



ماجستير القانون والممارسة القضائية

مادة: القضاء الاجتماعي

عرض تحت عنوان:

الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين

تحت إشراف الدكتور:

بلال العشري

من إعداد الطالبة

**إلياس بناصر
عاز الأنصاري**

مقدمة

تعتبر حماية حقوق وحرريات 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 اللازمة لهذه الفئة. وفي هذا تواجه الدول العربية بالأخص ومنها المغرب، الكثير من الانتقادات الدولية الصادرة من المنظمات الإنسانية لما تعترض له العمالة المتزلية 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. ولهذه الانتقادات ما يبررها في بلدنا، إذ ارتفعت وتيرة الاعتداءات على فئة الخادمت ارتفاعا مهولا تراوحت ما بين العنف المعنوي والجسدي والجنسي.

واعتبارا لتطور القانون الدولي الذي يتجسد في إعداد اتفاقية وتوصية دولتين للشغل حول "العمل اللائق للعمال المتزليين" 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 المتزليين، فئة من اليد العاملة تقدم لفائدة المشغل خدمات ذات صلة بتدبير شؤون البيت والأسرة مقابل أجر تتقاضاه من المشغل، وتشير العلاقة بين العامل المتزلي 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 المنزليين" مقال منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 104 سنة 2012، ص: 43.

²- محمد بنحساين "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 نظرا للدور الذي تلعبه داخل المجتمع، حيث كان لزاما 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 والعمال المتزلي إلى الأحكام العامة للمسؤولية إضافة إلى الفصلين 723 و753 من ظ.ل.ع وما يمنحه هذين الفصلين ولو بصيص من الحماية، إلا أن تعامل القضاء بدوره لم يكن موفقا؛ إذ أن الأحكام المشار إليها في الفصلين لا تضي على العلاقة بين العامل والمشغل ضمنا قانونيا 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 المتزليين، وبالتالي ظلت هذه الفئة دون أي حماية تذكر وظل القضاء يستبعد تطبيق مدونة الشغل على فئة عمال المنازل³، وبالرغم من تنبأ المشرع في المادة 4 م ش بصدر 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 المتزليين⁴، وكان أول ما عمل عليه هذا القانون هو تغير تسمية هذه الفئة إلى عمال المنازل تكريسا لمفهوم العمل اللائق، بعد أن كانت تعرف بخدم البيوت⁵ لما لهذا الاسم الأخير

³ - قرار عدد 928 صادر محكمة النقض بتاريخ 2010/11/04، ملف اجتماعي عدد 2009/5/1215، أورده محمد سعد جرندي، الدليل العملي لمدونة الشغل الجزء الأول، مطبعة صناعة الكتاب-الدار البيضاء، الطبعة الثانية 2018، ص: 48، والذي جاء في إحدى حيثياته: "وحيث إن المطلوب في النقض كان يعمل كحارس وبستاني بفيلا الطاعن فإنه يدخل في نطاق خدم البيوت... الذين لهم علاقة بالمهام المنزلية لصاحب البيت بما فيها الطاهي والحارس والبستاني، وبما أن المطلوب... ضمن مقاله بأنه كان يشتغل كحداقني وحارس بفيلا الطاعن فإنه بصفتيه هاتين يجعلانه في عداد خدم البيوت الذين لا تسري 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 المنزليين، الجريدة الرسمية عدد 64.93 صادرة في 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)، ص: 6175.

⁵ -المادة 26 من القانون 19.12 "تحل تسمية العاملات والعمال المنزليين 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 المتزليين مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المتزليين.

ولعل من بين الحسنات التي جاء بها القانون 19.12 أنه عرف لنا المقصود بالعمل المتزلي، والمشغل، والعمال المتزلي في المادة الأولى منه، فحسب هذه المادة فالعمل المتزلي؛ هو العمل المنجز لدى أسرة أو عدة أسر، والمشغل؛ هو كل شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة أو عامل متزلي لإنجاز الأشغال المحدد في المادة 2، أما العامل المتزلي؛ 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 والداخلية في تحديد مفهوم العامل المتزلي 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 ممتهني 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 تركز النشاط النسائي في القطاعات ذات التأهيل الضعيف، واقتصاره على عدد محدود من المهن، حيث يشتغل ما يقارب ثلاثة أرباع النساء النشيطات في الوسط الحضاري كعاملات أو مستخدمات أغلبهن من المساعدات المتزليات.

وبناء على ما سبق نتوصل إلى طرح إشكالية مفادها: **ما مدى توفيق القانون 19.12**

في توفير الحماية اللازمة لعمال المنازل؟.

الحماية القانونية لعمال المنازل

وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تقسيم الموضوع إلى مبحثين نتحدث في الأول عن مظاهر الحماية التي جاء بها القانون 19.12، ونعالج في المبحث الثاني مظاهر قصور القانون 19.12 عن توفير الحماية المطلوبة لفئة العمال المتزولين 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 حمائي بالدرجة الأولى، ويتجلى ذلك من خلال استقراء نصوصه حيث جاء بمجموعة من الإيجابيات من شأن تفعيلها أن يضيف 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 سنتطرق له في المبحث الثاني من ضمن الإشكالات التي يثيرها القانون 19.12.

المطلب الأول: مظاهر الحماية أثناء إبرام عقد العمل المنزلي

لقد كان مشروع القانون 19.12 حريصاً على أن يضيف على العلاقة بين المشغل والعاقل المنزلي صبغة تعاقدية حيث اشترط ضرورة كتابة عقد العمل المنزلي (الفقرة الأولى) كما حدد سناً معينة وشروطاً 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، والسهر على إفراغ تراضي الطرفين الذي يجب أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود من رضا وأهلية ومحل 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 كتابيا ومصادق الإمضاء من طرف السلطات المختصة⁶.

وتبغى الإشارة أنه تم إصدار المرسوم⁷ المتعلق بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المتزلي⁸، والذي نص في المادة الأخيرة منه على أنه يمكن للطرفين أن يتفقا على تضمينه بنود أخرى تكون أكثر فائدة للعاملة أو العامل المتزلي فضلا عما هو منصوص عليه في القانون 19.12 لاسيما فيما يتعلق بتوفير الغذاء والمأوى، وفي هذا تكريسا لغاية المشرع الأساسية وهي إضفاء مزيد من الحماية على هذه الفئة. إلا أن ما شذ انتباهنا 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 قانونا، مما يثير التساؤل حول الأعمال المسموح بها قانونا، علما أن الأعمال المحددة في المادة الثانية من القانون 19.12 داخلية في تكون مفهوم العامل المتزلي المشمول بأحكام هذا القانون؟.

وقد استوجب المشرع في الفقرة الثانية من المادة 3 أن يجرر العقد في ثلاث نظائر مصادق على صحة إمضاءها 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 وتعديله⁹، وقد كان المشرع صارما حيث رتب جزاء جنائي عند مخالفة مقتضيات المادة 3 بفرض

⁶ - عدنان بوشان، قراءة في القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين. مقال منشور بمجلة منازعات الأعمال العدد 16 شتنبر 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 النموذجي 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 المتزلي، وكذا عدم ترك أي إمكانية للمشغل للتملص من الجزاء المحدد تحت ذريعة عدم تحرير العقد¹¹.

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

ويطرح التساؤل بخصوص الإلزام بتقديم نسخة من بطاقة التعريف الوطنية بالنسبة للعاملات والعمال المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة، لأن القانون رقم 35.06 المحدثه بموجبه البطاقة الوطنية للتعريف الإلكتروني لا تلزم التوفر 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 الازدياد، وذلك ما يفهم من خلال العبارة الواردة بالمادة 5 " ...بطاقة التعريف الوطنية أو ما يقوم مقامها... "

وحرى 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 مكتوباً، حيث جاء فيها: "يمكن إثبات عقد شغل العاملة أو العامل المتزلي بجميع وسائل الإثبات. إذا كان عقد الشغل ثابتاً بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل." فعبارة "إذا كان عقد الشغل ثابتاً 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

الحماية القانونية لعمال المنازل

دامت قد نصت على وجوب تحرير عقد الشغل في ثلاث نظائر يصادق على صحة إمضائها 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 لحقوق العمال من الضياع ورغبة في تقنين سائر عقود العمل المتزلي، أما بخصوص العقود المبرمة طبقا 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 للانعقاد أم للإثبات؟

أما بخصوص العمال الأجانب فنجد أن المشرع قد أحال على القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل في أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع المعنون بتشغيل الأجانب رغبة من المشرع لإضفاء مزيد من الحماية على العمال المتزليين الأجانب، إذ ما جدوى هذا التمييز بينهم وبين العمال المغاربة علما 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" بأن معظم الذين يشتغلون في المنازل في المجال الحضري أطفال، كما سبق لها اعتمادا 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 بالعمالات 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 منهن 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، متماشيا في ذلك مع مقتضيات الاتفاقيات الدولية التي صادق عليها المغرب كالاتفاقية رقم 138 المتعلق بالحد الأدنى لسن الاستخدام، وكذا الاتفاقية رقم 182 المتعلقة بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

غير أنه في مقابل هذا المنع سمح للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة أن يشتغلوا كعمال مترلين وذلك شريطة حصولهم على إذن مكتوب من أولياء أمورهم مصادق على صحة إمضائه 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 وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل، كما يمنع تشغيلهم ليلا وفي الأماكن المرتفعة وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما يخل بالآداب العامة. والأكثر من ذلك، فإن المشروع تنبأ بصدور نص تنظيمي يحدد لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المترلين المتراوحة أعمارهم بين 16 و18 حرصا منه على إضفاء مزيدا من الحماية على هذه الفئة¹⁷.

¹⁵ رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع قانون 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال

المنزليين ص: 7.

¹⁶ المادة 6 من القانون 19.12

¹⁷ المادة 6 من القانون 19.12

الحماية القانونية لعمال المنازل

وبالفعل قد تم إصدار مرسوم يتم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المتراوحة 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 المتري لأداء الشغل قهرا أو جبرا¹⁹، لما من شأن ذلك أن يحدثه من أثر سلبي على نفسية العامل والذي قد يعود سلبا أيضا 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 طبقا 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 التريبة والتكوين التي توفرها الدولة، لاسيما برامج محو الأمية²¹ والتريبة غير النظامية وبرامج التكوين المهني، وأضافت المادة 11 على أنه تحدد كفايات الاستفادة من هذه البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعاملة أو العامل المتري²².

¹⁸ مرسوم رقم 2.17.356 صادر في 6 محرم 1439 (27 سبتمبر 2017) بتتيمم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة 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 ب 30 سنة سجنا نافذا واعويض 200 ألف درهم لأسرة الضحيتين، مقال منشور بجريدة هيسبريس الإلكترونية (www.hespress.com) بتاريخ 09 أكتوبر 2009، تم الإطلاع عليه يوم الخميس 12 أبريل 2018 على الساعة 11:46.

- قضية البستاني الذي قتل مشغلته طبيبة الأسنان بطنجة والذي حكم عليه ابتدائيا واستئنافيا بالإعدام، مقال منشور بجريدة كود الإلكترونية (www.goud.ma) بتاريخ 5 نونبر 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 لتقليص نسبة الأمية بالمغرب، وملاءمة 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 حمائية لفئة العمال المتزلين 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 مراعيًا في ذلك خصوصية هذا النوع من العمل، إذ نظم المقتضيات الخاصة بالأجر والتعويض على الفصل (الفقرة الأولى)، كما منحهم حق الاستفادة من العطل الممنوحة في مدونة الشغل مع تكييفها وطبيعة العمل المتزلي ومحددًا مدة العمل اليومي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: استحقاق الأجر والتعويض عن الفصل.

سعى مشرع القانون 19.12 إلى وضع مجموعة من الشروط وتكريس مجموعة من الضمانات من أجل ضمان تشغيل عمال المنازل في ظروف ملائمة تحفظ كرامتهم وتضمن حقوقهم، مع تحويلهم أجراء يساوي الحد الأدنى للأجور المقرر في القطاعات الصناعية والتجارية والمهنية الأخرى. فكأي أجير، يستحق العامل المتزلي أجرًا مقابل الخدمات المقدمة للمشغل وأسرته، كما يستحق تعويضًا محددًا في حالة فصله عن العمل.

فبخصوص الأجر، ومن أجل الحد من الأجور الهزيلة التي يتقاضاها العامل المتزلي 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 المتزلي 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 حاليًا 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 الإنترنت (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 المتزلي 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 تحديد 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 والتطبيب ومنهم من يمارس عمله طول النهار ليغادر لمسكنه في المساء، وبالتالي يرى البعض على أن هذه المقابلات العينية يجب أن تدخل من باب التكافل الاجتماعي ولا يجب المطالبة بمقابلها، أما إذا أدخلناها ضمن الأجر فإنه يجب توفير الحيز المكاني المناسب للعاملة أو العامل، والذي تتوفر فيه التهوية والإضاءة والفرش²⁷، وغيرها من شروط العيش الكريم.

وفي هذا الشأن فإن المجلس الوطني لحقوق الإنسان أكد في مذكرته المتعلقة بمقترحات 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 موازاة 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 ملابس أو مسكن وتطبيب وغيره من الخدمات.

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

الحماية القانونية لعمال المنازل

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

وأكدت 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 يتقيد بأحكام المادة²⁹ 19، وذلك بغرامة مالية تتراوح بين 500 و1200 درهم طبقاً للمادة 24.

ولكون العامل المترلي 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 القانون³¹ 19.12. 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 نهجه 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 للعمال المنزليين في مشروع قانون رقم 19.12، مرجع سابق، ص: 122.

³¹ - تنص الفقرة الأولى من المادة 21 من القانون 19.12 على أنه: "تستحق 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 تفاديا للتعسف في ذلك، كما عمل على تحويلهم 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."

وتماشياً مع هذا عمل المشرع في القانون 19.12 الخاص بالعاملات والعمال المتزليين على تحديد ساعات العمل الخاصة بهاته الفئة من العمال، مميزاً 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 المتزليين يكونون أول من يستيقظ في المنزل وآخر من يجب أن يخلد للنوم، حيث جاء في تقرير صادر عن منظمة "هيومن رايتس ووتش" بعنوان: "الخدمة في العزلة: عاملات المنازل القاصرات في المغرب". صادر في أكتوبر 2012³⁴، 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 هيومن 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 مساءً.

الحماية القانونية لعمال المنازل

لساعات العمل أن يوفر حماية لهم بالرغم ما قد يعترض هذا التحديد من خروقات على أرض الواقع. وعموما 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.

ومنعا 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 لهذه الفئة حق الاستفادة من الراحة الأسبوعية من جهة وكذا العطلة السنوية من جهة أخرى³⁶.

فبخصوص الراحة الأسبوعية فإن المادة 14 من القانون 19.12 تؤكد على حق العاملة أو العامل المتزلي 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 الأجيرات، تستفيد العاملة المتزلية ابتداء من تاريخ استئنافها للعمل إثر الوضع من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة في كل يوم عمل خلال مدة 12 شهرا متوالية مع إمكانية اتفاق المشغل والعاملة على الاستفادة 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 المتزلية وذلك حتى لا يتم تجميع عدة فترات للراحة في وقت واحدة وتمنع 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 العادية 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 تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أداها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل".

³⁸- محمد بنحساين، ص: 56.

الحماية القانونية لعمال المنازل

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

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

إضافة لهذا فإن المشرع خول هذه الفئة من العمال الاستفادة كذلك من رخص التغيب لأسباب عائلية، تتمثل في زواج العامل المتزلي أو زواج أحد أبنائه أو ربائه، 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 التغيبات مؤدى عنها باستثناء حالة زواج العامل أو العاملة التي يؤدي عن أربعة أيام فقط من أصل سبعة أيام المرخص له تغيبها.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد عاقب كل مشغل خالف المقتضيات المتعلقة بالأجرة والعطلة السنوية والراحة الأسبوعية وأيام العطل والأعياد الوطنية ومختلف 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 التجزئ على تجاوزها.

ثانياً: المراقبة.

قبل الحديث عن المراقبة ودورها في حماية العمال المتزليين 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 راغبا في الحصول على عمل متري 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 المتري، وفقا للقوانين واللوائح الوطنية." وتضيف في الفقرة الثالثة على أنه: "تحدد هذه التدابير بقدر ما يكون ذلك متماشيا 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 ملزما 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 المكلفون بتفتيش الشغل ملزمون بتلقي الشكايات التي يتقدم بها عمال المنازل ضد المشغل، أو المشغل ضد عامله المتري 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 يجرى محضر في الموضوع يسلم للعامل أو العاملة ليدي به إذا قرر اللجوء للمحكمة المختصة قصد البت في النزاع. إلا أن دوره هذا جد محدود ولن يعطي نتائج إيجابية بالنظر لتعليق تدخله على تلقي شكايات من العامل أو مشغله، وهو ما سنراه في المبحث الثاني من هذا العرض.

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

بالرغم من الضمانات التي خولها القانون 19.12 الخاص بشرط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المتزولين والتي انتظرها الحقوقيون والمهتمون بهذه الفئة ومختلف 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 اللازمة 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 مذكراتهما المتعلقة بالقانون 19.12 منذ أن كان مجرد مشروع، فأخذ المشرع ببعض الانتقادات والتوصيات والتعديلات التي اقترحها مختلف المتدخلين، لكنه أغفل الأخذ ببعض 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 المتزلي (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 الأعدان المكلفون بتفتيش الشغل في ما يخص عمال

⁴¹ - تجدر 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 استفاضة عمال المنازل من قانون الضمان الاجتماعي طبقاً للفصل 10 من هذا الأخير.

الحماية القانونية لعمال المنازل

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

الفقرة الأولى: محدودية دور الأعدان المكلفون 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 المتزلية، وما يستتبع ذلك من توافر العنصر البشري اللازم والوسائل اللوجستية 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 المنزل 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 المنزلي والتأكد من احترام المقتضيات القانونية المنظمة له، إذ لهذا التقييد ما يبرره ذلك أن المنزل ليس هو المؤسسة فكل منهما له خصوصيته⁴⁵.

فدور مفتش الشغل جاء سلبيا نوعا ما، طالما أنه يبقى في مكانه ينتظر شكاوى العمال المتزليين، إذ يقوم فقط باستدعاء الطرفين للتحقق من مدى تطبيق هذا القانون⁴⁶، فالمشرع لم يوضح هل هذا الاستدعاء يوجه برسالة 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 فتيحة الشافعي، قراءة لمشرع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، 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 110/109.

⁴⁶ - الفقرة الثانية من المادة 22.

الحماية القانونية لعمال المنازل

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 مقتصرًا على القيام بمحاولة صلح، وإذا فشلت فإنه يجرر محضرا في الموضوع، إذ لم يتحدث المشرع هنا عن مدى حجية هذا المحضر؟ وما دوره وفعالته؟ وهل يعتبر كإنذار 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 بعمال 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 لخط الهاتف الموثوق الذي يديره المرصد الوطني لحقوق الطفل. كما وجهت توصيات لوزارة التشغيل والتكوين المهني بهذا الخصوص تؤكد من خلالها على ضرورة تنفيذ 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 بملاحقات 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 لعمال المنازل⁴⁸.

⁴⁷ - عفاف البوعناني، مرجع سابق، ص: 77.

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

الحماية القانونية لعمال المنازل

وفي هذا الإطار ومن أجل تجاوز الدور المحدود لمفتش الشغل دعا بعض الباحثين إلى ضرورة تفعيل دور المساعدات الاجتماعية، 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 المتزلي 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 المتزلي 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 محددین، 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 السبعينات حيث لا يزال مصرا على حرمان عمال المنازل من الاستفادة من مقتضيات الضمان الاجتماعي لعدم اعتبارهم أجراء بمفهوم قانون الشغل حيث جاء في حكم لمحكمة 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 الفئة المذكورة، وحيث لا يدخل في مفهوم الأجير الخاضع لمقتضيات

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

الحماية القانونية لعمال المنازل

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

وبعد عدة تعديلات لحقت بالظهير المذكور ثم التنقيح في الفصل الثاني منه الذي حدد الأشخاص الذين يرتبط خضوعهم لنظام الضمان الاجتماعي على صدور مراسيم تحدد شروط خضوعهم له ومن بينهم " عمال المنازل ". إلا أنه ورغم صدور القانون 19.12 فهو خال من أي إشارة لإمكانية استفادة عمال المنازل من نظام الضمان الاجتماعي، وإن كان خضوعهم معلق على صدور مراسيم تطبيقية تحدد كيفية الاستفادة من هذا النظام فإنه لم يصدر لحد 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 للأجير والمؤاجر، وفي إسبانيا تؤدي الأسرة المشغلة واجب الضمان الاجتماعي إذا تطلب القيام بأعباء البيت أكثر من 20 ساعة أسبوعياً⁵¹.

أما عن موقف المشرع المغربي فلا يزال يعتريه 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 بالقنيطرة، ملف نزاعات الشغل قرار عدد 8/529 صادر بتاريخ 2008.11.5 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.

الحماية القانونية لعمال المنازل

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 الاستفادة عمال المنازل من حوادث الشغل والأمراض المهنية في ظل الظهير السابق 6 فبراير 1963 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل كانت تقتصر على المستخدمين 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 الممنوحة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، وبذلك يظل عمال المنازل في حالة إصابتهم بحادثة شغل أن يثيروا مسؤولية مؤاجريهم حسب القواعد العامة للمسؤولية وما يرافق ذلك من صعوبة في إثبات الخطأ من جانب المؤاجر (الفصول 78.77 ظ ل 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 الاستفادة عمال المنازل من نظام حوادث الشغل والأمراض المهنية لم تتضح معالمه لحد 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 أحكامه بالنسبة لبعض الفئات؛ وهم المنصوص عليهم في المواد من 5 إلى 9، ومن ضمنهم العمال المتزليون، وبالتالي فهل فئة عمال المنازل ستستفيد من هذا القانون؟ أم أن استفادتها معلقة على صدور مرسوم يحدد كيفية الاستفادة من التعويض عن حوادث الشغل؟. وبالرجوع إلى القانون 19.12 نجده خال من أي إشارة إلى هذا المقتضى، ومرة أخرى يضل موقف المشرع يعتريه الشك والضبابية، وبانتظار ما سيسفر عنه العمل القضائي بهذا الشأن.

المطلب الثاني: إشكاليات إنهاء عقد العمل المنزلي.

إذا كان معلوماً أن من طبيعة عقد الشغل ألا يبرم 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 للإخطار وتعويضاً عن عدم منحه لهذا الأجل⁵⁵، كما أن إنهاء عقد العمل يجب أن يستند على أسباب معقولة ومبررة لهذا الإنهاء⁵⁶، وإلا كان الفصل تعسفياً، وحتى لو كان سبب الفصل مبرراً ومعقولاً فإن المشغل ملزمًا بسلوك مجموعة من الإجراءات المسطرية في الفصل وإلا عد هذا الفصل تعسفياً أيضاً⁵⁷، 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 الشرقاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، مطبعة وراقعة سجالماسة الزيتون مكناس، الطبعة

الأولى 2013/201، ص: 150.

⁵⁵ - المواد من 43 ل 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.

الحماية القانونية لعمال المنازل

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 وأكدت على تنظيم أوضاعهم بنص خاص.

وبالرجوع لهذا النص الخاص الذي رأى النور حديثا 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 المتري، وذلك من خلال الوقوف الفراغ التشريعي الذي اعترى القانون 19.12 حول أسباب إنهاء هذا العقد وطريقة إنجائه (الفقرة الأولى)، وكذا التطرق للتعويضات التي أغفل النص عليها وكيفية تجاوز ذلك ضمانا لحماية هذه الفئة الهامة من العمال (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: أسباب وطريقة إنهاء عقد العمل المنزلي.

بالنظر لكون العلاقة الشغلية بين العامل المتري 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 نجده لا ينظم كفيات إنهاء عقد العمل المتري والأسباب المبررة لهذا الإنهاء كما هي منظمة في مدونة الشغل⁶¹. الأمر الذي يجعل عقد العمل المتري خاضعا 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 وتنظيم الظهير بمثابة قانون رقم 1.72.184 الصادر في 27.07.1072 المتعلق بالضمان الاجتماعي، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 6290 بتاريخ 11 شتنبر 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.

الحماية القانونية لعمال المنازل

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 لإجارة 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 تنبيها 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 التنبيه.

إلا أن ما يلاحظ هو أن المشرع ترك تحديد مواعيد هذا التنبيه 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 تنبيه أو إخطار، إلا ما استثني في ذلك من الحالات القليلة التي يراعي فيها رب البيت حقوق العامل ويعلمه بالرغبة في الفسخ قبل حلول مواعده. كما أن ترك تحديد هذا الأجل لإرادة الطرفين يواجه بالقوى غير

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

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

⁶⁴ - حيث نظم ق.ل.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 تعديلها وتتميمها 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 المادة 53، في حين حدد المرسوم رقم 2.04.469 الصادر في 16 من ذي القعدة 1425 (29 ديسمبر 2004) كل ما يتعلق بأجل الإخطار لإنهاء 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 للإخطار أو ميعاد للتنبيه. كما أن الأمية التي يعاني منها الكثير من عمال المنازل قد تجعله غافلا 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 لإنهاء هذا العقد أو الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها العامل أو العاملة وتجعله فصله عن العمل مبررا، كما لم تحدد الأفعال التي لا تعد مبررة للفصل من قبيل تلك التي نصت عليها المادة 36 من مدونة الشغل⁶⁹. كل هذا يجعل العامل المتزلي عرضة للتعسف من طرف المشغل.

وفي غياب أي مقتضى يتعلق بإنهاء عقد العمل المتزلي في القانون الخاص بهذه الفئة، فإنه يتعين علينا الرجوع مرة أخرى لظهير الالتزامات والعقود. وبالعودة لهذا الأخير نجد أنه قد حدد مجموعة من الأسباب لإنهاء عقد إجازة الخدمة منها عدم تنفيذ أحد الطرفين لالتزاماته، حيث يعتبر في هذه الحالة العقد منفسخا 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: 5540/5539/5538/5537.

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 عملا بمقتضيات اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي؛
- 3 - طلب الترشيح لممارسة مهمة مندوب الأجراء، أو ممارسة هذه المهمة، أو ممارستها سابقا؛
- 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 - الإعاقة، إذا لم يكن من شأنها أن تحول دون أداء الأجير المعاق لشغل يناسبه داخل المقولة.

⁷⁰ - وهو ما يؤكد الفصل 756 من ق.ل.ع الذي ينص: "في إجازة الخدمة يعتبر الشرط الفاسخ موجودا، دون حاجة للنص عليه، لصالح كل من المتعاقدين إذا لم ينفذ المتعاقد الآخر التزاماته...".

الحماية القانونية لعمال المنازل

إضافة 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 المنازعة⁷¹.

رغم تحديد ظهير الالتزامات والعقود لبعض الأسباب التي قد تكون سبباً في انتهاء عقد الخدمة والتي أسقطناها على عقد العمل المتزلي، 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 جسامة الخطأ ومدى ملاءمته مع العقوبة التي قد يتخذها 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 لضمانها 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 أحقية الأجير عند فصله عن العمل تعسفاً أن يستفيد من تعويض رباعي محدد في تعويض عن الضرر⁷² الذي أصابه نتيجة الفصل، إضافة 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 أحقية العاملة أو العامل المتزلي عند فصله من العمل في الاستفادة من تعويض عن الفصل، كما أن الشروط الموضوعية للاستفادة من هذا التعويض مجحفة في حق هذه الفئة التي تعتبر أكثر حاجة للحماية من غيرها.

فبالرجوع للمادة 21 من القانون 19.12 نجد أن المشرع قد ربط الاستفادة العامل المتزلي من هذا التعويض بضرورة قضائه لمدة سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل، مخالفا 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 المقابلة طبقا للمادة 52، الأمر الذي يجعل العامل المتزلي عرضة لتلاعب المشغلين تفاديا لتقديم مثل هذه التعويضات في حالة الفصل بالنظر لطول فترة السنة الموجبة للتعويض، مما يفرض على المشرع العمل على ملاءمتها 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 المتزلي العودة إلى التعويضات الهزيلة المنصوص عليها في ظهير الالتزامات والعقود والتي تخضع للسلطة التقديرية للقاضي.

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

⁷⁶- حيث يتم استبعاد هذه الفئة من حماية مدونة الشغل تطبيقا للمادة 4 منها، وبذلك اتجه القضاء أيضا لحرمان عمال المنازل من التعويضات المخولة للأجراء بمقتضى مدونة الشغل، وهذا ما يبدو جليا 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 2010/10/16، ملف اجتماعي عدد 2009/5/1/1399، أورده عمر أزوكار في مؤلفه قضاء محكمة النقض في مدونة الشغل، الجزء الرابع، مطبعة النجاح الجديدة-البيضاء، الطبعة الأولى 1435هـ/2014م، ص: 240.

الحماية القانونية لعمال المنازل

تنبهه وهو ما يمكن استنتاجه من مقتضيات المادة 754 والتي أكدت على أن التعويضات التي يمكن أن تمنح بسبب عدم مراعاة ميعاد التنبه 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 تعسفياً يمكنه المطالبة بتعويض عن الضرر الذي أصابه عن هذا الفصل، وللمحكمة في سبيل تقدير ما إذا كان يوجد فسخ أن تجري تحقيقاً 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 شتنبر 1938، من قبيل العرف وطبيعة الخدمات التي يقدمها العامل وأقدميته وسن العامل والخصومات المقتطعة 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 والمبهمة سيؤدي إلى اختلاف التعويضات الممنوحة لعمال المنازل باختلاف المحاكم بل داخل نفس المحكمة بالنظر لاختلاف نظرة كل قاضي للقضية المعروضة عليه، على خلاف ما سعت مدونة الشغل على تفاديها من خلال وضعها لمعيار واضح لاستحقاق التعويض عن ضرر الفصل يتجلى في أجل شهر ونصف الشهر عن كل سنة عمل أو جزء من السنة مع وضعها سقفاً لا يتعدى 36 شهراً 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 المتزلي 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 1972/07/27.

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

خاتمة:

خلاصة للقول، 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 إفراغ عقد العمل المتزلي في عقد نموذجي 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 وتحويلهم الحق في الراحة الأسبوعية ومن العطلة السنوية المؤدى عنها إضافة إلى سائر الضمانات التي يمنحها هذا القانون لفئة عمال المنازل حماية لحقوقهم وحفاظا على كرامتهم. مع ذلك تظل هذه الفئة تفتقد إلى الكثير من الحماية الناتجة عن صمت المشرع في عدة مواقف وبالأخص منها ما يتعلق بإنهاء عقد العمل المتزلي والتعويضات المستحقة عن الفصل التعسفي، إضافة إلى تأخره في إصدار عدة مراسيم تطبيقية خاصة ما يتعلق منها بكيفية الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي والتعويضات الممنوحة 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 حاسما 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 التقييد بحرفية هذا القانون الذي يبدو أنه جاء فقط 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 وخالية من العيوب والثغرات لهذه الفئة العامة من المجتمع المغربي والتي تعاني في صمت.

وبالتالي وانطلاقا 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 المتزلي 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 تفادي 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 المتزليين في أوقات محددة عند الانتهاء من العمل أو مراسلتهم للحضور عنده والاستماع لهم، وكذا تفعيل دور المساعدات الاجتماعية خاصة وأن أغلب عمال المنازل من الإناث وذلك لتجاوز خصوصيات العمل المتزلي التي قد تقف عائقا 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 المتزلي وتحديد المسطرة المتبعة 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 تقليص مدة السنة إلى ستة أشهر تماشيا مع ما عملت به مدونة الأسرة.

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

الحماية القانونية لعمال المنازل

وفي انتظار الأخذ بهذه التوصيات وتجاوز كل النواقص التي لازالت تعترى هذا القانون العسير 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 وتنتظر منا كباحثين أولاً الدفاع عن كرامتها ومن كل الحقوقيين وهيئات المجتمع المدني والمهتمين التعريف بقضية هذه الفئة وإسماع صوتهم لكل مسؤول.

الملاحق

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

6175

الجريدة الرسمية

عدد 6493 - 18 نونبر 1437 (22 أغسطس 2016)

نصوص عامة

لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا العاملة أو العامل الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاوله التشغيل المؤقت، واليوابون في البناءات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977). وكذا العمال الذين يتجزون أشغالا لعائدة المشغل بصفة مؤقتة.

كما لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع لنشاطها 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).

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 سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من الأشخاص في وضعية إعاقة :
- السياقة :
- أعمال اليمسنة :
- 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.

ظهير الشريف 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.

الطابع الشريف - بداخله :

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأمره أننا :

بناء على الدستور ولا سيما الفصلين 42 و 50 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 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016).

وقعه بالمطبخ :

رئيس الحكومة.

الإمضاء : عبد الإله 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 التي تقوم، 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.

الحماية القانونية لعمال المنازل

6176

الجريدة الرسمية

عدد 6493 - 18 نوفمبر 2016 (22 أغسطس 2016)

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

المادة 6

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

غير أنه يمكن، خلال فترة الانتقالية مدتها خمس سنوات (5) تبين من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ، تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة بصفتهم عاملات أو عمالاً 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 المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة وجوباً على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

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

يمكن تنميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة بنص تنظيمي.

المادة 7

يمنع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهراً أو جبراً.

المادة 8

تحدد فترة الاختيار بالنسبة للعقود غير محددة المدة في خمسة عشر يوماً 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 ثابتاً بالكتابة أعني من رسوم التسجيل.

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

إذا تعلق الأمر بعاملات أو عمال منزليين أجنب، تطبق أحكام البابين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلقة بمدونة الشغل، والتي تهتم بتشغيل 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 طبقاً 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 مايقوم مقامها، وكذا جميع البيانات والوثائق التي يطلها المشغل، ولا سيما تلك المتعلقة باسمه وعنوانه وتاريخ ومكان لزيادته وبجالتة العائلية، وعند الاقتضاء نسخاً من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها.

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

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

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

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

الحماية القانونية لعمال المنازل

عدد 6493 - 18 نونبر 2016 (22 أغسطس 2016)

الجريدة الرسمية

6177

<p>المادة 14</p> <p>تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.</p> <p>يمكن باتفاق الطرفين تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعميؤها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.</p>	<p>المادة 10</p> <p>يجب على المشغل، عند انتهاء عقد الشغل، تحت طائلة أداء تعويض، أن يسلم الأجير شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية (8) أيام.</p> <p>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.</p>
<p>المادة 15</p> <p>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.</p> <p>تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.</p>	<p>تعى شهادة الشغل من رسوم التسجيل ولو اشتملت على بيانات أخرى غير تلك الواردة في الفقرة الثانية أعلاه. ويشمل الإغفاء الشهادة التي تتضمن عبارة «حر من كل التزام» أو أي صياغة أخرى تثبت إنهاء عقد الشغل بصفة طهيمة.</p>
<p>المادة 16</p> <p>تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى سنة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على الأقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر.</p> <p>يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.</p>	<p>المادة 11</p> <p>تستفيد العاملات أو العمال المنزليون من برامج التريبة والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتريبة غير النظامية وبرامج التكوين المهني.</p> <p>وتحدد كيفيات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي.</p>
<p>المادة 17</p> <p>تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية، ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.</p>	<p>المادة 12</p> <p>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.</p> <p>الياب الثالث</p> <p>مدة العمل، الراحة الأسبوعية، والعطلة السنوية وأيام العطل</p>
<p>المادة 18</p> <p>تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي :</p> <p>- زواج العاملة أو العامل المنزلي : سبعة أيام منها أربعة أيام مؤدى عنها ؛</p> <p>- زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد رباته : يومان ؛</p>	<p>المادة 13</p> <p>تحدد مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين.</p> <p>غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة فتحدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع.</p>

الحماية القانونية لعمال المنازل

6178

الجريدة الرسمية

عدد 6493 - 18 نوالعمدة 1437 [22 أغسطس 2016]

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

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

يستدعي منتش 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 الموضوع يسلم إلى العاملة أو العامل المنزلي ليندي 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.

- وفاة زوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجته من زواج سابق : ثلاثة أيام :

- وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجته، أو أحد أصول زوجته : يومان :

- عملية جراحية لزوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه : يومان :
- غتان 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 تفضى وجوبيا 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 من 60 بللانة 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، يخضع مقابله 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.

الحماية القانونية لعمال المنازل

عدد 6403 - 18 نوفمبر 1437 (22 أغسطس 2016)

الجريدة الرسمية

6179

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 عاملاً منزلياً يقل عمره عن 16 سنة :

- كل شخص استخدم عاملة أو عاملاً منزلياً يقل عمره عن 18 سنة بعد انصرام الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه :

- كل شخص استخدم عاملة أو عاملاً منزلياً يتراوح عمره ما بين 16 و18 سنة دون إذن من ولي أمره :

- كل شخص ذاتي، يتوسط في تشغيل عاملات أو عمال منزليين
بمقابل :

- كل شخص استخدم عاملة أو عاملاً منزلياً خلافاً لأحكام الفقرة الثالثة من المادة 6 أعلاه :

- كل شخص استخدم عاملة أو عاملاً منزلياً جبراً.

وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها هنا بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 24

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 3000 و 5000 درهم كل مشغل لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه.

المادة 25

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و 1200 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 بياناً 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 تمسيع 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 تمسيع العاملة أو العامل المنزلي من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، أو عدم أداء الأجر عنها :

- امتنع أو تعامل 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 الاجتماعي.

المادة 27

تدخل أحكام هذا القانون حيز التنفيذ بعد انصرام أجل سنة ابتداء من التاريخ الذي تنشر فيه بالجريدة الرسمية النص المنصوص اللازم لتطبيقه التام.

يتعين على المشغلين الذين يشغلون في التاريخ المذكور، عاملات أو عمالاً منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.

الملحق الثاني: عقد العمل النموذجي الخاص بعمال المنازل.

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 الأزيداد:

الحالة العائلية⁴:

وقع الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: مدة العمل⁵

يتم تشغيل السيد(ة):

لمدة غير محددة تبتدىء من

لمدة محددة في يوماً تبتدىء من إلى

المادة 2: نوع الشغل أو الخدمة

يتم تشغيل السيد(ة) بصفته (أ) (تحديد نوع الشغل أو

الخدمة).

¹ يتعين إرفاق هذا العقد بآذن مكتوب لولي الأمر ومصطفى على صحة إبرامه إذا كان من العملة أو العامل المنزلي بتراوح ما بين 16 و18 سنة.

² أو ما يقوم مقامها بالتنسب للأجانب ومن في حكمهم

³ أو الدفتر العائلي للعائلة المدنية أو رسم الولادة

⁴ أعزب/ متزوج(ة) / مطلق(ة) / أرمل(ة)

⁵ وضع علامة أمام طبيعة المدة الملتزم عليها

وتتمثل مهمته (أ) في:⁶

- 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.
- 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).....: فيساعة⁸.

المادة 5: الأجر

يتقاضى السيد(ة):..... أجراً نقدياً⁹ قدره..... درهماً.

المادة 6: الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل

يستفيد 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 أمام المهمة أو المهام المحددة مع إمكانية تفصيل المهمة أو المهام المنطق طوبها أو إضافة مهام أخرى مع تفصيلها.

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

⁸ تحدد في 48 ساعة في الأسبوع كحد أقصى بالنسبة للمعاملات والصال المنزليين الذين تعلق أعمارهم 18 سنة و 40 ساعة بالنسبة للمعاملات والصال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و 18 سنة خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 19.12

⁹ يجب ألا يقل المبلغ النقدي عن 60% من الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة طبقاً للمتطلبات

المادة 19 من القانون رقم 19.12.

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 المنزليين 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 المنزلي فضلا عن ما هو منصوص عليه في القانون رقم 19.12 السالف الذكر، لاسيما ما يتعلق بتوفير الغذاء والمأوى.

توقيع المشغلة أو المشغل¹⁰ توقيع العاملة أو العامل المنزلي¹¹

¹⁰ بتعين المصادقة على التوقيع من قبل السلطة المختصة.

¹¹ بتعين المصادقة 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 اللائق للعمال المنزليين
- الاتفاقية الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام
- ظهير 9 رمضان 1331 (12 غشت 1913) المتعلق بالالتزامات والعقود.
- الظهير الشريف رقم 1.03.194 صادر بتاريخ 14 رجب 1424 (11 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 القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، جريدة رسمية عدد 6493 صادرة بتاريخ 18 ذو القعدة 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 وتتميم 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.

الحماية القانونية لعمال المنازل

- 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 نموذج 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 بتتيميم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المتزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة، الجريدة الرسمية عدد 6609 الصادرة بتاريخ 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)، ص: 5541.

⇐ المؤلفات.

- محمد الشرقاني، علاقات الشغل بين تشريع الشغل ومشروع مدونة الشغل، طبع وتوزيع مطبعة وراقية سجلماسة الزيتون مكناس، الطبعة الأولى 2014/2013.
- 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 شميعة، الوضعية الاجتماعية والقانونية لخدم البيوت دراسة على ضوء المشروع "الطفلات الصغيرات نموذجاً"، رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في القانون الخاص، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية -فاس-، السنة الجامعية 2009/2008.

➤ عفاف البوعناني، الحماية القانونية للعمل المتري 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 ومحمد امهارش، الوضعية القانونية لعمال المنازل، بحث لنيل شهادة الإجازة الأساسية في القانون الخاص، جامعة مولاي إسماعيل، الكلية المتعددة التخصصات الرشيدية، الموسم الجامعي 2017/2016.

⇐ 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 المتعلق 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 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المتزليين، مقال منشور بمجلة منازعات الأعمال، العدد 10 شتنبر 2016.

الحماية القانونية لعمال المنازل

- فتيحة الشافعي، قراءة لمشروع القانون بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المتزليين، مقال منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 104 ماي/يونيو 2012، مطبعة المعارف الجديدة-الرباط، 2012.
- محمد بنحسايين، أي حماية للعمال المتزليين في مشروع قانون رقم 19.12؟، مقال منشور في مجلة القضاء المدني - العدد السادس شتاء:ربيع 2015-، مطبعة المعارف الجديدة-الرباط، 2015.
- محمد بنحسايين، ملاحظات بشأن القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المتزليين، مقال منشور بالمجلة المغربية في الفقه والقضاء، العدد الرابع 2016، مطبعة الأمنية 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 المتزليين، 2013، منشور على الموقع الرسمي للمجلس على الإنترنت (www.ces.ma).
- مذكرة صادرة عن المجلس الوطني لحقوق الإنسان بخصوص شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المتزليين مشروع القانون رقم 19.12، نونبر 2013، منشورة على الموقع الرسمي للمجلس على الإنترنت (www.cndh.ma).

الحماية القانونية لعمال المنازل

مواقع إلكترونية:

www.anlca.ma الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لمحاربة الأمية.

www.ces.ma الموقع الرسمي للمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

www.cndh.ma الموقع الرسمي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان

www.cnss.ma الموقع الرسمي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

www.hrw.org الموقع الرسمي لمنظمة هيومن رايتس ووتش

www.qoud.ma موقع الجريدة الالكترونية كوود.

www.hespress.com موقع جريدة هيسبريس

محتويات الموضوع

2.....	مقدمة
6.....	المبحث الأول: مظاهر حماية العمال المنزليين في إطار القانون 19.12
6.....	المطلب الأول: مظاهر الحماية أثناء إبرام عقد 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
	الفقرة الثانية: ساعات العمل وأيام الراحة والعطل والمراقبة الخاضع لها تشغيل
15.....	عمال المنازل
15.....	أولاً: ساعات العمل والعطل
17.....	ثانياً: المراقبة
19...19.12	المبحث الثاني: مظاهر القصور في حماية عمال المنازل في إطار القانون
19.....	المطلب الأول: القصور في مجال المراقبة والحماية الاجتماعية
20.....	الفقرة الأولى: محدودية دور الأعموان المكلفون بتفتيش الشغل
22.....	الفقرة الثانية: مدى استفادة عمالات وعمال المنازل من الحماية الاجتماعية
22.....	أولاً: الضمان الاجتماعي

الحماية القانونية لعمال المنازل

- 24.....ثانيا: حوادث الشغل و الأمراض المهنية.
- 25.....المطلب الثاني: إشكاليات إنهاء عقد العمل المنزلي.
- 26.....الفقرة الأولى: أسباب وطريقة إنهاء عقد العمل المنزلي.
- 29.....الفقرة الثانية: إشكالية التعويضات المستحقة عن إنهاء عقد العمل المنزلي.
- 33.....خاتمة:
- الملحق الأول: القانون 19.12 المتعلق بشروط الشغل والتشغيل الخاصة بالعمال
والعمال المنزليين.
- 36.....
- 41.....الملحق الثاني: عقد العمل النموذجي الخاص بعمال المنازل.
- 44.....المصادر والمراجع.
- 49.....محتويات الموضوع.