

المملكة المغربية  
+٥٣١١٨٤+ | ١٤٥٦٠٤٥  
Royaume du Maroc



وزارة الشغل والإمماج المهني

+٥٤٥١٥٥+ | +١١٥٥٤٤٨ ٨ ٨٥٤٨١١ ٥٣٣٣ ١٥١  
Ministère du Travail  
et de l'Insertion Professionnelle

المملكة المغربية  
+٥٣١١٨٤+ | ١٤٥٦٠٤٥  
Royaume du Maroc



رئاسة النيابة العامة

+٥١٥٥٤٥٣١١+ | +٤٥٥٥٦٥٤٥٦  
Présidence du Ministère Public

# دليل عملي حول إعمال مقتضيات القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات و العمال المنزليين





صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله وأيده



## تقديم

يعتبر حق الفرد في الشغل من الحقوق الأساسية التي ينبغي ضمان التمتع بها وتوفير الشروط المناسبة لها قانونيا واجتماعيا. لذا تأتي ممارسة هذا الحق في صلب منظومة الحماية الاجتماعية التي ما فتئ صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله يوصي بالعناية بها وتوفير سبل الإنصاف والعدالة الاجتماعية للمغاربة.

ونستحضر في هذا المضمار مقتظفا من خطاب عيد العرش المجيد – الذكرى 19 - يوم 29 يوليوز 2018 حيث قال جلالتة "لذا أدعو الحكومة وجميع الفاعلين المعنيين للقيام بإعادة هيكلة شاملة وعميقة للبرامج والسياسات الوطنية في مجال الدعم والحماية الاجتماعية".

وانطلاقا من التزام المملكة المغربية بمجموعة من معايير منظمة العمل الدولية خاصة منها المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل و الحماية الاجتماعية و من انخراطها في مسلسل أهداف التنمية المستدامة المعتمدة من قبل الأمم المتحدة في أفق سنة 2030، سيما الهدف الثامن الذي يرمي إلى حماية حقوق العمال وتوفير بيئات عمل آمنة وسليمة للسكان في سن العمل.

وبالنظر لمصادقة المملكة على أهم الاتفاقيات الدولية المؤطرة لعمل الأطفال سيما الاتفاقيات الدولية للشغل رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، ورقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

وحيث إن العمل المنزلي له خصوصية بين أنماط العمل الأخرى لكونه يمارس عادة في فضاء مغلق مما يجعل من الصعب التحكم في ظروفه ويرفع نسبة خطر انتهاك حقوق العاملين المنزليين في غفلة من الرقابة القانونية.

فقد بادر المشرع المغربي إلى إصدار القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، هادفا من وراء ذلك إيجاد إطار قانوني لحماية العاملات والعمال المنزليين، وضمان توفير شروط عمل لائقة بهم، والحد من مختلف مظاهر الاستغلال والهشاشة في العمل التي يمكن أن تطال هذه الفئة.

كما تلى ذلك صدور المرسومين التطبيقيين للقانون، والمتعلقين بنموذج عقد العمل الخاص بالعاملة والعمال المنزلي، وتنمة لائحة الأشغال الخطرة التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و18 سنة خلال الفترة الانتقالية و كذا المرسوم المتعلق بالحماية الاجتماعية لهذه الفئة من العمال.

وإيماناً بأن كسب رهان التنزيل السليم لمثل هذه القوانين التي تخاطب مقتضياتها عدة متدخلين ينتمون لجهات مختلفة لن يتأت إلا باعتماد تعبئة شاملة للفاعلين الأساسيين، وتنسيق العمل بين القطاعات المعنية،

وإحداث قنوات للتواصل الدائم فيما بينها. وهو الأمر الذي نبه إليه صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله في خطابه بمناسبة الذكرى 19 لعيد العرش المجيد بتاريخ 29 يوليو 2018، حيث قال جلالتة :

"إن تحقيق المنجزات، وتصحيح الاختلالات، ومعالجة أي مشكل اقتصادي أو اجتماعي، يقتضي العمل الجماعي، والتخطيط والتنسيق، بين مختلف المؤسسات والفاعلين، وخاصة بين أعضاء الحكومة، والأحزاب المكونة لها". انتهى النطق الملكي السامي.

ومن هذا المنطلق، ووعيا بأهمية العمل المشترك بين المؤسسات، يأتي هذا الدليل العملي كمنطلق للتعاون والتنسيق الوثيق بين رئاسة النيابة العامة ووزارة الشغل والإدماج المهني، وهو باكورة عمل امتد ما يقارب السنة من أجل إعداد وثيقة مرشدة للمتدخلين الأساسيين في إنفاذ القانون 19.12، قضاة النيابة العامة ومفتشي الشغل، ومرجعا يستهدف التفعيل الأمثل للمقتضيات الحمائية التي حملها القانون المذكور.

واقناعا بقدرة المقاربة التشاركية للفاعلين على المستوى الميداني في تطوير هذا العمل وإثر إعداد الصيغة الأولية للدليل، تم عقد يوم دراسي موسع بتاريخ 30 شتنبر 2019 حضره عدد من قضاة النيابة العامة ومفتشي الشغل، من أجل إبداء الرأي حول محتوى الدليل، وتعميق النقاش حول الوثائق التي أعدتها اللجنة العلمية تحت إشراف لجنة القيادة. وقد شكل هذا اللقاء مناسبة سانحة مكنت المشاركين بالنظر لسعة مداركهم العلمية، وتراكم تجاربهم العملية من تقديم إضافتهم النوعية وإغناء الدليل بملاحظاتهم الصائبة.

ويتضمن هذا الدليل العديد من الوثائق الضرورية لكل من ممثلي النيابة العامة ومفتشي الشغل، من أجل تفعيل أدوارهم القانونية ومن أجل تحقيق الالتقائية والتكامل ضمانا للتطبيق السليم لمقتضيات القانون رقم 19.12.

ومما لا شك فيه أن الآمال منعقدة على أن يشكل هذا الدليل آلية فعالة للتنسيق بين جهازين يتقاسمان مهمة جسيمة تتمثل في تمثيع هذه الفئة من العمال بالحماية القانونية المكفولة لهم.

كما لا يسعنا في الختام سوى التنويه بالتفاعل الإيجابي بين قضاة وأطر رئاسة النيابة العامة ووزارة الشغل والإدماج المهني الذي مكن من إعداد هذا الدليل العملي.

السيد محمد عبد النبوي

رئيس النيابة العامة

الوكيل العام للملك  
رئيس النيابة العامة

محمد عبيد النبوي

السيد محمد أمكراز

وزير الشغل والإدماج المهني

محمد أمكراز  
وزير الشغل والإدماج المهني

# فريق العمل المشترك الذي أعد الدليل

## لجنة القيادة:

- ✓ السيدة أمينة أفروخي، رئيسة قطب النيابة العامة المتخصصة والتعاون القضائي؛
- ✓ السيدة سليمة عضبي، مديرة الشغل .

## اللجنة العلمية

- ✓ السيدة عزيزة هنداز، رئيسة شعبة النيابة العامة المتخصصة برئاسة النيابة العامة؛
- ✓ السيد حسن إبراهيمي، رئيس وحدة القضايا المدنية والتجارية برئاسة النيابة العامة؛
- ✓ السيد عبد الحكيم الحكماوي، نائب الوكيل العام للملك لدى محكمة الاستئناف بالرباط؛
- ✓ السيد الحسين الطاهري، المدير الجهوي للشغل والإدماج المهني بالرباط؛
- ✓ السيد عبد الله بنفريجة، رئيس مصلحة الشؤون القانونية؛
- ✓ السيد العربي تابت، رئيس مصلحة المفاوضات الجماعية؛
- ✓ السيد فؤاد المهدي، رئيس مصلحة تتبع نزاعات الشغل.

# مدخل عام

ظل عدد العمال المنزليين في تزايد في العالم على مدى العقدين الماضيين حيث بلغ أكثر من 20 مليون عامل منزلي، حسب الدليل العملي الذي وضعته منظمة العمل الدولية حول تفتيش العمل والآليات الأخرى للملاءمة في قطاع العمل المنزلي، وذلك بسبب تزايد إدماج النساء في سوق العمل وشيخوخة السكان، حيث تمت الإشارة إلى أنه من المرجح أن يستمر هذا العدد في التزايد خلال السنوات القادمة، وذلك على الرغم من صعوبة تحديد عدد العاملات والعمال المنزليين بدقة في العالم بسبب طبيعة العمل ومكان إنجازه.

وعلى العموم فإن تقديرات منظمة العمل الدولية لسنة 2010 قد حددت هذا العدد في حوالي 52.6 مليون عامل منزلي، أي ما يمثل 3.6 في المائة من مجموع العاملين و7.5 في المائة من مجموع النساء العاملات، كما أكدت التقديرات أن حصة النساء العاملات في الأعمال المنزلية تقدر بـ 83 في المائة (منظمة العمل الدولية 2013).

وعليه فإن هذه الفئة من العمال تشكل شريحة كبيرة من القوى العاملة في العالم وحصة كبيرة من العمال في العديد من البلدان، وذلك نتيجة مزاولتهم لعملهم في أماكن مغلقة وذات حرمة، مما قد يعرضهم للعديد من الانتهاكات المختلفة، ولا سيما انتهاك حقوقهم الإنسانية الأساسية مثل حرية الحركة، واحترام الخصوصية، وكذا كل ما يتعلق بدفع الأجور وساعات العمل، وغياب الحماية ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

وعلى المستوى الوطني، وفي إطار الاهتمام بهذه الشريحة من المجتمع المغربي، فقد بادر المشرع المغربي منذ سنة 1913 إلى تخصيص بعض مواد قانون الالتزامات والعقود لتحديد علاقة الشغل الخاصة بفئة العمال عموماً ومن بينها فئة العمال والعاملات المنزليين، ثم وردت في الظهير الشريف رقم 2.72.184 بمثابة قانون الضمان الاجتماعي إشارة إلى أنه سيصدر نص تنظيمي يحدد كيفية استفادة هذه الفئة من الخدمات التي يقدمها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

واستمر الأمر كذلك إلى حين صدور القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل، والذي دخل حيز التنفيذ ابتداء من 8 يونيو 2004، حيث نص في مادته الرابعة على أنه سيصدر قانون خاص يحدد علاقات الشغل والتشغيل الخاصة بخدم البيوت.

واستحضاراً لما سلف، وفي إطار العمل على تنزيل القانون الذي ينظم العلاقة بين العاملات والعمال المنزليين، عملت وزارة الشغل والإدماج المهني منذ سنة 2006 على وضع أول صيغة لمشروع القانون المذكور، إلا أنه لم يكتب لهذا المشروع، في صيغته الأولى، الخروج إلى حيز الوجود، وتمت إعادة صياغته عدة مرات نظراً للاعتبارات والخصوصيات الوطنية الشيء الذي أثمر صيغة نهائية متوافق عليها بين مختلف الفرقاء.

وخلال سنة 2012 تمت إحالة مشروع هذا القانون على مجلس المستشارين، حيث تمت المصادقة عليه مع إدخال بعض التعديلات وتمت إحالته على مجلس النواب الذي صادق عليه بعد إدخال تعديلات أخرى على الصيغة التي صادق عليها مجلس المستشارين، كما تمت إحالته من جديد على مجلس المستشارين في إطار قراءة ثانية حيث تمت المصادقة عليه في جلسة عامة خلال سنة 2016.

وقد تم نشر القانون المذكور في الجريدة الرسمية عدد 6690 بتاريخ 22 غشت 2016 تحت عنوان القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، كما نصت المادة 27 منه أنه سيدخل حيز التنفيذ سنة بعد نشر نصوصه التطبيقية في الجريدة الرسمية.

وبتاريخ 02 أكتوبر 2017 تم نشر المرسومين التطبيقيين رقم 2.17.355 و2.17.356، والمتعلقين على التوالي بنموذج عقد العمل الخاص بالعاملة والعمال المنزلي، وتتمة لائحة الأشغال الخطرة التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و18 سنة خلال الفترة الانتقالية.

وبناء عليه فقد دخل القانون رقم 19.12 حيز التنفيذ بتاريخ 02 أكتوبر 2018.



# مرجعيات إعداد القانون رقم 19.12

من أجل الوقوف على الأبعاد المرجعية لهذا القانون، لا بد من الإشارة إلى المرجعية الدولية التي تم اعتمادها في إعداد القانون رقم 19.12، مروراً بالمرجعية الوطنية ممثلة في الدستور وباقي مقتضيات التشريع الوطني ذات العلاقة بتشغيل العاملات والعمال المنزليين.

## أولاً: المرجعية الدولية المؤسسة لعمل العمال المنزليين وتشغيل الأطفال بصفة عامة:

تعتبر اتفاقيات العمل الدولية المرجعية الدولية الأساسية في مجال التشريع الاجتماعي بالنظر لطابعها الإلزامي في حالة المصادقة عليها من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. لذا يقتضي الأمر الرجوع لاتفاقيتين دوليتين أساسيتين تتعلقان بتشغيل الأطفال (اتفاقية العمل الدولية رقم 138، واتفاقية العمل الدولية رقم 182) وهما اتفاقيتان صادقت عليهما بلادنا باعتبارهما مرجعاً دولياً عاماً، على أن يتم التطرق إلى أحكام اتفاقية العمل الدولية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين باعتبارها المرجع الدولي ذي العلاقة الوطيدة بالقانون رقم 19.12.

### 1- الاتفاقية الدولية للشغل رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام المعتمدة من لدن

المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 يونيو 1973 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 19 يونيو 1976<sup>1</sup> :

طبقاً لهذه الاتفاقية، تتعهد كل دولة عضو بما يلي:

- اتباع سياسة وطنية تهدف إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال.
- رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية على رفعه إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.
- تقرير حد أدنى لسن الاستخدام أو العمل على ألا يكون هذا السن أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة.
- اعتماد الحد الأدنى للسن في 18 سنة في أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث للخطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها، وتحديد هذه الأنواع من الاستخدام أو العمل.

<sup>1</sup> - اتفاقية العمل الدولية رقم 138:

تم نشرها في الجريدة الرسمية عدد 4814 بتاريخ 20 يوليوز 2000 وذلك بموجب الظهير الشريف رقم 1.99.07 المؤرخ في 19 ماي 2000.

- السماح بالاستخدام أو العمل ابتداء من 16 سنة شريطة صون صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين وتلقيمهم تعليماً محدداً أو تدريباً مهنياً كافيين حول فرع النشاط المقصود.

**2- الاتفاقية الدولية للشغل رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها المعتمدة من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 27 يونيو 1999، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 19 نونبر 2000<sup>1</sup> :**

طبقاً لهذه الاتفاقية:

- يقصد بالطفل جميع الأشخاص الذين يقل سنهم عن 18 سنة.
- يشمل تعبير " أسوأ أشكال عمل الأطفال ": الأعمال التي يرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو الظروف التي تزاول فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.
- تحديد أنواع هذه الأعمال مع مراعاة المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار، ولا سيما منها الفقرتان 3 و4 من توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999، وتحديد مكان وجود هذه الأعمال.
- تعهد كل دولة عضو باتخاذ تدابير من أجل:
  - الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال؛
  - توفير المساعدة المباشرة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً؛
  - ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني؛

• تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم؛

• أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.

**3- الاتفاقية الدولية للشغل رقم 189 لسنة 2011 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، المعتمدة من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 يونيو 2011، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 5 شتنبر 2013<sup>2</sup> :**  
تعهد كل دولة عضو ب:

- ضمان حماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين.

- تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وهي:

<sup>1</sup>- اتفاقية العمل الدولية رقم 182:

تم نشرها في الجريدة الرسمية عدد 5164 بتاريخ 27 نونبر 2003 وذلك بموجب الظهير الشريف رقم 1.00.312 المؤرخ في 3 يونيو 2003

<sup>2</sup>- لم تتم المصادقة على هذه الاتفاقية من طرف المغرب، غير أنه تم الاعتماد عليها في إنجاز القانون رقم 19.12.

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
- وضع حد أدنى للسنة للعمال المنزليين يتماشى مع الاتفاقيتين الدوليتين للشغل رقم 138 لسنة 1973 ورقم 182 لسنة 1999 على ألا يقل هذا الحد عن الحد الأدنى المحدد بالنسبة لباقي العمال.
- ضمان عدم حرمان العمال المنزليين دون 18 سنة، وكافة العمال من التعليم الإلزامي أو من فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني.
- ضمان تمتع العمال المنزليين بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف.
- ضمان تمتع العمال المنزليين بشروط استخدام عادلة وظروف عمل لائقة.
- ضمان علم العمال المنزليين بشروط وظروف استخدامهم، ولا سيما بواسطة عقود مكتوبة وخاصة مايلي:
- اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛
- عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛
- تاريخ بدء العقد ومدته إن كان محدد المدة؛
- نوع العمل الذي يتعين أدائه؛
- الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر الأداءات؛
- ساعات العمل العادية؛
- الإجازة السنوية المؤدى عنها وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛
- توفير الغذاء والمأوى إن كان مطبقا؛
- فترة الاختبار إن كانت مطبقة؛
- شروط الإعادة إلى الوطن إن كانت مطبقة؛
- الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على السواء.
- تلقي العمال المنزليين المهاجرين عرض عمل أو عقد استخدام مكتوب يتناول شروط وظروف الاستخدام قبل السفر .

- تحديد الشروط التي يحق بموجبها للعمال المنزليين المهاجرين الإعادة إلى الوطن عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل.
- اتخاذ تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليين:
  - أحرارا في الاتفاق مع أصحاب العمل بشأن الإقامة مع الأسرة أم لا.
  - عدم إلزامية من يقيمون معهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية.
  - الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم.
- ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموما فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي.
- أن تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل 24 ساعة متعاقبة.
- ضمان تمتع العمال المنزليين بتغطية الحد الأدنى للأجر، دون تمييز قائم على الجنس.
- تلقي العمال المنزليين أجورهم نقدا وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر. مع إمكانية الدفع بوسائل قانونية أخرى شريطة موافقة العامل إن كان غير منصوص على هذه الوسائل في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية.
- إمكانية النص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية تتناسب مع تلك المدفوعة لباقي فئات العمال شريطة اتخاذ تدابير تضمن موافقة العامل على مثل هذه المدفوعات وأن تكون القيمة النقدية لها عادلة ومعقولة.
- حق كل عامل منزلي في بيئة عمل آمنة وصحية.
- ضمان تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل عن تلك المطبقة على العمال فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي بما في ذلك ما يتعلق بالأمومة.
- اتخاذ إجراءات تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تقوم بتشغيل العمال المنزليين.
- ضمان سبل وصول جميع العمال المنزليين إلى القضاء أو آليات تسوية المنازعات.
- وضع آليات ووسائل فعالة يسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى لضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية.

- وضع وتنفيذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات مع مراعاة خصوصيات العمل المنزلي وتحديد الظروف - بقدر ما يكون ذلك متماشيا مع القوانين واللوائح الوطنية- التي يجوز بموجبها السماح بالدخول إلى منزل الأسرة، مع إيلاء الاحترام الواجب للحياة الخاصة.

### ثانيا: المرجعية الوطنية في مجال العمل المنزلي :

تتمثل المرجعيات الوطنية في الخطاب والرسائل الملكية السامية، ثم أحكام الدستور وما تضمنته القوانين الوطنية من مقتضيات ذات الصلة بالعمل بما فيه العمل المنزلي.

#### 1 - الخطاب والرسائل الملكية:

منذ اعتلائه عرش أسلافه المنعمين ما فتئ صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله يولي اهتمامه بتعزيز الحماية القانونية والاجتماعية للفئات الهشة، لا سيما النساء والأطفال، وقد شكلت هذه الحماية إحدى الأولويات التي حرص حفظه الله على التأكيد عليها في عدة مناسبات، وتمت ترجمتها من خلال اعتماد ترسانة قانونية تهدف إلى توفير الإطار المناسب لتفعيل أدوار المتدخلين الأساسيين في الموضوع، وكذلك من خلال العديد من التدابير والإجراءات المواكبة لدعم وتنزيل هذه الحماية على أرض الواقع.

وقد برز اهتمام صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله بالموضوع في عدة مناسبات، وتم تأكيد هذا الحرص من خلال الرسالة السامية التي وجهها حفظه الله بمناسبة الذكرى 70 للإعلان العالمي لحقوق الإنسان بتاريخ 20 دجنبر 2018، حيث ورد فيها:

"... وفي الآن ذاته، تبرز تحديات جديدة يتعين التصدي لها بالتدابير الملائمة. وفي اعتقادنا، فإن أول ما ينبغي اعتماده من خطوات في هذا الاتجاه هو تفعيل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية، ومحاربة كل أشكال الميز، لاسيما منها الميز الذي يستهدف النساء، وتمكين الشباب وإدماجهم، وحماية حقوق الفئات الهشة، وفي مقدمتها الأطفال والأشخاص ذوو الإعاقة، دون إغفال العمل على تقليص الفوارق الاجتماعية والتفاوتات المجالية" انتهى النطق الملكي السامي.

#### 2 - دستور 29 يوليوز 2011:

أ- على مستوى تصدير الدستور:

- مواصلة المملكة المغربية إرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة والمساواة، وتكافؤ الفرص، والعدالة الاجتماعية، ومقومات العيش الكريم، في نطاق التلازم بين حقوق وواجبات المواطنة.

- تعهد المملكة بالتزام ما تقتضيه ميثاق المنظمات الدولية التي هي عضو فيها من مبادئ وحقوق وواجبات.

- تأكيد تشبئها بحقوق الإنسان، كما هي متعارف عليها عالميا.

ب- على مستوى متن الدستور:

النص على التزام الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة كل الوسائل لتيسير استفادة المواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في العلاج والعناية الصحية وعلى الحق في الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية، والتضامن التعاضدي أو المنظم من لدن الدولة" (الفصل 31).

- التنصيص على مبدأ المساواة في الحقوق والحريات المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبيئية وعلى مبدأ المناصفة، وهو يشمل المناصفة في العمل (الفصل 19).

- إحداث المجلس الوطني لحقوق الإنسان (الفصل 161).

- إحداث المجلس الاستشاري للأسرة والطفولة (الفصل 169).

### 3- التشريع الوطني :

أ- ظهير الالتزامات والعقود :

نص قانون الالتزامات والعقود على ضرورة توفر المتعاقد على أهلية التعاقد والتي حددها في سن 18 سنة شمسية كاملة، وألا يشوب الرضا مانع من موانع الأهلية (الفصل الثالث الذي يحيل فيما يخص تحديد الأهلية المدنية للفرد على قانون أحواله الشخصية، وهو ما حددته المادة 209 من مدونة الأسرة في 18 سنة).

ب- مدونة الشغل :

المادة 4 من القانون رقم 99.65 بمثابة مدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-03-194 بتاريخ 14 رجب 1424 (11 شتنبر 2003) تنص في الفقرة الأولى منها على أن قانونا خاصا سيحدد شروط التشغيل والشغل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين الذين تربطهم علاقة شغل بالمشغل.

ج- قانون المسطرة المدنية :

يوفر قانون المسطرة المدنية لفئة العمالات و العمال المنزليين حماية خاصة تتضح من خلال المقتضيات المتعلقة بالمادة الاجتماعية والمنصوص عليها في الفصول من 169 إلى 294 من قانون المسطرة المدنية ومن بين هاته المقتضيات:

- الاستفادة من المساعدة القضائية بقوة القانون (الفصل 273)؛

- إلزامية الصلح (الفصل 277)؛

- شمول الحكم بالنفاذ المعجل بقوة القانون (الفصل 285)؛

- إمكانية منح التعويض المسبق (الفصل 289).

#### د- القانون الجنائي:

عدد القانون الجنائي الجرائم التي يمكن أن يقع ضحيتها فئة العاملات والعمال المنزليين خصوصا القاصرين

منهم ويمكن إيراد بعضها في هذا الإطار كآتي:

- جرائم الإيذاء العمدي (الفصول 400 و401 و408)؛

- الاعتداء على الحرية الشخصية (الفصول من 436 إلى 441)؛

- الاعتداء على الشرف أو الاعتبار الشخصي (الفصول من 442 إلى 448)؛

- ترك الأطفال العاجزين أو تعريضهم للخطر (الفصول من 459 إلى 467)؛

- الجرائم الجنسية: (هتك عرض قاصر بدون عنف (الفصل 484، أو بالعنف (تشديد العقوبة في حالة

كون الضحية قاصر) (الفصل 485)، الاغتصاب (مع تشديد العقوبة في حالة كون الضحية قاصر (الفصل 486)،

مع تشديد العقوبة أكثر في حال كون الفاعل من أصول الضحية أو ممن لهم سلطة عليها أو وصيا عليها أو خادما

بالأجرة عندها (الفصل 487)...

#### ه- قانون المسطرة الجنائية:

يوفر قانون المسطرة الجنائية هو الآخر حماية العاملات وللعمال المنزليين خصوصا فيما يتعلق بإعمال

القواعد الخاصة بحماية الضحايا (المادة 4-82 وما يليها) أو بحماية الأطفال ضحايا الجرائم (المادة 510 وما يليها)،

وكذا المقتضيات المسطرية الخاصة بحماية ضحايا الاتجار بالبشر (المادة 1-5-82).

#### و- قانون الاتجار بالبشر:

- عدم اشتراط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى لقيام جريمة الاتجار

بالبشر اتجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن 18 سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال (الفصل 1-448).

- اعتبار الاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التسول أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة

بالرق صورا للاتجار بالبشر (الفصل 1-448) ويعرف نفس الفصل السخرة بأنها جميع الأعمال أو الخدمات التي

تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره.

- خصص القانون عدة فصول للعقوبات المتعلقة بجريمة الاتجار بالبشر وهي الفصول 2-448 و3-448 و

4-448 و5-448 و6-448 و7-448 و8-448 و9-448 و10-448 و11-448 و12-448 و13-448 و14-448.

# مسار إعداد القانون

عرف مسار إعداد قانون تحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين نقاشا مجتمعيا واسعا تناول مختلف مضامينه وأدى إلى تأخر صدوره لسنوات وإلى تطوير صياغته استجابة لاهتمامات وانشغالات المجتمع المعبر عنها من قبل المجتمع المدني ومن قبل المؤسسات الوطنية، فكان تبني القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين بمثابة مبادرة اجتماعية وحقوقية واسعة من أجل تحقيق الرعاية والحماية للفئات العاملة المعنية.

لذا يقتضي الأمر التذكير ببعض المواقف والآراء المؤثرة في هذا المسار.

## آراء المؤسسات الوطنية

اعتمد القانون المتعلق بشروط التشغيل والشغل للعاملات والعمال المنزليين على رأي وتوصيات مجموعة من الهيئات ذات الاهتمام بالموضوع منها :

### أ - رأي المجلس الوطني لحقوق الإنسان (نونبر 2013):

صدر عن المجلس مذكرة بشأن مشروع القانون المتعلق بشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، وقد جاء ضمن هذه المذكرة المقترحات التالية:

#### ❖ مقترحات تهم التنصيب على الضمانات المنصوص عليها في مدونة الشغل:

اقترح المجلس في هذه النقطة مطابقة مقتضيات المشروع مع مقتضيات مدونة الشغل بالتنصيب صراحة على الضمانات المنصوص عليها في مدونة الشغل. ومن بينها: حماية الأمومة، وإمكانية جمع الراحة الأسبوعية، واعتماد سن التقاعد في 60 سنة، وعلاوة الأقدمية، والمساواة في الأجر، والحرية النقابية والحق في التنظيم...

#### ❖ مقترحات تهم تعريف "العمل المنزلي" (المادة 2):

اقترح المجلس نقل الفقرتين الأخيرتين من المادة 6 من المشروع للمادة 2 منه، حيث رأى المجلس أن اللائحة الواردة في المادة الثانية من مشروع القانون تنص على بعض الأعمال التي يمكن أن تكون خطيرة بالنسبة للأطفال.

#### ❖ مقترحات تهم نموذج عقد الشغل (المادة 3):

اقترح المجلس بالإضافة إلى الشروط العامة المنصوص عليها في تشريعات العمل ضرورة تضمين أحكام تحدد نوع العمل، الأجر وطريقة احتسابه، ومعدل الأجر، ومعدل التعويض عن الساعات الإضافية....

#### ❖ مقترحات تهم الشهادة الطبية (المادة 5):



اقترح المجلس ملائمة الفقرة الأخيرة من المادة 5 مع مقتضيات التوصية رقم 201. وذلك بضرورة التقيد من أن ترتيبات الاختبار الطبي المرتبط بالعمل تحترم مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعمال المنزليين، وتمنع أي تمييز يرتبط بمثل هذا الاختبار، وتضمن ألا يتم إفشاء معلومات عن العمال تتعلق بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية، أو بالحمل.

❖ مقترحات تهم الحد الأدنى لسن الاستخدام:

اقترح المجلس في هذا الخصوص القضاء على ظاهرة استخدام الأطفال عبر التنصيص على الحد الأدنى لسن الاستخدام في 18 سنة.

❖ مقترحات تهم مكونات الأجر:

اقترح المجلس ضرورة احترام محددات دمج بعض المزايا العينية في مكونات الأجر، والمتمثلة في:

- ✓ موافقة العامل (ة).
- ✓ أن تكون هذه المزايا مرصودة للاستعمال الشخصي له.
- ✓ أن تكون القيمة النقدية المنسوبة لهذه المزايا عادلة ومعقولة.

ب - رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي بتاريخ 28 نونبر 2013:

أبدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي مجموعة من الملاحظات وخلص إلى توصيات من بينها:

● ملاحظات:

- بخصوص الوضعية الاجتماعية:
  - ارتباط العمل المنزلي بعقلية الاستعباد.
  - العمل المنزلي من أقدم الممارسات البشرية.
  - العمل المنزلي يهم الإناث في الغالب.
  - استفحال هجرة البوادي ومساهمتها الكبيرة في تسخير الأطفال والنساء في العمل المنزلي.
- بخصوص الوضعية القانونية:
  - ازدواجية النظام القانوني.
  - عدم الملائمة مع المعايير الدولية.
  - ضعف تفعيل الحماية القانونية.
  - ضعف مضمون المراقبة.

- توصيات:
- منع تشغيل الأطفال.
- حماية الأجانب.
- اعتماد خطة عمل شمولية.
- تحديد مجال التطبيق.
- المطابقة مع الالتزامات الدولية.

### المسار التشريعي للقانون

عرف مسار تنزيل هذا القانون مراحل تشريعية تتمثل في مصادقة المجلس الحكومي عليه بتاريخ 26 يوليو 2016، بعده عرض على مجلس المستشارين وتمت المصادقة عليه بالإجماع بتاريخ 25 يوليوز 2016، ليتم عرضه على مجلس النواب وتمت المصادقة عليه بالأغلبية بتاريخ 31 ماي 2016، وفي الأخير صدر الظهير الشريف رقم 1.16.121 بتاريخ 6 ذي القعدة 1437 الموافق ل 10 أغسطس 2016 بتنفيذ القانون رقم 19.12.

#### أ- رأي لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب :

أبدت لجنة القطاعات الاجتماعية بمجلس النواب رأيها في موضوع العمل المنزلي ومشروع القانون المنظم له وتميز رأيها بإبراز:

- الجوانب الإيجابية للمشروع:
- اعتماد تسمية "عاملات وعمال المنازل" بدل تسمية "خادمت وخدم البيوت"؛
- زجر الوساطة في التشغيل بالنسبة للأشخاص الذاتيين؛
- استفادة العاملات والعمال المنزليين من برامج التربية والتكوين التي تقدمها الدولة؛
- التنصيص على الحد الأدنى للأجر؛
- إعطاء مفتشية الشغل صلاحية إجراء الصلح؛
- تفعيل الجانب الجزائي في القانون.

#### ● المناقشة داخل اللجنة:

- أبرزت مناقشة المشروع باللجنة مجموعة من النقاط من بينها:
- ضرورة تشديد المراقبة.
- ضرورة الحماية الاجتماعية فيما يخص العطل والرخص ومددها؛
- الإسراع في إخراج النصوص التنظيمية.

ب- رأي لجنة التعليم والشؤون الثقافية والاجتماعية بمجلس المستشارين :

● إشادة بالقانون:

- أشادت اللجنة بأهمية المقترحات التي جاء بها مشروع القانون، خاصة في ظل الاستغلال الذي تتعرض له فتيات العالم القروي.
- نوهت بالروح الجادة التي سادت النقاش والطابع التشاركي له.

● التعديلات:

- اقترحت اللجنة تعديلات مهمة منها:
- تأنيت عنوان مشروع القانون ؛
- ضرورة تحديد الأنشطة المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين ؛
- تغيير عبارة " الأشخاص المعاقين" بعبارة " الأشخاص في وضعية إعاقة" ؛
- إدخال تعديلات على عقد الشغل ؛
- تحديد لائحة الأنشطة الخطرة للعمالات والعمال أقل من 18 سنة ؛
- الرفع من الغرامات ؛
- الرفع من قيمة الأجر ؛
- رفع سن التشغيل ووضع فترة انتقالية لتشغيل القصر.

## الأحكام العامة للقانون 19.12

### المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين

يتضمن هذا القانون 27 مادة تتوزع على خمسة أبواب كما يلي:

- الباب الأول: أحكام عامة (المادتان 1 و2).
  - الباب الثاني: شروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين (المواد من 3 إلى 12).
  - الباب الثالث: مدة العمل والراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل (المواد من 13 إلى 18).
  - الباب الرابع: الأجر (المواد من 19 إلى 21).
  - الباب الخامس: المراقبة والعقوبات (المواد من 22 إلى 27).
- وسيتناول هذا الدليل مقتضيات القانون من خلال المحاور التالية :

- ✓ أحكام عامة؛
  - ✓ تحديد المفاهيم؛
  - ✓ نطاق التطبيق؛
  - ✓ أحكام عقد الشغل؛
  - ✓ مقتضيات زجرية.
- النص على ضرورة إبرام عقد عمل كتابي بين الطرفين وفق النموذج المحدد بموجب نص تنظيمي؛
  - ضرورة إيداع نسخة من عقد العمل لدى مفتش الشغل؛
  - تطبيق أحكام مدونة الشغل فيما يتعلق بتشغيل الأجانب؛
  - إمكانية تشغيل العاملات والعمال المنزليين عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية؛
  - منع وساطة الأشخاص الذاتيين في تشغيل العاملات أو العمال المنزليين بمقابل؛
  - استفادة العاملات والعمال المنزليين من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة ؛
  - ضرورة اتخاذ المشغل لجميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العاملات أو العمال المنزليين وصحتهم وكرامتهم.
- ❖ تحديد مدة العمل الأسبوعية في الأشغال المنزلية.

❖ إمكانية تلقي الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل الشكايات التي تتقدم بها العاملات أو العمال المنزليين مع إمكانية إجراء محاولات التصالح بينهم وبين مشغليهم.

### تحديد المفاهيم

مفهوم العاملة أو العامل المنزلي: «كل شخص يقوم بصفة دائمة واعتيادية مقابل أجر بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت والأسرة كما حددها القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر».

المشغلة أو المشغل: «كل شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة أو عامل منزلي لإنجاز أشغال البيت والأسرة».

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

الحد الأدنى لسن التشغيل هو 18 سنة على أن يسمح بتشغيل الفئات التي يتراوح عمرها بين 16 و 18 سنة خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

## نطاق التطبيق

### ✓ الفئات المعنية بالقانون:

حددت المادة 1 من القانون رقم 19.12 شروط تطبيق مقتضياته على العاملة والعامل المنزلي الذي يقوم بالعمل المنزلي:

- بصفة دائمة واعتيادية ؛
- مقابل أجر ؛
- ارتباط العمل المنزلي بالأشغال المحددة في المادة 2.

### ✓ الفئات المستثناة من تطبيق القانون رقم 19.12:

- العاملة والعامل المنزلي الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاوله التشغيل المؤقت ؛
- البوابون في البنايات المعدة للسكنى ؛
- العمال الذين ينجزون أشغالا بصفة مؤقتة.

### ✓ الأشغال المرتبطة بالعمل المنزلي :

حددت المادة 2 من هذا القانون الأشغال المرتبطة بالعمل المنزلي في الآتي:

- 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.

## ✓ بالنسبة للقاصرين :

- توفير حماية قصوى للعاملات والعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة. وحظر القانون تشغيلهم ما لم يحصلوا على إذن مكتوب ومصادق على صحة توقيعه من أولياء أمورهم بقصد إبرام عقد الشغل؛
- تم إقرار فترة انتقالية لهذه الحالة محددة في خمس سنوات تبتدئ من تاريخ سريان هذا القانون حيز التنفيذ؛
- حظر على هذه الفئة العمرية من العاملات والعمال المنزليين القيام بالأعمال المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة 6 من هذا القانون وحظر عليها كذلك القيام بالأعمال المنصوص عليها في المرسوم التطبيقي.

## ✓ الأعمال الممنوعة قانونا على القاصرين :

- حددت المادة 6 من القانون رقم 19.12 والمرسوم التطبيقي رقم 2.17.356: الأعمال التي يمنع القانون على الفئة العمرية من العاملات والعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة القيام بها فيما يلي:
- الاشتغال ليلا؛
  - الاشتغال في الأماكن المرتفعة؛
  - حمل الأجسام الثقيلة؛
  - استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة؛
  - كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.
- كما تم تميم لائحة الأشغال التي يمنع تشغيل هذه الفئة فيها في المادة 2 من المرسوم رقم 17.2.356، وقد جاءت في هذه المادة لائحة الأشغال التالية:
- استعمال مواد التطهير والغسيل التي تحتوي على مواد كيميائية خطيرة قد تسبب الضرر أو التسمم؛
  - استخدام الأدوات والآلات الكهربائية أو الحادة التي قد تسبب خطرا على سلامة أو صحة العاملة أو العامل المنزلي؛
  - الأشغال المتعلقة بتنظيف سخانات الماء والمداخن والحنفيات البخارية والواجهات الخارجية للمنزل أو تلك التي تنجز فوق السطوح؛
  - أشغال كي الملابس؛
  - تقديم العلاجات وكذا استعمال المواد الطبية؛

- الأشغال التي يمكن أن تعرض العاملة أو العامل المنزلي لأخطار صحية بحكم الاتصال أو الاحتكاك بأي فرد من أفراد أسرة المشغلة أو المشغل يعاني من مرض معد؛
- سياقة السيارة لأغراض البيت؛
- سياقة الآلات التي تتطلب الحصول على ترخيص بذلك؛
- استعمال المواد الكيماوية والمبيدات السامة الخطيرة؛
- استخدام آلات جز العشب والمناشير وباقي الآلات الأخرى التي تشكل خطرا على سلامة أو صحة العاملة أو العامل المنزلي؛
- سياقة أو استخدام الآلات الخاصة بالبستنة؛
- أشغال فحص وإصلاح محرك ضخ الماء أو أية آلة أخرى ذات محرك سواء في حالة اشتغال أو عطب؛
- أشغال صيانة البئر أو مسبح الذي يتعدى عمقه المتر الواحد أو الخزانات المائية ذات الاستعمال المنزلي والأماكن المجاورة التي تشكل خطورة محتملة في غياب وسائل الوقاية؛
- حراسة البيت؛
- الأشغال المشار إليها في المادة الثالثة من المرسوم رقم 2.10.183 الصادر في 16 نونبر 2010.

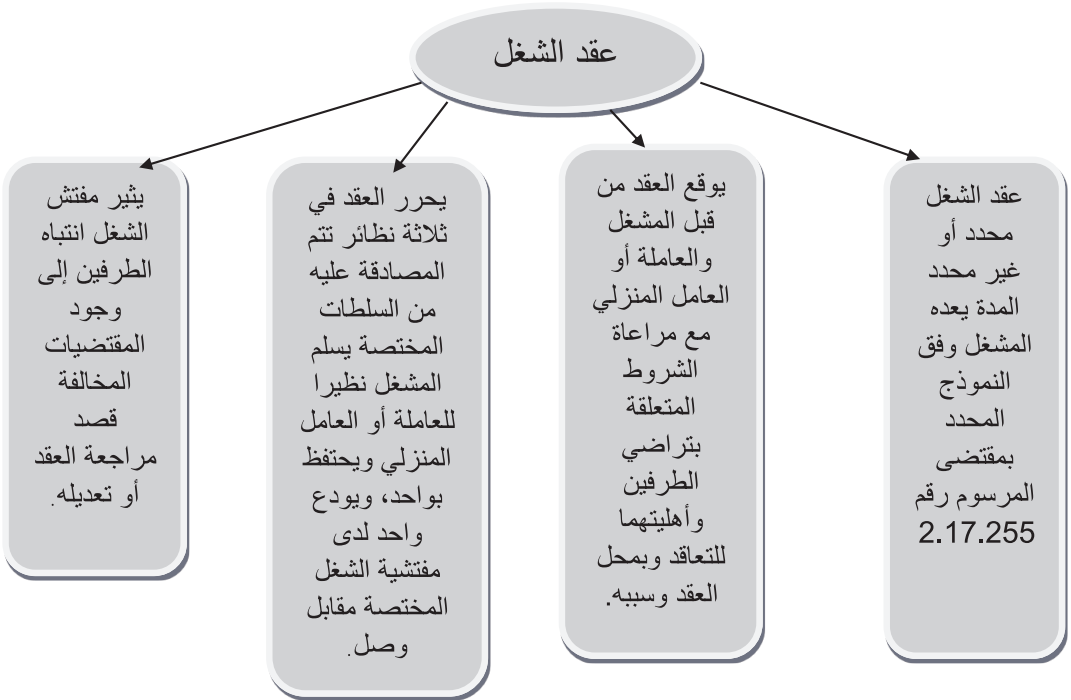


## أحكام عقد الشغل

سيتم التطرق للمحاور التالية :

- ❖ شكليات عقد الشغل ؛
- ❖ التزامات المشغلة أو المشغل؛
- ❖ التزامات العاملة أو العامل المنزلي؛
- ❖ حقوق العاملات والعمال المنزليين.

❖ شكليات عقد الشغل :



## ❖ التزامات المشغلة أو المشغل :

- عدم تشغيل الفئة العمرية ما بين 16 و18 سنة ليلا وفي الأعمال المنصوص عليها في الفقرة 4 من المادة 6. وفي كل الأعمال المحددة في المرسوم رقم 356.17؛
- عدم تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهرا أو جبرا؛
- تعرض هذه الفئة العمرية من العمال (16 و18 سنة) وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل؛
- اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة وصحة العامل والمحافظة على كرامته؛
- احترام مبدأ سرية البيانات الشخصية والحياة الخاصة للعامل.

## ❖ التزامات العاملة أو العامل المنزلي :

- تقديم نسخة مصادق عليها من بطاقة التعريف الوطنية أو ما يقوم مقامها؛
- تقديم جميع البيانات والوثائق التي يطلبها المشغل؛
- التصريح بأي مرض مصاب به؛
- الخضوع للفحص الطبي الذي يطلبه المشغل.

## ❖ حقوق العاملات والعمال المنزليين:

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

### مدة العمل:

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

### الحق في الراحة الأسبوعية:

✓ الاستفادة من راحة أسبوعية، يجب أن لا تقل عن 24 ساعة متصلة مع إمكانية تأجيل الاستفادة منها وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر (المادة 14)؛

✓ استفادة الأم العاملة المنزلية من استراحة خاصة للرضاعة، مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية، مدتها ساعة واحدة عن كل يوم ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع؛  
✓ يتم الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرشحة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل (المادة 15).

### الحق في العطلة:

✓ حق الاستفادة من العطلة السنوية مدفوعة الأجر بعد ستة أشهر من العمل الفعلي أو الجمع بين مدتها في فترة أقصاها سنتين؛ يوم ونصف عن كل شهر ويمكن تجزئتها باتفاق الطرفين (المادة 16).  
✓ الاستفادة من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين (المادة 17).

✓ رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:

▪ زواج العاملة أو العامل المنزلي: 7 أيام منها 4 أيام مؤدى عنها؛  
▪ زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد ربائبه يومان مؤدى عنها؛  
▪ وفاة زوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو أحفاده أو أصوله أو أبناء زوجه من زواج سابق 3 أيام مؤدى عنها؛

▪ وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه أو أحد أصول زوجه، يومان مؤدى عنها؛

▪ عملية جراحية لزوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه يومان مؤدى عنها؛

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

### الأجرة:

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

## التعويضات:

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

- ✓ 96 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال 5 سنوات الأولى؛
- ✓ 144 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال السنة 6 إلى السنة 10؛
- ✓ 192 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال ال سنة 11 إلى السنة 1؛
- ✓ 240 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل بعد السنة 15.

## دور مفتش الشغل

مفتش الشغل

مراقبة العقد والتأكد من مدى مطابقته للنموذج المحدد والقانون

تلقي الشكايات

استدعاء الأطراف

طلب مده بالوثائق التي تساعد على القيام بمهمته

إجراء محاولة الصلح بين الأطراف وتحرير محاضر في الموضوع

في حالة عدم الصلح يحضر محضرا ويسلمه إلى العامل ليدي به الى المحكمة المختصة

تحرير محضر في حالة ما إذا عاين مفتش الشغل أي خرق لأحكام هذا القانون أثناء إجراء محاولة الصلح، وإحالته على النيابة العامة

## دور النيابة العامة

النيابة العامة



تلقي الشكايات والوشايات



تلقي المحاضر بالمخالفات من طرف مفتش الشغل



إنجاز الأبحاث الضرورية



المتابعة والإحالة على المحكمة

## المقتضيات ذات الطابع الجزري

تضمن هذا القانون جانبا جزريا، حيث حدد الجرائم والعقوبات المقررة لها في المواد من 23 إلى 25

وفق ما يلي:

- ❖ معاقبة كل شخص استخدم خلال أو بعد انصرام الفترة الانتقالية المحددة في خمس سنوات، عامل/ة منزلي يقل عمره عن 16 سنة بغرامة؛
- ❖ معاقبة كل شخص استخدم عامل/ة منزلي يتراوح عمره ما بين 16 و 18 سنة دون إذن من ولي أمره؛
- ❖ معاقبة كل شخص ذاتي يتوسط في تشغيل عامل/ة منزلي بمقابل، كما يعاقب كل شخص استخدم عامل/ة منزلي في الأشغال الممنوعة؛
- ❖ معاقبة كل شخص استخدم عامل/ة منزلي جبرا؛
- ❖ تشديد العقوبة على مرتكب هذه الأفعال في حالة العود بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته ما بين شهر وثلاثة أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين؛
- ❖ معاقبة المشغل الذي لم يتقيد بشروط التشغيل المنصوص عليها في المادة 3 من هذا القانون؛
- ❖ معاقبة المشغل بغرامة حسب مقتضيات هذا القانون إذا ارتكب الأفعال التالية:
  - امتنع عن تسليم العامل/ة شهادة العمل؛
  - عدم التقيد بالأحكام المحددة لمدة العمل؛
  - عدم التقيد بالزامية الراحة الأسبوعية؛
  - امتنع عن منح العامل/ة المنزلي حقه في الراحة التعويضية، أو العطلة السنوية؛
  - امتنع عن منح العاملة المنزلية حقه في استراحة الرضاعة؛
  - امتنع عن تمتيع العامل/ة المنزلي/ة من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 18 من القانون؛
  - امتنع أو تماطل عن أداء الأجر.

**جدول بلائحة المخالفات المنصوص عليها في القانون رقم 19.12  
بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين**

ملاحظات	العقوبة	أساس المتابعة	الأساسي القانوني	الجنح والمخالفات
	غرامة من إلى 25.000,00 30.000,00 درهم	المادة 23	المادة 6	1. استخدام عاملة أو عامل منزلي يقل عمره عن 16 سنة.
ابتداء من انتهاء الفترة الانتقالية المحددة في خمس سنوات تبتدأ من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ (2018/10/02).	غرامة من إلى 25.000,00 30.000,00 درهم	المادة 23	المادة 6	2. استخدام عاملة أو عامل منزلي يقل عمره عن 18 سنة.
خلال فترة انتقالية مدتها خمس سنوات تبتدئ من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ (أي ابتداء من 2 أكتوبر 2023).	غرامة من إلى 25.000,00 30.000,00 درهم	المادة 23	المادة 6	3. استخدام عاملة أو عامل منزلي يتراوح عمره بين 16 سنة و18 سنة دون إذن من ولي أمره.
يشترط أن يكون الفاعل شخصا ذاتيا و أن تتم الوساطة بمقابل.	غرامة من إلى 25.000,00 30.000,00 درهم	المادة 23	المادة 6	4. توسط شخص ذاتي في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل.
<ul style="list-style-type: none"> <li>● المشغل هو المسؤول الجنائي؛</li> <li>● الفحص الدوري يتم كل ستة أشهر؛</li> <li>● مدة العمل بهذه الجريمة خلال الفترة الانتقالية المحددة في خمس سنوات تبتدأ من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ (أي ابتداء من 2 أكتوبر 2023).</li> </ul>	غرامة من إلى 25.000,00 30.000,00 درهم	المادة 23	المادة 6	5. عدم إخضاع عاملة أو عامل منزلي يتراوح عمره بين 16 سنة و18 سنة لفحص طبي دوري.



ملاحظات	العقوبة	أساس المتابعة	الأساسي القانوني	الجنح والمخالفات
<ul style="list-style-type: none"> <li>● لا يشترط السن في هذه الحالة؛</li> <li>● انتباه لإمكانية التداخل مع جريمة الاتجار في البشر.</li> </ul>	غرامة من إلى 25.000,00 30.000,00 درهم	المادة 23	المادة 6	6. استخدام عاملة أو عامل منزلي جبراً.
	غرامة من إلى 50.000,00 60.000,00 درهم والحبس بين شهر وثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين	المادة 23	المادة 6	7. العود في ارتكاب الأفعال المنصوص عليها أعلاه: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	8. تشغيل عاملة أو عامل منزلي من غير إبرام عقد عمل .
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل. النص التنظيمي المقصود هو المرسوم 2.17.355 الصادر بتاريخ 31 غشت 2017 المتعلق بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	9. تشغيل عاملة أو عامل منزلي من غير إبرام عقد عمل وفق النموذج المحدد بنص تنظيمي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	10. عدم توقيع المشغل على عقد عمل عاملة أو عامل منزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل وتراعى في شروط التراضي الأحكام المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود ويشكل كل إخلال بها أساساً للتجريم.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	11. عدم مراعاة الشروط المتعلقة بالتراضي عند توقيع عقد عمل عاملة أو عامل منزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل وتراعى في شروط أهلية التعاقد الأحكام المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود ويشكل كل إخلال بها أساساً للتجريم.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	12. عدم مراعاة الشروط المتعلقة بأهلية التعاقد عند توقيع عقد عمل عاملة أو عامل منزلي.

ملاحظات	العقوبة	أساس المتابعة	الأساسي القانوني	الجنح والمخالفات
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل وتراعى في شروط محل العقد الأحكام المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود ويشكل كل إخلال بها أساسا للتجريم.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	13. عدم مراعاة الشروط المتعلقة بالمحل عند توقيع عقد عمل عاملة أو عامل منزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل وتراعى في شروط سبب العقد الأحكام المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود ويشكل كل إخلال بها أساسا للتجريم.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	14. عدم مراعاة الشروط المتعلقة بالسبب عند توقيع عقد عمل عاملة أو عامل منزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	15. عدم مصادقة المشغل على صحة إمضاء عقد عمل عاملة أو عامل منزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل.	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	16. عدم إيداع المشغل لنظير عقد عمل عاملة أو عامل منزلي لدى مفتشية الشغل المختصة.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل شريطة ثبوت إنذار مفتش الشغل للمشغل بذلك	غرامة من 3000,00 إلى 5000,00 درهم	المادة 24	المادة 3	17. عدم مراجعة وتعديل العقد لجعله موافقا لأحكام القانون المحدد لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 10	18. عدم تسليم شهادة الشغل لعاملة أو عامل منزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 10	19. عدم تسليم شهادة الشغل لعاملة أو عامل منزلي داخل الأجل المحدد.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 10	20. عدم تضمين شهادة الشغل البيانات الإلزامية المنصوص

ملاحظات	العقوبة	أساس المتابعة	الأساسي القانوني	الجنح والمخالفات
				عليها في الفقرة 2 من المادة 10 من القانون رقم 19.12.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 13	21. عدم التقيد بالمدة القانونية للشغل لعاملة أو عامل منزلي.
يعمل بهذه المخالفة خلال الفترة الانتقالية المحددة في خمس سنوات ابتداء من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 13	22. عدم التقيد بالمدة القانونية للشغل لعاملة أو عامل منزلي يتراوح عمره بين 16 و18 سنة.
	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 14	23. عدم تمتيع العاملة أو العامل المنزلي بالراحة الأسبوعية.
الأجل القانوني هو ثلاثة أشهر يبتدئ من تاريخ اتفاق الطرفين على تأجيل الراحة الأسبوعية	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 14	24. عدم تعويض العاملة أو العامل المنزلي عن الراحة الأسبوعية داخل الأجل القانوني.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 15	25. الامتناع عن منح عاملة منزلية استراحة الرضاعة.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 16	26. امتناع المشغل عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 17	27. قيام المشغل بتشغيل عاملة أو عامل منزلي أيام العطل أو الأعياد بدون اتفاق.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل.	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 18	28. امتناع المشغل عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي من الاستفادة من رخصة تغيب لأسباب عائلية.

ملاحظات	العقوبة	أساس المتابعة	الأساسي القانوني	الجنح والمخالفات
	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 18	29. امتناع المشغل عن أداء الأجر المقابل لرخصة تغيب العاملة أو العامل المنزلي لأسباب عائلية.
يستثنى من ذلك التغيب بسبب زواج العاملة أو العامل المنزلي بعد مرور أربعة أيام.	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 19	30. امتناع المشغل عن أداء أجر العاملة أو العامل المنزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل.	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 19	31. تماطل المشغل عن أداء أجر العاملة أو العامل المنزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل.	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 19	32. عدم احترام المشغل للحد القانوني الأدنى لمبلغ أجر العاملة أو العامل المنزلي.
المتابعة تسطر في مواجهة المشغل.	غرامة من 500,00 إلى 1200,00 درهم	المادة 25	المادة 19	33. التأخر في أداء الأجر بدون اتفاق.

## النصوص التطبيقية للقانون رقم 19.12

نص القانون رقم 19.12 على نصين تطبيقيين في المادتين 3 و6 منه وهما:

✓ المرسوم رقم 2.17.355 بتاريخ 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي (الفقرة الأولى من المادة 3).

✓ المرسوم رقم 2.17.356 بتاريخ 6 محرم 1439 (27 شتنبر 2017) بتتيمم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة (الفقرة الأخيرة من المادة 6).

وبناء على الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، صدر المرسوم رقم 2.18.686 بتاريخ 24 رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين.

أولاً- المرسوم رقم 2.17.355 بتاريخ 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) بتحديد نموذج عقد العمل

الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي (الفقرة الأولى من المادة 3):

مضمون المرسوم:

- تحديد نموذج لعقد العمل الذي يربط بين العاملة والعامل المنزلي والمشغل؛
- تحديد العقد لحقوق وواجبات العاملة أو العامل المنزلي وحقوق وواجبات المشغل؛
- تضمن العقد لبند إلزامية مع ترك الحرية للطرفين المتعاقدين في إضافة بنود أخرى متفق عليها.
- تضمن العقد للبيانات المنصوص عليها في المادة 7 من اتفاقية العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل

اللائق للعاملات والعمال المنزليين. والمتمثلة فيما يلي:

- هوية الطرفين المتعاقدين وعنوانهما؛
- طبيعة العقد (محدد او غير محدد المدة)؛
- نوع العمل أو الخدمة التي سيقوم بها العامل أو العاملة المنزلية؛
- فترة الاختبار؛
- مدة العمل الأسبوعية؛
- مدة الراحة الأسبوعية؛
- مدة العطلة السنوية المؤدى عنها؛

- مبلغ الأجر؛
- يوم الراحة الأسبوعية؛
- أيام الأعياد الدينية والوطنية المؤدى عنها وكذا رخص التغيب لأسباب عائلية.

#### ثانيا - المرسوم رقم 2.17.356 بتاريخ 6 محرم 1439 (27 شتنبر 2017) بتتيمم لائحة الأشغال التي يمنع

فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة (الفقرة الأخيرة من المادة 6):

نصت المادة 6 من القانون رقم 19.12 في الفقرة الرابعة منها على منع تشغيل العاملات والعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 18 سنة ليلا، وفي الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، واستعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.

ونصت نفس المادة في الفقرة الأخيرة منها على إمكانية تتيمم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المذكورين بنص تنظيمي.

#### **مضمون المرسوم:**

- تحديد لائحة بالأشغال الممنوعة على العاملات والعمال المنزليين تتكون من أربعة عشر (14) عملا، إضافة إلى الأشغال المشار إليها في المادة 3 من المرسوم رقم 2.10.183 بتاريخ 9 ذي الحجة 1431 (16 نوفمبر 2010) الخاص بتحديد لائحة الأشغال التي يمنع أن يشغل فيها بعض الفئات من الأشخاص، ومن بينهم الأحداث دون 18 سنة.

#### ثالثا - المرسوم رقم 2.18.686 بتاريخ 24 رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام

الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين :

#### **مضمون المرسوم:**

- توقف طلب الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على الإدلاء بعقد العمل المبرم بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي.

غير أن الصندوق يمكنه القيام تلقائيا بعملية الانخراط والتسجيل في حال عدم قيام المشغل بذلك داخل أجل محدد من تلقيه إنذارا من الصندوق للقيام بذلك على إثر توصل الصندوق بشكاية مشفوعة بعقد العمل أو بمحضر مفتش الشغل في حالة إجراء الصلح.

- تقديم المشغل إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي داخل أجل شهر واحد من تاريخ إبرام العقد لملف الانخراط وتسجيل العاملات أو العمال المنزليين.
- تحديد الوثائق التي يتضمنها ملف الانخراط والتسجيل.
- تبليغ الصندوق رقم الانخراط للمشغل ورقم التسجيل للعاملة أو العامل المنزلي.
- وجوب إشعار المشغل للصندوق بكل تغيير يطرأ على عنوان مكان العمل وعلى التاريخ المحدد لانتهاء سريان عقد العمل المحدد المدة، داخل أجل محدد.
- إدلاء المشغل للصندوق بوثيقة تثبت مبلغ الأجر الجديد داخل أجل محدد، في حال تغيير الأجر.
- ضرورة إشعار العاملة أو العامل المنزلي الصندوق بكل تغيير يطرأ على عنوان سكناه أو وضعيته العائلية أو حسابه البنكي داخل أجل محدد.
- احتساب الاشتراكات الواجبة للصندوق طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

## القوانين ذات الصلة بالقانون رقم 19.12

أ- الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليوز 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما تم تغييره وتتميمه.

ينص هذا الظهير في الفصل 2 (فقرة 2) منه على أنه تحدد بمرسوم شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على الأعدان المستخدمين بالمنازل. وقد صدر بناء على هذا الفصل المرسوم رقم 2.18.686 بتاريخ 24 رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين.

ب- القانون رقم 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.02.296 بتاريخ 25 رجب 1423 (3 أكتوبر 2002) كما تم تغييره وتتميمه (المادة 2).

ج- القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.14.190 بتاريخ 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014) (المادة 6).

د- الظهير الشريف الصادر في 26 جمادى الأولى 1362 (31 ماي 1943) الممددة بموجبه إلى الأمراض المهنية أحكام الظهير المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل (المادة 11 من القانون رقم 18.12).

هـ- الظهير الشريف رقم 1.74.447 الصادر في 11 رمضان 1394 (28 شتنبر 1974) المتعلق بالمسطرة المدنية.

و- القانون رقم 27.14 المتعلق بمكافحة الاتجار بالبشر الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.127 بتاريخ 21 ذي القعدة 1437 (25 أغسطس 2016) المتمم للباب السابع من الجزء الأول من الكتاب الثالث من الظهير الشريف رقم 1.59.413 الصادر في 28 جمادى الثانية 1382 (26 نونبر 1962) بالمصادقة على مجموعة القانون الجنائي.

تمم الباب السابع بالفرع السادس الذي نص في الفصل 1-448 منه على ما يلي:

- "القصء من الاتجار بالبشر، وهو تجنيء شخص أو استءراجه أو نقله أو تنقله أو إيوائه أو استقبله، أو الوساطة في ذلك، بواسطة التهءيد بالقوة أو باستعمالها، أو باستعمال مختلف أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخءاع، أو إساءة استعمال السلطة أو الوظيفة أو النفوذ أو استغلال حالة الضعف أو الحاجة أو الهشاشة، أو إعطاء أو بتلقي مبالغ مالية أو منافع أو مزايا للحصول على موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال".



- عدم اشتراط استعمال أي وسيلة من الوسائل المنصوص عليها في الفقرة الأولى لقيام جريمة الاتجار بالبشر تجاه الأطفال الذين تقل سنهم عن 18 سنة بمجرد تحقق قصد الاستغلال.
- تضمن الاستغلال، للاستغلال عن طريق العمل القسري أو السخرة أو التوسل أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق. ويقصد بالسخرة في هذه الحالة جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض قسرا على أي شخص تحت التهديد، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع لأدائها بمحض اختياره.
- خصص الفرع السادس عدة فصول للعقوبات المتعلقة بجريمة الاتجار بالبشر وهي الفصول 2-448 و3-448 و4-448 و5-448 و6-448 و7-448 و8-448 و9-448 و10-448 و11-448 و12-448 و13-448 و14-448.
- بعد التطرق إلى التشريع الوطني، سيتم الانتقال إلى آليات التنسيق بين النيابة العامة وجهاز تفتيش الشغل.

مصبوعات لتسهيل عمل  
النيابة العامة وجهاز تفتيش الشغل

أخذا بعين الاعتبار ما نصت عليه المادة 21 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، وبالنظر إلى الصلاحيات التي خولها المشرع من خلال مقتضيات هذه المادة لجهاز تفتيش الشغل، والمتمثلة أساسا في مراقبة عقد الشغل وإجراء محاولة التصالح ثم القيام بتحرير محاضر المخالفات وتوجيهها إلى النيابة العامة في حالة معاينة خروقات أثناء مزاولة مهمة المصالحة عبر الوثائق المدلى بها. وبالنظر للدور التكاملي بين جهاز تفتيش الشغل كجهة معنية بضمان مطابقة ظروف العمل للشروط المنصوص عليها قانونا وبين النيابة العامة كجهة معنية بتنفيذ السياسة الجنائية بالمغرب وبحماية حقوق وحرية الأفراد، ونظرا لما تكتسيه حرمة البيت من أهمية، وحيث إن الأعمال التحضيرية المنشورة في تقارير اللجن البرلمانية التي قامت بدراسة مشروع القانون التي لم تعط لمفتش الشغل صلاحية وأحقية الدخول إلى المنزل نظرا لحرمة. ونظرا لكون العمل المنزلي قد يندرج تحت طائلة عدة قوانين أخرى ومن بينها القانون رقم 14.27 المتعلق بالاتجار بالبشر، فقد تم إعداد مجموعة من الوثائق لتفعيل أدوار قضاة النيابة العامة ومفتشي الشغل، يمكن حصرها في الآتي :

### **بالنسبة لجهاز مفتشية الشغل:**

- ❖ نموذج وصل إيداع عقد الشغل؛
- ❖ نموذج رسالة تنبيه طرفي علاقة الشغل؛
- ❖ نموذج استدعاء لحضور جلسة الصلح؛
- ❖ نموذج محضر الصلح؛
- ❖ نموذج محضر عدم الصلح؛
- ❖ نموذج محضر تعذر الصلح؛
- ❖ نموذج محضر الجنع أو المخالفات؛
- ❖ نموذج إشعار النيابة العامة بالشكايات والمخالفات؛
- ❖ نموذج تبادل المعطيات والمعلومات.

## بالنسبة لجهاز مفتشية الشغل:

- ❖ نموذج إشعار بمآل الحالة المبلغ عنها في إطار القانون رقم 19.12.
- ❖ نموذج صلح في قضية جنحية (ف 6 من المادة 41 من ق.م.ج، والقانون رقم 19.12).
- ❖ نموذج السند التنفيذي في المخالفات على ضوء القانون رقم 19.12.
- ❖ نموذج محضر الاستماع إلى المشتكي في إطار القانون رقم 19.12.
- ❖ نموذج محضر الصلح في قضية جنحية (المادة 41 من ق.م.ج، والقانون رقم 19.12).

## الملحق

- نماذج المطبوعات الخاصة بجهاز تفتيش الشغل.
- نماذج المطبوعات الخاصة بالنيابة العامة.
- بطاقة تبادل المعلومات بين رئاسة النيابة العامة ووزارة الشغل والإدماج المهني المتعلقة بتفعيل القانون رقم 19.12.
- الاتفاقيات الدولية.
- النصوص القانونية.
- دورية السيد رئيس النيابة العامة عدد 49س/ر.ن.ع بتاريخ 16 دجنبر 2018
- الأعمال التحضيرية الخاصة بقانون رقم 19.12.

# نماذج المصبوعات الخاصة بجهاز تفتيش الشغل



وصل إيداع عقد الشغل

1- معلومات حول المشغل:

Nom de l'Employeur.....: الإسم العائلي للمشغل (س)  
Prénom de l'Employeur.....: الإسم الشخصي للمشغل (س)  
Nationalité.....: الجنسية:  
CIN/CS/PASSEPORT.....: رقم بطاقة التعريف الوطنية/بطاقة الإقامة/جواز السفر:  
Adresse.....: العنوان:  
Tel:.....: رقم الهاتف:  
e-mail:.....: البريد الإلكتروني:  
N° d'affiliation.....: رقم التسجيل في ص. و. ض. ج.

2- معلومات حول العاملة أو العامل المنزلي:

Nom et Prénom.....: الإسم العائلي والشخصي:  
CIN/CS/cahier d'état civil/acte .....: رقم بطاقة التعريف الوطنية / بطاقة الإقامة بالنسبة للأجنبي/الدفتر العائلي للحالة المدنية أو رسم الولادة:  
de naissance  
Date de naissance.....: تاريخ الإزدياد:  
Adresse.....: العنوان:  
Lieu du travail.....: عنوان مكان العمل:  
Nature du contrat.....: طبيعة العقد:  
Tel:.....: رقم الهاتف:  
e-mail.....: البريد الإلكتروني:

3- معلومات حول الإيداع:

Date de dépôt.....: تاريخ الإيداع:  
N° de dépôt.....: رقم التسلسلي للإيداع:

الخاتم/cachet

ملحوظة: ستتم موافاتكم برسالة في حالة تثبتنا من وجود مخالفات في عقد الشغل المودع لدينا طبقا لأحكام القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، وذلك قصد العمل على تصحيح الوضع وإعداد عقد عمل جديد يستجيب لمقتضيات القانون المذكور، وإيداعه لدينا من جديد



D.R.T.I.P/D.P.T.I.P de.....

## نموذج

إثارة انتباه المشغل والعاملة أو العامل المنزلي بوجود مخالفات في عقد العمل

إلى

السيدة (ة)

.....

العنوان.....

**الموضوع:** إثارة انتباه بوجود مخالفات للقانون رقم 19.12 في بنود عقد العمل .

سلام تام بوجود مولانا الإمام؛

وبعد، فبناء على مقتضيات المادة 22 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، وبعد الاطلاع على عقد العمل الذي تم إيداعه لدى هذه المديرية، يشرفني أن أخبركم بأنه ، قد تبين لنا بعد دراسة عقد العمل المودع لدينا بتاريخ ....., بأنه يتضمن عددا من المقتضيات المخالفة للقانون رقم 19.12 المذكور، والمتمثلة في الآتي:

1- ذكر المخالفة بالتفصيل وسندها القانوني، والإجراء المقترح لتعديلها؛

2- .....

3- .....

لذا، أطلب منكم العمل على تصحيح المخالفات وإرجاع عقد العمل مصححا ومصادقا على صحة إمضائه داخل أجل أقصاه خمسة عشر (15) يوما من تاريخ توصلكم بهذا الإخطار، تحت طائلة عدم اعتبار هذا العقد قائما.

والسلام

التوقيع والصفة والخاتم





D.R.T.I.P/D.P.T.I.P de.....

رقم الملف:.....

نموذج

الاستدعاء لحضور جلسة الصلح

إلى السيد(ة)

(\*).....

العنوان.....

الموضوع: استدعاء لحضور جلسة الصلح.

سلام تام بوجود مولانا الإمام؛

وبعد، فبناء على مقتضيات المادة 22 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة  
بالعاملات والعمال المنزليين، واستنادا إلى الشكاية التي تقدم(ت) بها السيد(ة).....  
بتاريخ.....حول.....(\*)، يشرفني أن أطلب منكم الحضور  
يوم..... في..... الساعة..... إلى مكتب  
السيد(ة).....، والكائن بالمديرية الجهوية/ الإقليمية للشغل والإدماج المهني  
المتواجدة ب.....، وذلك من أجل إجراء محاولة الصلح.

لذا، أطلب منكم أن تصحبوا معكم- عند الاقتضاء- كل الوثائق التي ترونها مفيدة في الموضوع.

وتفضلوا بقبول خالص التحيات

التوقيع والصفة والخاتم

---

(\*) إضافة إسم النائب الشرعي في حالة عاملة أو عامل منزلي يتراوح عمره بين 16 و18 سنة





D.R.T.I.P/D.P.T.I.P de.....

رقم الملف:

## نموذج

### محضر عدم الصلح

نحن مفتش الشغل، السيد.....، بالمديرية الجهوية/الإقليمية للشغل والإدماج المهني ب.....، الحامل للبطاقة المهنية رقم.....، واستنادا لمقتضيات المادة 22 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزلين، وبناء على الشكاية التي تقدم بها السيد(ة)..... بتاريخ..... بهدف تسوية نزاع شغل، قمنا باستدعاء طرفي النزاع لجلسة صلح بتاريخ..... وفي اليوم المحدد حضر:

المشتكى:

المسمى:.....، جنسيته:..... المزداد بتاريخ:..... ب..... من والديه السيد(ة):..... والسيدة..... الساكن(ة):..... بصفته(أ):..... حالته (أ) العائلية:..... عدد الأولاد:.....

المشتكى به:

المسمى:..... رقم البطاقة الوطنية للتعريف:..... المزداد(ة) بتاريخ:..... ب..... من والديه السيد(ة):..... والسيدة..... الساكن(ة):..... بصفته(أ):..... مهنته(أ):..... حالته(أ) العائلية:..... عدد الأولاد:..... وأثناء مناقشة النقط الخلافية:

النقطة الخلافية أ:

صرح المشتكى (ة) ب.....

صرح المشتكى به (أ).....

النقطة الخلافية ب:

صرح المشتكى (ة) ب.....

صرح المشتكى به (أ).....

النقطة الخلافية.....

صرح المشتكى (ة) ب.....

صرح المشتكى به (أ) ب.....

وفي الختام، لم تتم تسوية النزاع، وبقي الخلاف قائما بشأن النقط الخلافية موضوع النزاع، وذلك بالنظر لاختلاف وجهة طرفي النزاع. وتم تحرير هذا المحضر في ثلاث نسخ سلمت إحداها للمشتكى و الثانية للمشتكى به، وتم الاحتفاظ بالثالثة.

التوقيع والصفة والخاتم الخاص بمفتش الشغل

توقيع المشتكى به

توقيع المشتكى





رقم الملف:

## نموذج

### محضر المخالفات أو الجنح

بتاريخ..... في الساعة .....نحن مفتش الشغل،  
السيد.....، بالمديرية الجهوية/الإقليمية للشغل والإدماج المهني ب.....،  
الحامل للبطاقة المهنية رقم.....، والملكف بضبط ومعاينة المخالفات والجنح بناء على المهام  
المخولة لنا بمقتضى المادة 22 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات  
والعمال المنزليين، تمت مطالبة السيد(ة)..... الحاملة للبطاقة الوطنية  
للتعريف رقم..... الساكن(ة) ب..... المزاد(ة) بتاريخ..... ب.....  
من والديه (أ) بصفته(أ)..... بالوثائق التي يسمح لنا القانون رقم 19.12  
المذكور المطالبة بها، وأثناء اطلاعنا على الوثائق المدلى بها من طرفه(أ)، عاينا وجود المخالفات و الجنح  
التالية:

1. (ذكر المخالفة أو المخالفات أو الجنح .....  
بتفصيل مع تحديد السند القانوني)؛ وهي مخالفة أو جنحة يعاقب عليها بمقتضى  
المادة..... من القانون رقم 19.12 أعلاه ؛
2. (ذكر المخالفة أو المخالفات أو الجنح .....  
بتفصيل مع تحديد السند القانوني)؛ وهي مخالفة أو جنحة يعاقب عليها بمقتضى  
المادة..... من القانون رقم 19.12 أعلاه ؛
3. ....

وأقفل هذا المحضر في تاريخه وساعته

التوقيع والصفة والخاتم الخاص بمفتش الشغل

المرفقات: محضر عدم الصلح أو تعذر الصلح أو أية وثيقة أخرى.





نماذج المصبوعات  
الخاصة بالنيابة العامة





المملكة المغربية

محكمة الاستئناف ب

المحكمة الابتدائية

ب

النيابة العامة

ملف رقم : .....

من وكيل الملك لدى المحكمة الابتدائية ب  
إلى

السيد .....

الموضوع : إشعار بمآل الحالة المبلغ عنها في إطار القانون رقم 19.12.  
المرجع : مراسلتكم عدد ..... وتاريخ

سلام تام بوجود مولانا الإمام

وبعد، بناء على الموضوع والمرجع المشار إليهما أعلاه، يشرفني إخباركم أنه بعد دراسة  
الواقعة تقرر :

حفظ

تحقيق فتح له ملف تحت عدد .....

متابعة المسمى ..... فتح له ملف تحت عدد .....

وبه وجب إخباركم، والسلام.

الإمضاء



المملكة المغربية

محكمة الاستئناف ب.....

المحكمة الابتدائية ب.....

النيابة العامة

ملف رقم : .....

محضر صلح في قضية جنحية

الفقرة 6 من المادة 41 من قانون المسطرة الجنائية والقانون رقم 19.1

نحن الأستاذ ..... نائب وكيل الملك لدى المحكمة الابتدائية ب.....

وبناء على مقتضيات المادة 41 من قانون المسطرة الجنائية،

وحيث اتضح من دراسة القضية المسجلة بهذه النيابة العامة تحت عدد ..... محضر رقم .....

أن الأفعال المرتكبة يعاقب عليها بعقوبة لا تتجاوز سنتين حبسا وخمسة آلاف درهم غرامة.

وحيث لا يوجد أي مشتك في القضية.

وحيث أحضر أمامنا المشتكى به أو المشتبه فيه :

المسمى: .....، المزداد بتاريخ .....، من والديه .....، مهنته :

..... عنوانه : .....، والحامل لبطاقة التعريف الوطنية عدد .....

والذي تنازل عن حضور دفاعه.

ووافق على اقتراحنا بإجراء صلح وفق الشروط الآتية :

- أداء نصف الحد الأقصى للغرامة المقررة قانونا لجنحة ..... المنصوص عليها في

..... والمقدرة بمبلغ : .....

- أن يتم هذا الأداء قبل موعد الجلسة المحدد أسفله.

وأشعر أن هذا المحضر سيحال على السيد رئيس المحكمة الابتدائية ليقوم هو أو من ينوب عنه بالتصديق عليه

بجلسة غرفة المشورة المنعقدة بتاريخ : .....

على الساعة : ..... بالقاعة رقم : .....

وحرر بتاريخ .....

وكيل الملك

المشتكى به أو المشتبه فيه

## السند التنفيذي في المخالفات

### على ضوء القانون رقم 19.12



المملكة المغربية

محكمة الاستئناف

ب.....

المحكمة الابتدائية

ب.....

النيابة العامة

ملف : .....

رقم : .....

رقم الارسالية : .....

نحن وكيل الملك لدى المحكمة الابتدائية ب.....

بناء على مقتضيات المادة 375 وما يلها من قانون المسطرة الجنائية.

ونظرا لأن المسعى:

الإسم الشخصي ..... الاسم العائلي: .....

والده: ..... والدته: .....

المزاد ب: ..... بتاريخ: .....

الساكن ب: .....

حرفته أو مهنته: ..... بطاقة تعريفه: .....

ارتكب بتاريخ: ..... المخالفة المثبتة في المحضر أو التقرير عدد: .....

المنجز من طرف: ..... بتاريخ: .....

وحيث عن الأفعال المرتكبة تشكل مخالفة: .....

المعاقب عليها بمقتضى الفصول: ..... بغرامة يبلغ حدها الأقصى ..... درهما

وحيث لم يظهر أي متضرر أو ضحية.

### لأجله

نقترح على المخالف أداء غرامة جزافية تبلغ نصف الحد الأقصى للغرامة المشار إليها أعلاه.

وقدرها: .....

ونعلن أن المسعى: ..... مهنته: ..... سكناه: .....

مسؤولا مدنيا عن أداء المبلغ المذكور.

وفي حالة عدم الرغبة في الأداء داخل أجل عشرة أيام من يوم التبليغ أو من يوم التوصل به فإن القضية

ستحال على المحكمة لتبت فيها وفقا للقواعد العامة بجلسة: .....

على الساعة: ..... القاعة رقم: .....

وحرر بالنيابة العامة ب.....

وكيل الملك



المملكة المغربية

محكمة الاستئناف ب.....

المحكمة الابتدائية ب.....

النيابة العامة

ملف رقم : .....

محضر الاستماع إلى المشتكى (ة) .....

في إطار القانون رقم 19.12

بتاريخ ..... الموافق .....

نحن ..... بصفتنا ضابطا ساميا للشرطة القضائية

وبناء على مقتضيات المادتين 19 و40 و49 من قانون المسطرة الجنائية،

نستمع إلى المشتكى(ة) ..... في محضر قانوني بحضور المساعدة الاجتماعية السيد (ة) .....

حول هويتها :

- الإسم الشخصي والعائلي : .....
  - اسم الأب ..... اسم الأم .....
  - تاريخ ومكان الازدياد .....
  - المهنة ..... رقم بطاقة التعريف الوطنية .....
  - رقم عقد العمل .....
  - العنوان .....
  - الوثائق المدلى بها من طرف المشتكية : .....
  - معاينة النيابة العامة : .....
  - أسماء الشهود وعناوينهم : .....
  - رقم الهاتف : .....
  - بحضور الدفاع .....
- حول موضوع الشكاية التي صرحت بما يلي :

حول المشتكى به (المشغل) :

- الإسم الشخصي والعائلي : .....
- العنوان : .....
- علاقة بالمشتكية : .....

ممثّل النيابة العامة

توقيع المشتكى (ة)



المملكة المغربية

محكمة الاستئناف ب.....

المحكمة الابتدائية ب.....

النيابة العامة

ملف رقم : .....

محضر صلح في قضية جنحية

المادة 41 من قانون المسطرة الجنائية والقانون رقم 19.12

نحن وكيل الملك لدى المحكمة الابتدائية ب.....

وبناء على مقتضيات المادة 41 من قانون المسطرة الجنائية،

وحيث اتضح من دراسة القضية المسجلة بهذه النيابة العامة تحت عدد .....

أن الأفعال المرتكبة تعتبر جنحة .....

حضر كل من :

المشتكى (ة): ..... جنسية ..... رقم بطاقة التعريف الوطنية: .....

بحضور دفاعه الأستاذ: .....

المشتكى به : ..... المزداد بتاريخ: ..... ب: .....

من والديه: ..... و ..... جنسيته ..... حالته العائلية

..... مهنته ..... الساكن: .....

يؤازره الأستاذ .....

و صرحا بأتهما قد تصالحا بشأن القضية المشار إليه أعلاه:

و اتفقا على ما يلي:

- .....

- .....

كما وافق المشتكى به على أداء غرامة، لا تتجاوز نصفها الحد الأقصى للغرامة المحددة قانونا تمثل قدرها .....

درهم

وبعد موافقتنا على ما ذكر تم إشعار الأطراف أن هذا المحضر سيحال على السيد رئيس المحكمة الابتدائية ليقوم هو أو

من ينوب عنه بالتصديق عليه بجلسة غرفة المشورة المقررة التي ستعقد بتاريخ ..... على الساعة

..... بالقاعة رقم: .....

كما نشعرهم بأنه في حالة عدم المصادقة على الصلح أو في حالة عدم تنفيذ الالتزامات المصادق عليها من طرف السيد

رئيس المحكمة أو من ينوب عنه داخل الأجل المحدد، ستم متابعتة طبقا للقانون.

وحرر بتاريخ.....

ممثل النيابة العامة

المشتكى به

المشتكى

بصاقة تبادل المعلومات  
بين رئاسة النيابة العامة ووزارة الشغل  
والإدماج المعنوي  
المتعلقة بتفعيل القانون رقم 19.14

بمطابقة تبادل المعلومات بين القطاعين  
في إطار القانون رقم 19.12

- رئاسة النيابة العامة:

الحفظ	عدد الأحكام		عدد السندات التنفيذية	عدد محاضر الصلح في إطار المادة 41 من قانون المسطرة الجنائية	عدد المتابعات		عدد الشكايات المسجلة مباشرة بالنيابات العامة
	البراءة	الإدانة			الجنح	المخالفات	

الحفظ	عدد الأحكام		عدد السندات التنفيذية	عدد محاضر الصلح في إطار المادة 41 من قانون المسطرة الجنائية	عدد المتابعات		عدد المحاضر للحالة من طرف ممثلي الشغل
	البراءة	الإدانة			الجنح	المخالفات	

الحفظ	عدد الأحكام		عدد السندات التنفيذية	عدد محاضر الصلح في إطار المادة 41 من قانون المسطرة الجنائية	عدد المتابعات		عدد المحاضر المنجزة من طرف الضابطة القضائية
	البراءة	الإدانة			الجنح	المخالفات	

- وزارة التشغيل والإدماج المهني:

المشغل				العامل									
ب.ت.و	السن	الجنسية		العنوان	الهوية	جنسيته		عقد عمل		السن	الجنس		الإسم
		أجنبي	مغربي			أجنبي	مغربي	غير متوفر	متوفر		أنثى	ذكر	

عدد المخالفات المسجلة	عدد عقود العمل المصرح بها	عدد معاضر عدم الصلح	عدد معاضر الصلح



# الاتفاقيات الدولية

## مؤتمر العمل الدولي

### الاتفاقية رقم 189 Convention N°

#### اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته المائة في الأول من حزيران/ يونيو

2011.

وإذ يدرك التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للجميع، عن طريق تحقيق أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة،

وإذ يسلم بالمساهمة المهمة التي يقدمها العمال المنزليون في الاقتصاد العالمي، ويشمل ذلك زيادة فرص العمل بأجر للعمال، نساءً ورجالاً، ذوي المسؤوليات العائلية، وتوسع نطاق خدمات رعاية المسنين والأطفال والمعوقين وتحولات الدخل الكبيرة داخل البلدان وفيما بينها،

وإذ يعتبر أن العمل المنزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، وأن النساء والفتيات هنّ اللواتي يضطلعن به بصورة أساسية، والكثيرات منهنّ من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة، وهنّ معرضات على وجه الخصوص للتمييز فيما يتعلق بظروف الاستخدام والعمل ولغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان،

وإذ يدرك أيضاً أنه في البلدان النامية التي تشهد على مر التاريخ ندرة فرص العمل في الاستخدام المنظم، يشكل العمال المنزليون نسبة كبيرة من القوى العاملة الوطنية ويظلون من بين أشد العمال تهميشاً،

وإذ يذكر بأنّ اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق على جميع العمال، بمن فيهم العمال المنزليون، ما لم يكن منصوباً على خلاف ذلك،

وإذ يشير إلى الأهمية الخاصة التي ترتديها، بالنسبة إلى العمال المنزليين، اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، (1949 رقم 97)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، (1975 رقم 143)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، (1981 رقم 156)، واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، (1997 رقم 181)، وتوصية علاقة الاستخدام، (2006 رقم 198)، فضلاً عن الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ وتوجيهات غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة (2006)،

وإذ يعترف بالظروف الخاصة التي يؤدي فيها العمل المنزلي، مما يجعل من المرغوب فيه استكمال المعايير العامة بمعايير خاصة بالعمال المنزليين، بحيث يتمكنون من التمتع بحقوقهم بشكل كامل،

وإذ يذكر بالصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية ولا سيما البروتوكول المكمل لها لمنع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والبروتوكول المكمل لها لمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، واتفاقية حقوق الطفل والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة،

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد في هذا اليوم السادس عشر من حزيران/ يونيو من عام ألفين وأحد عشر، الاتفاقية التالية التي ستسعى اتفاقية العمال المنزليين، 2011.

## المادة 1

في مفهوم هذه الاتفاقية :

- (أ) يعني تعبير "العمل المنزلي" العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر؛
- (ب) يعني تعبير "العمال المنزلي" أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام؛
- (ج) أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني، ليس عاملاً منزلياً.

## المادة 2

1. تنطبق الاتفاقية على جميع العمال المنزليين .
2. 2. يمكن لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، وبعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين، أن تستثني ألياً أو جزئياً من نطاق تطبيقها:
- (أ) فئات من العمال، تتمتع بطريقة أخرى بحماية مماثلة على الأقل؛
- (ب) فئات محدودة من العمال، يثار بشأنها مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية .
3. على كل دولة عضو تستفيد من الإمكانية المتاحة في الفقرة السابقة، أن تذكر في أول تقرير لها عن تطبيق الاتفاقية بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، أي فئة محددة من العمال قد استثنيت على هذا النحو وأسباب هذا الاستثناء. وتحدد في التقارير اللاحقة أية تدابير قد تكون اتخذت بهدف توسيع نطاق تطبيق الاتفاقية لتشمل العمال المعنيين .

## المادة 3

- تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين، كما هو وارد في هذه الاتفاقية.
2. تتخذ كل دولة عضو، لصالح العمال المنزليين، التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ألا وهي:
  - (أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛
  - (ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
  - (ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
  - (د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
  3. عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهنأ بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم.

## المادة 4

1. تضع كل دولة عضو حداً أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973 (رقم 138) ، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)، على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً.

2. تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المنزليون دون سن 18 عاماً وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني.

#### المادة 5

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف.

#### المادة 6

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون، شأنهم شأن العمال عموماً، بشروط استخدام عادلة فضلاً عن ظروف عمل لائقة، وإذا كانوا مقيمين مع الأسرة، بظروف معيشة لائقة تحترم حياتهم الخاصة.

#### المادة 7

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم، على نحو مناسب ويمكن التحقق منه وبسهل فهمه، ومن الأفضل حيثما أمكن، بواسطة عقود مكتوبة تتمشى مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، لا سيما ما يلي:

(أ) اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما؛

(ب) عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية؛

(ج) تاريخ بدء العقد، ومدته حيثما يكون العقد لفترة زمنية محددة؛

(د) نوع العمل الذي يتعين أدائه؛

(هـ) الأجر وطريقة حسابه وفترات تواتر المدفوعات؛

(و) ساعات العمل العادية؛

(ز) الإجازة السنوية مدفوعة الأجر وفترات الراحة اليومية والأسبوعية؛

(ح) توفير الغذاء والمأوى، إن كان مطبقاً؛

(ط) فترة الاختيار أو فترة التجربة، إن كانت مطبقة؛

(ي) شروط الإعادة إلى الوطن، إن كانت مطبقة؛

(ك) الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام، بما في ذلك أي فترة إخطار من جانب العامل المنزلي أو صاحب العمل على السواء.

#### المادة 8

1. تقتضي القوانين واللوائح الوطنية أن يتلقى العمال المنزليون المهاجرون، المعينون في بلد للعمل المنزلي في بلد آخر، عرض عمل أو عقد استخدام مكتوباً، يكون سارياً في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول شروط وظروف الاستخدام المشار إليها في المادة 7، قبل عبور الحدود الوطنية بغرض الاضطلاع بالعمل المنزلي الذي ينطبق عليه العرض أو العقد.

2. لا تنطبق الفقرة السابقة على العمال الذين يتمتعون بحرية التنقل لغرض العمل بموجب اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف أو في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي.

3. تتخذ الدول الأعضاء تدابير للتعاون فيما بينها لضمان التطبيق الفعال لأحكام هذه الاتفاقية على العمال المنزليين المهاجرين.

4. تحدد كل دولة عضو، عن طريق القوانين أو اللوائح أو أية تدابير أخرى، الشروط التي يحق بموجبها للعمال المنزليين المهاجرين في الإعادة إلى الوطن عند انتهاء أو إنهاء عقد العمل الذي عينوا من أجله.

## المادة 9

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون العمال المنزليون :

- (أ) أحراراً في الاتفاق مع أصحاب عملهم الفعليين أو المحتملين بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة؛
- (ب) غير ملزمين، بالنسبة لمن يقيمون منهم مع الأسرة، بالبقاء في المنزل أو مع أفراد الأسرة خلال فترات راحتهم اليومية والأسبوعية أو إجازتهم السنوية؛
- (ج) لهم الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم وهويتهم.

## المادة 10

1. تتخذ كل دولة عضو تدابير ترمي إلى ضمان المساواة في المعاملة بين العمال المنزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بساعات العمل العادية وتعويضات الساعات الإضافية وفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، مع مراعاة السمات الخاصة بالعمل المنزلي.
2. تكون فترة الراحة الأسبوعية على الأقل 24 ساعة متعاقبة.
3. تعتبر الفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم أما يحلو لهم ويبقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة، كساعات عمل إلى المدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو أي وسيلة أخرى تتمشى مع الممارسة الوطنية.

## المادة 11

تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت مثل هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس.

## المادة 12

1. يتلقى العمال المنزليون أجورهم مباشرة نقداً وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر. وما لم يكن منصوصاً عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شيك بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني .
2. يمكن للقوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم، أن تنص على دفع جزء محدود من أجر العامل المنزلي في شكل مدفوعات عينية، لا تكون أقل مؤاتاة من تلك المطبقة عموماً على فئات أخرى من العمال، شريطة اتخاذ تدابير تضمن أن يوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة ومعقولة.

## المادة 13

1. لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية. وتتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير فعالة مع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، لضمان السلامة والصحة المهنية للعمال المنزليين.
2. يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

## المادة 14

1. تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية ومع إيلاء المراعاة الواجبة للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، تضمن تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك فيما يتصل بالأمومة
2. يمكن تطبيق التدابير المشار إليها في الفقرة السابقة بشكل تدريجي، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

## المادة 15

1. توثيقاً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين، بمن فيهم العمال المنزليون المهاجرون، المعيّنين أو الموظفين بواسطة وكالات الاستخدام الخاصة، من الممارسات التعسفية، تتخذ آليات دولة عضو الإجراءات التالية:  
(أ) تحدد الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة التي تعين أو توظف العمال المنزليين، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية؛  
(ب) تضمن وجود آليات وإجراءات مناسبة للتحقيق في الشكاوى وفحص ادعاءات الإساءات والممارسات الاحتياطية المتعلقة بأنشطة وكالات الاستخدام الخاصة فيما يخص العمال المنزليين؛  
(ج) تعتمد جميع التدابير الضرورية والمناسبة، ضمن ولايتها القضائية، وحيثما يقتضي الحال، بالتعاون مع الدول الأعضاء الأخرى، بهدف توفير الحماية المناسبة للعمال المنزليين المعيّنين أو الموظفين على أراضيها بواسطة وكالات استخدام خاصة، ومنع الإساءة إليهم. وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تحدد الالتزامات الواقعة على آليات من وكالة الاستخدام الخاصة والأسرة إزاء العامل المنزلي، وتنص على عقوبات تشمل حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تكون ضالعة في الإساءات والممارسات الاحتياطية؛  
(د) حيثما يكون العمال المنزليون معيّنين في بلد للعمل في بلد آخر، تنظر في إبرام اتفاقات ثنائية أو إقليمية أو متعددة الأطراف لمنع الإساءات والممارسات الاحتياطية في عمليات التعيين والتوظيف والاستخدام؛  
(هـ) تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفها وكالات الاستخدام الخاصة، مستقطعة من أجر العمال المنزليين.  
2. عند إنفاذ كل حكم من أحكام هذه المادة، تتشاور كل دولة عضو مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، مع المنظمات الممثلة للعمال المنزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المنزليين.

## المادة 16

- تتخذ كل دولة عضو، وفقاً للقوانين واللوائح والممارسات الوطنية، تدابير تضمن لجميع العمال المنزليين، سواء شخصياً أو عن طريق ممثل لهم، سبل الوصول الفعلية إلى المحاكم أو هيئات القضاء أو أي آليات لتسوية المنازعات، في ظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المتاحة للعمال عموماً.

## المادة 17

1. تضع كل دولة عضو آليات ووسائل فعالة ويسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين.
2. تضع كل دولة عضو وتنفذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، وفقاً للقوانين واللوائح الوطنية.
3. 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.

## المادة 18

- تنفذ كل دولة عضو أحكام هذه الاتفاقية، بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بموجب القوانين واللوائح وبواسطة الاتفاقات الجماعية أو التدابير الإضافية بما يتمشى مع الممارسة الوطنية، عن طريق مد نطاق التدابير القائمة أو تكييفها لتشمل العمال المنزليين، أو عن طريق وضع تدابير محددة من أجلهم، حسب مقتضى الحال.

## المادة 19

- لا تمس هذه الاتفاقية الأحكام الأكثر مؤاتاة المطبقة على العمال المنزليين بموجب اتفاقيات عمل دولية أخرى.

## المادة 20

تبلغ التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها .

#### المادة 21

1. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقاتها.
2. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقي دولتين عضوين لدى المدير العام.
3. بعدئذ، تصبح هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لأي دولة عضو بعد انقضاء اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقتها.

#### المادة 22

1. يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية لأول مرة، بمستند ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيله. ولا يكون هذا النقص نافذاً إلا بعد انقضاء سنة واحدة من تاريخ تسجيله.
2. كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في هذه المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة، تظل ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية في السنة الأولى من كل فترة عشر سنوات جديدة وفقاً للشروط المنصوص عليها في هذه المادة.

#### المادة 23

1. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل جميع التصديقات والنقوض التي تبلغه إياها الدول الأعضاء في المنظمة.
2. يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية.

#### المادة 24

يبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الأمين العام للأمم المتحدة لأغراض التسجيل وفقاً للمادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة، التفاصيل الكاملة لكل التصديقات والنقوض التي تسجل لديه.

#### المادة 25

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما رأى ضرورة لذلك، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها ألياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

#### المادة 26

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة تراجع هذه الاتفاقية، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:  
(أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبالرغم من أحكام المادة 22 أعلاه، النقض المباشر للاتفاقية الحالية، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد دخلت حيز النفاذ؛  
(ب) اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.
2. تظل الاتفاقية الحالية في جميع الأحوال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

#### المادة 27

النصان الانكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام (1)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،  
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته الثامنة والخمسين في 6 حزيران /  
يونيو 1973؛

وإذ يشير إلى أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، 1920،  
واتفاقية الحد الأدنى للسن، (الزراعة)، 1921، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم)، 1921، واتفاقية الحد  
الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، 1932، واتفاقية الحد الأدنى للسن، (العمل البحري) (مراجعة)، 1936، واتفاقية الحد  
الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، 1937، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة) ن 1937، واتفاقية  
الحد الأدنى للسن، (صيادو الأسماك)، 1959، واتفاقية الحد الأدنى للسن، (العمل تحت سطح الأرض)، 1965؛  
وإذ يرى أن الوقت قد حان لوضع صك عام بخصوص هذا الموضوع، بحيث يحل تدريجياً محل الصكوك الموجودة  
المنطبقة على قطاعات اقتصادية محددة، وذلك بغرض القضاء كلياً على عمل الأطفال؛  
وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام، وهي موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه  
الدورة؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية،  
يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران / يونيو عام ثلاث وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي  
ستسمى اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973:

**المادة 1**

تتعهد كل دولة عضو تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها باتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل  
الأطفال وإل رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.

**المادة 2**

1- تقرر كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، في إعلان ترفقه بصك تصديقها، حداً أدنى لسن الاستخدام أو العمل  
على أراضيها أو على وسائل النقل المسجلة على أراضيها؛ ولا يجوز قبول أي شخص لم يبلغ هذا السن للاستخدام أو العمل في أي  
مهنة، مع مراعاة المواد 4 إلى 8 من هذه الاتفاقية.

2- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تخطر في وقت لاحق المدير العام لمكتب العمل الدولي، عن طريق  
إعلانات جديدة، أنها وضعت حداً للسن أعلى من الحد الذي حددته وقت تصديقها.

3- لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، ولا  
يجوز في أي حال أن يقل عن 15 سنة.

4- على الرغم من أحكام الفقرة 3 من هذه المادة، يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلات التعليم درجة  
كافية من التطور، أن تقرر في البداية حداً أدنى للسن يبلغ 14 سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال  
المعنيين، حيثما وجدت.

5- تورد كل دولة عضو قررت حداً أدنى للسن يبلغ 14 سنة عملاً بأحكام الفقرة السابقة، في التقارير التي تقدمها عن  
تطبيق هذه الاتفاقية بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، بياناً توضح فيه:



- 6- أن الأسباب التي دفعتها إلى ذلك لا تزال قائمة؛ أو  
7- أنها تتخلى من حقها في الاستفادة من الأحكام المشار إليها ابتداء من تاريخ تحدها.

### المادة 3

- 1- لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسن عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعته أو الظروف التي تؤدي فيها.  
2- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت، أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطبق عليها الفقرة 1 من هذه المادة.  
3- على الرغم من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة، يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح بالاستخدام أو العمل ابتداء من سن 16 سنة شريطة أن تصان تماما صحة وسلامة وأخلاق الأحداث المعنيين وأن يتلقى هؤلاء الأحداث تعليما محمدا أو تدريباً مهنيًا كافيين بخصوص فرع النشاط المقصود.

### المادة 4

- 1- يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تستثني من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بالقدر الضروري، فئات محددة من الاستخدام أو العمل تظهر بشأنها مشاكل تطبيقية خاصة وهامة.  
2- تبين كل دولة عضو تصدق هذه الاتفاقية، في تقريرها الأول عن تطبيق الاتفاقية الذي تقدمه بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات التي يمكن أن تكون قد استثنتها عملاً بالفقرة 1 من هذه المادة مع بيان الأسباب التي دفعتها إلى هذا الاستثناء، وتبين في تقاريرها اللاحقة وضع قوانينها وممارستها تجاه الفئات المستثناة ومدى ما وصل إليه تنفيذ الاتفاقية أو ما تزمعه من تنفيذ لها فيما يتعلق بهذه الفئات.  
3- لا يجوز أن تستثنى من نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة، أنواع الاستخدام أو العمل التي تغطيها المادة 3.

### المادة 5

- 1- يجوز لأي دولة عضو لم يبلغ اقتصادها وتسهيلها الإدارية درجة كافية من التطور، أن تضيق في البداية نطاق انطباق هذه الاتفاقية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت.  
2- تبين كل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة 1 من هذه المادة، في إعلان ترفقه بتصديقها، فروع النشاط الاقتصادي أو أنواع المؤسسات التي ستطبق عليها أحكام هذه الاتفاقية.  
3- تنطبق هذه الاتفاقية، كحد أدنى، على مايلي: التعدين وقطع الأشجار، الصناعة التحويلية، البناء، الكهرباء والغاز والمياه، الخدمات الصحية، النقل والتخزين والمواصلات، المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص إنتاجها أساساً للأغراض التجارية، ولا تشمل الحيازات الأسرية والصغيرة التي تنتج من أجل الاستهلاك المحلي ولا تستخدم عمالاً بأجر بصورة منتظمة.  
4- كل دولة عضو ضيقت نطاق انطباق هذه الاتفاقية عملاً بهذه المادة:

- (أ) تبين في التقارير التي تقدمها بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية الوضع العام فيما يتعلق باستخدام أو عمل الأحداث والأطفال من فروع النشاط المستثناة من نطاق انطباق هذه الاتفاقية، وأي تقدم محرز نحو التوسع في تطبيق أحكامها؛  
(ب) يجوز لها في أي وقت أن توسع رسمياً نطاق تطبيق هذه الاتفاقية بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

## المادة 6

لا تنطبق هذه الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال والأحداث في المدارس لأغراض التعليم العام أو المهني أو التقني، وفي مؤسسات التدريب الأخرى، ولا تنطبق على العمل في المنشآت الذي يؤديه الأشخاص الذين بلغوا سن 14 سنة على الأقل إذا كان هذا العمل ينفذ وفقا لشروط تقررها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، وكان يشكل جزءا أساسيا من:

- (أ) دورة تعليمية أو تدريبية تقع مسؤوليتها الرئيسية على مدرسة أو مؤسسة تدريب؛
- (ب) برنامج تدريبي ينفذ قسمه الأكبر أو كله في منشأة، إذا كانت السلطة المختصة قد أقرته؛
- (ت) برنامج إرشادي أو توجيهي يرمي إلى تسهيل اختيار المهنة أو نوع التدريب.

## المادة 7

1- يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13 و15 سنة في أعمال خفيفة:

- (أ) لا يحتمل أن تكون ضارة بصحتهم أو نموهم؛
  - (ب) لا تعطل مواظبتهم في المدرسة واشتراكهم في برامج التوجيه أو التدريب المهنيين التي تقرها السلطة المختصة، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه.
- 2- يجوز أيضا للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تسمح باستخدام أو عمل الأشخاص الذين بلغوا سن 15 سنة على الأقل ولم ينهوا دراساتهم الإلزامية في أعمال تفي بالشروط المبينة في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة 1 من هذه المادة.
- 3- تحدد السلطة المختصة الأنشطة التي يجوز السماح بالاستخدام أو العمل فيها بموجب الفقرتين 1 و2 من هذه المادة، وتقرر عدد الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو العمل.
- 4- على الرغم من أحكام الفقرتين 1 و2 من هذه المادة، يجوز لكل دولة عضو تستفيد من أحكام الفقرة 4 من المادة، وطالما ظلت تستفيد منها، أن تستعيض عن سني 12 و14 سنة بسني 13 و15 سنة في الفقرة 1 من هذه المادة، وعن سن 14 سنة في الفقرة 2.

## المادة 8

- 1- يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين، حيثما وجدت، أن تسمح إعفاءات من الالتزامات بحظر الاستخدام أو العمل الذي تنص عليه المادة 2 من هذه الاتفاقية لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية، وذلك بتراخيص تمنح في كل حالة على حدة.
- 2- تقيد التراخيص التي تمنح لهذه الغاية عدد الساعات التي يسمح فيها بالاستخدام أو العمل وتحدد الشروط التي يجب أن يخضعوا لها.

## المادة 9

- 1- تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة، بما فيها فرض عقوبات مناسبة، لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية.
- 2- تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التي توضع لإنفاذ هذه الاتفاقية.
- 3- تقرر القوانين أو اللوائح الوطنية أو السلطة المختصة السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها؛ وتتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن 18 سنة، على أن تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان.

## المادة 10

1- تراجع هذه الاتفاقية، بالشروط المبينة في هذه المادة، اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، 1920، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدهم)، 1921، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، 1932، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، 1936، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، 1937، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، 1937، واتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، 1959، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، 1965.

2- لا يستتبع بدء نفاذ هذه الاتفاقية إقفال باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، 1936، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، 1937، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، 1937، واتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، 1959، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، 1965.

3- يقفل باب تصديق اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، 1920، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921، واتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدهم)، 1921، عندما توافق جميع الأطراف فيها على ذلك بتصديق هذه الاتفاقية أو بإعلان ترسله إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي.

4- عندما تقبل الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، 1937، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة؛

(ب) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية، 1932، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة.

(ت) فيما يتعلق بالأعمال غير الصناعية حسب تعريفها في اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، 1937، من قبل دولة عضو طرف في الاتفاقية المذكورة، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة؛

(ث) فيما يتعلق بالعمل البحري، من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة) 1936، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن 15 سنة أو بينت هذه الدولة أن المادة 3 من هذه الاتفاقية تنطبق على العمل البحري، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة؛

(ج) فيما يتعلق بالعمل في الصيد البحري، من قبل دولة عضو طرف في اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، 1959، وإذا كان الحد الأدنى المقرر فيها للسن عملاً بالمادة 2 من هذه الاتفاقية لا يقل عن الحد المقرر عملاً بالاتفاقية المذكورة أو بينت هذه الدولة أن هذا الحد ينطبق على العمل في المناجم تحت سطح الأرض بموجب المادة 3 من هذه الاتفاقية، يستتبع ذلك قانوناً النقض المباشر للاتفاقية المذكورة.

شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية:

5- يستتبع قبول الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919، بموجب مادتها 12؛

(ب) فيما يتعلق بالزراعة، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921، بموجب مادتها 9؛

(ت) فيما يتعلق بالعمل البحري، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، 1920، بموجب مادتها 10، ونقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدهم)، 1921، بموجب مادتها 12،

شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية.

#### المادة 11

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

#### المادة 12

- 1- لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها.
- 2- يبدأ نفاذ الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.
- 3- وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا من تسجيل تصديقها.

#### المادة 13

- 1- يجوز لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي اثني عشر سنوات على بدء نفاذها، وذلك بوثيقة ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها. ولا يكون هذا النقص نافذا إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.
- 2- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة السنوات العشر المشار إليها في الفقرة السابقة الحق في النقص المنصوص عليه في هذه المادة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة عشر سنوات وفقا للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

#### المادة 14

- 1- يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
- 2- يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية لدى أخطارها بتسجيل التصديق الثاني الذي أبلغ به.

#### المادة 15

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقص التي سجلها طبقا لأحكام المواد السابقة، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

#### المادة 16

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأى ذلك ضروريا، تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر.

#### المادة 17

1- إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة لمراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك.

(أ) يستتبع تصديق دولة عضو للاتفاقية الجديدة المراجعة قانونا، وبغض النظر عن احكام المادة 13 أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة؛

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتبارا من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

2- تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق على الاتفاقية الجديدة المراجعة.

#### المادة 18

النصان الإنجليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

## اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية. إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والثمانين في الأول من حزيران / يونيه 1999.

وإذ يلاحظ الحاجة إلى اعتماد صكوك جديدة ترمي إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات على الصعيدين الوطني والدولي، بما في ذلك التعاون والمساعدة الدوليان، وذلك من أجل تكملة الاتفاقية والتوصية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام 1983 اللتين تظلان صكين أساسيين في المجال عمل الأطفال. وإذ يلاحظ أن القضاء الفعلي على أسوأ أشكال عمل الأطفال يقتضي اتخاذ إجراءات فورية وشاملة، على أن تؤخذ في الحسبان أهمية التعليم الأساسي المجاني وضرورة انتشار الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً، مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار. وإذ يذكر بالقرار المتعلق بالقضاء على العمل الأطفال الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة والثمانين في عام 1996.

وإذ يقر بان الفقر هو - إلى حد كبير - السبب الكامن وراء عمل الأطفال وأن الحل على الأمد الطويل يكمن في النمو الاقتصادي المستدام الذي يفضي إلى التقدم الاجتماعي. ولاسيما تخفيف حدة الفقر والتعليم على صعيد عالمي، وإذ يذكر بالاتفاقية المتعلقة بحقوق الطفل التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 20 تشرين الثاني / نوفمبر 1989 وإذ يذكر بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، وهو الإعلان الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين 1998.

وإذ يذكر بان بعض أسوأ أشكال عمل الأطفال مشمولة بصكوك دولية أخرى. ولاسيما اتفاقية العمل الجبري. 1930، واتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق 1956.

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة. وإذ عقد العزم على أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية. يعتمد في هذا اليوم السابع عشر من حزيران / يونيه عام تسع وتسعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية، التي ستسمى اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال. 1999:

### المادة 1

تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل بموجها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.

### المادة 2

يطبق تعبير "الطفل" في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة.

### المادة 3

يشمل تعبير "أسوأ أشكال عمل الأطفال" في مفهوم هذه الاتفاقية ما يلي:

- (أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والفنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما يلي في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة؛
- (ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية؛
- (ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها،
- (د) الأعمال التي يرحح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

#### المادة 4

- 1- تحدد القوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، أنواع المشار إليها في المادة 3 (د)، مع أخذ المعايير الدولية ذات الصلة بعين الاعتبار ولاسيما الفقرتان 3 و4 من توصية أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999.
- 2- تحدد السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال، مكان وجود الأعمال التي حددت على أنها من هذا النوع.
- 3- تقوم السلطة المختصة بفحص القائمة المنظمة بأنواع العمل التي تم البث بشأنها بمقتضى الفقرة 1 من هذه المادة ومراجعتها عند الاقتضاء بصورة دورية، وبالتشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل والعمال.

#### المادة 5

تنشئ كل دولة عضو أو تحدد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ هذه الاتفاقية بعد التشاور مع منظمات العمل والعمال.

#### المادة 6

- 1- تقوم كل دولة عضو بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في المقام الأول.
- 2- ينبغي تصميم برامج العمل هذه وتنفيذها بالتشاور مع المؤسسات الحكومية المختصة ومنظمات أصحاب العمل والعمال، مع أخذ وجهات نظر المجموعات المعنية الأخرى عند الاقتضاء، بعين الاعتبار.

#### المادة 7

- 1- تتخذ كل دولة عضو كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على العقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء، وتطبيقها.
- 2- تتخذ كل دولة عضو، واضحة في اعتبارها أهمية التعليم في القضاء على عمل الأطفال تدابير فعالة و محددة زمنيا من أجل:
- (أ) الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال،
- (ب) توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعيا؛
- (ج) ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي و على التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكنا و ملائما ؛
- (د) تحديد الأطفال المعرضين بشكل خاص للمخاطر وإقامة صلات مباشرة معهم؛
- (هـ) أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.
- 3- تعين كل دولة عضو السلطة المختصة المسؤولة عن تنفيذ الأحكام المنفذة لهذه الاتفاقية.

## المادة 8

تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة لمساعدة بعضها بعضا في إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية من خلال تعزيز التعاون واد المساعدة الدوليين، بما في ذلك تدابير لتقديم الدعم للتنمية الاجتماعية و الاقتصادية، ولبرامج اجثثات الفقر والتعليم على صعيد عالمي.

## المادة 9

ترسل التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

## المادة 10

- 1- لا تلزم أحكام هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديقها.
- 2- يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديق دوليتين عضويتين لدى المدير العام.
- 3- ويبدأ بعدئذ نفاذها بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها.

## المادة 11

- 1- يجوز لأي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد انقضاء عشر سنوات على بدء نفاذها لأول مرة بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها . ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد انقضاء عشر سنوات على تاريخ تسجيله .
- 2- كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية ، ولم تستعمل حقها في النقض المنصوص عليه في المادة أثناء السنة التالية لانقضاء فترة السنوات العشر المذكورة في الفقرة السابقة ، تكون ملتزمة بها عشر سنوات أخرى ، وبعدئذ يجوز لها أن تنقض هذه الاتفاقية بعد انقضاء كل فترة عشر سنوات بمقتضى الشروط المنصوص عليها في هذه المادة .

## المادة 12

- 1- يخطر المدير العام مكتب العمل الدولي كل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات و صكوك النقض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
- 2- يسترعي المدير العام انتباه الدول الأعضاء في المنظمة ، لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبالغ به ، إلى التاريخ الذي يبدأ فيه نفاذ هذه الاتفاقية .

## المادة 13

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات و صكوك النقض التي سجلها طبق لأحكام المواد السابقة ، كما يقوم الأمين العام بتسجيلها وفقا لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

## المادة 14

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام تقريرا عن تطبيق هذه الاتفاقية كلما ارتأى ضرورة ذلك وينظر فيما إذا كان من المستصوب إدراج مسألة مراجعتها بشكل كلي أو جزئي في جدول أعمال المؤتمر.

## المادة 15

- 1- إذ اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة لمراجعة لهذه الاتفاقية كليا أو جزئيا، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك (أ) يستتبع تصديق دولة عضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة قانونيا وبغض النظر عن الأحكام المادة 19 أعلاه ، النقض المباشر للاتفاقية الحالية ، شريطة أن تكون الاتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ نفاذها.
- (ب) ابتداء من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة، يقفل باب تصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية الحالية.

2- تظل الاتفاقية الحالية مع ذلك نافذة في شكلها و مضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها و لم تصدق على الاتفاقية المراجعة .

### المادة 16

النصان الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.

مؤتمر العمل الدولي



### توصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية .

إذ دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف ، حيث عقد دورته السابعة و الثمانين في الأول من حزيران /  
يونيه 1999 ؛

وإذ اعتمد اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999؛

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات فيما يتعلق بعمل الأطفال، وهو البند الرابع في جدول أعمال الدورة،

وإذ عقد العزم على أن نأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999

يعتمد في هذا اليوم السابع عشر من حزيران / يونيه عام تسع و تسعين وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية أسوأ أشكال  
عمل الأطفال 1999.

1- تكمل أحكام هذه التوصية أحكام اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال 1999 (الي سيشار إليها فيما بعد باسم "الاتفاقية  
" ) و ينبغي تطبيقها مقرونة بها .

#### أولا - برامج العمل

2- ينبغي أن تصمم برامج العمل المشار إليها في المادة 6 من الاتفاقية و تنفذ بسرعة و دون إبطاء بالتشاور مع المؤسسات  
الحكومية ذات العلاقة ومع منظمات أصحاب العمل و العمال ، على أن تؤخذ بعين الاعتبار و جهات نظر الأطفال  
المتأثرين مباشرة بأسوأ أشكال عمل الأطفال ووجهات نظر أسرهم وعند الاقتضاء ،وجهات نظر المجموعات المعنية  
الأخرى التي نذرت نفسها لخدمة أهداف الاتفاقية و هذه التوصية . وينبغي أن تهدف مثل هذه البرامج بين جملة أمور  
إلى :

(أ) تحديد أسوأ أشكال عمل الأطفال والتنديد بها ؛

(ب) الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال أو انتشالهم منها ، و حمايتهم من الإجراءات الانتقامية  
، وتوفير الترتيبات لإعادة تأهيلهم و دمجهم اجتماعيا من خلال تدابير تتصدى لاحتياجاتهم التعليمية و البدنية و  
النفسية ؛

(ج) إيلاء اهتمام خاص :

(1) للأطفال الأصغر سنا ؛

(2) للصبايا من البنات ؛

(3) لمشكلة الأعمال التي تنفذ في الخفاء، والتي تتعرض فيها الفتيات بشكل خاص للخطر ؛

(4) للمجموعات الأخرى من الأطفال الضعفاء بشكل خاص او من ذوي الاحتياجات الخاصة؛

(د) تحديد المجتمعات المحلية التي يتعرض فيها الأطفال بشكل خاص للخطر وإقامة صلات معها والعمل معها؛

(هـ) اطلاع وتوعية وتعبئة الرأي العام و المجموعات المعنية، بما في ذلك الأطفال و أسرهم.

#### ثانيا - الأعمال الخطرة

3- ينبغي - عند تحديد أنواع العمل المشار إليها في المادة 3 (د) من الاتفاقية و تحديد أماكن وجودها - أن يولي الاعتبار  
لأمور من بينها :

(أ) الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي .

(ب) الأعمال التي تزاوُل في باطن الأرض ، أو تحت المياه أو على ارتفاعات خطيرة أو في أماكن محصورة .

(ج) الأعمال التي تستخدم فيها آلات و معدات وأدوات خطيرة ، أو التي تستلزم مناولة أو نقل أحمال ثقيلة يدويا ؛

(د) الأعمال التي تزاوُل في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال على سبيل المثال المواد أو عوامل أو عمليات خطيرة، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم ؛

(هـ) الأعمال التي تزاوُل في ظروف بالغة الصعوبة كالعمل لساعات طويلة مثلا أو أثناء الليل، أو العمل الذي يحتفظ فيه بالطفل في مكان صاحب العمل دون سبب معقول.

4- فيما يتصل بأنواع العمل المشار إليها في المادة 3 (د) من الاتفاقية وفي الفقرة 3 أنفا ، يجوز للقوانين أو الأنظمة الوطنية أو السلطة المختصة أن تصرح – بعد للتشاور مع المنظمات المعنية للعمال وأصحاب العمل --- بالاستخدام أو العمل اعتبارا من سن السادسة عشرة . شرط أن تقدم الحماية الكاملة لصحة الأطفال المعنيين و سلامتهم ومسلكتهم الأخلاقي و شرط أن يكون هؤلاء الأطفال قد تلقوا تعليما خاصا أو تدريباً مهنيا ملائما في الميدان الذي سيعملون فيه.

### ثالثا - التطبيق

(1) ينبغي جمع معلومات مفصلة و بيانات إحصائية عن طبيعة عمل الأطفال و مداه و تحديث هذه المعلومات كي تستخدم كأساس لتحديد الأولويات في الإجراءات الوطنية الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال ولاسيما حظر أسوأ أشكاله و القضاء عليها بسرعة و دون إبطاء .

2 – ينبغي أن تشمل تلك المعلومات و البيانات الإحصائية قدر الإمكان بيانات مصنفة حسب الجنس و الفئة العمرية و المهنة و فرع النشاط الاقتصادي ، و الوضع في العمل و المدارس التي تم التردد عليها . و الموقع الجغرافي و يجب أن تؤخذ أهمية وجود نظام فعال لتسجيل المواليد بما في ذلك إصدار شهادات الميلاد بعين الاعتبار .

3 ينبغي جمع البيانات ذات الصلة المتعلقة بانتهاكات الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و القضاء عليها و المحافظة على تحديثها .

5- ينبغي القيام بجمع المعلومات و البيانات المشار إليها في الفقرة 5 أعلاه و معالجتها بشكل يراعي معه الحق في الحماية الخصوصيات.

6- ينبغي أن يبلغ مكتب العمل الدولي بالمعلومات التي جمعها بمقتضى الفقرة 5 أعلاه بشكل منتظم .

7- ينبغي للدول الأعضاء ان تنشئ أو تعين أجهزة وطنية ملائمة لرصد تنفيذ الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و القضاء عليها بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل و العمال .

8- ينبغي للدول الأعضاء أن تكفل وجود تعاون بين السلطات المختصة التي تضطلع بمسؤولية تنفيذ الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و القضاء عليها و تضمن وجود تنسيق بين أنشطتها .

9- ينبغي للقوانين أو التشريعات الوطنية أو السلطة المختصة أن تحدد الأشخاص الذين يتحملون المسؤولية في حالة عدم مراعاة الأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و القضاء عليها

10- ينبغي للدول الأعضاء أن تتعاون مع الجهود الدولية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و القضاء عليها بسرعة و دون إبطاء بقدر ما يتفق ذلك مع القانون الوطني و ذلك عن طريق :

(أ) جمع و تبادل المعلومات المتعلقة بالجرائم الجنائية بما في ذلك الجرائم التي تضلع فيها شبكات دولية.

(ب) تعقب و مقاضاة الأشخاص الذين يشاركون في بيع الأطفال و الاتجار بهم أو في استخدامهم أو تشغيلهم أو عرضهم في أنشطة غير مشروعة أو لأغراض الدعارة أو إنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.

(ج) حفظ سجل بأسماء مرتكبي مثل هذه الجرائم .

- 11- ينبغي للدول الأعضاء أن تعتبر أسوأ أشكال عمل الأطفال التالية في عداد الجرائم الجنائية :
- (أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق ، كبيع الأطفال و الاتجار بهم ، و عبودية الدين و القنانة و العمل القسري أو الإجباري ، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة .
- (ب) استخدام أو تشغيل أو عرض طفل لأغراض الدعارة ، أو إنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية ؛
- (ج) استخدام أو تشغيل أو عرض طفل لمزاولة أنشطة غير مشروعة ، وخاصة إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت في المعاهدات الدولية ذات الصلة و الاتجار بتلك المواد أو لمزاولة أنشطة تستدعي حمل الأسلحة النارية أو غيرها من الأسلحة أو استخدامها بشكل غير قانوني .
- 13 – ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن إيقاع العقوبات بما في ذلك عند الاقتضاء العقوبات الجنائية عند ارتكاب انتهاكات للأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أي نوع من أنواع العمل المشار إليها في المادة 3 (د) من الاتفاقية و القضاء عليه .
- 14 - ينبغي للدول الأعضاء أن ترتأي أيضا بسرعة و دون إبطاء تدابير علاجية جنائية أو مدنية أو إدارية أخرى، عند الاقتضاء لضمان التنفيذ الفعال للأحكام الوطنية الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و القضاء عليها، كالإشراف الخاص على المنشآت التي تلجأ إلى أسوأ عمل الأطفال و النظر --- عند الاستمرار في عمليات الخرق هذه --- في سحب رخص التشغيل الممنوحة لها بشكل مؤقت أو دائم.
- 15 - يمكن للتدابير الأخرى الرامية إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و القضاء عليها أن تشمل ما يلي :
- (أ) إطلاع و توعية و تعبئة الجماهير العامة، بما في ذلك القيادات السياسية الوطنية و المحلية و أعضاء المجالس النيابية و السلطات القضائية ؛
- (ب) إشراك منظمات أصحاب العمل و العمال و المنظمات المدنية و توفير التدريب لها ؛
- (ج) توفير التدريب للملائم للموظفين الحكوميين المعنيين و بوجه خاص للمفتشين و الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين ، وكذلك لغيرهم من المهنيين ذوي العلاقة ؛
- (د) السماح بأن يحاكم مواطنو الدول الأعضاء الذين يرتكبون جرائم تنص عليها الأحكام الوطنية المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و القضاء عليها فورا في بلدانهم حتى في حالة ارتكابهم تلك الجرائم في بلد آخر؛
- (هـ) تبسيط الإجراءات القانونية و الإدارية و التحقق من كونها ملائمة و سريعة ؛
- (و) تشجيع المنشآت على وضع سياسات لتعزيز أهداف الاتفاقية؛
- (ز) رصد أفضل الممارسات المتعلقة بالقضاء على عمل الأطفال و الترويج لها ؛
- (ح) الترويج للأحكام القانونية أو غيرها من الأحكام المتعلقة بعمل الأطفال بمختلف اللغات أو اللهجات؛
- (ط) وضع إجراءات خاصة لبحث الشكاوى و وضع أحكام الحماية الأشخاص – الذين يكشفون بصورة شرعية عن انتهاكات أحكام الاتفاقية – ضد التمييز والأعمال الانتقامية و تخصيص خطوط هاتفية أو مراكز للمساعدة و تعيين محققين في الشكاوي ؛
- (ي) اعتماد تدابير ملائمة لتحسين الهياكل الأساسية للتعليم و تدريب المعلمين من أجل تلبية متطلبات الفتيات والفتيان ؛
- (ك) أن تأخذ برامج العمل الوطنية في حسابها قدر الإمكان :
- 1 – ضرورة استحداث الوظائف و تقديم التدريب المهني لآباء الأطفال الذين يعملون في ظل الظروف المشمولة بهذه الاتفاقية و للكبار الذين ينتمون على أسر هؤلاء الأطفال ؛
- 2 – وضرورة إثارة وعي الآباء بمشكلة الأطفال الذين يعملون في مثل هذه الظروف .

- 16 – ينبغي على التعاون الدولي المعزز و / أو المساعدة الدولية المعززة فيما بين الدول الأعضاء من أجل حظر أسوأ أشكال العمل و القضاء عليها بشكل فعال أن يكمل الجهود الوطنية و أ، يطورا و ينفذا عند الاقتضاء بالتشاور مع منظمات أصاب العمل و العمال و يجب أن يشمل مثل هذا التعاون الدولي و / أو المساعدة الدولية ما يلي :
- (أ) تعبئة الموارد من أجل البرامج الوطنية و الدولية ؛
- (ب) المساعدة القانونية المتبادلة؛
- (ج) المساعدة التقنية بما في ذلك تبادل المعلومات؛
- (د) دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية و برامج لجنثاا الفقر و التعليم على الصعيد عالمي.

# النصوص القانونية

ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 من ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين<sup>4</sup>

الحمد لله وحده،

الطابع الشريف - بداخله:

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا :

بناء على الدستور ولا سيما الفصلين 42 و50 منه؛

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي:

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

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

وقعه بالعطف:

رئيس الحكومة،

الإمضاء: عبد الإله ابن كيران.

---

<sup>4</sup> - الجريدة الرسمية عدد 6493 بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)، ص 6175.

## القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين

### الباب الأول: أحكام عامة

#### المادة الأولى

يراد بما يلي في مدلول هذا القانون:

العاملة أو العامل المنزلي: العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر. لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا العاملة أو العامل الذي ينم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاوله التشغيل المؤقت، والبوابون 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 ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة<sup>5</sup>.

كما لا تعتبر عاملة أو عاملا منزليا حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.155 بتاريخ 19 من ذي القعدة 1428 (30 نوفمبر 2007)<sup>6</sup>.

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 البستنة؛
- حراسة البيت.

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

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

## 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. يحجر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضاءها 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 أم عمال منزليين أجنب، تطبق أحكام البابين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، والتي تهم تشغيل الأجراء 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 الأجراء المرخص لها. ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل.

### المادة 5

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

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

### المادة 6

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



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

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

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

يمكن تميم لانحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة بنص تنظيبي.

#### المادة 7

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

#### المادة 8

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

#### المادة 9

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

#### المادة 10

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

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

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

#### المادة 11

تستفيد العاملات أو العمال المنزليون من برامج التربية والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتربية غير النظامية وبرامج التكوين المهني.

وتحدد كفاءات الاستفادة من البرامج المذكورة باتفاق بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي.

#### المادة 12

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

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

#### المادة 13

تحدد مدة العمل في الأشغال المنزلية في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها على أيام الأسبوع باتفاق الطرفين. غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة فتحدد مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع.

#### المادة 14

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة. يمكن باتفاق الطرفين تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر.

#### المادة 15

تستفيد الأم، العاملة المنزلية، ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية. تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات لراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية. يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملانم لظروف العمل.

#### المادة 16

تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عن كل شهر. يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.

#### المادة 17

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

#### المادة 18

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

- زواج العاملة أو العامل المنزلي: سبعة أيام منها أربعة أيام مؤدى عنها؛
- زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد رباته: يومان؛

- وفاة زوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛
  - وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان؛
  - عملية جراحية لزوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه: يومان؛
  - ختان أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي: يوم واحد.
- كما يستفيد كل عامل منزلي من إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة.
- يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والعامل المنزلي، على أن تقضى وجوباً في مدة شهر من تاريخ الولادة.
- باستثناء الحالة المتعلقة بزواج العاملة أو العامل المنزلي يؤدي الأجر كاملاً عن التغيبات المشار إليها أعلاه.

### الباب الرابع: الأجر

#### المادة 19

- لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعاملة أو العامل المنزلي عن 60 بالمائة من الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة. ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي.
- يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

#### المادة 20

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

#### المادة 21

- تستحق العاملة أو العامل المنزلي تعويضاً عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل.
- يعادل مبلغ هذا التعويض، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:
- 96 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى؛
  - 144 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة؛
  - 192 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة الحادية عشرة إلى السنة الخامسة عشرة؛
  - 240 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية بعد السنة الخامسة عشرة.
- تحتسب فترة الشغل الفعلي المنصوص عليها في هذه المادة ابتداءً من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.

## الباب الخامس: المراقبة والعقوبات

### المادة 22

يتلقى الأعدوان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العاملة أو العامل المنزلي ضد المشغل، أو المشغل ضد عاملته أو عامله المنزلي في كل ما يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما. يستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون. يقوم مفتش الشغل بإجراء محاولات الصلح بين الطرفين يتم تضمينها في محضر يوقعه الطرفان. وإذا تعذر عليه الصلح، حرر محضرا في موضوع يسلم إلى العاملة أو العامل المنزلي ليبدلي به إذا قرر اللجوء إلى المحكمة المختصة قصد البت في النزاع. يمكن لمفتش الشغل أن يطلب من الطرفين مده بالوثائق التي من شأنها أن تساعد على القيام بالمهمة المذكورة. وفي حالة معارضة مخالفة أحكام هذا القانون يحرر محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.

### المادة 23

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:

- كل شخص استخدم، خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه، عاملة أو عاملا منزليا يقل عمره عن 16 سنة؛
- كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا يقل عمره عن 18 سنة بعد انصرام الفترة الانتقالية المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 6 أعلاه؛
- كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا يتراوح عمره ما بين 16 و18 سنة دون إذن من ولي أمره؛
- كل شخص ذاتي، يتوسط في تشغيل عاملات أو عامل منزليين بمقابل؛
- كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا خلافا لأحكام لفقرة الثالثة من المادة 6 أعلاه؛
- كل شخص استخدم عاملة أو عاملا منزليا جبرا.

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

### المادة 24

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

### المادة 25

يعاقب بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم كل مشغل:

- لم يسلم للعاملة أو العامل المنزلي شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 10، أو لم يسلمها داخل الأجل المحدد، أو لم يضمها بيانا من البيانات المنصوص عليها في نفس المادة؛
- لم يتقيد بأحكام المادة 13 المحددة لمدة العمل؛

- لم يتقيد بالزامية إتاحة الراحة الأسبوعية، أو امتنع عن منح العاملة أو العامل المنزلي حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه؛
- امتنع عن منح العاملة المنزلية حقه في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه؛
- امتنع عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 16 أعلاه؛
- قام بتشغيل عاملة أو عامل منزلي في أيام العطل والأعياد المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 17 أعلاه، ما لم يتفق الطرفان على تأجيل الاستفادة منها إلى وقت لاحق؛
- امتنع عن تمتيع العاملة أو العامل المنزلي من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه، أو عدم أداء الأجر عنها؛
- امتنع أو تماطل عن أداء الأجر، أو لم يتقيد بأحكام المادة 19 أعلاه.

#### المادة 26

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

تحل تسمية "العاملات أو العمال المنزليين" محل تسمية "الأعوان المستخدمين في المنازل" الواردة في الفصل 2 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي<sup>7</sup>.

#### المادة 27

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

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

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

مرسوم رقم 2.17.355 صادر في 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) بتحديد نموذج عقد العمل  
الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي  
(الجريدة الرسمية عدد 6609 بتاريخ 2 أكتوبر 2017)

رئيس الحكومة،

بناء على القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات وعمال المنزليين الصادر  
بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.121 بتاريخ 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016)، ولا سيما المادة 3 منه

؛

وبعد المداولة في مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 10 ذي القعدة 1438 (3 أغسطس 2017)،

رسم ما يلي :

المادة الأولى

يحدد، كما هو ملحق بهذا المرسوم، نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي.

المادة الثانية

يسند تنفيذ هذا المرسوم، الذي ينشر في الجريدة الرسمية، إلى وزير الشغل والإدماج المهني.  
وحرر بالرباط في 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017).

الإمضاء : سعد الدين العثماني

وقعه بالعطف :

وزير الشغل والإدماج المهني،

الإمضاء : محمد يتيم.

## نموذج

### عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي<sup>8</sup>

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

بين الموقعين:

المشغلة أو المشغل:

الإسم الشخصي والعائلي: .....

العنوان: .....

رقم البطاقة الوطنية للتعريف<sup>9</sup>: ..... المسلمة ب..... بتاريخ .....

والعاملة أو العامل المنزلي:

الإسم الشخصي والعائلي: .....

رقم البطاقة الوطنية للتعريف<sup>10</sup>: ..... المسلمة ب..... بتاريخ .....

تاريخ الإزدياد: .....

الحالة العائلية<sup>11</sup>: .....

وقع الاتفاق على ما يلي:

المادة الأولى: مدة العمل<sup>12</sup>

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 (ا) ..... (تحديد نوع الشغل أو الخدمة).

<sup>8</sup> يتعين إرفاق هذا العقد بإذن مكتوب لولي الأمر ومصادق على صحته إمضائه إذا كان سن العاملة أو العامل المنزلي يتراوح ما بين 16 و18 سنة.

<sup>9</sup> أو ما يقوم مقامها بالنسبة للأجانب ومن في حكمهم

<sup>10</sup> أو الدفتر العائلي للحالة المدنية أو رسم الولادة

<sup>11</sup> أعزب/ متزوج(ة) / مطلق (ة) / أرمل (ة)

<sup>12</sup> وضع علامة أمام طبيعة المدة المتفق عليها

وتتمثل مهمته (ا) في:<sup>13</sup>

- 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 قانونا.

### المادة 3: فترة الاختبار

يخضع السيد(ة)..... لفترة اختبار مدتها.....يوما<sup>14</sup>، ويمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته ودون تعويض.

### المادة 4: مدة العمل الأسبوعية

تحدد مدة العمل الأسبوعية للسيد (ة):..... في .....ساعة.<sup>15</sup>

### المادة 5: الأجر

يتقاضى السيد(ة):..... أجرا نقديا<sup>16</sup> قدره..... درهما.

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

<sup>13</sup>وضع علامة أمام المهمة أو المهام المحددة مع إمكانية تفصيل المهمة أو المهام المتفق عليها أو إضافة مهام أخرى مع تفصيلها.

<sup>14</sup>تحدد هذه المدة في خمسة عشر (15) يوما كحد أقصى.

<sup>15</sup>تحدد في 48 ساعة في الأسبوع كحد أقصى بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين الذين تفوق أعمارهم 18 سنة و 40 ساعة بالنسبة للعاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و 18 سنة خلال الفترة الانتقالية المنصوص عليها في المادة 6 من القانون رقم 12-19؛

<sup>16</sup> يجب ألا يقل المبلغ النقدي عن 60% من الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة طبقا لمقتضيات المادة 19 من القانون رقم 12.19.



## 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 المشغل<sup>17</sup> توقيع العاملة أو العامل المنزلي<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> يتعين المصادقة على التوقيع من قبل السلطة المختصة  
<sup>18</sup> يتعين المصادقة على التوقيع من قبل السلطة المختصة

## الجريدة الرسمية بتاريخ 2 أكتوبر 2017

مرسوم رقم 2.17.356 صادر في 6 محرم 1439 (27 سبتمبر 2017) بتنظيم لائحة الأشغال يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة

رئيس الحكومة،

بناء على القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.21 بتاريخ 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016).

ولا سيما المادة 6 منه؛

وبعد المداولة في مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 10 ذي القعدة 1438 (3 أغسطس 2017).

رسم ما يلي:

### المادة الأولى

تطبيقا لأحكام الفقرة الأخيرة من المادة 6 من القانون المشار إليه أعلاه رقم 19.12، يتم هذا المرسوم لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة. اعتبارا لما تشكله من خطر بين على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالآداب العامة.

### المادة 2

علاوة على الأشغال المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة 6 من القانون السالف الذكر رقم 19.12، يمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و18 سنة في الأشغال التالية:

- 1- استعمال مواد التطهير والغسيل التي تحتوي على مواد كيميائية خطيرة قد تسبب الضرر والتسمم؛
- 2- استخدام أدوات والآلات الكهربائية أو الحادة التي قد تشكل خطرا على سلامة أو صحة العاملة أو

العامل المنزلي؛

3- الأشغال المتعلقة بتنظيف سخانات الماء والمداخن والحنفيات البخارية والواجهات الخارجية للمنزل أو التي تنجز فوق السطوح؛

4- أشغال كي الملابس؛

5- تقديم العلاجات وكذا استعمال المواد الطبية؛

6- الأشغال التي يمكن أن تعرض العاملة أو العامل المنزلي لأخطار صحية بحكم الاتصال أو الاحتكاك بأي

فرد من أفراد أسرة المشغلة أو المشغل يعاني من مرض معد؛

7- سياقة السيارة لأغراض البيت؛

8- سياقة الآلات التي لا تتطلب الحصول على ترخيص بذلك؛

9- استعمال المواد الكيميائية والمبيدات السامة والخطيرة؛

10- استخدام آلات جز العشب والمناشير وباقي الآلات الأخرى التي قد تشكل خطرا على سلامة أو صحة

العاملة أو العامل المنزلي؛

- 11- سياقة أو استخدام الآليات الخاصة بالبستنة؛
- 12- أشغال فحص وإصلاح محرك ضخ الماء أو أية آلة أخرى ذات محرك سواء في حالة اشتغال أو عطب؛
- 13- أشغال صيانة البئر أو المسبح الذي يتعدى عمقه المتر الواحد أو الخزانات المائية ذات الاستعمال المنزلي والأماكن المجاورة والتي تشكل خطورة محتملة في غياب وسائل الوقاية؛
- 14- حراسة البيت؛
- 15- الأشغال المشار إليها في المادة الثالثة من المرسوم رقم 2.10.183 الصادر في 9 ذي الحجة 1431 (16 نوفمبر 2010) بتحديد لائحة الأشغال التي يمنع أن يشغل فيها بعض الفئات من الأشخاص، والتي تشكل خطرا على العاملة أو العامل المنزلي.

### المادة 3

يسند تنفيذ هذا المرسوم، الذي ينشر في الجريدة الرسمية، إلى وزير الشغل والإدماج المهني.

وحرر بالرباط في 6 محرم 1439 (27 سبتمبر 2017)

الإمضاء: سعد الدين العثماني

وقعه بالعطف

وزير الشغل والإدماج المهني،

الإمضاء: محمد يتيم.

مرسوم رقم 2.18.686 صادر في 24 كم رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين .

رئيس الحكومة،

بناء على الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، كما تم تغييره وتتميمه، ولاسيما الفصل 2 منه؛ وعلى القانون رقم 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.02.296 بتاريخ 25 من رجب 1423 (3 أكتوبر 2002)، كما تم تغييره وتتميمه، ولاسيما المادة 2 منه؛ وعلى القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.121 بتاريخ 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016)؛ وبعد المداولة في مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 3 جمادى الأولى 1440 (10 يناير 2019)،  
رسم ما يلي:

### المادة الأولى

تطبيقا لأحكام الفصل 2 من الظهير الشريف بمثابة قانون، المشار إليه أعلاه رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، يحدد هذا المرسوم شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين، السارية عليهم أحكام القانون المشار إليه أعلاه رقم 19.12 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.121 بتاريخ 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016).

### المادة 2

مع مراعاة مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 7 أدناه، يتوقف طلب الانخراط والتسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على الإدلاء بعقد العمل المبرم بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي، والمنصوص عليه في المادة 3 من القانون السالف الذكر رقم 19.12.

### المادة 3

يتعين على المشغل الذي يشغل عاملة أو عاملا منزليا واحدا أو أكثر طبقا لأحكام القانون السالف الذكر رقم 19.12، أن يقدم إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، داخل أجل شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ إبرام العقد، ملف انخراطه وتسجيل عاملاته أو عماله المنزليين.

يتضمن الملف المذكور الوثائق التالية:

- التصريح بالانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- شهادة التعريف البنكي للمشغل؛
- نسخة مطابقة للأصل من البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية للمشغل أو ما يقوم مقامها؛
- نسخة مطابقة للأصل من عقد العمل؛
- طلب التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالنسبة لكل عاملة أو عامل منزلي؛

- نسخة مطابقة للأصل من البطاقة الوطنية للتعريف الإلكترونية أو ما يقوم مقامها، الخاصة بكل عاملة أو عامل منزلي، أو نسخة من عقد الأزداد؛
- شهادة التعريف البنكي لكل عاملة أو عامل منزلي في حال توفرها.

#### المادة 4

يبلغ الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي إلى كل مشغل رقم انخراطه، على كل عاملة أو عامل منزلي رقم تسجيله.

#### المادة 5

يتعين على المشغل أن يشعر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بأي وسيلة من الوسائل الممكنة، بكل تغيير يطرأ على عنوان المنزل الذي تعمل به العاملة أو العامل المنزلي، أو على التاريخ المحدد لانتهاء سريان عقد العمل محدد المدة المبرم بين الطرفين، وذلك داخل أجل أقصاه شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ وقوع التغيير المذكور. يتعين على المشغل، في حالة تغيير مبلغ الأجر المحدد في عقد العمل، الإدلاء للصندوق المذكور بوثيقة تثبت مبلغ الأجر الجديد، وذلك داخل أجل أقصاه شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ هذا التغيير.

#### المادة 6

يتعين على العاملة أو العامل المنزلي أن يشعر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بأي وسيلة من الوسائل الممكنة، بكل تغيير يطرأ على عنوان سكنه، أو على وضعيته العائلية، أو على حسابه البنكي، وذلك داخل أجل أقصاه شهر واحد (1)، ابتداء من تاريخ وقوع التغيير.

#### المادة 7

في حالة ثبوت عدم انخراط المشغل أو عدم تسجيل العاملات أو العمال المنزليين الذين يشتغلون لديه في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بناء على شكاية يتوصل بها هذا الصندوق في الموضوع، مشفوعة بعقد العمل أو بمحضر لمفتشية الشغل موقع بين المشغل و العاملة أو العامل المنزلي، في حالة إجراء محاولة التصالح، أو بناء على حكم قضائي يثبت العلاقة الشغلية، يوجه الصندوق المذكور إلى المشغل المعني إنذاراً بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، وذلك من أجل تقديم ملف الانخراط و تسجيل عاملاته أو عماله المنزليين، وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه. إذ لم يتم المشغل بالإجراء المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، داخل أجل شهر واحد (1) ابتداء من تاريخ توصله بالإنداز المذكور، يباشر الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تلقائياً عملية انخراط المشغل وتسجيل العاملات والعمال المنزليين، طبقاً للمسطرة الجاري بها العمل في هذا الشأن.

#### المادة 8

يتم احتساب الاشتراكات الواجبة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي طبقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل على أساس آخر أجر مصرح به من قبل المشغل.

### المادة 9

طبقا لأحكام القانون المشار إليه أعلاه رقم 65.00 بمثابة مدونة التغطية الصحية الأساسية، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.02.296 بتاريخ 25 من رجب 1423 (3 أكتوبر 2002) ولاسيما المادة 2 منه، يسري التأمين الإجباري الأساسي عن المرض على العاملات والعمال المنزليين، المشار إليهم في المادة الأولى أعلاه.

### المادة 10

يتعين على كل مشغل يشغل عاملة أو عاملا منزليا، يتقيد بهذا المرسوم داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، على أبعد تقدير.

### المادة 11

يستند تنفيذ هذا المرسوم، الذي ينشر في الجريدة الرسمية، إلى وزير الشغل و الإدماج المهني ووزير الاقتصاد والمالية ووزير الصحة، كل واحد منهم فيما يخصه .

وحرر بالرباط في 24 من رمضان 1440 (30 ماي 2019)

الإمضاء : سعد الدين العثماني .

وقعه بالعطف:

وزير الشغل و الإدماج المهني ،

الإمضاء: محمد يتيم

وزير الاقتصاد و المالية ،

الإمضاء : محمد بنشعبون ،

وزير الصحة ،

الإمضاء: أناس الدكالي .

حورية السيد رئيس النيابة العامة

بمناسبة صدور القانون 19.12



06 ديسمبر 2018

49/س/ر ن ع  
دورية

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

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

سلام تام بوجود مولانا الامام،

وبعد،

بناء على صدور القانون رقم 19.12 الخاص بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 الموافق 10 أغسطس 2016 والمنشور بالجريدة الرسمية بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 الموافق 22 أغسطس 2016 عدد 6175.

وتطبيقا لمقتضيات المادة 27 من القانون المذكور، فإن أحكام هذا الأخير دخلت حيز النفاذ بتاريخ 02 أكتوبر 2018.

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



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

### 1- تعريف العمل المنزلي والأشغال المرتبطة به:

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

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

كما يمنع تسخير جميع العاملات والعمال المنزليين لأداء الشغل قهرا أو جبرا (المادة 7).

### 2- الفئات المعنية بالقانون:

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

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

### 3- سن التشغيل:

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

### 4- الأعمال الممنوعة قانونا على القاصرين:

يمنع القانون على الفئة العمرية من العاملات والعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة القيام بالأعمال المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة 6 من هذا القانون، ويتعلق الأمر بالأعمال التالية:

✓ الاشتغال ليلا؛

✓ الاشتغال في الأماكن المرتفعة غير الآمنة؛

✓ حمل الأجسام الثقيلة؛

✓ استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة؛

✓ وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي

أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

وحددت المادة 2 من المرسوم رقم 2.17.356 لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل

العاملات والعمال المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة في الأشغال التالية:

✓ استعمال مواد التطهير والغسيل التي تحتوي على مواد كيميائية خطيرة قد تسبب

الضرر والتسمم؛

✓ استخدام الأدوات والآلات الكهربائية أو الحادة التي قد تشكل خطرا على سلامة أو

صحة العاملة أو العامل المنزلي؛

✓ الأشغال المتعلقة بتنظيف سخانات الماء والمداخن والحنفيات البخارية والواجهات

الخارجية للمنزل أو تلك التي تنجز فوق السطوح؛

- ✓ أشغال كي الملابس؛
- ✓ تقديم العلاجات وكذا استعمال المواد الطبية؛
- ✓ الأشغال التي يمكن أن تعرض العاملة أو العامل المنزلي لأخطار صحية بحكم الاتصال أو الاحتكاك بأي فرد من أفراد أسرة المشغلة أو المشغل يعاني من مرض معد؛
- ✓ سياقة السيارة لأغراض البيت؛
- ✓ سياقة الآلات التي لا تتطلب الحصول على ترخيص بذلك؛
- ✓ استعمال المواد الكيماوية والمبيدات السامة الخطيرة؛
- ✓ استخدام الآلات جز العشب والمناشير وباقي الآلات الأخرى التي قد تشكل خطرا على سلامة أو صحة العاملة أو العامل المنزلي؛
- ✓ سياقة أو استخدام الآليات الخاصة بالبستنة؛
- ✓ أشغال فحص وإصلاح محرك ضخ الماء أو أية آلة أخرى ذات محرك سواء في حالة اشتغال أو عطب؛
- ✓ أشغال صيانة البئر أو المسبح الذي يتعدى عمقه المتر الواحد أو الخزانات المائية ذات الاستعمال المنزلي والأماكن المجاورة والتي تشكل خطورة محتملة في غياب وسائل الوقاية؛
- ✓ حراسة البيت؛
- ✓ الأشغال المشار إليها في المادة الثالثة من المرسوم رقم 2.10.183 الصادر في 9 ذي الحجة 1431 (16 نوفمبر 2010).

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

#### 5- شكليات أحكام عقد الشغل الخاص بالعاملات والعمال المنزليين:

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

كالتالي:

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

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

#### 6- حقوق العاملات والعمال المنزليين:

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

#### مدة العمل:

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

#### الحق في الراحة الأسبوعية:

✓ الاستفادة من راحة أسبوعية، يجب أن لا تقل عن 24 ساعة متصلة مع إمكانية تأجيل الاستفادة منها وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر (المادة 14):  
✓ استفادة الأم العاملة المنزلية من استراحة خاصة للرضاعة، مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية، مدتها ساعة واحدة عن كل يوم ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع؛  
✓ يتم الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرزعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملانم لظروف العمل (المادة 15).

#### الحق في العطلة:

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

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

✓ رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:

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

### الأجرة:

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

### التعويضات:

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

- ✓ 96 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال 5 سنوات الأولى؛
- ✓ 144 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال السنة 6 إلى السنة 10؛
- ✓ 192 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل خلال السنة 11 إلى السنة 1؛
- ✓ 240 ساعة من الأجر فيما يخص فترة الشغل بعد السنة 15.

## 7- دور مفتش الشغل:

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

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

## 8- العقوبات:

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

### - معاقبة كل شخص:

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

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

✓ استخدم عاملا منزليا يتراوح عمره ما بين 16 و 18 سنة دون إذن من ولي أمره. (هذا المقتضى سينتهي العمل به بعد مرور 5 سنوات، حيث سيمنع مطلقا تشغيل القاصرين (المادة 23)؛

✓ معاقبة كل شخص ذاتي يتوسط في تشغيل عاملا منزليا بمقابل؛

✓ معاقبة كل شخص استخدم عاملا منزليا في الأشغال الممنوعة (المادة 23)؛

✓ معاقبة كل شخص استخدم عاملا منزليا جبرا (المادة 23)؛

✓ تشديد العقوبة على مرتكب هذه الأفعال في حالة العود، وذلك بضعف الغرامة

من 25.000 إلى 30.000 درهم بالحبس تتراوح مدته بين شهر و 3 أشهر أو إحدى هاتين العقوبتين (المادة 23).

- معاقبة المشغل إذا ارتكب الأفعال التالية:

✓ معاقبة المشغل الذي لم يتقيد بشروط التشغيل المنصوص عليها في المادة 3 من هذا القانون، بغرامة ما بين 3000 و5000 درهم (المادة 24):

✓ امتنع عن تسليم العامل/ة شهادة الشغل المنصوص عليها في المادة 10، بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم (المادة 25):

✓ لم يتقيد بالأحكام المحددة لمدة العمل، بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم (المادة 25):

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

✓ الامتناع عن منح العامل/ة المنزلي حقه في الراحة التعويضية، أو العطلة السنوية، بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم (المادة 25):

✓ الامتناع عن منح العاملة المنزلية حقه في استراحة الرضاعة، بغرامة تتراوح ما بين 500 و1200 درهم (المادة 25):

✓ الامتناع عن تمتيع العامل/ة المنزلي من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 18 من القانون (المادة 25):

✓ الامتناع أو تماطل عن أداء الأجر (المادة 25).

بناء على المعطيات السالفة الذكر، ومن أجل ضمان تنفيذ أمثل لمقتضيات القانون رقم 19.12 وفق الغاية التي توخاها المشرع، فإني أطلب منكم العمل على:

✓ عقد اجتماعات مع نوابكم حول فحوى هذا القانون ومستجداته من أجل توحيد العمل به وتفعيل مقتضياته:

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

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

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

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

الوكيل العام للملك  
رئيس النيابة العامة  
محمد عبد النباوي



الأعمال التحضيرية  
الخاصة بقانون رقم 19.14

**تقرير لجنة القطاعات الاجتماعية حول**  
**مشروع قانون رقم 12.19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين**  
**دورة أبريل 2016**  
**السنة التشريعية الخامسة 2015-2016**  
**الولاية التشريعية التاسعة 2011-2016**

مقدمة عامة:

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد الرئيس المحترم؛

السادة الوزراء المحترمون؛

السيدات والسادة النواب المحترمون؛

يسعدني أن أعرض أمام مجلسنا الموقر نص التقرير الذي أعدته لجنة القطاعات الاجتماعية إثر دراستها لمشروع قانون رقم 12.19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، وذلك خلال ثلاث جلسات برئاسة السيدة فاطنة الكحيل رئيسة للجنة بحضور السيد عبد السلام الصديقي وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية.

وتجدر الإشارة إلى هذا المشروع يرمي حسب تقديم السيد وزير التشغيل والشؤون الاجتماعية أمام اللجنة إلى:

- تنظيم العلاقات التي تربط هذه الفئة من الأجراء بمشغليهم؛
- إقرار حماية اجتماعية لهذه الفئة وتمتعها بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية درء لكل استغلال؛
- القضاء على ظاهرة تشغيل الطفلات اللواتي تقل أعمارهن عن 16 سنة وتجريمها؛
- منع تشغيل الأطفال المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة في الأشغال الخطيرة التي ستحدد بنص تنظيمي؛
- تفادي الانتقادات الموجهة لبلادنا بهذا الخصوص لاسيما من طرف المنظمات الدولية غير الحكومية؛
- وضع تشريع وطني يكون متلائما مع اتفاقية العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين.

كما يتضمن هذا المشروع 26 مادة موزعة على خمس أبواب وهي:

أولا: أحكام عامة مخصصة للتعريف والأشغال المرتبطة بالبيت، حيث يستهدف العمال المنزليين بمفهومه الشامل (الحارس، البستاني، السائق، الخادم...) كما يستهدف الأطفال والراشدين حيث ترتبط الأشغال المرتبطة بالبيت حسب ما جاء في عرض السيد الوزير: التنظيف، الطبخ، الاعتناء بالأطفال، الاعتناء بفرق من أفراد البيت، السياقة، أعمال البستنة، حراسة البيت.

ثانيا: شروط تشغيل العمال المنزليين وتتمثل في:

- منع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 16 سنة كعمال منزليين؛
  - شرط حصول الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16 و18 على إذن مكتوب مصادق على صحة إمضاء أولياء أمورهم، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم؛
  - عرض العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.
- ثالثا: مدة العمل، الراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام الأعياد الوطنية والدينية وأيام العطل؛

رابعاً: الأجرة وتتضمن أنه لا يمكن أن يقل المبلغ النقدي من الأجر للعامل المنزلي عن نصف الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، ولا يمكن اعتبار مزايا الإطعام والسكن ضمن مكونات الأجر.

خامساً: المراقبة والعقوبات.

هذا، وقد كانت مناقشة السيدات والسادة النواب لهذا المشروع عميقة تنم عن فهم للقضايا الاجتماعية والحقوقية، حيث اعتبر بعض المتدخلين أن المشروع نص على عدة تدابير وإجراءات، رادعة، قد توفر بعض شروط الكرامة في حدها الأدنى على الأقل، منها شروط التشغيل واشتراط الحصول على إذن مصادق عليه لأولياء الأمور لأبنائهم الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة ليصبحوا عمالاً منزليين على أساس عقد الشغل.

في حين ارتأت مداخلات أخرى على أن المشروع يمس شريحة مهمة، تتعرض باستمرار لممارسات خطيرة كالاستغلال الجنسي والعنف بكافة أشكاله خصوصاً العاملات المنزليات في البيوت مما سيتوجب أخذ الحذر وسن قوانين تحافظ وتحمي الأطفال بدل تقنين العبودية وتقنين ممارسات يحارها المجتمع الدولي وكافة منظماته وحتى المجالس الاستشارية كالمجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والمجلس الوطني لحقوق الإنسان وكافة المنظمات الحقوقية والمنظمات التي تعنى بالطفولة، إذ دعت هذه التدخلات إلى تقنين السن في 18 سنة بدل إقحام الأطفال ما دون هذا السن في هذا المشروع انسجاماً مع الاتفاقية الدولية لحقوق الطفل وانسجاماً مع المسار الديمقراطي الذي اختاره المغرب وما جاء به الدستور 2011 من حماية الحقوق والحريات للمواطنات والمواطنين.

تلكم أهم المحاور وستجدونها أكثر تفصيلاً في هذا التقرير.

وتجدر الإشارة إلى أن فرق الأغلبية تقدمت بـ 28 تعديلاً، قبل منها 13 تعديلاً بصيغة توافقية وتم سحب 15 تعديلاً، كما تقدم الفريق الاستقلالي للوحدة والتعادلية وفريق الأصالة والمعاصرة وفريق الاتحاد الدستوري بـ 18 تعديلاً، تم قبول ثمانية منها بصيغة توافقية وعدم قبول سبعة تعديلات وسحب أربعة، كما تقدم الفريق الاشتراكي كذلك بـ 18 تعديلاً، تم قبول خمسة تعديلات بصيغة توافقية وعدم قبول سبعة تعديلات وسحب خمسة منها، وقد قدمت الحكومة تعديلاً في المادة 19 تم قبوله بالأغلبية.

هذا، وقد تم تعديل جميع مواد المشروع عدا المادة 24 وتمت إضافة مادة جديدة وقد صادقت اللجنة على المشروع برمته بالنتيجة التالية:

الموافقون: 09

المعارضون: 02

المتنعون: لا أحد

#### تقديم

يرمي مشروع القانون رقم 12.19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، الذي تم إعداده تفعيلاً لأحكام المادة 4 من م.ش.إلى:

- تنظيم العلاقات التي تربط هذه الفئة من الأجراء بمشغلهم؛
- إقرار حماية اجتماعية لهذه الفئة وتمتعها بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية درء لكل استغلال؛
- القضاء على ظاهرة تشغيل الطفلات اللواتي تقل أعمارهن عن 16 سنة وتجربهما؛
- منع تشغيل الأطفال المتروحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة في الأشغال الخطيرة التي ستحدد بنص تنظيمي؛

- تفادي الانتقادات الموجهة لبلادنا بهذا الخصوص لاسيما من طرف المنظمات الدولية غير الحكومية؛
- وضع تشريع وطني يكون متلائما مع اتفاقية العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين.

### المراحل التي مر منها مشروع القانون المتعلق بالعمالات والعمال المنزليين:

- إعداد الصيغة الأولى للمشروع انطلاقا من أشغال يوم دراسي نظمتها الوزارة المكلفة بالتشغيل يومي 17 و18 يوليو 2006، بمشاركة كافة الجهات المعنية؛
- إحالة المشروع للمرة الأولى على الأمانة العامة للحكومة بتاريخ 9 غشت 2006 وعلى إثر ذلك أبدت بعض الوزارات مقترحات وآراء جديدة بشأنه تم الأخذ بعين الاعتبار البعض منها؛
- إعداد صيغة جديدة للمشروع أحيلت على الأمانة العامة للحكومة بتاريخ 29 ماي 2008.
- مصادقة المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 12 أكتوبر 2011 على المشروع؛
- إحالة المشروع على البرلمان بتاريخ 27 أكتوبر 2011؛
- إعادة دراسة المشروع من قبل مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ 15 مارس 2012؛
- تحيين المشروع على ضوء الملاحظات التي أبدتها وزارة العدل والحريات بشأن بعض أحكامه وإحالاته من جديد على الأمانة العامة للحكومة خلال شهر يونيو 2012؛
- مصادقة المجلس الحكومي المنعقد بتاريخ 02 ماي 2013 على المشروع؛
- إحالة المشروع بتاريخ 08 غشت 2013 على مجلس المستشارين.

### مناقشة مواد المشروع:

#### عنوان النص

#### مناقشة العنوان:

في معرض مناقشتها للعنوان رأيت تدخلات بعض السيدات والسادة النواب ضرورة مراعاة مضمون الدستور الذي ينص على المساواة، وبالتالي تم اقتراح أن يكون العنوان على الشكل التالي "العمالات والعمال المنزليين" مع المطالبة بتأنيث جميع مواد هذا القانون.

#### جواب السيد الوزير

في معرض جوابه على تدخلات السيدات والسادة النواب، اعتبر السيد الوزير أن الأصل في التسمية اعتمد على ما جاء في المدونة ومفرا أن الأمر قابل للتفكير.

#### أحكام عامة

#### المواد 1-2

وفي مناقشتهم لمضمون المادتين 1 و2 أكد السيدات والسادة النواب على ضرورة وضع ديباجة للنص مع تحديد المفاهيم وتوضيح ما المقصود ببعض الأسماء كالعامل المنزلي والعمل المنزلي، مع المطالبة بتأنيث المصطلحات تكريسا لمبدأ المساواة التي جاء بها الدستور، ومن تم اقتراح أن المقصود هو العمال والعمالات المنزليين وصاحب وصاحبة البيت، وعدم الاقتصار على (ة) لأن فيها تحقير للمرأة.

ومن جهة ثانية تطرق بعض السيدات والسادة النواب إلى بعض الأصناف من العاملات كالاتي يشتغلن كل يوم في منزل، وبالتالي لا ينبغي استثناءهن، أما العاملون في الشركات أو حراس العمارات ينبغي أن لا يدخلوا في مضمون هذا المشروع. كما رأت تدخلات أخرى أن العمل داخل المنازل له خصوصيته، حيث يقتحم الأمور الداخلية والحميمية للأسرة وبالتالي الخوف من سلوك ممارسة واستغلال العمال والعاملات المنزليين لأن ذلك سيولد عنها مضادا وانتقاميا تجاه الأطفال في غياب الوالدين، وبالتالي فهذا القانون ينبغي أن يضبط العلاقة بين الطرفين لتصحيح الخلل عبر ديباجة قوية. من جهة أخرى ركزت تدخلات بعض السيدات والسادة النواب على ضرورة تحديد المهام المرتبطة بالعمل المنزلي وعدم تركها شاملة وفضفاضة، مع تحديد حتى الحالات التي يكون فيها الاعتناء بالأشخاص المسنين أو ذوي الاحتياجات الخاصة أو مريض وغيرها من الحالات وهذه أمور يمكن تضمينها في نصوص تنظيمية حتى لا يتم إثقال نص القانون.

### جواب السيد الوزير

في معرض جوابه، أكد السيد الوزير أنه لا بد من مراعاة المرونة في القانون مؤكدا أنه سجل كل الملاحظات وسيعمل فيما حتى يتم تجويد النص مع مراعاة الاختلاف في الترجمة بين Travail à domicile et travail domestique. أما بخصوص لائحة المهام المنوطة بالعمال المنزليين، فقد أكد السيد الوزير أنها عرفت نقاشا طويلا أثناء تحضير هذا المشروع، وتم حصر المهام منها على أن يتضمن النص التنظيمي باقي الجزئيات.

### المادة 3

#### مناقشة المادة:

وفي مناقشتهم للمادة الثالثة، أجمعت العديد من تدخلات السيدات والسادة النواب على ضرورة التفصيل في عقد الشغل الذي يربط بين المشغل والعمال والذي سيوضع لدى مفتشية الشغل، ومن الأمور التي ينبغي تحديدها هي مدة العقد بدل انتظار النصوص التنظيمية.

في المقابل رأي بعض السادة النواب أن النص التنظيمي جاهز كما أقر بذلك الوزير وبالتالي سيجيب على كل هذه الإشكالات.

بدون جواب.

### المادة 4

#### مناقشة المادة:

تساءل بعض السيدات والسادة النواب في مناقشتهم لهذه المادة عن الآلية التي يمكن بها تحديد ومعرفة الأشخاص الذاتيين، مقترحين في هذا الصدد المنع النهائي للأشخاص الذاتيين بالوساطة في التشغيل لأن ذلك سيشجع على كثرة السماسرة في هذا المجال.

### جواب السيد الوزير

في إجابته على تساؤلات السيدات والسادة النواب، أوضح السيد الوزير أن الجهة الموكول لها إبرام عقود العمل بين الطرفين هي الوكالات الخاصة المرخص لها والمعترف بها والتي يصل عددها إلى 46 وكالة مرخصة، في حين توجد أكثر من 600 وكالة تشتغل بعضها معروف والأغلبية غير معروفة، مقرا أنه يلزم إيجاد صيغة لتشديد المراقبة عليها، خاصة أن فتح وكالة للوساطة في التشغيل يتطلب وضع ضمانات 150 مليون في صندوق الإيداع والتدبير، وهذا ما يجعلها تهرب لأن هذه الضمانة تمكن الصندوق من تسديد أجور العاملين في حالة امتناع الوكالة عن الأداء، أما معرفة الأشخاص الذاتيين فيتم عن طريق المفتشين والجمعيات الجهات العاملة.

## المادة 5

### مناقشة المادة:

في معرض مناقشتها لمضمون هذه المادة، رأت تدخلات بعض السيدات والسادة النواب أنه لا بد من إلزام شهادة طبية بالنسبة للطرفين، المشغل والعامل، عوض الاقتصار على العامل، لأنه قد يوجد في المنزل أحد الأشخاص الذي يعانون بعض الأمراض، وهذا فيه حماية للطرفين، مع تحديد مفهوم السلامة الصحية بتحديد الأمراض المعدية والمزمنة.

أما فيما يخص البيانات والوثائق التي يلزم العامل للإدلاء بها لدى مشغليه، فقد أجمعت بعض التدخلات على ضرورة تحديدها، مع الاقتصار على البطاقة الوطنية التي تبقى وثيقة تبوئية وجواز السفر بالنسبة للأجانب.

### جواب السيد الوزير

أقر السيد الوزير في معرض جوابه على ملاحظات السيدات والسادة النواب بوجاهة الملاحظات والآراء، ملتزما بأخذها بعين الاعتبار.

## المادة 6

### مناقشة المادة:

في مناقشتهم لمضامين هذه المادة، أجمعت العديد من التدخلات للسيدات والسادة النواب على أهمية هذه المادة والتي تحدد السن القانوني للتشغيل بالنسبة للعمال المنزليين، وفي هذا الصدد، رأت العديد من تدخلات السيدات والسادة النواب أن السن القانوني ينبغي أن يحدد في 18 سنة وذلك ضمانا للحق في الحياة بالنسبة للأطفال، وأيضا لمراقبة الآباء الذين يرخسون لأطفالهم في سن أقل من ذلك خاصة بالعالم القروي، ما يعرضهم لشتى أنواع الاستغلال.

كما رأت تدخلات أخرى في نفس السياق أن منع تشغيل الأطفال أقل من 18 سنة يتماشى مع توصيات المجلس الاقتصادي والاجتماعي وأيضا مع الالتزامات الدولية التي صادق عليها المغرب، ومنها اتفاقية حقوق الطفل، وأيضا مضمون الدستور خاصة في فصوله 31 و32.

في حين رأت تدخلات أخرى أن هناك حوالي 90 ألف طفل منهم 06% يقل سنهم عن 12 سنة وبالتالي ينبغي التركيز على محاربة التشغيل بالنسبة للأطفال الذي يقل سنهم عن 18 سنة، مقترحين أن الأطفال من 16 إلى 18 سنة يسمح لهم بالعمل إذا انقطعوا عن الدراسة، وبالتالي تم اقتراح استغلال المدة بين 16 و18 سنة في التكوين وتأهيل هذه الفئة لولوج الشغل.

من جهة أخرى، رأت تدخلات بعض السيدات والسادة النواب أنه ينبغي تشديد المراقبة على الآباء الذين يقومون بالوساطة لتشغيل أبناءهم دون السن القانوني مما يجب عرض الأطفال على الأطباء لمعرفة قدرتهم على العمل، هذا إلى جانب مراقبة ظروف العمل داخل المنازل لضمان عدم الزج بالأطفال في عالم الفساد والدعارة وغيرها من السلوكيات التي تعرفها بعض البيوت.

### جواب السيد الوزير

في معرض جوابه، أكد السيد الوزير أن عقد الشغل سيحدد الالتزامات خاصة الطبي وستودع هذه الاتفاقية لدى مفتش الشغل كل هذا سيؤدي إلى تقليص التشغيل داخل المنازل، موضحا في نفس السياق أن آخر الإحصائيات تدل على تزايد تشغيل الأطفال في سن مبكرة وبالتالي سيتم التفكير في تخفيض سن الولوج إلى التكوين المهني حيث يمكن تخفيضه إلى 12 سنة عوض 15 حاليا.

## المادة 7

### مناقشة المادة:

اقترحت بعض تدخلات السيدات والسادة النواب أن يتم تحديد وتفصيل العمل الذي يكون قهرا أو جبرا وبالتالي هذا سيتمكن من تحديد كل الأعمال التي ستكون مرفوضة متساثلين في نفس السياق عن كيفية ضبط هذه الأصناف من الأعمال داخل البيوت.

### جواب السيد الوزير

في جواب على تدخلات السيدات والسادة النواب، أكد السيد الوزير أن هذه المادة مستوحاة من مدونة الشغل وأنه سيأخذ ملاحظات السيدات والسادة النواب بعين الاعتبار.

### المواد 8-9-10-11

#### مناقشة المواد:

في معرض مناقشتهم لهذه المواد، تساءل السيدات والسادة النواب عن سبب غياب التعويض أثناء مرحلة الاختبار كما ينبغي أن تحدد مدة العقود حفاظا على مصالح العامل.

### جواب السيد الوزير

في معرض جوابه، أكد السيد الوزير أن عقد العمل المبرم بين الطرفين هو الذي يحدد مدة الاختبار، كما يمكن للمشغل أن يختبر العامل قبل إبرام العقد. كما أوضح أن نموذج عقد العمل تم تضمينه كل العناصر الأساسية حفاظا على مصالح الطرفين وبخصوص استفادة العامل والعاملات المتزليات من بعض برامج التكوين التي تقدمها الدولة، كمحاربة الأمية وغيرها من البرامج، صرح السيد الوزير أن ذلك مستحب ويبقى رهين بإرادة المشغل وحسب الظروف المتاحة.

### الباب الثالث

#### مناقشة الباب:

في مناقشتهم لمواد هذا الباب، رأت بعض تدخلات السيدات والسادة النواب ضرورة الاستئناس برأي المجلس الوطني لحقوق الإنسان وملاءمته بقانون الشغل الذي يحدد مدة العمل الأسبوعي في 44 ساعة عوض 48 ساعة المنصوص عليها في هذا المشروع.

كما تساءلت تدخلات أخرى حول المدة التي تشتغل فيها المرأة الحامل وكذا الإمكانات التي ينبغي توفرها في الأسرة المشغلة لتحمل مصاريف المرأة أثناء الحمل والوضع مقترحين في هذا الشأن ضرورة التنصيص على التغطية الصحية للمرأة العاملة أثناء الحمل، وأيضا عطلة الولادة مع ضمان التعويض على هذه الفترة.

كما أكدت تدخلات أخرى على ضرورة التفصيل في مدة العطل السنوية والعطل المرتبطة بالشواهد الطبية ومدتها متساثلين هل ذلك يدخل في إطار قانون الشغل أم أن له علاقة بهذا الصنف فقط من العمال مطالبين بضرورة التوضيح بخصوص العطل المؤدى عنها ومدتها أيضا رخص التغيب لأسباب صحية سواء بالنسبة للعمال المتزليات أو لأحد أقاربهم.

### جواب السيد الوزير

في معرض جوابه، أكد السيد الوزير أنه مع اقتراحات السيدات والسادة النواب موضحا في هذا السياق أن استفادة العمال المتزليات من العطلة السنوية ضروري، أما بالنسبة للأعياد، فقد تم ترك الموضوع للاتفاق بين الطرفين، فالاستفادة من هذه العطلة حق طبيعي للعمال.

اما بالنسبة لعطلة المومة، فأكد السيد الوزير أن ذلك رهين بالضمان الاجتماعي، وسيتم وضع مرسوم تطبيقي لعرضه على الحكومة لاستفادة العمال المنزليين منه في حين أن هناك عينة أخرى ستطبق علمها مقتضيات مدونة الشغل.

#### الباب الرابع

#### مناقشة الباب

تمت قراءة باقي المواد دون مناقشتها على أن يتم عرض الملاحظات ضمن التعديلات.



# الفهرس

- 1 - تقديم .....
- 3 - فريق العمل المشترك الذي أعد الدليل .....
- 4 - مدخل عام .....
- 6 - أولاً : المرجعية الدولية المؤسسة لعمل العمال المنزليين وتشغيل الأطفال بصفة عامة : .....
- 1- الاتفاقية الدولية للشغل رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام المعتمدة من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 يونيو 1973 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 19 يونيو 1976 .....
- 6 2- الاتفاقية الدولية للشغل رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها المعتمدة من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 27 يونيو 1999، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 19 نونبر 2000 .....
- 7 3- الاتفاقية الدولية للشغل رقم 189 لسنة 2011 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، المعتمدة من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 يونيو 2011، والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 5 سبتمبر 2013 .....
- 7 - ثانياً: المرجعية الوطنية في مجال العمل المنزلي : .....
- 10 1- الخطب والرسائل الملكية .....
- 10 2- دستور 29 يوليوز 2011 .....
- 10 3- التشريع الوطني .....
- 11 - مسار إعداد القانون .....
- 13 - الأحكام العامة للقانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين .....
- 17 - نطاق التطبيق .....
- 19 - أحكام عقد الشغل .....
- 22 - دور مفتش الشغل .....
- 26 - دور النيابة العامة .....
- 27 - جدول بلانحة المخالفات المنصوص عليها في القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمالات والعمال المنزليين .....
- 29 - النصوص التطبيقية للقانون رقم 19.12 .....
- 34 - أولاً : المرسوم رقم 2.17.355 بتاريخ 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي (الفقرة الأولى من المادة 3) .....
- 34 - ثانياً : المرسوم رقم 2.17.356 بتاريخ 6 محرم 1439 (27 سبتمبر 2017) بتتيم لانحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العمالات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و 18 سنة (الفقرة الأخيرة من المادة 6) .....
- 36 - ثالثاً : المرسوم رقم 2.18.686 بتاريخ 24 رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العمالات والعمال المنزليين .....
- 36 - القوانين ذات الصلة بالقانون رقم 19.12 .....
- 37

39	- مطبوعات لتسهيل عمل النيابة العامة وجهاز تفتيش الشغل
42	- الملحق
43	- نماذج المطبوعات الخاصة بجهاز تفتيش الشغل
53	- نماذج المطبوعات الخاصة بالنيابة العامة
59	- بطاقة تبادل المعلومات بين رئاسة النيابة العامة ووزارة الشغل والإدماج المهني المتعلقة بتفعيل القانون رقم 19.12
62	- الاتفاقيات الدولية
82	- النصوص القانونية
100	- دورية السيد رئيس النيابة العامة بمناسبة صدور القانون 19.12
110	- الأعمال التحضيرية الخاصة بقانون رقم 19.12

المملكة المغربية

+oXIIAε+ I IICo+OεΘ

Royaume du Maroc

وزارة الشغل والإدماج المهني

+oCooO+I +II8Oε A 8OεAII oXXX IloI

Ministère du Travail  
et de l'Insertion Professionnelle

زنقة الجميز، حي الرياض - الرياض

المملكة المغربية

+oXIIAε+ I IICo+OεΘ

Royaume du Maroc

رئاسة النيابة العامة

+oI00εoXII+ I +C8Ooε +oCoo+ε+

Présidence du Ministère Public

شارع الأرز محج الرياض - الرياض

منظمة  
العمل  
الدولية



تمت الطباعة بتعاون مع مشروع

This initiative is part of The Measurement, Awareness-raising, and Policy Engagement (MAP) project on child labor and forced labor in support of Sustainable Development Goal (SDG) Target 8.7. Funding is provided by the United States Department of Labor under cooperative agreement number ILX30147. One hundred percent of the total costs of the project or program is financed with federal funds, for a total of twenty-two million dollars, of which a limit of \$362,500 has been allocated for activities in Morocco.

This material does not necessarily reflect the views or policies of the United States Department of Labor, nor does mention of the names, commercial products, or organizations imply endorsement by the United States Government.

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12

بعضها من مقتضيات القانون رقم 19.12