع لها تشغيل عمال المنازل.

إضافة للضمانات التي أشرنا إليها في الفقرة السابقة فإن المشرع عمل كذلك وفق ما سار عليه في مدونة الشغل على تحديد ساعات عمل عمال المنازل تفاديًا للتعسف في ذلك، كما عمل على تخويفهم العديد من الضمانات الأخرى.

أولاً: ساعات العمل والعطل.

أكدت المادة 24 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن الصادر سنة 1948 على أنه: "لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولاسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلة دورية بأجر".

وتماشيا مع هذا عمل المشرع في القانون 19.12 الخاص بالعاملات والعمال المترليين على تحديد ساعات العمل الخاصة بهاته الفئة من العمال، ميزا في ذلك بين العمال الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة والذي حدد ساعات العمل بالنسبة لهم في 40 ساعة يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق بين الطرفين، في حين تحدد مدة العمل بالنسبة للعاملات والعمال البالغين سن الرشد في 48 ساعة في الأسبوع، ومن شأن هذا التحديد لساعات العمل أن يصون حقوق هذه الفئة من العمال، خاصة وأن أغلب العمال المترليين يكونون أول من يستيقظ في المorn وآخر من يجب أن يخلد للنوم، حيث جاء في تقرير صادر عن منظمة "هيومان رايتس ووتش" بعنوان: "الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات في المغرب". صادر في أكتوبر³⁴ 2012، على أن العمل يبدأ عند بعض عاملات المنازل في ساعة مبكرة من الصباح ولا ينتهي حتى ساعة متأخرة من الليل، إذ لا توجد حدود قصوى على ساعات عمل هذه الفئة من العمال. ومن شأن هذا التحديد القانوني

³⁴- تقرير صادر عن منظمة هيومان رايتس ووتش، تحت عنوان: الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات بالمغرب، منشور في الموقع الإلكتروني للمنظمة على الأنترنت: www.hrw.org بتاريخ 15 نونبر 2012، تم الإطلاع عليه يوم الخميس 12 أبريل 2018 على الساعة 22:42 مساء.

الحماية القانونية لعمال المنازل

لساعات العمل أن يوفر حماية لهم بالرغم ما قد يتعرض هذا التحديد من خروقات على أرض الواقع. وعموماً فإن مدة العمل المحددة في القانون 19.12 هي نفسها المحددة في مدونة الشغل بالنسبة للنشاطات الفلاحية إلا أنها مخالفة لتلك المحددة بالنسبة للنشاطات غير الفلاحية³⁵.

ومنعاً لأي تعسف أو استغلال فإن المشرع تدخل لحماية الطرف الضعيف وذلك بوضع بعض القيود التي من شأنها الحد من الحرية المطلقة للتعاقد، ومن أجل ذلك خول المشرع هذه الفئة حق الاستفادة من الراحة الأسبوعية من جهة وكذا العطلة السنوية من جهة أخرى³⁶.

فيخصوص الراحة الأسبوعية فإن المادة 14 من القانون 19.12 تؤكد على حق العاملة أو العامل المترلي في الاستفادة من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة، على أنه يمكن أن يتم تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية باتفاق الأطراف وتعويضها في أجل لا يتعدى 3 أشهر، وهو نفس المقتضى الذي نصت عليه مدونة الشغل في المادة 205³⁷.

وعلى غرار باقي الأجريات، تستفيد العاملة المترلية ابتداءً من تاريخ استئنافها للعمل إثر الوضع من استراحة خاصة للرضاعة مدها ساعة واحدة في كل يوم عمل خلال مدة 12 شهراً متواالية مع إمكانية اتفاق المشغل والعاملة على استفادة الأخيرة من الاستراحة الخاصة بالرضاعة بطريقة تلاءم ظروف عملها، وهو ما يوفر الحماية للعاملة ورضيعها³⁸. وتضيف المادة 15 على أن استراحة الرضاعة تكون مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المترلية وذلك حتى لا يتم تجميع عدة فترات للراحة في وقت واحدة وتنبع من استيفاء كل واحدة منها على حدة.

³⁵- حددت المادة 184 من مدونة الشغل مدة العمل بالنسبة للنشاطات غير الفلاحية في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع، في حين حددت مدة الشغل العادي في النشاطات الفلاحية في 2496 ساعة في السنة أي ما يعادل 48 ساعة في الأسبوع، مع وجود بعض الاستثناءات في كلتا الحالتين.

³⁶- أنور البريني ومحمد امهارش، ص: 41/40.

³⁷- نصت المادة 205 من مدونة الشغل على ما يلي: "يجب تمثيل الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أدنها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل".

³⁸- محمد بنحساين، ص: 56.

وتجدر الإشارة إلى أن العامل المترلي يستفيد كذلك من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل على لا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر، كما يمكن جمع العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددتها على مدى سنتين متتاليتين إذا اتفق الطرفان على ذلك³⁹.

كما تستفيد العاملة والعامل المترلي من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية، ويمكن تأخير الاستفادة منها إلى تاريخ يحدد باتفاق الطرفين⁴⁰، وذلك لطبيعة العمل المترلي الذي قد يكون فيه المشغل أكثر حاجة لخدمات العامل في هذه المناسبات.

إضافة لهذا فإن المشرع حول هذه الفتنة من العمال الاستفادة كذلك من رخص التغيب لأسباب عائلية، تتمثل في زواج العامل المترلي أو زواج أحد أبنائه أو ربائبه، أو وفاة أحد أبنائه أو في حالة إجراء عملية جراحية لزوج العامل أو العاملة أو أحد أبنائهما، أو في حالة ختان أحد أبنائهم وذلك طبقاً للمادة 17 من القانون 19.12. وتكون هذه التغييبات مؤدى عنها باستثناء حالة زواج العامل أو العاملة التي يؤدى عن أربعة أيام فقط من أصل سبعة أيام المرخص له تغيبها.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد عاقب كل مشغل خالف المقتضيات المتعلقة بالأجرة والعلة السنوية والراحة الأسبوعية وأيام العطل والأعياد الوطنية و مختلف المقتضيات والضمانات التي تحدثنا عنها في هذه الفقرة بغرامة مالية يتراوح قدرها ما بين 500 و1200 درهم طبقاً للمادة 25، وذلك ضماناً للالتزام بهذه المقتضيات وعدم التجاوزها.

ثانياً: المراقبة.

قبل الحديث عن المراقبة ودورها في حماية العمال المترلين لابد من الإشارة إلى أن المادة 10 من القانون 19.12 أوجبت على المشغل عند انتهاء عقد الشغل أن يسلم للأجير شهادة شغل،

³⁹- المادة 16 من 19.12

⁴⁰- المادة 17 من 19.12

الحماية القانونية لعمال المنازل

وحدد ذلك داخل أجل أقصاه 8 أيام، تحت طائلة أداء تعويض في حالة عدم قيامه بذلك. كما أكد المشرع على أن هذه الشهادة يجب أن تقتصر على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالبيت وتاريخ مغادرته وأنواع الأشغال التي قام بها، مع إمكانية تضمينها المؤهلات المهنية للعامل، مما يعني أن المشغل لا يمكنه أن يضمن هذه الشهادة لسبب مغادرة العمل وإنهاء العقد، لما قد يسببه هذا من آثار سلبية للعامل الذي قد يكون راغباً في الحصول على عمل متزلي مرة أخرى.

أما بخصوص المراقبة فإن الاتفاقية الدولية رقم 189 نصت في مادتها 17 على أنه: "تضع كل دولة عضو، وتنفذ تدابير لتفتيش العمل وإنفاذ العقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المتزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية". وتضيف في الفقرة الثالثة على أنه: "تحدد هذه التدابير بقدر ما يكون ذلك متماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية، الظروف التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة."

وعلى هذا الأساس كان المشرع المغربي ملزماً بتحويل مراقبة تنفيذ القانون الخاص بشروط الشغل والتشغيل الخاص بعمال المنازل لجهاز يسهر على ذلك، وبالرجوع للمادة 22 من القانون 19.12 نجده يؤكد على أن الأعوان المكلفوون بتفتيش الشغل ملزمون بتلقي الشكايات التي يتقدم بها عمال المنازل ضد المشغل، أو المشغل ضد عامله المتزلي في كل ما يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما، فيستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون، فيقوم بإجراء محاولات للصلح بينهما وتضمينها في محضر يوقعه الطرفان.

وتضيف نفس المادة أنه إذا تعذر إجراء الصلح بين الطرفين يحرر محضر في الموضوع يسلم للعامل أو العاملة ليديه به إذا قرر اللجوء للمحكمة المختصة قصد البت في التزاع. إلا أن دوره هذا جد محدود ولن يعطي نتائج إيجابية بالنظر لتعليق تدخله على تلقي شكايات من العامل أو مشغله، وهو ما سنراه في البحث الثاني من هذا العرض.

المبحث الثاني: مظاهر القصور في حماية عمال المنازل في إطار القانون 19.12.

بالرغم من الضمانات التي خوّلها القانون 19.12 الخاص بشرط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المترليين والتي انتظرها الحقوقيون والمهتمون بهذه الفئة و مختلف الفاعلين في المجتمع المدني والمنظمات الدولية منذ صدور مدونة الشغل ودخولها حيز التطبيق سنة 2004 إلى غاية صدور القانون الخاص بعمال المنازل سنة 2016 والذي سيدخل حيز التطبيق بعد سنة من نشر النصوص الازمة لتطبيقه بالجريدة الرسمية⁴¹، إلا أن هذا القانون ومنذ كان مجرد مشروع تعرض لعدة انتقادات من طرف المهتمين بهذا المجال ومن طرف حتى بعض المؤسسات الدستورية كالمجلس الوطني لحقوق الإنسان والمجلس الاقتصادي والبيئي في مذكرةهما المتعلقة بالقانون 19.12 منذ أن كان مجرد مشروع، فأخذ المشروع بعض الانتقادات والتوصيات والتعديلات التي اقترحها مختلف المتتدخلين، لكنه أغفل الأخذ بالبعض الآخر أو امتنع عن ذلك، أو علق بعضها على صدور قوانين تنظيمية لم ترى النور لحد الساعة⁴².

فالقانون 19.12 لم يتضمن إلا الحد الأدنى من الحماية لهذه الفئة من العمال مقارنة مع باقي الأجراء المستفيدين من الحماية المقررة في مدونة الشغل، ولعل أهم مظاهر القصور في حماية عاملات وعمال المنازل هي تلك المتعلقة بمراقبة تنفيذ مقتضيات هذا القانون وكذا تلك المتعلقة بالحماية الاجتماعية لهذه الفئة(المطلب الأول)، إضافة إلى العديد من الإشكالات المتعلقة بإنهاء عقد العمل المترلي(المطلب الثاني).

المطلب الأول: القصور في مجال المراقبة والحماية الاجتماعية.

لعل أهم ما يضمن لأي مقتضى قانوني تطبيقه هو مدى خضوع تنفيذ مقتضياته لجهاز يسهر على مراقبة هذا التنفيذ وهو الأمر الذي يتولاه الأعوان المكلفوون بتفتيش الشغل في ما يخص عمال

⁴¹- تجد الإشارة إلى أن النصوص التطبيقية المنصوص عليها في القانون 19.12 قد صدرت في الجريدة الرسمية عدد 6609، الصادرة بتاريخ 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)، الصفحات من 5537 إلى الصفحة 5541.

⁴²- كما هو الحال للنص التنظيمي الذي علق على صدوره استفادة عمال المنازل من قانون الضمان الاجتماعي طبقاً للفصل 10 من هذا الأخير.

المنازل، إلا أن دورهم هذا جد محدود مقارنة مع المقتضيات المخصوص عليها في مدونة الشغل(الفقرة الأولى)، كما أن هناك إشكال حول مدى استفادة عمال المنازل من الحماية الاجتماعية ب مختلف مكوناتها خاصة الضمان الاجتماعي والتعويض عن حوادث الشغل(الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: محدودية دور الأعوان المكلفوون بتفتيش الشغل.

منح القانون 19.12 اختصاص مراقبة تنفيذ مقتضيات هذا القانون لمفتش الشغل، وهذه الاختصاصات تطرح التساؤل حول المسطرة التي يجب نهجها لتسهيل مراقبته لوضعية العمالة المترلية، وما يستتبع ذلك من توافر العنصر البشري اللازم والوسائل اللوجستيكية الضرورية لتنفيذ مهامه، مع عدم إغفال صعوبة قيامه بذلك ميدانيا في ظل تقاليدنا المحافظة والتي لن تتقبل دخول شخص غريب للبيت وفي أوقات غير محددة⁴³. فبالنظر لحرمة المترل التي عمل دستور المملكة لسنة 2011 على حمايتها في فصله 24⁴⁴ فإن هذا دفع المشرع المغربي في القانون رقم 19.12 إلى التضييق من دور مفتش الشغل في مراقبة العمل المترلي والتأكد من احترام المقتضيات القانونية المنظمة له، إذ لهذا التقييد ما يبرره ذلك أن المترل ليس هو المؤسسة وكل منهما له خصوصيته⁴⁵.

دور مفتش الشغل جاء سلبيا نوعا ما، طالما أنه يبقى في مكانه يتضرر شكاوى العمال المترلين، إذ يقوم فقط باستدعاء الطرفين للتحقق من مدى تطبيق هذا القانون⁴⁶، فالمشرع لم يوضح هل هذا الاستدعاء يوجه بر رسالة مضمونة فقط أو مع إشعار بالتوصل، كما لم يتحدث عن مدى إمكانية توجيه استدعاء ثان في حالة عدم حضور الأطراف، ثم أنه كيف لمفتش الشغل أن يعتمد على تصريحات صاحب البيت عند استدعائه لمعرفة مدى احترامه للقانون، لأن صاحب البيت لن

⁴³- أستاذتنا فتحية الشافعي، قراءة لمشرع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المترلين، مقال منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية(ريمالد)، عدد 104 ماي-يونيو 2012، مطبعة المعارف الجديدة الرباط، ص: 54.

⁴⁴- ينص الفصل 24 من الدستور: "لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة. لا تنتهك حرمة المنزل. ولا يمكن القيام بأي تفتيش إلا وفق الشروط والإجراءات التي ينص عليها القانون."

⁴⁵- عبد الحكيم موساوي، مرجع سابق، ص 109/110.

⁴⁶- الفقرة الثانية من المادة 22.

يعترف بالمخالفات التي يرتكبها، خاصة وأن الإثبات في هذا المجال جد صعب إن لم نقل نادر. أما بعد تقديم الشكاية فإن دور مفتش الشغل يبقى مقتضرا على القيام بمحاولة صلح، وإذا فشلت فإنه يحرر محضرا في الموضوع، إذ لم يتحدث المشرع هنا عن مدى حجية هذا الحضر؟ وما دوره وفعاليته؟ وهل يعتبر كإذار لصاحب البيت؟ فالمشرع سكت بهذا الخصوص⁴⁷.

وفي هذا الإطار عملت منظمة هيومن رايتس ووتش في تقريرها الصادر بعنوان: "الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات في المغرب" على تقديم بعض التوصيات فيما يخص مراقبة تنفيذ القانون الخاص بعامل المنازل حيث وجهت توصيات للحكومة المغربية بضرورة تهيئة نظام مراقبة فعال تشارك فيه الشرطة والأخصائيون الاجتماعيون والمعلمون ومنظمات المجتمع المدني المحلية وكذا السلطة المحلية، مع إعداد آليات لتقديم الشكاوى تكون فعالة وتسهل الاستفادة منها لصالح عاملات المنازل القاصرات وغيرهن من أجل الإبلاغ عن الانتهاكات المرتكبة ضدهم، مع القيام بدعاية خط الهاتف الموثق الذي يديره المرصد الوطني لحقوق الطفل. كما وجهت توصيات لوزارة التشغيل والتكوين المهني بهذا الخصوص تؤكد من خلالها على ضرورة تهيئة آليات لتحسين مراقبة التشغيل تحت السن القانونية، وتنظيم زيارات للبيوت بموافقة أصحاب العمل، أو من خلال مقابلة عاملات المنازل القاصرات والحديث إليهن عن أوضاع العمل. هذا إضافة إلى توجيه توصيات لوزارة العدل تدعوها لبدء القيام بلاحقات قضائية ضد الأفراد المسؤولين تحت طائلة القانون الجنائي عن أعمال العنف أو المخالفات الأخرى ضد عمال المنازل، وكذا جمع ونشر بيانات عن الملاحقات القضائية للأفراد المسؤولين عن إساءات أو أعمال استغلال لعاملات المنازل⁴⁸.

⁴⁷- عفاف البوعناني، مرجع سابق، ص: 77.

⁴⁸- تقرير منظمة هيومن رايتس ووتش، مرجع سابق، ص: 46/47/48.

وفي هذا الإطار ومن أجل تجاوز الدور المحدود لمفتش الشغل دعا بعض الباحثين إلى ضرورة تفعيل دور المساعدات الاجتماعيات، أو مراقبوا السلوك وذلك لوضع تقارير التقصي الاجتماعي التي يمكن الاعتماد عليها في ضمان تنفيذ مقتضيات هذا القانون⁴⁹.

الفقرة الثانية: مدى استفادة عاملات وعمال المنازل من الحماية الاجتماعية.
يحتاج العامل المتربي كغيره من الأجراء بمختلف قطاعات الشغل إلى حماية اجتماعية عن العجر أو الشيخوخة أو المرض وعن حوادث الشغل التي قد يتعرض لها بمناسبة قيامه بمهامه، خصوصا وأن طبيعة العمل المتربي قد تتطلب استعمال آلات ومواد خطيرة، مما يدفعنا للتساؤل عن مدى استفادة العمال المنازل من نظام الضمان الاجتماعي(أولا) والتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية(ثانيا).

أولا: الضمان الاجتماعي

يقصد بالضمان الاجتماعي النصوص القانونية التي يهدف المشرع من ورائها إلى تنظيم الحماية الاجتماعية في قطاع معين ولفائدة أشخاص محددين، ويعتبر ظهير 27 يوليو 1972 بمثابة القانون الإطار، أو القانون الأساسي لنظام الضمان الاجتماعي المغربي، حيث كان الظهير المذكور يتحدث عن الأعوان المستخدمون بالمنازل إلا أنه ومع ذلك لم يؤخذ هذا المقتضى بعين الاعتبار.

بل حتى موقف القضاء لم يتغير منذ السبعينيات حيث لا يزال مصرأ على حرمان عمال المنازل من الاستفادة من مقتضيات الضمان الاجتماعي لعدم اعتبارهم أجراء بمفهوم قانون الشغل حيث جاء في حكم محكمة الاستئناف بالقنيطرة "وحيث إن الثابت أيضا من خلال الفصل 2 من ظهير 27 يوليو 1972 المتعلق بالضمان الاجتماعي معلق على صدور مرسوم، ينظم شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على الفتاة المذكورة، وحيث لا يدخل في مفهوم الأجير الخاضع لمقتضيات

⁴⁹- أحلام شمعة، الوضعية الاجتماعية والقانونية لخدمة البيوت دراسة على ضوء المشروع :الطفلات الصغيرات نموذجا، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة سيدى محمد بن عبد الله فاس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السنة الجامعية 2008 / 2009، ص: 157.

الحماية القانونية لعمال المنازل

مدونة الشغل خادمات المنازل، ولا يستفيد هؤلاء من المقتضيات الواردة بمدونة الشغل، سواء تعلق الأمر بالالتزامات التعاقدية الناتجة عن عقد الشغل أم بالحقوق المخولة لختلف الأجراء وضمنها التسجيل لدى صندوق الضمان الاجتماعي...⁵⁰.

وبعد عدة تعديلات لحقت بالظهير المذكور ثم التصيص في الفصل الثاني منه الذي حدد الأشخاص الذين يرتبط خصوصهم لنظام الضمان الاجتماعي على صدور مراسيم تحدد شروط خصوصهم له ومن بينهم "عمال المنازل". إلا أنه ورغم صدور القانون 19.12 فهو حال من أي إشارة لإمكانية استفادة عمال المنازل من نظام الضمان الاجتماعي، وإن كان خصوصهم متعلق على صدور مراسيم تطبيقية تحدد كيفية الاستفادة من هذا النظام فإنه لم يصدر بعد الآن إلا ثلاثة مراسيم تطبيقية للقانون 19.12.

والملاحظ اهتمام الدول الأوروبية بنظام الضمان الاجتماعي وتسخيره كأداة لتلبية الكثير من الحاجيات الاجتماعية والاقتصادية لكل الفئات الاجتماعية بما فيها الفقيرة منها، وعلى سبيل المقارنة فقد سعت معظم الدول الأوروبية من بينها فرنسا وإسبانيا إلى إخضاع فئة عمال المنازل لنظام الضمان الاجتماعي ففي فرنسا يكون الانخراط بالنسبة للأجر والمؤجر، وفي إسبانيا تؤدي الأسرة المشغلة واجب الضمان الاجتماعي إذا طلب القيام بأعباء البيت أكثر من 20 ساعة أسبوعياً.⁵¹.

أما عن موقف المشرع المغربي فلا يزال يعترفه شيء من الغموض يوحى بعدم اقتناعه بضرورة هذا النظام في خلق توازن اجتماعي بين كافة أصناف علاقات الشغل، حيث تضل أمال هذه الفئة

⁵⁰ قرار صادر عن محكمة الاستئناف بالقططرة، ملف نزاعات الشغل قرار عدد 8/529 صادر بتاريخ 2008.11.15 أشار إليه عفاف البوعناني، مرجع سابق، ص: 85.

⁵¹ أنوار البريني ومحمد امهارش "الوضعية القانونية لعمال المنازل" بحث لنيل دبلوم الإجازة جامعة مولاي اسماعيل الكلية المتعددة التخصصات بالرشيدية سنة 2016/2017 ص: 45.

معلقة على إصدار مرسوم تطبيقي يحدد شروط الاستفادة من هذا النظام، وإلى ذلك الحين ستظل هذه الفئة بدون حماية تذكر.

ثانياً: حوادث الشغل والأمراض المهنية

إن استفادة عمال المنازل من حوادث الشغل والأمراض المهنية في ظل الظهير السابق **6** فبراير 1963 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل كانت تقتصر على المستخدمون بالمنازل الذين ينحصر عملهم الرئيسي في سياقة ناقلة طبقاً للفقرة 5 من المادة 8 من الظهير المذكور. وقد نتج عن هذا التحديد إقصاء فئة كبيرة من عمال المنازل من الاستفادة من الحماية القانونية والتعويضات المنوحة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، وبذلك يظل عمال المنازل في حالة إصابتهم بحادثة شغل أن ي Shiروا مسؤولية مؤاجريهم حسب القواعد العامة للمسؤولية وما يرافق ذلك من صعوبة في إثبات الخطأ من جانب المؤاجر (الفصول 78.77 ظل ع).

إلا أن المشرع تدارك ثغرات ظهير 1963 وقصوره عن حماية سائر فئات عمال المنازل بإصدار القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل⁵²، وقد حدد الأشخاص المستفيدين من هذا القانون في الفرع الأول من الباب الثاني من القسم الأول منه، وحسب الفقرة التاسعة من المادة 6 أدرج عمال المنازل من بين المستفيدين من أحكام هذا القانون "يستفيد أيضاً من أحكام هذا القانون:

....-8

9- العمال المترليون "

إلا أن استفادة عمال المنازل من نظام حوادث الشغل والأمراض المهنية لم تتضح معالمه بعد الآن، إذ أن القانون 18.12 في مادته 10 علق تطبيق هذا القانون على صدور مراسيم تنظيمية

⁵² ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014) بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل. الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1436 (22 يناير 2015) ص: 489.

عند الاقتضاء للاستفادة من أحکامه بالنسبة لبعض الفئات؛ وهم المنصوص عليهم في المواد من 5 إلى 9، ومن ضمنهم العمال المترليون، وبالتالي فهل فئة عمال المنازل تستفيد من هذا القانون؟ أم أن استفادتها معلقة على صدور مرسوم يحدد كيفية الاستفادة من التعويض عن حوادث الشغل؟. وبالرجوع إلى القانون 19.12 نجده حال من أي إشارة إلى هذا المقتضى، ومرة أخرى يصل موقف المشرع بعتريه الشك والضبابية، وباانتظار ما سيسفر عنه العمل القضائي بهذا الشأن.

المطلب الثاني: إشكاليات إنهاء عقد العمل المنزلي.

إذا كان معلوماً أن من طبيعة عقد الشغل ألا يرمي لمدى حياة العامل⁵³، فبديهي أن يكون مصير هذا العقد إلى الزوال، ويبقى فقط أن يضمن القانون للأجير حداً معيناً من الاستقرار في شغله لضمان استمرارية عيشه وأسرته وحتى لا يكون عرضة للفصل بمحض إرادة المشغل خاصة مع ظروف تنامي ظاهرة البطالة وقلة مناصب الشغل⁵⁴.

وقد ضمنت مدونة الشغل للأجير مجموعة من الضمانات عند الرغبة في إنهاء هذا العقد خاصة عندما يكون غير محدد المدة من ذلك ضرورة منح الأجير أجلاً للإختصار وتعويضاً عن عدم منحه لهذا الأجل⁵⁵، كما أن إنهاء عقد العمل يجب أن يستند على أسباب معقولة ومبررة لهذا الإنهاء⁵⁶، وإلا كان الفصل تعسفيًا، وحتى لو كان سبب الفصل مبرراً ومعقولاً فإن المشغل ملزماً بسلوك مجموعة من الإجراءات المسطرية في الفصل وإلا عد هذا الفصل تعسفيًا أيضًا⁵⁷، يستوجب

⁵³- حيث ينص الفصل 728 من ق.ل.ع على أنه: "يبطل كل اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص بتقديم خدماته طوال حياته أو لمدة تبلغ من الطول حداً بحيث يظل ملتزماً حتى موته".

⁵⁴- محمد الشرقاوي، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، مطبعة وراقة سجلmasse الزيتون مكتناس، الطبعة الأولى/2013، ص: 150.

⁵⁵- المواد من 43 لـ 51 من مدونة الشغل.

⁵⁶- المادة 39 والمادة 40.

⁵⁷- المقتضيات المتعلقة بالفصل التأديبي والمنصوص عليها في المواد من 63 إلى 65 من مدونة الشغل.

عليه أداء تعويض عن الفصل⁵⁸، ناهيك عن إمكانية المطالبة بتعويض عن الضرر الذي قد يلحق الأجير عن الفصل⁵⁹، دون أن ننسى التعويض المخول لهم عن فقدان الشغل⁶⁰.

إلا أن هذه المقتضيات الحماية للأجراء والتي تقيهم من أضرار فقدان الشغل هي واردة في مدونة الشغل، لكن بالرجوع لهذه المدونة نجد أن المادة 4 منها قد استثنت عمال المنازل من هذه المقتضيات وأكملت على تنظيم أوضاعهم بنص خاص.

وبالرجوع لهذا النص الخاص الذي رأى البور حديثاً والذي لم يدخل حيز التطبيق بعد، وبالإطلاع على نصوصه نرى أنه لا يتضمن حتى الحد الأدنى من الحماية الواردة في مدونة الشغل، وبالتالي فإننا سنتناول في هذا المطلب إشكالية إنهاء عقد العمل المترتب، وذلك من خلال الوقوف الفراغ التشريعي الذي اعتبرى القانون 19.12 حول أسباب إنهاء هذا العقد وطريقة إنهائه(الفقرة الأولى)، وكذا التطرق للتعويضات التي أغفل النص عليها وكيفية تجاوز ذلك ضماناً لحماية هذه الفئة الهامة من العمال(الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: أسباب وطريقة إنهاء عقد العمل المنزلي.

بالنظر لكون العلاقة الشغافية بين العامل المترتب ورب البيت خارجة عن نطاق مدونة الشغل ومنظمة بمقتضى القانون 19.12 الخاص بشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بعاملات وعمال المنازل، إلا أنه بالرجوع لهذا القانون نجد أنه لا ينظم كيفية إنهاء عقد العمل المترتب والأسباب المبررة لهذا الإنهاء كما هي منظمة في مدونة الشغل⁶¹. الأمر الذي يجعل عقد العمل المترتب خاضعاً في هذا

⁵⁸- المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن الفصل والمنصوص عليها في المواد من 52 إلى 60 من مدونة الشغل.

⁵⁹- المادة 41 من مدونة الشغل.

⁶⁰- نصت عليه المادة 59 من المدونة، وبين شروط وكيفية الاستفادة منه الظهير الشريف رقم 1.14.143 الصادر بتاريخ 2014/08/22 بتنفيذ القانون رقم 03.14 القاضي بتغيير وتميم الظهير بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر في 27.07.1072 المتعلق بالضمان الاجتماعي، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 6290 بتاريخ 11 سبتمبر 2014 من الصفحة 6810 إلى 6812.

⁶¹- نظم المشرع المغربي طريقة إنهاء عقد الشغل والأسباب المبررة لذلك والآثار المترتبة عن هذا الإنهاء في الباب الخامس من القسم الأول من الكتاب الأول من مدونة الشغل.

الإطار للمقتضيات المنصوص عليها في ظهير الالتزامات والعقود باعتباره الشريعة العامة لجميع الالتزامات غير الخاضعة لتشريع خاص رغم عدم وجود نص خاص في القانون 19.12 يحيل على ذلك.

وبالرجوع لظهير الالتزامات والعقود نجده قد خصص القسم الثالث من الكتاب الثاني منه للإجارة بشكل عام⁶²، مفردا لـإجارة الخدمة أو العمل⁶³ الفرع الثاني من الباب الثاني من هذا القسم⁶⁴.

وقد ميز في انتهاء هذا العقد بين ذلك الذي يكون محدد المدة والذي ينتهي بانتهاء المدة التي تم تحديدها⁶⁵، وبين العقد غير محدد المدة الذي لا يمكن أن ينتهي إلا بإعطاء الطرف الآخر تنبية بالرغبة في هذا الإنهاء وفق المواعيد التي يقررها العرف أو الاتفاق⁶⁶، وهو ما يوازي أجل الإخطار في مدونة الشغل⁶⁷. كما حدد تعويضا عن الفسخ في حالة عدم مراعاة هذا التنبية.

إلا أن ما يلاحظ هو أن المشرع ترك تحديد مواعيد هذا التنبية للعرف المحلي أو الاتفاق، وهو ما يشكل ضربا في الحماية المخولة لفئة عمال المنازل خاصة أن العرف الجاري به العمل في هذا الإطار هو إخبار العامل أو العاملة بإنهاء العقد بشكل فجائي دون إعطائه أي تنبية أو إخطار، إلا ما استثنى في ذلك من الحالات القليلة التي يراعي فيها رب البيت حقوق العامل ويعمله بالرغبة في الفسخ قبل حلول موعده. كما أن ترك تحديد هذا الأجل لإرادة الطرفين يواجه بالقوى غير

⁶²- تشمل الإجازة هنا بمفهومها الواسع إجارة العقارات إضافة لـإجارة الصناعة أو الخدمة، ويدخل عمل عمال المنازل في هذا النوع الأخيرة من الإجازة.

⁶³- عرفت المادة 723 من ق.ل.ع إجارة الخدمة أو العمل بقولها: "عقد يتلزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للأخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين، في نظير أجر يتلزم هذا الآخر بدفعه له".

⁶⁴- حيث نظم ق.أ.ع عقد إجارة الخدمة أو العمل من المواد 746 إلى الفصل 758 مكرر.

⁶⁵- المادة 753 من ق.ل.ع.

⁶⁶- الفقرة الأولى من المادة 754 من ق.ل.ع وفق ما تم تعديلاها وتنميما بالظهير الصادر بتاريخ 26 سبتمبر 1958.

⁶⁷- نظمت مدونة الشغل أجل الإخطار في الفرع الثالث من الباب الخامس من القسم الأول من الكتاب الأول منها، وذلك في المواد من 43 إلى 53، في حين حدد المرسوم رقم 2.04.469 الصادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) كل ما يتعلق بأجل الإخطار لـإنهاء عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة منفردة، والذي نشر بالجريدة الرسمية عدد 5279 بتاريخ 3 يناير 2005.

الحماية القانونية لعمال المنازل

المتوازنة للطرفين خاصة وأن عقد العمل النموذجي الخاص بعمال المنازل⁶⁸ المحدد من طرف السلطة الحكومية المختصة لا يتضمن في بنوده أي إشارة تفيد ضرورة تحديد أجل لإخطار أو ميعاد للتنبيه. كما أن الأمية التي يعاني منها الكثير من عمال المنازل قد تجعله غافلاً عن اقتراح مثل هذا الشرط على المشغل.

أما بخصوص أسباب الإنهاء فإن القانون 19.12 الخاص بعمال المنازل وإن كان قد حدد التعويضات المستحقة للعامل عن فصله فإنه مع ذلك لم يحدد الأسباب المبررة للإنهاء هذا العقد أو الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل أو العاملة وتجعله فصله عن العمل مبرراً، كما لم تحدد الأفعال التي لا تعد مبررة للفصل من قبيل تلك التي نصت عليها المادة 36 من مدونة الشغل⁶⁹. كل هذا يجعل العامل المترلي عرضة للتعسف من طرف المشغل.

وفي غياب أي مقتضى يتعلق بإنهاء عقد العمل المترلي في القانون الخاص بهذه الفئة، فإنه يتبعن علينا الرجوع مرة أخرى لظهور الالتزامات والعقود. وبالعودة لهذا الأخير نجده قد حدد مجموعة من الأسباب لإنها عقد إجارة الخدمة منها عدم تنفيذ أحد الطرفين لالتزاماته، حيث يعتبر في هذه الحالة العقد منفسحا حتى دون النص على الشرط الفاسخ⁷⁰.

⁶⁸- حدد عقد العمل النموذجي الذي نصت عليه المادة الثالثة من القانون 19.12 بواسطة المرسوم رقم 2.17.355 الصادر بتاريخ 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017)، الجريدة الرسمية عدد 6609 الصادرة بتاريخ 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017) الصفحة: 5539/5538.

⁶⁹- نصت المادة 36 من مدونة الشغل: "لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:

- 1 - الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛
 - 2 - المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء تلك الأوقات، برضى المشغل أو عملاً بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛
 - 3 - طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقاً؛
 - 4 - تقديم شكوى ضد المشغل، أو المشاركة في دعاوى ضده، في نطاق تطبيق مقتضيات هذا القانون؛
 - 5 - العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الزوجية، أو المسؤوليات العائلية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي؛
 - 6 - الإعاقه، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقاولة.
- ⁷⁰- وهو ما يؤكده الفصل 756 من ق.ل.ع الذي ينص: "في إجارة الخدمة يعتبر الشرط الفاسخ موجوداً، دون حاجة للنص عليه، لصالح كل من المتعاقدين إذا لم ينفذ المتعاقد الآخر لالتزاماته...".

إضافةً لهذا فإنه يحق للمشغل رب البيت فسخ عقد العمل في حالة مرض العامل أو إصابته نتيجة قوة قاهرة، شرط أن يدفع له ما يستحقه بنسبة مدة خدمته طبقاً للفصل 757 ق.ل.ع.

كما يمكن فسخ هذا العقد لكل الأسباب أو الأفعال التي يرتكبها العامل والتي تعتبر خطيرة في نظر المشغل على أن يترك تقدير خطورتها للسلطة التقديرية للقاضي في حالة المنازة⁷¹.

رغم تحديد ظهير الالتزامات والعقود البعض الأسباب التي قد تكون سبباً في انتهاء عقد الخدمة والتي أسقطناها على عقد العمل المترتب، إلا أن الإشكال يثور حول كيفية إنهاء هذا العقد في حالة ارتكاب هذه الأفعال؟ وعن مدى الحماية المقررة للعامل في هذا الإنهاء أو الفصل مقارنة مع ما نصت عليه مدونة الشغل بخصوص مسطرة الفصل التأديبي؟ وكذا عن سلطة رب البيت في تقدير جسامته الخطأ ومدى ملائمتها مع العقوبة التي قد يتتخذها في ظل غياب أي مقتضى قانوني في القانون 19.12 أو في ق.ل.ع ينص على ضرورة تدرج العقوبات التأديبية؟.

الأمر الذي يحدث فراغاً تشريعياً رهيباً قد يعصف بالحماية التي سعى المشرع لضمها لهذه الفئة من العمال من خلال إصدار قانون خاص بهم.

الفقرة الثانية: إشكالية التعويضات المستحقة عن إنهاء عقد العمل المنزلي.
بخلاف مدونة الشغل التي نصت على أحقيّة الأجير عند فصله عن العمل تعسفياً أن يستفيد من تعويض رباعي محدد في تعويض عن الضرر⁷² الذي أصابه نتيجة الفصل، إضافةً لتعويض عن أجل الإخطار⁷³ في حالة عدم احترامه، ثم تعويض عن الفصل⁷⁴، وأخيراً التعويض عن فقدان الشغل⁷⁵، وكل هذا من أجل حماية حقوق الأجير وحفظ مورد رزقه. إلا أن القانون الخاص

⁷¹- المادة 756 من ق.ل.ع.

⁷²- الفصل 41 من مدونة الشغل.

⁷³- المادة 51 من مدونة الشغل.

⁷⁴- الفصل 53 من مدونة الشغل.

⁷⁵- المادة 59 من مدونة الشغل.

الحماية القانونية لعمال المنازل

بشروط الشغل والتشغيل الخاص بعاملات وعمال المنازل لم ينص على كل هذا⁷⁶، حيث اكتفى بالنص على أحقيبة العاملة أو العامل المترلي عند فصله من العمل في الاستفادة من تعويض عن الفصل، كما أن الشروط الموضوعة للاستفادة من هذا التعويض مجحفة في حق هذه الفئة التي تعتبر أكثر حاجة للحماية من غيرها.

فالرجوع للمادة 21 من القانون 19.12 نجد أن المشرع قد ربط استفادة العامل المترلي من هذا التعويض بضرورة قصائه لمدة سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل، مخالفًا بذلك ما ضمنه للأجير في مدونة الشغل من ضوابط للاستفادة من هذا التعويض حيث حدد مدة شغل المخولة للاستفادة من هذا التعويض بالعمل لمدة ستة أشهر داخل نفس المقاولة طبقاً للمادة 52، الأمر الذي يجعل العامل المترلي عرضة لتلاعب المشغلين تفادياً لتقديم مثل هذه التعويضات في حالة الفصل بالنظر لطول فترة السنة الموجبة للتعويض، مما يفرض على المشرع العمل على ملائمتها مع ما هو منصوص عليه في مدونة الشغل على الأقل.

أما باقي التعويضات فإن المشرع في إطار القانون 19.12 لم ينظمها بمقتضاه ولم يفرد لها أي نص قانوني، الأمر الذي يحتم على العامل المترلي العودة إلى التعويضات الهزيلة المنصوص عليها في ظهير الالتزامات والعقود والتي تخضع للسلطة التقديرية للقاضي.

حيث يمكن للعامل المترلي الاستفادة من تعويض عن أجل التبيه أو ما يسمى بأجل الإخطار وذلك في حالة عدم رب البيت على إنهاء عقد العمل المترلي غير محدد المدة دون إخطار العامل أو

⁷⁶- حيث يتم استبعاد هذه الفئة من حماية مدونة الشغل تطبيقاً للمادة 4 منها، وبذلك اتجه القضاء أيضاً لحرمان عمال المنازل من التعويضات المخولة للأجراء بمقتضى مدونة الشغل، وهذا ما يبدوا جلياً من خلال أحد القرارات الصادرة عن محكمة النقض والتي نقضت الحكم الابتدائي والاستئنافي اللذان قضت فيهما المحكمة بالتعويض عن الفصل وعن الضرر وعن أجل الإخطار، إذ أكدت محكمة النقض على استبعاد استفادة حارس البيت باعتباره يدخل ضمن عمال المنازل من التعويضات المنصوص عليها في المدونة.

- قرار عدد 1057، صادر عن محكمة النقض بتاريخ 16/10/2010، ملف اجتماعي عدد 1399/5/1/2009، أورده عمر أزوكار في مؤلفه قضاء محكمة النقض في مدونة الشغل، الجزء الرابع، مطبعة النجاح الجديدة-البيضاء، الطبعة الأولى 1435هـ/2014م، ص: 240.

تبنيه وهو ما يمكن استنتاجه من مقتضيات المادة 754 والتي أكدت على أن التعويضات التي يمكن أن تقنح بسبب عدم مراعاة ميعاد التبليغ لا تختلط بالتعويضات التي قد تترتب من ناحية أخرى عن الفسخ التعسفي للعقد.

كما أن المشرع في إطار القواعد العامة المنصوص عليها في ظهير الالتزامات والعقود أكد على أن فسخ العقد بإرادة أحد المتعاقدين وحده يمكن أن يؤدي إلى تعويض، وبالتالي فالعامل الذي يفصل من العمل تعسفيا يمكنه المطالبة بتعويض عن الضرر الذي أصابه عن هذا الفصل، وللحكمة في سبيل تقدير ما إذا كان يوجد فسخ أن تجري تحقيقا في ظروف إنهاء العقد مع ضرورة أن يتضمن الحكم السبب المبرر الذي يدعيه الطرف الذي أنهى العقد⁷⁷.

والحكمة في تقديرها لهذا التعويض يمكنها الاعتماد على العديد من المعايير التي حددتها الفقرة السادسة من الفصل 754 في صيغته المعدلة بمقتضى ظهير 26 سبتمبر 1938، من قبيل العرف وطبيعة الخدمات التي يقدمها العامل وأقدميته وسن العامل والخصومات المقطعة والمدفوعات الحاصلة من أجل ترتيب معاش التقاعد، وكل الظروف التي تبرر وجود الخسارة الحاصلة وتحدد مداها.

وما يمكن قوله في هذا الإطار أن اعتماد هذه المعايير غير الواضحة والمهمة سيؤدي إلى اختلاف التعويضات المنوحة لعمال المنازل باختلاف المحاكم بل داخل نفس المحكمة بالنظر لاختلاف نظرة كل قاضي للقضية المعروضة عليه، على خلاف ما سمعت مدونة الشغل على تفاديه من خلال وضعها لمعايير واضحة لاستحقاق التعويض عن ضرر الفصل يتجلى في أجل شهر ونصف الشهر عن كل سنة عمل أو جزء من السنة مع وضعها سقفا لا يتعدى 36 شهرا من التعويض⁷⁸.

⁷⁷- الفقرة الخامسة من الفصل 754 من ق.ل.ع.
⁷⁸- المادة 41 من مدونة الشغل.

الحماية القانونية لعمال المنازل

أما بخصوص التعويض عن فقدان الشغل والذي أدرج حديثا ضمن القانون المنظم للضمان الاجتماعي، فلا يمكن للعامل المترلي الاستفادة منه مادام لا يستفيد من التأمين الذي يخوله الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بسبب عدم صدور نص تنظيمي ينظم استفادة عمال المنازل من هذه الحماية وفق ما أكدته الفصل 2 من نظام الضمان الاجتماعي الصادر بتاريخ 27/07/1972.

الأمر الذي يجعل العامل المترلي عرضة لفقدان الشغل دون تعويض عن ذلك ومع هزالة التعويضات التي قد يستفيد منها في حالة تطبيق المقتضيات المخصوص عليها في ظهير الالزامات والعقود مما يزيد الوضع القانوني لهذه الفئة الهامة من المجتمع المغربي سوءا.

خاتمة:

خلاصة لقول، فإنه بالرغم مما وفره القانون الخاص بشروط الشغل والتشغيل الخاص بعاملات وعمال المنازل من حماية لهذه الفئة من العمال من خلال المقتضيات القانونية التي جاء بها سواء على مستوى تحديده لشروط الشغل المتمثلة في سن العمل وضرورة إفراج عقد العمل المترتب في عقد فنوجي وضع من طرف السلطة الحكومية المختصة وما يرافق ذلك من وضع نسخة لهذا العقد لدى مفتش الشغل، إضافة لتحديد شروط التشغيل المتمثلة في مدة العمل ومقدار الأجر وتخويلهم الحق في الراحة الأسبوعية ومن العطلة السنوية المؤدى عنها إضافة إلى سائر الضمانات التي ينحها هذا القانون لفئة عمال المنازل حماية لحقوقهم وحفظاً على كرامتهم. مع ذلك تظل هذه الفئة تفتقد إلى الكثير من الحماية الناتجة عن صمت المشرع في عدة مواقف وبالخصوص منها ما يتعلق بإنهاء عقد العمل المترتب والتعويضات المستحقة عن الفصل التعسفي، إضافة إلى تأخره في إصدار عدة مراسيم تطبيقية خاصة ما يتعلق منها بكيفية الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي والتعويضات المنوحة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية.

وعليه يكون القانون 19.12 قد ترك لدى الباحثين القانونيين العديد من علامات الاستفهام التي سيجيبنا عنها العمل القضائي بلا أدنى شك، على أمل أن يكون الاجتهاد القضائي حاسماً في غير ما موضع من مواضع الخلل في القانون 19.12، وأن يكون تدخله عبارة عن إضفاء مزيد من الحماية على فئة عمال المنازل دون التقيد بحرفية هذا القانون الذي يبدوا أنه جاء وفقاً لإسكات المنظمات الدولية والهيئات الحقوقية الداخلية التي كانت تضغط من أجل إخراج هذا القانون لحيز الوجود، في حين أن الهدف الأساسي الذي يجب أن يعمل من أجل تحقيقه هو ضمان حماية فعالة وقوية وخلالية من العيوب والثغرات لهذه الفئة العامة من المجتمع المغربي والتي تعاني في صمت.

وبالتالي وانطلاقاً من الملاحظات التي أبديناها طيلة فقرات هذا البحث بخصوص القانون

19.12 فإننا نقترح ما يلي:

الحماية القانونية لعمال المنازل

✓ العمل على جعل لائحة الأشغال التي يمكن للعامل المترلي القيام بها مفتوحة والالتزام بحرفية المادة الثانية من القانون المنظم لهذه الفئة وذلك من خلال إزالة العبارة التي جاءت في آخر المادة الثانية من العقد النموذجي الخاص بعمال المنازل من أجل تفادى إدخال أعمال قد تتنافى مع تعريف هذا العقد بكونه يشمل الأشغال المتعلقة بشؤون البيت والأسرة فقط.

✓ تعزيز دور مفتش الشغل في مراقبة مدى تنفيذ بنود عقد الشغل والمقتضيات المنظمة لهذه الفئة من خلال تخويله حق الاستماع للعاملات والعمال المترليين في أوقات محددة عند الانتهاء من العمل أو مراسلتهم للحضور عنده والاستماع لهم، وكذا تفعيل دور المساعدات الاجتماعيات خاصة وأن أغلب عمال المنازل من الإناث وذلك لتجاوز خصوصيات العمل المترلي التي قد تقف عائقاً أمام دور مفتش الشغل.

✓ العمل على إصدار المرسوم الخاص بتوضيح كيفية استفادة عمال المنازل من نظام الضمان الاجتماعي بعد مرور أزيد 45 سنة من التماطل عن ذلك.

✓ العمل على تفادي الفراغ التشريعي الوارد في القانون 19.12 فيما يخص تحديد أسباب انتهاء عقد العمل المترلي وتحديد المسطرة المتبعه في ذلك، مع الإشارة للأفعال التي لا يعتبر القيام بها بمثابة أفعال تبرر الفصل أو الطرد من العمل وفق ما عملت مدونة الشغل على تحديده.

✓ العمل على تعديل شروط الاستفادة من التعويض عن الفصل المحددة في المادة 21 من هذا القانون وذلك من خلال تقليل مدة السنة إلى ستة أشهر تماشياً مع ما عملت به مدونة الأسرة.

✓ تفادي حرمان عمال المنازل من بعض التعويضات المحددة في مدونة الشغل والمرتبطة بإنهاء عقد العمل المترلي خاصة التعويض عن أجل الإخطار وكذا التعويض عن ضرر الفصل وعن فقدان الشغل، وذلك لعدم وجود ما يبرر حرمان هذه الفئة من هاته التعويضات.

وفي انتظار الأخذ بهذه التوصيات وتجاوز كل الواقع التي لازالت تعترى هذا القانون العسيرة الولادة والذي انتظر حوالي 14 سنة منذ صدور مدونة الشغل ولم يدخل حيز التطبيق بعد بالرغم من كونه لا يسعى إلا لتحقيق الحد الأدنى من الحماية لفائدة فئة ضعيفة من المجتمع المغربي، ستبقى هذه الفئة تعاني في صمت وتنظر منا كباحثين أولا الدفع عن كرامتها ومن كل الحقوقين وهيئات المجتمع المدني والمهتمين التعريف بقضية هذه الفتنة وإسماع صوتها لكل مسؤول.

الملاحق

الملحق الأول: القانون 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل الخاصة بالعاملات والعمال المنزليين.

6175

الجريدة الرسمية

عدد 6493 - 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)

تصوّص عامة

لا تعتبر عاملة أو عاملة منزلها العاملة أو العامل الذي يتم وضمه رهن إشارة المشغل من قبل مقاولة التشغيل المؤقت، والموابون في الميزانيات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الطهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977). وكذا العمال الذين يتجرّون أشغالاً لفائدة المشغل بصفة مؤقتة.

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

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:

* الاعتناء بشؤون البيت؛ * الاعتناء بالأطفال؛

* الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنّه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من الأشخاص في وضعية إعاقة؛

* السيافاة؛

* أعمال البستنة؛

* حراستة البيت.

الباب الثاني

شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين

المادة 3

يتم تشغيل العاملة أو العامل المنزلي بمقتضى عقد عمل محدد أو غير محدد المدة يعدد المشغل وفق نموذج يحدد بنفس تنطويه ويوضع هذا العقد من قبل المشغل والعاملة أو العامل المنزلي، شريطة أن تراعي، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين وباعتبارهما للتعاقد وبمحل العقد وبسببه كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

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

الحمد لله وحده.

الظاهير الشريف - بداخله:

(محمد بن العيسى بن محمد بن يوسف الله ولبه)

يعلم من ظهيرتنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أنتا:

بناء على الدستور ولا سيما الفصلين 42 و 50 منه،

أصدرنا أمراً شريف 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 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016).

وقعه بالخط:

رئيس الحكومة.

الإمضاء: عبد الله ابن كيران.

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 واعتبارية، مقابل أجرا، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر.

الحماية القانونية لعمال المنازل

عدد 6493 - 16 ذو القعده 1437 (22) المطاطن 2016

الجريدة الرسمية

6176

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

المادة 6

يحدد العدد الأدنى لمن تشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال مترابطين 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 و 18 سنة بصفتهم عاملات أو عمال مترابطين، شريطة أن يكونوا حاصلين عن أولياء أمرورهم على إذن مكتوب معبّد على صحة إمكانياته، فضلاً بتوقيع عقد الشغل المتعلق

٤٦

تعرض العاملات والعمال المترابطون المترادفة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة وجوياً على فحص طبي كل سنة أشهراً على نفقة المشغل، ويمنع لتشغيل العاملات والعمال المترابطين المشار إليهم في الفقرة السابقة ل إلا، كما يمنع تشغيلهم في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمأوى الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطراً بيئياً على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يدخل بالآداب العامة.

يمكن تثبيم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المترابطون المترادفة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة بنص تنظيمي.

المادة 7

يمنع لسخير العاملة أو العامل المترابط لأداء الشغل فهراً أو جبراً.

المادة 8

تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعقود غير محددة المدة في خمسة عشر يوماً مزدوجاً عنها، وخلال هذه الفترة، يمكن لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بارادته ودون تعریض.

المادة 9

يمكن إثبات عقد شغل العاملة أو العامل المترابط بجمعه وسائل الإثبات، إذا كان عقد الشغل ثابتاً بالكتابة أعني من رسوم التسجيل.

يعزز العقد في ثلاثة ظواهر يصادق على صحة إمضائه من قبل المسألة المختصة، يسلم المشغل ظواهرها منها للعاملة أو للعامل المترابط ويحفظ بواحد منها، وبودع الثالث الذي ملائحة الشغل المختصة مقابل وصل.

إذا تعلق الأمر بعاملات أو عمال مترابطين أجانب، تطبق أحكام الباهين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلقة بمدونة الشغل، والتي تهم لتشغيل الأجراء الأجانب.

إذا ثبت لافتقار الشغل أن العقد يتضمن مقتضيات مخالفة لأحكام هذا القانون فإنه يثير التباه الطرفين إلى وجود هذه المقتضيات المخالفة فتصدر مراجعة العقد وتعدلها.

المادة 4

يمكن لتشغيل العاملات أو العمال المترابطون المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقاً لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء المرخص لها

ويمكن على الأشخاص الناجين أن يقوموا، بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال مترابطين بمقابل.

المادة 5

يجب على العاملة أو العامل المترابط أن يقدم للمشغل نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو ما ي證明 مقامها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان إقامته وبحالته العائلية، وعند الاكتفاء بنسخ من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها

يجب على العاملة أو العامل المترابط أن يحيط المشغل علماً بكل تفاصيله على عنوانه أو حالته العائلية.

يمكن للمشغل، وعلى تقديره، أن يطلب من العاملة أو العامل المترابط قبل تشغيله، أن يدل بشهادة طبية ثبت سلامته الصحية.

يتعين على العاملة أو العامل المترابط أن يصرح لدى مشغله بأي مرض معيّن به ولا سيما إذا كان مرضًا مزمناً.

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

الحماية القانونية لعمال المنازل

6177

الجريدة الرسمية

عدد 4993 - 18 ذو القعده 1437 (22 نيسان 2016)

المادة 14	المادة 10
تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.	يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أيام تعويض، أن يعلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه تعاقبية (8) أيام
يمكن بالاتفاق بين الطرفين تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية ولغوريفها في أجل لا يتعدي ثلاثة أشهر.	يجب أن يقتصر في شهادة الشغل، على ذكر تاريخ التعاقد الأجير بالبيت، وتاريخ مغادرته له، وأنواع الأشغال المنزليه التي شغلهما غير أنه يمكن، بالاتفاق بين الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للعاملة أو العامل المنزلي.
المادة 15	تفق شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتغلت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه، وبشكل الإعفاء الشهادة التي تتضمن عبارة «حر من كل تمام» أو أي صياغة أخرى تثبت إنتهاء عقد الشغل بصفة طبيعية.
لم تستفيد الأم، العاملة المنزليه، ابتداءً من تاريخ استئنافها العمل إنر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعه مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال مدة التي عشر شهرا متواالية.	المادة 11
تكون مدة استراحة الرضاعه مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزليه.	تستفيد العاملات أو العمال المنزليون من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج معو الأئمه والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.
يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزليه المرضعة على طريقة استفاده هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملازم لظروف العمل	وتحدد كثيفيات الاستفادة من البرامج المذكورة بالاتفاق بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي.
المادة 16	المادة 12
تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على الأقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر.	يجب على المشغل بصفة عامة أن يتخذ جميع التدابير الازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليون وصحتهم، وكراهم عند قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته.
يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددتها على مدى ستين متاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.	باب الثالث
المادة 17	مدة العمل، الراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية وأيام العطل
تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة مزدوج عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية، ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدده بالاتفاق بين الطرفين.	المادة 13
المادة 18	تعدد مدة العمل في الأشغال المنزليه في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع بالاتفاق بين الطرفين.
تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددتها كالتالي:	غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليون المترادحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة فتعدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع.
- زواج العاملة أو العامل المنزلي: سبعة أيام منها أربعة أيام مزدوجة عنها:	
- زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد زواجه: يومان:	

الحماية القانونية لعمال المنازل

عدد ٤٩٣ - ١٨ نوڤمبر ١٤٣٧ (٢٢ أكتوبر ٢٠١٦)

الجريدة الرسمية

٦١٧٨

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

- ٩٦ ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلى المفهومة خلال العقدين سنتات الأولى؛
- ١٤٤ ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلى المفهومة خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة؛
- ١٩٢ ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلى المفهومة خلال السنة الحادية عشرة إلى السنة الخامسة عشرة؛
- ٢٤٠ ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلى المفهومة بعد السنة الخامسة عشرة.

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

باب الخامس

الموافقة والعقوبات

المادة ٢٢

يلغى الأموان المكتفون بتنفيذ الشغل الشكابات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العامل المنزل ضد المشغل، أو المشغل ضد عاملته أو عامله المنزل في كل ما يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما.

يسندى مقتضى الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون.

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

وإذا لم تذر عليه الصلح، حرر محضرًا في الموضوع يسلم إلى العاملة أو العامل المنزل ليدلل به إذا قرر اللجوء إلى المحكمة المختصة فضد البت في التزاع.

يمكن لمنفذ الشغل أن يطلب من الطرفين مدة بالوقائع التي من شأنها أن تساعد على القيام بالمحكمة المذكورة وفي حالة معاينة مخالفة أحكام هذا القانون يحرر محضرًا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.

وفاة زوج العاملة أو العامل المنزل أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله، أو ابنته، زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛

- وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزل أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان؛
- عملية جراحية لزوج العاملة أو العامل المنزل أو أحد أبنائه: يومان؛
- ختان أحد أبناء العاملة أو العامل المنزل: يوم واحد.

كما يستفيد كل عامل منزل من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة.

يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والعامل المنزل، على أن تلتزم وجوباً في هذه شهر من تاريخ الولادة.

باستثناء الحالات المتعلقة بزواج العاملة أو العامل المنزل يؤدي الأجر كاملاً عن التغيير المشار إليها أعلاه

باب الرابع

الأجر

المادة ١٩

لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر التقديمي للعاملة أو العامل المنزل عن ٦٠ بالمائة من الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرفة، ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر التقديمي.

يؤدي الأجر كل شهر عند انتهاءه، ما لم يلتزم الطرفان على خلاف ذلك.

المادة ٢٠

كل يوم تأويت فيه العاملة أو العامل المنزل دون ترخيص من مشغله، يخصم مثايله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة ٢١

تصبح العاملة أو العامل المنزل تعويضاً عند قصبه، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلى الذي نفس المشغل

الحماية القانونية لعمال المنازل

6179

الجريدة الرسمية

عدد 6483 - 18 ذو القعده 1437 (22 أغسطس 2016)

<p>- لم يتقدّم بأحكام المادة 13 المحددة لمنه العمل :</p> <p>- لم ينقيّد بالالتزامة إتاحة الراحة الأسبوعية، أو امتنع عن منح العاملة أو العامل المنزل حقه في الراحة التغريبيّة المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه :</p> <p>- امتنع عن منح العاملة المتزوجة حقها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه :</p> <p>- امتنع عن تعيين العاملة أو العامل المنزل بحله في العطلة السنوية المؤدين عنها المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه :</p> <p>- قام بتشغيل عاملة أو عامل منزل في أيام العطل والأعياد المؤدي إليها المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، ولم يتحقق الظرفان على تأجّل الاستفادة منها إلى وقت لاحق :</p> <p>- امتنع عن تعيين العاملة أو العامل المنزل من الاستفادة من أيام التثبيت المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، أو عدم إداء الأجر عنها :</p> <p>- امتنع أو يتعاطى عن إداء الأجر، أو لم يتقدّم بأحكام المادة 19 أعلاه.</p>	<p>المادة 23</p>	<p>يمالب بفرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم :</p> <p>- كل شخص استخدم، خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه، عاملة أو عاملًا منزلًا يقل عمره عن 16 سنة :</p> <p>- كل شخص استخدم عاملة أو عاملًا منزلًا يقل عمره عن 18 سنة بعد الصيام الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه :</p> <p>- كل شخص استخدم عاملة أو عاملًا منزلًا يترواح عمره ما بين 16 و18 سنة دون إذن من ول إمرأه :</p> <p>- كل شخص ذاتي، يتوسط في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل :</p> <p>- كل شخص استخدم عاملة أو عاملًا منزلًا خلالها لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 6 أعلاه :</p> <p>- كل شخص استخدم عاملة أو عاملًا منزلًا جبرا، وفي حالة العود بحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أعلاه بضعف التراجمة وبالعيسى تترواح مدة بين شهر و3 أشهر أو بإحدى مائين العقوبات فقط.</p>
<p>المادة 26</p> <p>تحل تسمية «العاملات أو العمال المنزليين» محل تسمية «خدم البيوت» ونسمية «المشغل» محل تسمية «صاحب البيت» المنصوص عليها في القانون رقم 65.99 المالي الذكر.</p> <p>تحل تسمية «العاملات أو العمال المنزليين» محل تسمية «الأعوان المستخدمين في المنازل» الواردة في الفصل 2 منظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72-184 بتاريخ 15 من جمادي الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بتنظيم الضمان الاجتماعي.</p>	<p>المادة 24</p>	<p>يمالب بفرامة تترواح ما بين 3000 و 5000 درهم كل مشغل لم يتقدّم بأحكام المادة 3 أعلاه.</p>
<p>المادة 27</p> <p>تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد اصراره أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية المنصوص علىه لازمة لتطبيقه التام.</p> <p>يعتبر على المشغلين الذين يشغلوه في التاريخ المذكور، عاملات أو عمالاً منزليين، التقدّم بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.</p>	<p>المادة 25</p>	<p>يمالب بفرامة تترواح ما بين 500 و 1200 درهم كل مشغل :</p> <p>- لم يسلم للعاملة أو العامل المنزلي شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 10، أو لم يسلمها داخل الأجل المحدد، أو لم يضمها بياناً من البيانات المنصوص عليها في نفس المادة :</p>

الملحق الثاني: عقد العمل النموذجي الخاص بعمال المنازل.

عدد 6609 - 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)

الجريدة الرسمية

5538

نموذج

عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي¹

(المادة 3 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين)

بين الموقعين:

المشغلة أو المشغل:

الاسم الشخصي والعائلي:

العنوان:

رقم البطاقة الوطنية للتعريف²: المسلمة ب..... بتاريخ

والعاملة أو العامل المنزلي:

الاسم الشخصي والعائلي:

رقم البطاقة الوطنية للتعريف³: المسلمة ب..... بتاريخ

تاريخ الإزدياد:

الحالة العائلية⁴:

وقع الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: مدة العمل⁵

يتم تشغيل السيد(ة):

ملدة غير محددة تبتدئ من

ملدة محددة في يوماً تبتدئ من إلى

المادة الثانية: نوع الشغل أو الخدمة

يتم تشغيل السيد(ة) بصفته (ا) (تحديد نوع الشغل أو الخدمة).

¹ يتعين إلزاق هذا العقد بين ملحوظ لوطن الأمر وبصقل على صحة إمضائه إذا كان سن العاملة أو العامل المنزلي يتراوح مليون 16 و 18 سنة.

² لو ما يقون ملحوظها بالتنسية للأجانب ومن في حكمهم

³ أو الدفتر العائلي للحالة المدنية أو رسم الولادة

⁴ أغرب/ متزوج(ة) / مطلق(ة) / أو ولد(ة)

⁵ وضع علامة لعلم طيبة المدة المتلق عليها

الحماية القانونية لعمال المنازل

5539

الجريدة الرسمية

عدد 6609 - 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)

وتتمثل مهمته(ا) في:⁶

الاعتناء بشؤون البيت:

الاعتناء بالأطفال:

الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنّه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من الأشخاص
في وضعية إعاقة :

السيارة :

أعمال البيسنة:

حرامية البيت.

يمكن الإشارة إلى أي عمل آخر مسموح به قانوناً.

المادة 3: فترة الاختبار

يخضع السيد(ة)..... لفترة اختبار مدتها يوماً⁷، ويمكن خلالها لأحد
الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته ودون تعويض.

المادة 4: مدة العمل الأسبوعية

تحدد مدة العمل الأسبوعية للسيد (ة): في ساعة.⁸

المادة 5: الأجر

يتناول السيد(ة): أجراً نقدياً⁹ قدره درهماً.

المادة 6: الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل

يمستفيد السيد (ة) من:

- راحة أسبوعية كل يوم من الأسبوع لا تقل مدتها عن 24 ساعة
متصلة.

- عطلة سنوية مدفوعة الأجر على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل

⁶ وضع علامة ألام المهمة أو المهام المحددة مع بذكيره تفصيل المهمة أو البهام المطلق عليها أو ب蹇ة مهم لغير مع تفصيلها.

⁷ تحدد هذه المادة في خمسة عشر (15) يوماً كحد أقصى

⁸ تحدد في 48 ساعة في الأسبوع كحد أقصى بالنسبة للعاملات والعمال المتزوجين الذين تأثرهم 18 سنة و 40 ساعة بالنسبة للعاملات والعمال

⁹ المتزوجين المتزاوجة أعمارهم بين 16 و 18 سنة خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في المادة 6 من اللائون رقم 19.12

¹⁰ يجب الإيداع المبلغ النقدي عن 60 % من العد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحررة طبقاً لمقتضيات

المادة 19 من القانون رقم 19.12

الحماية القانونية لعمال المنازل

شهر:

- راحة خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين:
- رخص عن التغيب لأسباب عائلية.

المادة 7

تطبق أحكام القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المترizzلين في كل ما لم يتم التنصيص عليه في هذا العقد النموذجي. يمكن للطرفين أن يتفقا على تضمين هذا العقد بنودا أخرى تكون أكثر فائدة للعاملة أو العامل المترزلي فضلا عن ما هو منصوص عليه في القانون رقم 19.12 المالي ذكره، لاسيما ما يتعلق بتوفير الفداء والمأوى.

توقيع المشغلة أو المشغل¹⁰ توقيع العاملة أو العامل المترزلي¹¹

10 يتعين للمصادقة على التوقيع من قبل السلطة المختصة.

11 يتعين للمصادقة على التوقيع من قبل السلطة المختصة.

المصادر والمراجع

«النصوص القانونية والمواثيق الدولية:

- الدستور
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948.
- الاتفاقية الدولية رقم 189 بشأن العمل اللاقى للعمال المترلين
- الاتفاقية الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام
- ظهير 9 رمضان 1331 (1913) المتعلق بالالتزامات والعقود.
- الظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر بتاريخ 14 رجب 1424 (سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 الصادرة بتاريخ 8 دجنبر 2003، ص: 3969.
- الظهير الشريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعده 1437 (أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المترلين، جريدة رسمية عدد 6493 صادرة بتاريخ 18 ذو القعده 1437 (22 أغسطس 2016)، ص: 6175.
- الظهير الشريف رقم 1.14.190 الصادر بتاريخ 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014) بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، الجريدة الرسمية عدد 63.28 الصادرة بتاريخ 22 يناير 2015، ص: 489.
- الظهير الشريف رقم 1.14,143 الصادر بتاريخ 22 غشت 2014 بتنفيذ القانون رقم 03.14 القاضي بتغيير وتميم الظهير بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر بتاريخ 22 يوليوز 1972 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 6290 بتاريخ 11 شتنبر 2014، ص: 6810.

- مرسوم رقم 2.04.469 صادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004، المتعلق بأجل الإخطار لإنهاء عقد الشغل غير المحدد المدة بإرادة منفردة، جريدة رسمية عدد 5279 بتاريخ 3 يناير 2005).
- مرسوم رقم 2.17.355 صادر في 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) المتعلق بتحديد غواصة عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المتزلي، الجريدة الرسمية عدد 6609 الصادرة بتاريخ 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)، ص: 5537.
- مرسوم رقم 2.17.356 صادر في 6 محرم 1439 (27 سبتمبر 2017) المتعلق بتنمية لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المتزلين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة، الجريدة الرسمية عدد 6609 الصادرة بتاريخ 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)، ص: 5541.

⇒ المؤلفات.

- محمد الشرقاوي، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، طبع وتوزيع مطبعة ورقة سجل ماسة الزيتون مكناس، الطبعة الأولى 2013/2014.
- محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل، الجزء الأول، مطبعة صناعة الكتاب-الدار البيضاء، الطبعة الثانية 2018.
- عمر أزوكار، قضاء محكمة النقض في مدونة الشغل، الجزء الرابع، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، الطبعة الأولى 1435هـ/2014م.

⇒ الرسائل والبحوث الجامعية:

الحماية القانونية لعمال المنازل

► أحلام شيعنة، الوضعية الاجتماعية والقانونية خدم البيوت دراسة على ضوء المشروع "الطفلات الصغيرات نوذجا"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية -فاس-، السنة الجامعية 2008/2009.

► عفاف البوعناني، الحماية القانونية للعمل المترتب في ظل مشروع قانون رقم 19.12، رسالة لنيل دبلوم الماستر في العلوم القانونية، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال الرباط/ الموسم الجامعي 2013/2012.

► أنوار البريني و محمد امهارش، الوضعية القانونية لعمال المنازل، بحث لنيل شهادة الإجازة الأساسية في القانون الخاص، جامعة مولاي إسماعيل، الكلية المتعددة التخصصات الرشيدية، الموسم الجامعي 2016/2017.

المقالات:

► عبد الحكيم موساوي، خدم البيوت بين الفراغ التشريعي ومشروع القانون رقم 19.12، مقال منشور في مجلة القانون المدني-العدد الثالث 2013، مطبعة الأمنية الرباط، 2013.

► شريف بوزردة، قراءة في مقتضيات قانون رقم 19.12 المتعلقة بتحديد شروط الشغل والتشغيل بالنسبة للعمال وعاملات المنازل، مقال منشور بمجلة منازعات الأعمال العدد 22 مارس 2017.

► عدنان بوشان، قراءة في القانون رقم 19.12 المتعلقة بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المتربيين، مقال منشور بمجلة منازعات الأعمال، العدد 10 شتنبر 2016.

- فتیحة الشافعی، قراءة لمشروع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المترليين، مقال منشور بالجملة المغربية للادارة الخلية والتنمية، عدد 104 ماي/يونيو 2012، مطبعة المعارف الجديدة-الرباط، 2012.
- محمد بنحساين، أي حماية للعمال المترليين في مشروع قانون رقم 19.12؟، مقال منشور في مجلة القضاء المدني -العدد السادس شتاء:ربيع 2015-، مطبعة المعارف الجديدة-الرباط، 2015.
- محمد بنحساين، ملاحظات بشأن القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المترليين، مقال منشور بالجملة المغربية في الفقه والقضاء، العدد الرابع 2016، مطبعة الأمانة الرباط.

== تقارير والمذكرات:

► تقرير صادر عن منظمة هيومن رايتس ووتش، تحت عنوان: الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات في المغرب، أكتوبر 2012، منشور على الموقع الإلكتروني للمنظمة (www.hrw.org) .

► رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع القانون 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المترليين، (www.ces.ma)، منشور على الموقع الرسمي للمجلس على الانترنت 2013

► مذكرة صادرة عن المجلس الوطني لحقوق الإنسان بخصوص شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المترليين مشروع القانون رقم 19.12، نونبر 2013، منشورة على الموقع الرسمي للمجلس على الانترنت (www.cndh.ma) .

الحماية القانونية لعمال المنازل

موقع إلكترونية:

الموقع الرسمي للوكلالة الوطنية لخواص الأممية . www.anlca.ma

الموقع الرسمي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي www.ces.ma

الموقع الرسمي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان www.cndh.ma

الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي www.cnss.ma

الموقع الرسمي لمنظمة هيومن رايتس ووتش www.hrw.org

موقع الجريدة الإلكترونية كود . www.goud.ma

موقع جريدة هيسبريس www.hespress.com

محتويات الموضوع

2.....	مقدمة
6.....	المبحث الأول: مظاهر حماية العمال المنزليين في إطار القانون 19.12
6.....	المطلب الأول: مظاهر الحماية أثناء إبراء قد العمل المنزلي
6.....	الفقرة الأولى: كتابة عقد العمل
9.....	الفقرة الثانية: شروط تشغيل عمال المنازل
12.....	المطلب الثاني: مظاهر الحماية القانونية لعمال المنازل أثناء تنفيذ عقد الشغل
12.....	الفقرة الأولى: استحقاق الأجر والتعويض عن الفصل
15.....	الفقرة الثانية: سلامة العمل وأيام الراحة والعطل والمراقبة المأمور لها تشغيل عمال المنازل
15.....	أولاً: سلامة العمل والعطل
17.....	ثانياً: المراقبة
19.....	المبحث الثاني: مظاهر القصور في حماية عمال المنازل في إطار القانون 19.12
19.....	المطلب الأول: القصور في مجال المراقبة والحماية الاجتماعية
20.....	الفقرة الأولى: محدودية دور الأجهزة المكافحة بتفتيش العمل
22.....	الفقرة الثانية: مدى استفادة عاملاته وعمال المنازل من الحماية الاجتماعية
22.....	أولاً: الضمان الاجتماعي

ثانياً: حوادث العمل والأمراض المهنية.....	24
المطلب الثاني: إشكالياته إنماء عقد العمل المنزلي.....	25
الفقرة الأولى: أسبابه وطريقة إنماء عقد العمل المنزلي.....	26
الفقرة الثانية: إشكالية التعويضات المستحقة عن إنماء عقد العمل المنزلي.	29
ناتمة:	33
الملحق الأول: القانون 19.12 المتعلق بشروط العمل والتشغيل الخاصة بالعاملات وعمال المنازلين.....	36
الملحق الثاني: عقد العمل النموذجي الخاص بعمال المنازل.....	41
المادر والمراجع	44
محتوياته الموضوع	49