



CAREER
CENTER



الدليل العملي للأجراء الشباب



العناصر الأساسية لقانون الشغل من أجل
النجاح في الحياة العملية



فهرس

- 5 .I أجراء القطاع الخاص : أية حماية ؟
- 11 .II التشغيل و ولوج منصب الشغل
- 15 .III إبرام عقد الشغل
- 21 .IV الالتزامات المتبادلة لطرفي عقد الشغل
- 25 .V توقف و تعديل عقد الشغل
- 29 .VI تنظيم مدة الشغل، العطل و مختلف الرخص
- 37 .VII الأجر و العناصر المكونة له
- 45 .VIII حماية الأجير فيما يتعلق بحفظ صحة الأجراء و سلامتهم
- 57 .IX إنهاء عقد الشغل
- 71 .X الهيئات التمثيلية للأجراء
- 75 .XI تسوية نزاعات الشغل



أنت طالب تبحث عن عمل أو تضع خطواتك الأولى في الحياة العملية ؟ معرفة حقوقك والتزاماتك تجاه المشغل أمر أساسي للعمل في أفضل الظروف والنجاح في حياتك المهنية.

يقدم برنامج USAID Career Center*، الذي تم إنجازه من طرف الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) بالتعاون الوثيق مع وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، دليلا عمليا للأجراء الشباب، لمساعدتكم على فهم أفضل للقواعد الأساسية التي تنظم علاقتكم مع المشغل.

عقد الشغل، فترة الاختبار، الاستقالة، الفصل من العمل، الحقوق الخاصة بالنساء العاملات أو الأشخاص في وضعية إعاقة، سيزودكم هذا الدليل العملي بنصائح عملية و أمثلة، و كذلك العديد من نماذج الوثائق القانونية التي ستصادفونها خلال مسارك المهني.

تم إنجاز هذا الدليل العملي بالتعاون مع رجال القانون المتخصصين في قانون الشغل، و هو يلخص العناصر الأساسية لقانون الشغل باستخدام مصطلحات لغوية بسيطة ليسهل الاطلاع عليه و فهم مضمونه. هذا الدليل العملي يرافق **22 شريط** فيديو مجاني حول حقوق و واجبات الأجراء الشباب، و المتوفرة على الموقع www.careercenter.ma

حقوق



واجبات



1 أجراء القطاع الخاص : أية حماية



1

أجراء القطاع الخاص : أية حماية ؟

إذا كنتم أجراء فإن علاقتكم العمالية مع المشغلين تؤطرها مجموعة من القوانين. هذه القوانين في مجملها مدونة في مدونة الشغل، في اتفاقيات الشغل الجماعية، النظام الداخلي للمؤسسة بالإضافة إلى عقد الشغل.

1. مدونة الشغل

مدونة الشغل هي مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة العمالية بين الأجراء و المشغلين بالقطاع الخاص. تتضمن المدونة مجموعة من القواعد المنظمة لعقد الشغل (من بداية العلاقة العمالية إلى غاية إنهاؤها)، القواعد والقوانين المنظمة لعلاقات الشغل الجماعية، كما تحدد كذلك حقوق و واجبات الطرفين دون إغفال للمساطر المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية داخل المقاول.

هام

يمكنكم الاطلاع على مدونة الشغل و تحميلها على الرابط التالي : <http://www.emploi.gov.ma/index.php/fr/travail/legislation-et-r%C3%A9glementations.html>

2. اتفاقية الشغل الجماعية

اتفاقية الشغل الجماعية هي عقد جماعي ينظم علاقات الشغل الجماعية، و يبرم بين ممثلي منظمة نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا، أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو اتحاداتها من جهة، و بين مشغل واحد أو عدة مشغلين يتعاقدون بصفة شخصية، أو ممثلي منظمة مهنية للمشغلين أو عدة منظمات مهنية للمشغلين من جهة أخرى. تهدف اتفاقية الشغل الجماعية إلى وضع قانون اتفاقي يتضمن مقتضيات لم تنص عليها مدونة الشغل صراحة، أو مقتضيات أكثر فائدة للأجراء مما هو منصوص عليه في القانون.

هام

في حالة وجود اختلاف بين ما هو منصوص عليه في النظام الداخلي و اتفاقية الشغل الجماعية، تطبق المقتضيات الأكثر فائدة للأجراء.

3. النظام الداخلي للمؤسسة

جميع المؤسسات التي تشغل 10 أجراء فما فوق، تكون ملزمة بوضع نظام داخلي خاص بها. على أن يتم إلصاقه في المكان الذي اعتاد الأجراء دخوله. يتضمن النظام الداخلي أحكاما تتعلق بتشغيل الأجراء و تنظيم الشغل و كذلك تلك المتعلقة بالتدابير التأديبية، و المحافظة على صحة الأجراء و سلامتهم. في عقد شغلكم، غالبا ما يتم التنصيص على ضرورة احترام النظام الداخلي بالمؤسسة.

تنبيه

لا يمكن أن يتضمن النظام الداخلي مقتضيات يمكن أن تتعارض مع الحقوق و الحريات المضمونة للأجراء. للإشارة، النظام الداخلي يخضع لموافقة مفتشية الشغل.

4. عقد الشغل

عقد الشغل هو العقد الذي يربط الأجير بمشغله، حيث يلتزم بمقتضاه الأجير بتقديم خدماته للمشغل مقابل أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له. وجود عقد الشغل ينتج عنه حقوق و واجبات متبادلة للطرفين و تلتزمهم باحترام بنود العقد نفسه.

تنبيه

في حالة تفاوض جيد للأجير مع مشغله عند إبرام عقد الشغل، و استطاع الحصول على امتيازات و حقوق أكثر، مقارنة بتلك التي يضمنها قانون الشغل أو اتفاقية الشغل الجماعية، تطبق بنود عقد الشغل.

شركة

عقد شغل غير محدد المدة

بين كل من :

1- المشغل:

شركة بوجاز ماروك مقرها الاجتماعي بشارع محمد الخامس، الدار البيضاء السجل التجاري رقم: 44444 مسجلة في ص.و.ج. تحت رقم 111111 في شخص ممثلا القانوني السيد علي فرحات بصفته مدير الموارد البشرية.

من جهة

2- الأجير :

الاسم الشخصي والعائلي: ادريس كمال العنوانة: شارع المسيرة الخضراء، رقم 19 الرباط

رقم بطاقة التعريف الوطنية: A222222

من جهة أخرى

المادة 1 : شروط التعاقد

إن السيد ادريس كمال، الذي يصرح بأنه حر من أي التزام، وغير مقيد بشرط عدم المنافسة مع أي مشغل سابق، ويتمتع بكافة حقوقه المدنية، يتعاقد مع الشركة كأجير بصفته: «... مساعد محاسب».

عقد شغل الأجير تنظمه مقتضيات مدونة الشغل بالإضافة إلى المقتضيات الخاصة لهذا العقد.

السيد ادريس كمال يلتزم باحترام مقتضيات النظام الداخلي المعمول به في المؤسسة والذي سيسلم نسخة منه في نفس يوم التوقيع على العقد.

تطبق على هذا العقد جميع بنود اتفاقية الشغل الجماعية التي ستوضع نسخة منها رهن إشارة الأجير.

المادة 2 : فترة الاختبار

يبرم هذا العقد لمدة غير محددة، ولن يصبح نهائيا إلا بعد انقضاء فترة تجربة مدتها شهر ونصف قابلة للتجديد مرة واحدة، وفي خلال هذه الفترة أو عند إنتهائها يكون لكل طرف الحق في إنهاء أو فسخ هذا العقد فوراً دون إخطار أو تعويض .

* عند انتهاء مدة الاختبار، يعتبر الأجير مرتبطا بالمشغل لمدة غير محددة ابتداء من تاريخ المصادقة عليه من طرف الجهة المختصة .

المادة 3 : المهام

إن السيد ادريس كمال، يتعاقد مع الشركة كأجير بصفته: "مساعد محاسب" للقيام بالمهام التالية:

- حساب ساعات عمل الأجراء وأداء الأجر المستحق لهم - القيام بمختلف التصريحات لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي وتقديم طلبات انخراط الأجراء

- التحضير للتصريح السنوي بالأجور

- تحيين الملفات الإدارية للأجراء

بحسب حاجيات الشركة وبحسب كفاءة الأجير ومهاراته المهنية، يمكن للمشغل أن يسند لهذا الأخير مهام أخرى غير منصوص عليها في هذا العقد، و دونما حاجة لتغيير بنود ه.

المادة 4 : مكان العمل

بمارس السيد ادريس كمال، مهامه بالمقر الاجتماعي للمؤسسة والكاتينشارع محمد الخامس، الدار البيضاء، بحسب حاجيات الشركة، يمكن للمشغل تغيير مكان عمل الأجير مؤقتاً أو بصفة نهائية.

المادة 5 : أوقات ومدة العمل

يشغل الأجير بحسب أوقات العمل المعمول بها في المؤسسة، مدة العمل الأسبوعية هي 44 ساعة.

بحسب حاجيات المؤسسة، يمكن للمشغل أن يطلب من الأجير العمل لساعات إضافية مؤداة طبقا للمقتضيات القانونية.

المادة 6 : الأجر ومكملاته

يتقاضى الأجير أجراً شهريا خاما محدد في 4600 درهم (191 ساعة شهريا)، ويخضع لجميع الاقطاعات القانونية الجاري بها العمل.

- يتحمل المشغل جميع المصاريف المهنية المرتبطة بتقلبات الأجير في إطار شغله.

المادة 7 : شرط الحركية

للشركة بصفتها مشغلا، الحق في تشغيل الأجير في أي مصلحة من مصالحها وفي أي فرع من فروعها على صعيد التراب الوطني، كما يحق لها أن تسند إليه القيام بمهام تتناسب مع مؤهلاته وخبراته المهنية، مع احتفاظه بجميع حقوقه ومكتسباته طبقا للقانون.

المادة 8 : الحفاظ على الأسرار المهنية

يلتزم الأجير بالحفاظ على الأسرار المهنية التي يكون قد اطلع عليها بمناسبة شغله، وبعدم إفشائها لأي شخص آخر سواء كان أجنبيا عن الشركة، أو أجيرا يشتغل بمصلحة أخرى . يسري هذا الالتزام سواء أثناء تنفيذ العقد أو بعد انتهائه.

المادة 9 : شرط الحصرية

يلتزم الأجير بالتفرغ لخدمة الشركة، وتخصيص نشاطه بصورة حصرية لها، كما يمنع عليه ممارسة أي نشاط مهني لفائدته الشخصية أو لفائدة الغير، طيلة مدة سريان العقد.

المادة 10 : شرط عدم المنافسة

بالنظر إلى الخبرات والمهارات المهنية التي سيكتسبها الأجير من خلال العمل بالشركة، وحفاظا على مصالحها، فإن الأجير يلتزم ويتعهد بعدم منافسة مشغله، وعدم القيام بأنشطة منافسة أو مشابهة للنشاط الذي تقوم به الشركة، كما يلتزم بعدم الاشتغال لدى شركة منافسة تزاوّل نفس النشاط.

يسري هذا الالتزام حتى بعد انتهاء العقد لأي سبب كان، و لمدة سنة كاملة من تاريخ انتهائه، ويمتد على كامل تراب جهة الدار البيضاء الكبرى.

المادة 11 : القانون الواجب التطبيق

بالنسبة للحقوق والواجبات غير المشار إليها في هذا العقد يظل الطرفان المتعاقدان خاضعين للمقتضيات القانونية الجاري بها العمل، ولا سيما القانون رقم 99/65 المتعلق بمدونة الشغل.

المادة 12 : اللجوء إلى مسطرة التحكيم

إن كافة النزاعات التي ستنشأ عن هذا العقد أو تتعلق به يتم تسويتها عن طريق التحكيم وفقاً لأحكام قانون المسطرة المدنية المغربي، الذي يود الأطراف صراحة الرجوع إليه.

المادة 13 : دخول العقد حيز التنفيذ

يصرح الأجير انه اطلع على الشروط التي من اجلها ابرم هذا العقد، والذي لا يدخل حيز التنفيذ إلا بعد توقيعه و المصادقة على صحة إمضاءه من قبل الجهة المختصة.

حرر هذا العقد في نسختين تسلم أحدهما الأجير .

الدار البيضاء في 13 ماي 2018

الأجير

وقعت بعدما قرأت و وافقت

حاصل

المشغل

وقعت بعدما قرأت و وافقت

شركة

2

التشغيل و ولوج منصب الشغل



2

التشغيل و ولوج منصب الشغل

للمشغل حرية شبه تامة في اختيار الأجير المناسب لمنصب شغل معين، و لكل مرشح لمنصب معين الحق في قبول أو رفض المنصب المقترح عليه من طرف المشغل.

1. من هو المشغل ؟

يعتبر مشغلا، كل شخص طبيعي (مقاول ذاتي كنموذج) أو اعتباري (شركة، جمعية...) يستأجر خدمات شخص ذاتي أو أكثر. في الحالة الأخيرة، العقد يبرم بين الأجير و الشخص الموكل قانونا و الذي له سلطة صياغة عقود باسم الشركة (المسير، المدير...) و الذي من بين مهامه أيضا استقطاب و تعيين الأجراء.

2. سن القبول في الشغل

سن القبول في الشغل هو 15 سنة كاملة و هو سن نهاية إلزامية التمدرس.

3. مبدأ منع التمييز عند التشغيل

يقصد بهذا المبدأ، عدم التفرقة أو التمييز فيما بين الأجراء على أساس السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل. بموجب قانون الشغل، التمييز ممنوع في كل ما يتعلق بعقد الشغل سواء عند إبرامه (دراسة السيرة الذاتية للمترشح، مقابلة العمل)، أثناء تنفيذه (التكوين، استحقاق الأجر، العقوبات التأديبية...) أو حتى عند إنهائه (الفصل من العمل بسبب الحمل...).

4. شكليات التشغيل

عند تشغيل أجير ما، يكون المشغل ملزما باحترام الشكليات التالية:

- ◀ إعلام العون المكلف بتفتيش الشغل، على أن يتضمن التصريح مجموعة من المعلومات المهمة.
- ◀ تدوين المعلومات المتعلقة بتشغيل الأجير بالسجل الخاص بالأجراء.
- ◀ إخضاع الأجير لفحص طبي عند تشغيله، الهدف منه التأكد من مدى ملائمة منصب الشغل المقترح مع الحالة الصحية للأجير، وكذلك الكشف عن أمراض مهنية أو معدية.
- ◀ الإشارة، تجرى الفحوصات في أقصى الأجل قبل انقضاء فترة الاختبار.

5. تشغيل الأجراء في وضعية إعاقة

تتضمن مدونة الشغل أحكاما خاصة بالأشخاص في وضعية إعاقة تتجلى فيما يلي:

- ◀ احتفاظ الأجير الذي أصبح معاقا لسبب من الأسباب بمنصب شغله، و يسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدة الإعاقة أو لطبيعة الشغل.
- ◀ منع تشغيل الأجراء المعاقين في أشغال قد تعرضهم لأضرار، أو تزيد من حدة إعاقتهم.
- ◀ إلزام المشغل بإجراء فحص طبي للأجراء المعاقين الذين ينوي تشغيلهم.
- ◀ إلزام المشغل بضرورة تجهيز أماكن الشغل بالتكنولوجيات اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاقين بشغلهم، و الحرص على توفير شروط الوقاية الصحية و السلامة المهنية لهذه الفئة من الأجراء.



3

إبرام عقد الشغل



إبرام عقد الشغل

عقد الشغل هو عقد اتفاقي يمكن أن يكون مكتوباً أو شفويًا، يتعهد بموجبه أحد طرفيه وهو الأجير، بأن يعمل في خدمة الطرف الآخر وهو المشغل و تحت إشرافه و رقابته مقابل أجر يلتزم به هذا الأخير بدفعه له.

1. أنواع عقود الشغل

يبرم عقد الشغل لمدة غير محددة أو لمدة محددة أو لإنجاز شغل معين.

◀ عقد الشغل غير محدد المدة

هو الأصل في عقود الشغل لما يضمنه من استقرار للأجير، و هو عقد شغل بمدة لا محدودة أي لا ينص على أي تاريخ لانتهائه. يمكن فسخ عقد الشغل غير محدد المدة بإرادة أحد الطرفين أو هما معاً، شريطة احترام مقتضيات القانونية المتعلقة بالإلغاء (أجل الإخطار، تقديم مبرر للإلغاء، تعويضات الفصل من العمل...).

هام

إذا لم يحدد طرفي العقد أجله، فإنه يعتبر في هذه الحالة عقداً غير محدد المدة.

◀ عقد الشغل محدد المدة

هو العقد الذي يعلم طرفيه مسبقاً مدته و بالتالي الأجل المحدد لانتهائه يكون معلوماً. لذلك نقول أن العقد محدد المدة ينتهي بحلول أجله أو انتهاء الشغل الذي كان محلاً له. إلا أنه لا يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة إلا في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة.

هناك 6 حالات يمكن فيها اللجوء إلى عقد الشغل محدد المدة، و هي :

◀ إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجاً عن الإضراب ؛

◀ ازدياد نشاط المقاول بكيفية مؤقتة ؛

◀ إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية.

في الحالات الثلاث، لا يمكن تجديد العقد.

يمكن إبرام عقد شغل محدد المدة لا تتجاوز السنة و تكون قابلة للتجديد مرة واحدة، و ذلك عند :

◀ فتح مقاول لأول مرة أو مؤسسة جديدة داخل المقاول ؛

◀ إطلاق منتج جديد لأول مرة ؛

◀ إبرام عقد شغل من أجل إنجاز شغل معين أو لمدة المشروع أو الورش (بناء سد، عمارة سكنية، إنجاز طريق معين...).

◀ عقد شغل مؤقت

هو عقد بين ثلاثة أطراف، في الواقع يتم توقيع عقد أول بين مقاوله التشغيل المؤقت و الشركة المستعملة، و العقد الثاني، بين مقاوله التشغيل المؤقت و الأجير لإنجاز شغل معين في مدة معينة تسمى مهمة.

يوضع الأجير تحت تصرف و مسؤولية الشركة المستعملة التي ينفذ عندها عقد الشغل في حين تتكلف مقاوله التشغيل المؤقت بأداء الأجر، و الوفاء بكل الالتزامات القانونية الناشئة عن هذا العقد. يتم اللجوء على عقود الشغل المؤقتة في الحالات التالية فقط :

◀ إحلال أجير محل أجير آخر في حالة غيابه، أو في حالة توقف عقد الشغل، ما لم يكن التوقف ناتجاً عن الإضراب ؛

◀ التزايد المؤقت في نشاط المقاول ؛

◀ إنجاز أشغال ذات طابع موسمي ؛

◀ إنجاز أشغال استقر العرف على عدم اللجوء فيها إلى عقد شغل غير محدد المدة بسبب طبيعة الشغل.

الأشخاص الذين يشتغلون بعقود شغل مؤقتة، غالباً ما يطلق عليهم لقب العمال المؤقتين.

◀ عقود التدريب من أجل الإدماج المهني

يندرج عقد التدريب من أجل الإدماج المهني في إطار برنامج إدماج الذي تسهر على تنفيذه الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل و الكفاءات.

مدة التدريب قد تصل إلى 24 شهراً مع تعويض شهري يقدر ب 1600 درهم كحد أدنى و 6000 درهم كحد أقصى.

هذا النوع من العقود يستهدف حاملي الشهادات العليا و خريجي معاهد التكوين المهني و حاملي شهادة البكالوريا.

هام

التشجيعات المخولة في إطار برنامج إدماج :

◀ الإعفاء من مساهمات الاجتماعية لفائدة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في حدود

سقف أجر 6000 درهم

◀ الإعفاء من الضريبة على الدخل في حدود سقف أجر 6000 درهم

مدة الإعفاء 24 شهراً مع إضافة 12 شهراً أخرى في حالة الإدماج النهائي.

2. مضمون عقد الشغل

بنود عقد الشغل تعتبر العنصر المحدد لطبيعة العلاقة العمالية بين الأجير و مشغله، لذلك يجب الاطلاع عليها و قراءة مضمون عقد الشغل بتأن قبل إمضائه و المصادقة عليه. من الممكن أن يتضمن عقد الشغل بنودا خاصة، من بين هذه البنود هناك اثنين يجب التركيز عليهما :

◀ فترة الاختبار

هي فترة تميز بداية العلاقة العمالية، وهي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل.

لا يعتد بفترة الاختبار إلا إذا تم التنصيص عليها كتابة في عقد الشغل مع تحديد مدتها.

بالنسبة لعقود الشغل غير محددة المدة :

الفئة المهنية	المدة الدنيا	المدة القصوى (بعد التجديد)
الأطر	3 أشهر	6 أشهر
المستخدمين	شهر و نصف	3 أشهر
العمال	15 يوما	شهر واحد

لا يمكن تجديد فترة الاختبار إلا إذا نص عقد الشغل على ذلك.

بالنسبة لعقود الشغل محددة المدة :

عقد شغل لمدة تقل عن 6 أشهر	يوم واحد عن كل أسبوع عمل على ألا تتعدى أسبوعين
عقد شغل لمدة تفوق 6 أشهر	فترة الاختبار شهر غير قابلة للتجديد

◀ شرط الحركية الجغرافية

بموجب هذا البند، يحق للمشغل أن يغير مكان عمل الأجير بإرادته المنفردة، و لكي يكون هذا البند قانونيا و صحيحا يجب توفر الشروط التالية :

- ◀ شرط الكتابة، أي أن يكون مكتوبا في عقد الشغل
- ◀ التحديد المسبق للحيز الجغرافي للتنقل (داخل المدينة، نفس الجهة...)
- ◀ عدم التعسف في تطبيق شرط الحركية (إخبار الأجير في آجال معقولة)

◀ بنود مختلفة

◀ **شرط الحركية المهنية :** بموجب هذا الشرط، يوافق الأجير على قرار المشغل بتغيير منصب شغله، أو نقله إلى فرع آخر للمؤسسة.

◀ **شرط الحصرية :** يلتزم الأجير بالتفرغ لخدمة الشركة ، و تخصيص نشاطه بصورة حصرية لها، كما يمنع عليه ممارسة أي نشاط مهني لفائدته الشخصية أو لفائدة الغير، طيلة مدة سريان العقد.

◀ **شرط عدم المنافسة :** و هو الاتفاق الذي يلتزم بمقتضاه الأجير بعدم منافسة المشغل، سواء بإنشاء مشروع منافس أو بالعمل عند مشغل منافس و ذلك بعد انتهاء عقد الشغل. و لكي يكون هذا الشرط صحيحا، يجب تحديد نوع العمل و كذا مقيّد في الزمان و المكان.

◀ **شرط خصم تكاليف التكوين :** و هو شرط بموجبه يلتزم الأجير بالعمل لدى المشغل لمدة معينة أو استرداد لجزء من مصاريف التكوين في حالة إنهاء عقد الشغل بإرادة الأجير.

◀ **شرط السرية و عدم الإفشاء :** هذا الشرط يمنع على الأجراء نشر بعض المعلومات أو الأخبار خارج المؤسسة و في بعض الأحيان حتى داخلها.

تنبيه

لا تقبل أبدا إمضاء عقد شغل بتاريخ سابق.



4

الالتزامات المتبادلة لطرفي عقد الشغل



4 الالتزامات المتبادلة لطرفي عقد الشغل

1. التزامات المشغل

- ◀ إطلاع الأجراء كتابة لدى تشغيلهم، على مواقيت الشغل؛ أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛ تواريخ أداء الأجر، ومواقيتهم، ومكان أدائه؛ رقم التسجيل بالصدوق الوطني للضمان الاجتماعي؛ الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية؛ اتفاقية الشغل الجماعية ومضمونها عند وجودها؛ النظام الداخلي.
- ◀ توفير الوسائل الضرورية لإنجاز الأشغال المتفق بشأنها في عقد الشغل.
- ◀ أداء الأجر المتفق عليه و في الوقت المحدد له.
- ◀ احترام المقترضات القانونية في شموليتها، اتفاقية الشغل الجماعية و النظام الداخلي.
- ◀ اتخاذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة الأجراء وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل المقولة.
- ◀ أداء المساهمات لدى الصدوق الوطني للضمان الاجتماعي.

2. التزامات الأجير

- ◀ تنفيذ المهام المتفق عليها بموجب عقد الشغل.
- ◀ المحافظة على الأشياء والوسائل المسلمة إليه للقيام بالشغل، مع ردها بعد انتهاء الشغل الذي كلف به.
- ◀ الامتثال لأوامر المشغل، في نطاق المقترضات القانونية أو التنظيمية، أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.
- ◀ إطلاع المشغل على عنوانه الجديد عند تغيير محل إقامته، إما يدا بيد أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل.

OK



5

توقف و تعديل عقد الشغل



عقد



5 توقف و تعديل عقد الشغل

1. هل يمكن للمشغل تعديل عقد شغل الأجير؟

قد يلجأ المشغل إلى اقتراح تعديل في بعض البنود المتفق عليها مسبقا عند إبرام عقد الشغل. هناك حالتين :

- ◀ إذا كانت مقترحات التعديل تتعلق بعناصر أساسية في العقد (الأجر، الصفة المهنية، منصب الشغل، مدة العمل، النقل في غياب شرط الحركية، ...)، فموافقة الأجير على التعديل ضرورية، وإذا رفض الأجير فسيكون المشغل أمام طين : إما التراجع عن التعديل أو فصل الأجير. ولا يعتبر رفض الأجير بمثابة استقالة من العمل.
- ◀ إذا تعلق الأمر بتعديل بنود تتعلق بظروف العمل (تغيير توقيت العمل، ...)، للمشغل الحق في إطار ممارسته لسلطته التنظيمية داخل المؤسسة. وفي هذه الحالة، يمكن اعتبار رفض الأجير خطأ جسيماً أو خطأ غير جسيم يترتب عنه عقوبة تأديبية قد تصل إلى الفصل من العمل.

2. توقف عقد الشغل

تختلف أسباب توقف عقد الشغل (و ليس إنهاؤه) باختلاف المتسبب في هذا التوقف. فهناك أسباب تعود للأجير (حالة المرض، الأمومة، الإضراب، حادثة الشغل، أحداث عائلية...) وأسباب تعود للمشغل (التوقيف عن العمل كإجراء تأديبي، التوقف عن الشغل بسبب إغلاق المقاول مؤقتاً...). تعتبر مدة التوقف مدة شغل فعلية عند احتساب علاوة الأقدمية، التعويض عن العطلة السنوية، أو التعويضات المستحقة عن الفصل. و يمنع فصل الأجير خلال مدة التوقف، إلا أنه في حالة عقد الشغل محدد المدة، فإنه ينتهي بطول أجله.

6

تنظيم مدة الشغل، العطل و مختلف الرخص



6

تنظيم مدة الشغل، العطل و مختلف الرخص

1. مدة الشغل القانونية

يقصد بالمدة القانونية للشغل، المدة أو الفترة الزمنية المحددة التي يلتزم الأجير بقضاؤها في العمل، تنفيذًا للمهام و الواجبات المرتبطة بمنصب الشغل. و هي تعتبر المعيار و القاعدة لاحتساب الساعات الإضافية.

◀ ماهي مدة الشغل العادية ؟

مدة الشغل العادية، هي الحد الأقصى لساعات الشغل الواجب على الأجير اشتغالها. و هنا يجب التمييز بين القطاعات غير الفلاحية و القطاع الفلاحي.

مدة الشغل العادية	القطاعات غير الفلاحية (تجارة، صناعة و خدمات)	القطاع الفلاحي
الحد الأقصى اليومي	10 ساعات	8 ساعات
مدة الشغل الأسبوعية	44 ساعة	48 ساعات
مدة الشغل الشهرية	91 ساعة	208 ساعات
مدة الشغل السنوية	2288 ساعة	2496 ساعات

يقصد بالتوزيع السنوي، توزيع مدة الشغل العادية السنوية و المحددة في 2288 ساعة على السنة بشكل متساو أو غير متساو (يشغل الأجير نفس عدد ساعات العمل شهريا أو يتم تحديد ساعات عمل معينة في كل شهر مع احترام سقف 2288 ساعة في السنة).

◀ عدد أيام العمل في الأسبوع

يقصد بالتوزيع الأسبوعي، توزيع مدة الشغل الأسبوعية و المحددة في 44 ساعة على أيام الأسبوع؛ مثلا على 6 أيام بمعدل 7.33 ساعة في اليوم، على ألا تتجاوز 10 ساعات يوميا.

◀ الساعات الإضافية

الساعات الإضافية هي الساعات التي ينجزها الأجير خارج نطاق الشغل العادي و التي تقتضيها ظروف استثنائية للمؤسسة، بحيث تضطر إلى تشغيل أجهزتها خارج مدة الشغل العادية و المحددة في 44 ساعة في الأسبوع أو 2288 ساعة في السنة.

اشتغال الساعات الإضافية مقيد بشروط و بحسب كل حالة على حدة :

◀ الحالة الأولى : إذا تحتم على المؤسسة مواجهة أشغال تقتضيها مصلحة وطنية، يمكنها تشغيل أجهزتها خارج أوقات الشغل العادية طيلة مدة إنجاز الأشغال المطلوبة، شريطة ألا تتجاوز مدة الشغل اليومية 10 ساعات كحد أقصى، ألا يتم وقف الراحة الأسبوعية للأجراء المعنيين، إبلاغ العون المكلف بتفتيش الشغل كتابة بالسبب و المرير الموجب للعمل خارج المدة القانونية.

◀ الحالة الثانية : زيادة استثنائية في حجم الشغل، على ألا يتجاوز الاعتماد السنوي للساعات الإضافية 80 ساعة شغل لكل أجير أو 100 ساعة بعد استشارة مندوب الأجراء.

◀ الحالة الثالثة : إذا كان الشغل الذي يؤديه أجراء في مؤسسة ما، شغلا متقطعاً أصلاً، أو عندما تقتضي الضرورة تأدية أشغال تحضيرية أو تكميلية لا غنى عنها للنشاط العام للمؤسسة، على ألا تتجاوز الفترة الممددة 12 ساعة في اليوم كحد أقصى.

بخصوص التعويض المستحق عن الساعات الإضافية، فيشمل بالإضافة إلى الأجر العادي، زيادة تختلف نسبتها بحسب إذا ما أنجزت ليلاً أو نهاراً أو خلال اليوم المخصص للراحة الأسبوعية بحسب الجدول التالي :

يوم عادي		يوم الراحة	
النسبة	الفترة الليلية	النسبة	نهاراً ليلاً
25%	من 6 صباحاً إلى 9 مساءً	50%	50%
	من 9 مساءً إلى 6 صباحاً		100%
25%	من 5 صباحاً إلى 8 مساءً	50%	50%
	من 6 صباحاً إلى 9 مساءً		100%

بالنسبة للأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها، يكون لهم الحق في راحة تعويضية يستفيدون منها داخل أجل شهر واحد.



يحتفظ المشغل بحقه في تشغيل أجهزته خارج مدة العمل القانونية في 100 ساعة إضافية سنوياً كحد أقصى. و لا يحق للأجراء رفض العمل لساعات إضافية قانونية.

◀ استدراك ساعات الشغل الضائعة

يمكن للمشغل تمديد فترة الشغل اليومية، لاستدراك ساعات الشغل الضائعة بسبب توقف الشغل جماعياً في المؤسسة أو في جزء منها لأسباب عارضة أو لقوة القاهرة (مثلاً : انقطاع التيار الكهربائي، عدم وجود مواد أولية أو بسبب الأزمات... شريطة احترام الشروط التالية :

1. استشارة مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين عند وجودهم.
2. ألا تزيد الأيام التي تعوض خلالها ساعات الشغل الضائعة عن 30 يوماً.
3. ألا تفوق مدة التمديد ساعة في اليوم.
4. ألا تفوق مدة الشغل اليومية 10 ساعات.

◀ تخفيض ساعات العمل العادية بسبب أزمة اقتصادية

عند حدوث أزمة اقتصادية عابرة للمؤسسة (مثلا: انخفاض طلبيات الإنتاج أو انعدامها) أو لظروف طارئة خارجة عن إرادة المشغل، يمكن للمشغل أن يقلص من مدونة الشغل و لفترة متصلة أو منفصلة لا تتجاوز 60 يوما في السنة وذلك بعد أخذ رأي مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين بالمؤسسة عند وجودهم.

وإذا كانت مدة التقليل تزيد عن 60 يوما، وجب الاتفاق بين المشغل و مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين عند وجودهم، حول الفترة التي سيستغرقها هذا التقليل. و في حالة عدم حصول اتفاق فلا يسمح بالتقليل من مدة الشغل العادية، إلا بإذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه 60 يوما.

2. حق الأجير في الراحة الأسبوعية و العطل و مختلف الرخص

◀ الراحة الأسبوعية و الأعياد الرسمية

◀ الراحة الأسبوعية: المشغل ملزم بتمتع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أدناها 24 ساعة تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل مع إمكانية الاتفاق على الزيادة في مدتها. يوم الراحة، يكون الجمعة أو السبت أو الأحد أو يوم السوق الأسبوعي، مع إمكانية إعطاء الراحة الأسبوعية للأجراء بالتناوب فيما بينهم بالنسبة للمؤسسات التي يقتضي نشاطها أن تظل مفتوحة باستمرار للعموم.

يمكن وقف الراحة الأسبوعية في الحالات التي تبرزها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز أشغال استعجاليه، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل. مع وجوب إعطاء راحة تعويضية للأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية.

◀ الأعياد الرسمية: يمنع على المشغل تشغيل الأجراء أيام الأعياد المؤدى عنها و عددها 12 (أعياد دينية و وطنية). و في حالة اشتغل الأجير يوم العيد، وجب على المشغل أداء تعويض نسبته 100% إضافة إلى الأجر المستحق.

◀ العطلة السنوية المؤدى عنها و الإجازات الخاصة

العطلة السنوية المؤدى عنها

كيف يتم احتساب مدة العطلة السنوية؟ تحتسب العطلة السنوية على أساس يوم ونصف عن كل شهر من الشغل، أي ما يعادل 18 يوما عن كل سنة (3 أسابيع من الاثنين إلى السبت). يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة.

من يحدد تواريخ الاستفادة من العطلة السنوية؟ يتولى المشغل تحديد تواريخ الاستفادة من العطلة السنوية بعد استشارة مندوبي الأجراء و الممثلين النقابيين عند وجودهم.

تجزئة العطلة السنوية المؤدى عنها: يمكن باتفاق بين الأجير و المشغل، تجزئة العطلة السنوية

المؤدى عنها، أو الجمع بين أجزاء من مددها، على مدى سنتين متتاليتين. غير أنه يمنع أن تؤدي تجزئة العطلة السنوية إلى تخفيض مدة العطلة التي يقضيها الأجير سنويا إلى أقل من اثني عشر يوم شغل، يتخللها يومان من أيام الراحة الأسبوعية. يمكن إضافة أيام الراحة التعويضية إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها.

هام



- ◀ يكون باطلا كل اتفاق على التنازل المسبق عن الحق في العطلة السنوية المؤدى عنها، أو على التخلي عن التمتع بها، ولو كان ذلك مقابل تعويض.
- ◀ يمنع على أي أجير، أثناء استفادته من عطلة السنوية المؤدى عنها، أن ينجز أشغالا بمقابل خلال عطلته.

أداء التعويض عن العطلة السنوية: يستحق الأجير أثناء عطلته السنوية المؤدى عنها، تعويضا يساوي ما كان سيتقاضاه لو بقي في شغله. و يؤدي هذا التعويض في أجل أقصاه اليوم الذي يسبق بداية عطلة الأجير المعني بالأمر.

في حالة إنهاء عقد شغل الأجير، فإنه يستحق تعويضا عن عدم التمتع بالعطلة السنوية، و ذلك إذا أثبت أنه اشتغل لدى نفس المشغل فترة تساوي على الأقل شهرا من الشغل.

الإجازات الخاصة

- ◀ إجازة المرض: الأجير ملزم بتقديم تبرير للمشغل إذا تغيب بسبب مرض أو حادث و ذلك خلال 48 ساعة الموالية لذلك. و في حالة استمرار الغياب أكثر من أربعة أيام، يجب على الأجير إخبار مشغله بالمدة المحتملة لغيابه، والإدلاء له بشهادة طبية تبرر غيابه، إلا إذا تعذر عليه ذلك.
- ◀ إجازات و رخص خاصة: يستفيد الأجير من إجازات خاصة ببعض المناسبات و رخص للتغيب لأسباب شخصية.



عدد أيام الرخصة	الحدث
4 أيام يومان	الزواج الأجير أحد أبناء الأجير أو أحد ربائمه
3 أيام 3 أيام 3 أيام 3 أيام يومان يومان يومان	الوفاة زوج الأجير أحد أبنائه أو أحفاده أحد أبناء زوجه من زواج سابق أصوله أحد الإخوة أو الأخوات أحد إخوة أو أخوات الزوج أحد أصول الزوج
يومان	الختان
يومان يومان	عملية جراحية للزوج أحد مكفولييه من الأبناء

بالنسبة لأداء الأجر في حالة التغيب بسبب أحداث عائلية، يتم على الشكل التالي :

- ◀ بالنسبة للأجراء الذين يتقاضون أجورهم شهريا، جميع التغيبات تكون مؤداة.
- ◀ بالنسبة لباقي الأجراء، يؤدى الأجر عن التغيبات في الحدود التالية : يومين عن زواج الأجير؛ يوم واحد في حالة وفاة زوج الأجير، أو أبيه، أو أمه، أو أحد أبنائه.

7

الأجر و العناصر المكونة له



7

الأجر والعناصر المكونة له

يشمل الأجر، الأجر الأساسي مضاف إليه مختلف المنح، التعويضات، المكافأة و المنافع المختلفة. في غالب الأحيان يحدد الأجر الأساسي من قبل المشغل، و يكون ملزماً باحترام بعض المبادئ كاحترام الحد الأدنى القانوني للأجر، المساواة و عدم التمييز في الأجر بين الجنسين إذا تساوت قيمة الشغل الذي يؤديه، و مبدأ « لكل عمل متساو أجر متساو».

1. تحديد الأجر و أدائه

الأجر هو كل ما يدخل في الذمة المالية للأجير نتيجة قيامه بالعمل، و هو يمثل التزاما على عاتق المشغل لا يمكنه التخلل منه ما دام الأجير يؤدي العمل المطلوب منه. يحدد الأجر باتفاق الطرفين عند بداية التشغيل، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر. أي أن الأجر لا يمكن أن يقل في أي حال من الأحوال عن الحد الأدنى القانوني المحدد في 13.46 درهم للساعة بالنسبة لقطاعات الصناعة و التجارة و المهن الحرة، ما يعادل : 13.46*191 ساعة = 2570.86 درهما في الشهر.

في القطاع الفلاحي الحد الأدنى القانوني محدد في 69.73 درهما في اليوم. يشمل الأجر عدة عناصر (مكونات الأجر)، بعضها إلزامي بموجب القانون كمنحة الأقدمية و البعض الآخر يحدد بحرية بين الطرفين و يتفاوض بشأنه.

هام

- ◀ يكون باطلا، كل اتفاق بين المشغل و الأجير على أجر يقل عن الحد الأدنى القانوني المحدد في قطاع الصناعة و التجارة و الخدمات، أو في القطاع الفلاحي.
- ◀ يحق للأجير الذي لا يتقاضى الحد الأدنى القانوني، أن يلجأ للقضاء للمطالبة بفارق الأجر.

◀ متى يؤدي الأجر ؟

- ◀ دورية أداء الأجر تكون مرتبطة بصف الأجراء من جهة ؛ و طبيعة الشغل المؤدى من جهة أخرى.
- ◀ العمال : تؤدي أجورهم مرتين في الشهر على الأقل تفصل بينهما مدة أقصاها 16 يوما.
- ◀ المستخدمين : تؤدي أجورهم مرة في الشهر على الأقل.
- ◀ الوكلاء المتجولون و الممثلين و الوسطاء في التجارة و الصناعة : تؤدي عمولاتهم المستحقة كل 3 أشهر على الأقل.
- ◀ الأجير الذي يؤدي عمله على أساس القطعة أو الشغل المؤدى أو المردودية، يتم تحديد المواعيد بالاتفاق بين الطرفين شريطة أن يؤدي تسبيق للأجير كل 15 يوما، و الأجر الباقي يؤدي خلال ل 15 يوما الموالية لتسليمه الشغل الذي قام بإنجازه.

◀ ورقة الأداء

- ◀ هي عبارة عن وثيقة يلتزم المشغل بتسليمها لأجرائه و مستخدميه وقت أداء الأجر، و تشمل ورقة الأداء على المعلومات التالية :
- ◀ اسم المقاول و مقرها الاجتماعي أو الاسم الشخصي و العائلي للمشغل و مقر عمله و مهنته و عنوانه و كذا رقم الانخراط في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ؛
- ◀ الصنف المهني ؛
- ◀ تاريخ التشغيل ؛
- ◀ مدة الشغل المدفوعة الأجر مع بيان ساعات الشغل المؤدى أجرها بالسعر العادي، و عند الاقتضاء الساعات الإضافية و نسبة الزيادة المطبقة و كذا عدد الساعات التي تطابق الأجر المؤدى ؛
- ◀ عدد أيام العمل المطابق للأجر المدفوع ؛
- ◀ نوعية و مبلغ مختلف العلاوة المضافة إلى الأجر الأساسي ؛
- ◀ قيمة المنافع العينية عند الاقتضاء ؛
- ◀ مبلغ الأجر الإجمالي للأجير ؛
- ◀ نوعية و مبلغ مختلف الاقتطاعات ؛
- ◀ مبلغ الأجر الصافي ؛
- ◀ تاريخ تسليم ورقة الأداء.

تنبيه

- ◀ يجب على الأجير الاحتفاظ بأوراق الأداء و الإدلاء بصور طبق الأصل عند الحاجة

2. مكونات الأجر

- ◀ يتكون أجر الأجير، إضافة إلى الأجر الأساسي، من مجموعة من المزايا النقدية أو العينية، يقدمها المشغل تبعا للعمل الذي يقوم به الأجير.
- ◀ من أجل قراءة جيدة لورقة الأداء، لا بد من معرفة مجموعة من المفاهيم المتعلقة بالأجر.
- ◀ **الأجر الخام الكلي** = الأجر الأساسي + التعويض عن الساعات الإضافية + التعويض عن العطلة السنوية + التعويض عن الأعياد الرسمية + الأجر المؤدى عن التغيبات المرخص بها + المنافع العينية + تذكير بدفع الأجر المتبقي في ذمة المشغل + منحة الأقدمية + منح و تعويضات مختلفة
- ◀ **الأجر الخام الخاضع للضريبة** = الأجر الخام الكلي - المنح و التعويضات الغير خاضعة للضريبة
- ◀ **الأجر الصافي الخاضع للضريبة** = الأجر الخام الخاضع للضريبة - المساهمات الاجتماعية لفائدة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - المصاريف المهنية

- ◀ **الضريبة الواجب أدائها** = الأجر الصافي الخاضع للضريبة * نسبة الضريبة على الدخل
- ◀ **الأجر الصافي** (الأجر الذي يمنح للأجير) = الأجر الخام الكلي - المساهمات الاجتماعية لفائدة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي - الضريبة على الدخل.
- ◀ **المنافع العينية** : قد تقتضي بعض ظروف العمل وجود منافع عينية إلى جانب المنافع النقدية، ومنها نجد : السكن ؛ المنتجات المصنعة أو المسوقة من طرف المقاول و التي تباع للأجراء بأثمنة تفضيلية ؛ الأكل ؛ السيارة ؛... و هي تقدر جزافيا من قبل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و تخضع للاقتطاعات المتعلقة بالصندوق.
- ◀ **منحة الأقدمية** : مبلغ هذه المنحة يحدد بحسب المدة التي قضاها الأجير متصلة أو غير متصلة في نفس المقاول أو لدى نفس المشغل، وتحدد نسبتها على النحو التالي :

النسبة المئوية لمنحة الأقدمية	الأقدمية بالسنوات
0%	أقل من سنتين
5%	من 2 إلى 5 سنوات
10%	من 5 إلى 12 سنة
15%	من 12 إلى 20 سنة
20%	من 20 إلى 25 سنة
25%	أكثر من 25 سنة

- ◀ **التعويضات** : هي مبالغ تؤدى للأجير لتعويضه عن مصاريف مهنية سبق و تحملها بسبب شغله (مصاريف السفر لسبب يتعلق بالشغل)، أو لجبر ضرر ناتج عن إنهاء تعسفي لعقد الشغل (التعويض عن الفصل، التعويض عن الضرر، التعويض عن أجل الإخطار).

- ◀ **مساهمات أو اشتراكات الأجير المؤداة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي** : هذه المساهمات تمول الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي (إلى جانب مساهمات المشغلين) و تهدف إلى حماية المؤمن لهم ضد مخاطر فقدان الدخل بسبب المرض، و الأمومة و الزمانة والشيخوخة، و كذا صرف التعويضات العائلية و التعويضات عن الوفاة و عن فقدان الشغل.

تحتسب الاشتراكات الواجب أدائها للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على أساس الأجر الخام الخاضع للضريبة، و هو ما يسمى وعاء الاشتراكات (الذي تحسب على أساسه الاشتراكات).

نسبة اشتراك الأجير : 6.74 %

نسبة اشتراك المشغل : 21.09 %

نسبة الاشتراك العامة هي : 27.83 %

يتولى المشغل أداء مجموع الاشتراكات بواسطة ورقة أداء الاشتراكات الخاصة بالمؤسسة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي أو الصندوق المهني المغربي للتقاعد في حالة وجوده.

ورقة الأداء
الفترة من 2017/02/01 إلى 2017/02/28

اسم المقاول:		المقرا الاجتماعي	
بوغاز مارك		شارع محمد الخامس، الدار البيضاء	
رقم الانخراط		رقم الترتيبي	
ص.و.ض.ج		22222222	
11111111		رقم التسجيل ص.و.ض.ج	
الإمضاء:		الاسم الشخصي والعائلي للأجير: ادريس كمال	
		عنوانه : شارع المسيرة الخضراء، رقم 19 الدار البيضاء	
التعيين	تاريخ التشغيل	الصف المهنى	رقم التسجيل ص.و.ض.ج
المحاسبة	2014/05/02	محاسب	22222222
رقم ب.ت.و	الأجر الأساسي	عدد الأطفال	الحالة العائلية
B222222	4 500.00	4	متزوج

الرمز	بيان العناصر المتعلقة بالأداء	العدد	أساس الاحتساب	الجزء المخصص للأجير		الجزء المخصص للممثل	
				النسبة %	المبلغ	النسبة %	المبلغ
	الأجر الأساسي	16 يوم	173.08	2 769.28			
	أيام الأعياد المؤداة	1 يوم	172.93	172.93			
	العطلة السنوية	9 أيام	172.93	1 556.37			
	تكبير بأجرة في ذمة المؤسسة			200			
	ساعات إضافية 25%	10	23.56	294.50	125		
	ساعات إضافية 50%	14	23.56	494.76	150		
	منحة الأقدمية		5 487.84	274.39	5%		
	الأجر الإجمالي (الخام)			5 762.23			
	مساهمات ص.و.ض.ج		5 762.23	258.15	4.48		
	مساهمات التأمين الاختياري		5 762.23	171.51	2.9764		
	مساهمات ص.م.م للتقاعد		5 762.23	345.73	6.00		
	المساهمات الاجتماعية (مساهمات المشغل)			368.78	6.40		
	مساهمات التكوين المهني			92.20	1.60		
	مساهمات التأمين الإجباري عن المرض		5 762.23	130.26	2.26	130.23	
	المشاركة في التأمين الإجباري عن المرض			106.60	1.85		
	تكاليف حوادث الشغل			83.49	1.449		
	مجموع المساهمات			1 919.71	905.62		
	الضريبة على الدخل		3 704.16	95.79	20		
	تسبيق على الدخل			1 500			

المجموع	مدة الشغل المؤدى عنها	الأجر الإجمالي	الأجر الصافي	اقتطاعات ص.و.ض.ج	المصاريف المهنية	اعفاءات مرتبطة بالأعباء العائلية	الأجر الصافي (الواجب أدائه)
فترة الأداء 26 يوم	26 يوم	5 762.23	3 704.16	905.62	1 152.45	1 890.00	1 890.00
السنة 52 يوم	52 يوم	13 761.13	9 653.70	1 355.20	2 752.23	4 770.00	3 452.00

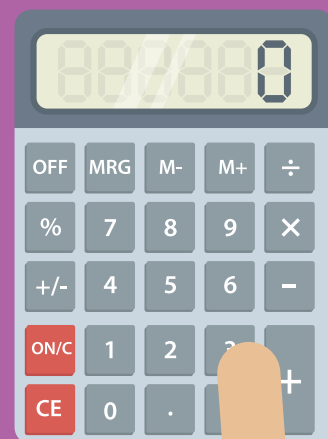
تنبيه



مثال : كيفية احتساب مبلغ اشتراك أجير لدى ص.و.ض.ج
أجير يشتغل لحساب مقاوله بأجرة شهرية 4500 درهما.
مبلغ اشتراك الأجير: $303.30 = 6.74/100 * 4500$ درهما.

◀ **الضريبة على الدخل** : هي ضريبة مباشرة، تفرض على أجور الأشخاص الطبيعيين وتقتطع من الأصل من طرف المشغل الذي يتولى أداءها لقاء الضريبة.
تحتسب الضريبة على الدخل بتطبيق سعر الضريبة الملائم على الأجر الصافي الخاضع للضريبة و طرح مبلغ محدد مسبقا في جدول خاص باحتساب الضريبة :

مبلغ الأجر	نسبة الضريبة %	مجموع الخصم
0-30 000	0%	0,00
30 001-50 000	10%	3 000,00
50 001-60 000	20%	8 000,00
60 001-80 000	30%	14 000,00
80 001-180 000	34%	17 200,00
أكثر من 180 000	38%	24 400,00



8

حماية الأجير فيما يتعلق بحفظ صحة الأجراء و سلامتهم



8

حماية الأجير فيما يتعلق بحفظ صحة الأجراء و سلامتهم

ألزم قانون الشغل على المشغل أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية صحة الأجراء و سلامتهم لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، كما أوجب عليه إطلاع الأجراء كتابة على مقتضيات القانونية و التدابير المتعلقة بحفظ الصحة و السلامة، من جهته، الأجير ملزم بأخذ الاحتياطات على صحته و سلامته و أيضا صحة و سلامة الغير عند تنفيذ الأشغال المطلوبة منه، و يكون مسؤولا عن تصرفاته.

1. حفظ صحة الأجراء و سلامتهم

شغل الأجير لا يجب أن يشكل أي خطر يهدد صحته و سلامته المهنية، لذلك واجب على المشغل أن يحرص على توفير كل شروط الحماية الصحية للأجراء و سلامتهم، بحيث ألزمه القانون بالعديد من الإجراءات الدقيقة خصوصا تلك المتعلقة بالوقاية.

الجدول التالي يوضح أهم التزامات المشغل فيما يتعلق بالنظافة، السلامة المهنية و ظروف العمل :

أهم التزامات المشغل فيما يتعلق بالنظافة، السلامة المهنية و ظروف العمل	
عامة	تخص جميع الأجراء
خاصة	المرأة الأجراء الأحداث (من 15 سنة إلى 18 سنة) (مثال: منع مزاولة الأشغال الخطيرة)
مختلفات	الأنشطة التي تتطلب استعمال مستحضرات أو مواد أو أجهزة قد تلحق الضرر بصحة الأجراء أو تعرض سلامتهم للخطر
مجال تدخل المشغل فيما يتعلق بالنظافة، السلامة المهنية و ظروف العمل	
تهيئة و إعداد أماكن الشغل	التهوية، التدفئة، الإنارة، التخفيض من الضجيج، نظافة أماكن الشغل، مستودعات ملابس الأجراء، المرافق الصحية... الخ
صحة الأجراء	منع التدخين و إحضار المشروبات الكحولية منع التحرش الجنسي وضع رهن إشارة الأجراء أماكن مخصصة لتناول الوجبات الغذائية التتبع الطبي للأجراء (إجراء الفحوص الطبية الرامية إلى مراقبة مدى ملائمة منصب الشغل مع الحالة الصحية للأجير).
الوقاية فيما يتعلق بالسلامة المهنية	الوقاية من حوادث الشغل و الأمراض المهنية تنظيم استعمال الآلات الخطيرة (احترام التعليمات المتعلقة بذلك) تنظيم استعمال المواد الكيميائية و المستحضرات السامة و الخطيرة توفير التكوين للأجراء المكلفين باستعمال و صيانة الأجهزة أو الآلات تلقين الإسعافات الأولية الوقاية من الحرائق: منافذ الإغاثة، إضاءة السلامة، أجهزة إطفاء الحريق

2. حماية المرأة العاملة الحامل و الأم

تتمتع الأجيعة الحامل بمجموعة من المقتضيات الحماية من قبيل منع التمييز بسبب الحمل، تنظيم ظروف العمل، تقييد الفصل من العمل، الحق في إجازة أمومة قبل و بعد الوضع.

المقتضيات الحماية

- ◀ لا يمكن للمشغل اعتبار حمل المرأة سببا لرفض تشغيلها أو لإنهاء عقد شغلها حتى و لو خلال فترة الاختبار، كما أن المرأة المرشحة لمنصب معين، ليست ملزمة بإخبار مشغلها بحملها.
- ◀ إلزام المشغل بتخفيف عبء الأشغال التي تكلف بها الأجيعة الحامل خلال الأشهر الأخيرة للحمل و بعد الوضع.
- ◀ الحق في إجازة ولادة مدتها 14 أسبوعا ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد (مدة إجازة الولادة تدخل في احتساب الأقدمية).
- ◀ يحق للأجيعة التي أثبتت حملها أن تترك شغلها دون إخطار، و لا يلزمها تأديبة تعويض عن عدم الإخطار، و لا عن إنهاء العقد.
- ◀ لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيعة، سواء أثناء الحمل أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعا.
- ◀ يحق للأم الأجيعة ألا تستأنف شغلها بعد استنفاد المدة الممنوحة لها قانونا، و ذلك لأجل تربية مولودها شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه 15 يوما من انتهاء إجازة الأمومة. و في هذه الحالة، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوما.
- ◀ يمكن للأم الأجيعة باتفاق مع المشغل، الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها.

هام

- ◀ يجب أن تتاح للنساء فترة راحة بين كل يومين من الشغل الليلي، لا تقل عن 11 ساعة متوالية.
- ◀ يمنع تشغيل النساء في المقالع و في الأشغال الجوفية التي تؤدي في أعوار المناجم و في الأشغال التي تشكل مخاطر بالغة عليهن، أو تفوق طاقتهن، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة.

إجازة الأمومة

مدة إجازة الأمومة : تتمتع الأجيعة التي ثبت حملها بشهادة طبية، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا، منها سبعة أسابيع بعد الوضع.

نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس : إذا ثبت بشهادة طبية نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس، يمكن أن تصل مدة توقف العقد إلى ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع و أربعة عشر أسبوعا بعد تاريخ الوضع.

الولادة قبل الأجل المتوقع : إذا وضعت الأجيحة حملها قبل تاريخه المتوقع، أمكن لها تمديد توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعا التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها.

الولادة بعد الأجل المتوقع : مدة الإجازة لا تتغير (14 أسبوعا كسقف).

التعويض عن إجازة الأمومة : تستفيد المرأة المؤمن لها، عند انقطاعها عن العمل من أجل الولادة، من تعويضات يومية لمدة 14 أسبوعا، منها سبعة أسابيع بعد الوضع.

يقدر مبلغ التعويض ب 100% من متوسط الأجر اليومي الخاضع للاشتراك و المقبوض خلال الستة أشهر السابقة للتوقف عن العمل بسبب الولادة. سقف هذا التعويض هو 6000 درهم للشهر. للاستفادة من التعويض عن إجازة الولادة، يجب :

- ◀ أن تكون الأجيحة مسجلة لدى ص.و.ض.ج
- ◀ أن تتوفر الأجيحة على الأقل على 54 يوما من الاشتراك خلال العشرة أشهر السابقة لتاريخ التوقف عن العمل من أجل الولادة.
- ◀ إشعار ص.و.ض.ج بالتوقف عن العمل و طلب التعويضات اليومية عن الولادة.

راحة خاصة : يحق للأم الأجيحة أن تتمتع يوميا، على مدى اثني عشر شهرا من تاريخ استئنافاها الشغل إثر الوضع، باستراحة خاصة يؤدي عنها الأجر، مدتها نصف ساعة صباحا و نصف ساعة ظهرا، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل.

3. تشغيل النساء ليلا

أجاز قانون الشغل تشغيل النساء ليلا مع الأخذ بعين الاعتبار وضعهن الصحي و الاجتماعي، مع مراعاة الشروط الواجب توفيرها لتسهيل تشغيل النساء في أي شغل ليلي و المتمثلة في :

- ◀ توفير وسائل النقل من محل إقامتهن إلى مقرات الشغل ذهابا و إيابا، في حالة عدم توفر وسائل النقل العمومي ؛
- ◀ تمتيعهن براحة لا تقل مدتها عن نصف ساعة بعد كل أربع ساعات من العمل المتواصل ؛
- ◀ توفير وسائل الراحة.



إذا كنت ضحية لتحرش جنسي، حاول قدر المستطاع أن تحتفظ بأدلة (رسائل صوتية، رسائل كتابية، صور...)، أيضا حاول التحدث إلى أشخاص آخرين في مقر عملك. يمكنك أيضا اللجوء إلى مناديب الأجراء و الممثلين النقابيين عند وجودهم و لا تتردد في طرح المشكل.

4. الحماية القانونية ضد التحرش الجنسي

يعتبر التحرش الجنسي أحد الممارسات و الظواهر التي تمس كرامة الأجير أثناء مزاولته لعمله و تختزله في مجرد جسد للمتعة.

يمكن تعريف التحرش الجنسي بأنه عبارة عن ضغوط ذات طبيعة جنسية، سواء كان فعلا أو حركة أو كلاما قد يؤدي إلى أعراض ذات طبيعة جنسية (تربيت على الكتف، لمسات، إرسال صور إباحية...).

يعتبر التحرش الجنسي في القانون الجنائي فعلا جرميا يعاقب عليه بالحبس من سنة إلى سنتين و بالغرامة من 5000 إلى 50000 درهما، و يعتبر متحرشا جنسيا، كل من استعمل ضد الغير أوامر أو تهديدات أو وسائل الإكراه أو أية وسيلة أخرى مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه، لأغراض ذات طبيعة جنسية.

بموجب قانون الشغل، يعتبر التحرش الجنسي بمثابة خطإ جسيم مرتكب ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المؤسسة، و الأجير الذي يترك عمله بعد تعرضه للتحرش الجنسي المثبت ارتكابه من قبل المشغل، يمكن اعتباره فصلا تعسفيا من العمل. و كنتيجة لذلك، يستحق الأجير التعويضات القانونية الناتجة عن الفصل (التعويض عن أجل الإخطار، التعويض عن الفصل، التعويض عن الضرر).

5. ظروف العمل بالنسبة للأجراء في وضعية إعاقة

لا يجب تعريض الأجراء في وضعية إعاقة لأي تمييز بسبب إعاقتهم، مع الأخذ بعين الاعتبار الأحكام الخاصة بتشغيلهم و حمايتهم :

- ◀ يمنع التمييز في الأجر
- ◀ التتبع الطبي للأجير المعاق (عند التشغيل و بصفة دورية، بعد كل سنة من الشغل)
- ◀ تجهيز أماكن الشغل بالتكنولوجيات اللازمة لتسهيل قيام الأجراء المعاقين بشغلهم، مع الحرص على توفير كل شروط الوقاية الصحية و السلامة المهنية لهم.



بموجب قانون الشغل، يحتفظ كل أجير أصبح معاقا لسبب من الأسباب بمنصب شغله، ويسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله، إلا إذا تعذر ذلك لحدّة الإعاقة أو لطبيعة الشغل، وذلك بعد أخذ رأي طبيب الشغل أو لجنة السلامة و حفظ الصحة.



6. إجازة المرض

مرض الأجير ينتج عنه في بعض الأحيان توقف في نشاطه المهني و يمنعه من العمل الذي يتقاضى عليه أجرا. وهنا نتساءل :

◀ هل مرض الأجير يوقف عقد الشغل ؟

◀ هل يتقاضى الأجير المريض أجرا ؟ ومن يؤديه له ؟

فترة الغياب بسبب مرض غير المرض المهني أو حادثة غير حادثة الشغل، لا ينتج عنه إنهاء عقد الشغل وإنما يتوقف العقد مؤقتا إلى حين انتهاء مدة الغياب.

لكن، يمكن فصل الأجير وإنهاء عقد شغله من طرف المشغل إذا زاد غياب الأجير لمرض غير المرض المهني أو حادثة غير حادثة الشغل، على مائة وثمانين يوما متوالية خلال فترة ثلاثمائة و خمسة وستون يوما، أو إذا فقد الأجير قدرته على الاستمرار في مزاولة شغله. في الحالة الأخيرة لا يمكن فصل الأجير، إلا إذا استحال على المشغل إيجاد شغل ملائم للحالة الصحية للأجير.

◀ التزامات الأجير في حالة التغيب بسبب المرض

الأجير ملزم ب :

◀ إشعار المشغل في أقرب الآجال (عموما خلال 48 ساعة) بسبب الغياب و المدة المحتملة لهذا الغياب، و الإدلاء له بشهادة طبية تبرر غيابه حتى يتجنب اعتبار غيابه بغير المبرر.

◀ الالتحاق بالعمل بمجرد انتهاء رخصة الغياب.

عدم احترام الأجير لالتزاماته، يمكن اعتباره من قبل المشغل خطأ يتخذ بموجبه عقوبة تأديبية في حقه، قد تصل إلى الفصل من العمل.

يكون الأجير ملزما أمام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بإيداع الإشعار بالانقطاع عن العمل في أجل لا يتعدى 30 يوما ابتداء من تاريخ الانقطاع عن العمل.

هام

يحفظ المشغل بحقه في إجراء فحص طبي مضاد على الأجير و يكون على نفقته و ذلك داخل مدة التغيب المحددة في الشهادة الطبية المدلى بها من قبل الأجير.
بالنسبة للمدة أو الساعات التي يمكن فيها إنجاز الفحص الطبي المضاد، لم تحدد في مدونة الشغل.

◀ الأجر في حالة التوقف بسبب المرض

في حالة تعرض الأجير المؤمن له لعجز بدني مثبت من طرف طبيب معين لهذا الغرض، بسبب مرض غير المرض المهني أو حادثة غير حادثة الشغل، يمكنه أن يستفيد من تعويض يومي عن المرض، يؤديه له الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالشروط التالية:

◀ توفر الأجير على 54 يوما من الاشتراك خلال الستة أشهر السابقة لحصول العجز بسبب المرض.

◀ إيداع الإشعار بالانقطاع عن العمل في أجل لا يتعدى 30 يوما ابتداء من تاريخ الانقطاع عن العمل.

◀ بالنسبة لطلب التعويضات اليومية عن المرض، يتم إيداعه في أجل أقصاه 6 أشهر ابتداء من تاريخ التوقف عن العمل.

مدة و مبلغ التعويض

◀ يقدر التعويض على أساس ثلثي الأجر اليومي المتوسط الخاضع للاشتراك و المقبوض خلال 6 أشهر السابقة لابتداء العجز.

◀ يصرف التعويض ابتداء من اليوم الرابع و طوال 52 أسبوعا على الأكثر خلال 24 شهرا الموالية لبداية العجز.

هام

بعد الاستفادة من التعويض الأول، يجب إثبات الاشتراك لمدة لا تقل عن 6 أيام للاستفادة من تعويض آخر.
بعد إيداع «إشعار الانقطاع عن العمل» بوكالة ص.و.ص.ج، يمكن أن يطلب منكم الخضوع لفحص طبي مجاني.

7. حوادث الشغل و الأمراض المهنية

حادثة الشغل : هي كل حادثة تحصل للأجير أثناء العمل أو بسببه (سقوط في درج المؤسسة، بتر أصبع اليد بواسطة آلة للتقطيع...).

حادثة الطريق : هي كل حادثة تحصل للأجير خلال السير في الطريق الطبيعي و المباشر بين مقر عمله و مكان إقامته.

المرض المهني : تبعا للاتحة الأمراض المهنية المحددة بموجب القرار الحكومي، هو كل مرض أصيب به الأجير في أماكن العمل و له علاقة بالعمل (مثلا، مرض له علاقة باستخدام مادة الرصاص).

المسطرة القانونية للتصريح بحادثة الشغل أو حادثة الطريق

- عند وقوع الحادثة، يتعين على المصاب بحادثة شغل أو ذوي حقوقه أو من يمثلهم، أن يخبر بها المشغل أو أحد مأموريه، أو أن يعمل على إخباره بها في اليوم الذي طرأت فيه الحادثة أو في ظرف 48 ساعة على أبعد تقدير، ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة أو لأسباب مشروعة.
- فور إخباره بالحادثة، يتعين على المشغل أن يسلم المصاب بالحادثة أو لذوي حقوقه شهادة تتضمن على الخصوص اسمي المشغل و المصاب بالحادثة و عنوانهما و نوع الحادثة، و تاريخ وقوعها و اسم المقاوله المؤمنة و رقم بوليصة التأمين و رقم تسجيل المصاب بالصدوق الوطني للضمان الاجتماعي.
- المشغل أو أحد مأموريه ملزم بالتصريح للمقاوله المؤمنة بكل حادثة أخطر بها أو علم بها، و لو استمر المصاب بالحادثة في العمل، خلال الخمسة أيام الموالية لتاريخ وقوعها على أبعد تقدير، ما عدا في حالة القوة القاهرة أو الاستحالة المطلقة، أو لأسباب مشروعة، مع ضرورة إخبار مفتش الشغل كذلك.



إذا رفض المشغل منح الأجير شهادة الحادثة، أو إذا لم يبادر بالتصريح لدى مؤمنه، ما على الأجير إلا اللجوء إلى مفتش الشغل أو رفع دعوى التعويض عن الحادث لدى المحكمة الابتدائية.

حقوق المصاب بحادثة شغل

- إذا حالت حادثة شغل دون مواصلة الأجير لعمله، فإنه يستفيد من التعويضات اليومية كبديل عن الأجر الذي يتقاضاه.
- أجرة اليوم الذي وقعت فيه الحادثة يؤدي من طرف المشغل، من اليوم الثاني للحادثة وإلى حدود آخر يوم قبل استئناف الأجير لعمله، تتحمله المقاوله المؤمنة.

حماية المصاب بحادثة ضد الفصل من العمل

- خلال فترة توقف عقد الشغل الناتج عن حادثة شغل، لا يحق للمشغل فصل الأجير من عمله (مدة التغيب بدون سقف)، و الوضع هنا يختلف عن حالة المرض، حيث إذا زاد غياب الأجير عن 180 يوما متصلة، اعتبر في حكم المستقيل.
- في نفس الإطار، المشغل ملزم بإيجاد منصب يلائم الحالة الصحية للأجير المصاب بحادثة شغل.

8. طب الشغل

طب الشغل هو طب وقائي بامتياز، يهتم بالوقاية من كل ما يمكن أن يصيب صحة الأجير أثناء مزاوله عمله أو بمناسبة شغله أو نتيجة له (كحوادث الشغل و الأمراض المهنية)، و ذلك بتطبيق كل وسائل الوقاية الفردية و الجماعية.

المقاولات الصناعية و التجارية و مقاولات الصناعة التقليدية و الاستغلالات الفلاحية و الغابوية و توابعها، التي تشغل ما لا يقل عن خمسين أجييرا، ملزمة بإحداث مصالح طبية مستقلة للشغل. كما يخضع لنفس الالتزام، المقاولات الصناعية و التجارية و مقاولات الصناعة التقليدية و الاستغلالات الفلاحية و الغابوية و توابعها، و المشغلين الذين يباشرون أشغالا تعرض الأجراء لمخاطر الأمراض المهنية، التي حددها التشريع المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل و الأمراض المهنية.

أما بالنسبة للمقاولات التي تشغل أقل من 50 أجييرا، فهي ملزمة إما بإحداث مصالح طبية للشغل مستقلة أو مصالح طبية مشتركة.

مهام طبيب الشغل

يظطلع طبيب الشغل بدور استشاري، خصوصا بالنسبة للإدارة، ورؤساء المصالح، ورئيس المصلحة الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالحرص على تطبيق التدابير التالية :

- مراقبة شروط النظافة العامة في المقاوله ؛
- وقاية الأجراء من الحوادث و جميع الأضرار التي تهدد صحتهم ؛
- مراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للحالة الصحية للأجير ؛
- تحسين ظروف الشغل، وخاصة فيما يتعلق بالبنائيات و التجهيزات المستحدثة، و ملاءمة تقنيات الشغل للتكوين الجسمي للأجير، و استبعاد المستحضرات الخطيرة، و دراسة و تسيير الشغل.
- يكون طبيب الشغل مؤهلا لاقتراح تدابير فردية، كالنقل من شغل إلى آخر، أو تحويل منصب الشغل، إذا كانت تلك التدابير تبررها اعتبارات تتعلق خاصة بسن الأجير، و قدرته البدنية على التحمل، و حالته الصحية، حيث يمسك لكل أجير ملفا طبيا خاصا به.
- يصرح طبيب الشغل بكل حالة من حالات الأمراض المهنية التي علم بها، و كذلك الأعراض أو الأمراض التي يمكن أن تكون لها صبغة مهنية.

يقوم طبيب الشغل بمسك بطاقة للمقاوله، يعمل على تحيينها باستمرار، تتضمن لأحة الأخطار و الأمراض المهنية إن وجدت، و عدد الأجراء المعرضين لهاته الأخطار و الأمراض.

◀ الفحوصات الطبية

يجري طبيب الشغل الفحوص الطبية الواجبة على الأجراء، خاصة الفحص الطبي الرامي إلى التأكد من ملاءمة مناصب الشغل للحالة الصحية للأجراء عند بداية تشغيلهم؛ كما يجري فحصا طبيا للأجراء في الحالات التالية:

1. كل أجير، قبل بداية تشغيله، أو في أقصى الأجال قبل انقضاء فترة الاختبار؛
2. كل أجير، مرة على الأقل كل اثني عشر شهرا، بالنسبة للأجراء الذين بلغوا الثامنة عشرة أو تجاوزوها، وكل ستة أشهر، بالنسبة لمن تقل سنهم عن ثمانين عشرة سنة؛
3. كل أجير قد يتعرض لخطر ما، والحامل، ومن لها طفل دون سن الثانية، والمعطوب، والمعاق، بعد كل فترة يقرر طبيب الشغل تحديد دوريتها؛

4. كل أجير، في الأحوال التالية:

- ◀ بعد غياب أكثر من ثلاثة أسابيع، لسبب حادثة غير حادثة شغل أو مرض غير مرض مهني؛
- ◀ بعد غياب لسبب حادثة شغل أو مرض مهني؛
- ◀ بعد تكرار الغياب لسبب صحي.



9 انتهاء عقد الشفغل



9

إنهاء عقد الشغل

والمقصود هنا نهاية الرابطة العقدية بين المشغل و الأجير. يمكن تصنيف حالات إنهاء عقد الشغل إلى مجموعتين : الأولى تكون فيها أسباب الإنهاء مرتبطة بطرفي العقد و تكون إما بإرادة و مبادرة من الأجير أو المشغل، أو باتفاق بينهما. و المجموعة الثانية تكون فيها الأسباب مرتبطة بطبيعة عقد الشغل.

1. إنهاء عقد الشغل لأسباب مرتبطة بطرفي العقد

الأسباب	الشروط
تقاعد الأجير	يحال على التقاعد كل أجير بلغ سن الستين مع شرط استيفاء عدد الأيام المؤمن بها و التي تخوله الاستفادة من راتب الزمانة و المحدد في 3240 يوما.
الوفاة	وفاة الأجير تنهي العلاقة العمالية.
الاستقالة	تكون الاستقالة مكتوبة و مصادق على صحة إمضاءها من طرف الجهة المختصة شرط احترام أجل الإخطار.
المرض	في حالة انقطاع الأجير عن عمله بسبب مرض غير المرض المهني أو حادثة غير حادثة الشغل لمدة تزيد عن 180 يوما متتالية، يمكن للمشغل اعتباره مستقيلا.
فقدان القدرة عن العمل	إذا فقد الأجير قدرته عن العمل بسبب مرض غير المرض المهني أو حادثة غير حادثة الشغل.
الإنهاء الاتفاقي لعقد الشغل	يعتبر إنهاء رضائيا لعقد الشغل و يبقى خاضعا للرقابة القضائية إذا ما طعن فيه الأجير في الأجل القانونية.
الفصل التأديبي	في حالة ارتكاب الأجير لخطأ جسيم شريطة احترام المسطرة القانونية المتعلقة بذلك.

2. إنهاء عقد الشغل لأسباب مرتبطة بطبيعة العقد

← إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة

الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة ينتهي عقد شغله إما بتقديم استقالته أو إحالته على التقاعد أو بشكل اتفاقي أو بفضله من شغله.

الاستقالة

هي تعبير عن إرادة منفردة للأجير في إنهاء عقد الشغل الذي يربطه بمشغله. لتكون الاستقالة صحيحة، يشترط أن تكون مكتوبة و مصادق على صحة إمضاءها من طرف الأجير المستقيل مع بيان التاريخ. يكون الأجير في هذه الحالة، ملزم باحترام أجل الإخطار الذي تحدد مدته بحسب الصنف المهني و كذا أقدميته في العمل على النحو التالي :

تنبية



- ◀ لا يمكن التراجع عن الاستقالة المصادق على صحة إمضاءها.
- ◀ إذا استطاع الأجير إثبات الإكراه على الاستقالة أي إثبات تعرضه للضغط و الإكراه و لم يستطع المشغل إثبات العكس بموجب حجة قانونية لها قوة ثبوتية، فإن الاستقالة تكون باطلة.

الأقدمية		
أقل من سنة	من سنة إلى 5 سنوات	أكثر من 5 سنوات
شهر واحد	شهرين	ثلاثة أشهر
المستخدمون و العمال	شهر	شهرين

الفصل من العمل

يعتبر الفصل من العمل أشد و أخطر عقوبة تأديبية يمكن أن تلحق الأجير المخل بالتزاماته القانونية أو الاتفاقية، أو المخل بقواعد الانضباط داخل أماكن الشغل، لأن الأجير يفقد معها مجموعة من الحقوق و الامتيازات ليصبح في صف البطالة. ونظرا لخطورة هذه العقوبة على الحياة المهنية للأجير، فقد أحاطها المشرع بجملة من الإجراءات الواجب على المشغل احترامها، إن على مستوى المسطرة الواجب اتباعها قبل اتخاذ قرار الفصل أو على مستوى ضرورة وجود مبرر مقبول لقرار الفصل.

و على كل فأسباب إنهاء عقد الشغل عديدة، حيث هناك أسباب مرتبطة بالأجير وأسباب اقتصادية (مرتبطة بصعوبات تمر بها المقاول).

هام



- تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى الفصل، الأخطاء التالية المرتكبة من طرف الأجير :
- ◀ ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية ؛
 - ◀ إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للمقاولة ؛
 - ◀ ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل :
 - ◀ السرقة ؛
 - ◀ خيانة الأمانة ؛
 - ◀ السكر العلني ؛
 - ◀ تعاطي مادة مخدرة ؛
 - ◀ الاعتداء بالضرب ؛
 - ◀ السب الفادح ؛
 - ◀ رفض إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر ؛
 - ◀ التغيب بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال الإثني عشر شهرا ؛
 - ◀ إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح ؛
 - ◀ ارتكاب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل ؛
 - ◀ عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لحفظ السلامة في الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة ؛
 - ◀ التحريض على الفساد ؛
 - ◀ استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء البدني الموجه ضد أجير أو مشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير المقاولة.
- إذا تعلق الأمر بفئة الأجراء المحميون ، تطبق مساطر خاصة إذا عزم المشغل فصل أحد هؤلاء الأجراء، بالإضافة إلى ضرورة موافقة مفتش الشغل على قرار الفصل قبل اتخاذه.

* **الفصل لأسباب شخصية** : يمكن هنا التمييز بين الفصل كإجراء تأديبي أو الفصل لأسباب مرتبطة بكفاءة الأجير أو قدرته على العمل.

1. بالنسبة للفصل كإجراء تأديبي، يتم اتخاذ هذه العقوبة عند ارتكاب الأجير لخطأ ما و هنا يمكن التمييز بين الأخطاء العادية و الأخطاء الجسيمة.

الأخطاء العادية : لا تعتبر أسبابا موجبة للفصل (إلا في حالة التكرار) و إنما لعقوبات تأديبية يتبع المشغل بشأنها مبدأ التدرج (الإنذار، التوبيخ 1، التوبيخ 2 أو التوقيف عن العمل مدة لا تتعدى 8 أيام، التوبيخ 3 أو النقل إلى مصلحة أخرى) و كمثال عن هذه الأخطاء نجد : التأخر عن العمل، خفض الإنتاج بشكل متعمد ...

الأخطاء الجسيمة : و هي التي تجعل بقاء الرابطة العقدية (العلاقة العمالية) مستحيلا حتى أثناء مهلة الإخطار. و لذلك تعتبر أسباب مبررة لقرار الفصل دون أن يستفيد الأجير من التعويضات المتعلقة بالإلغاء (التعويض عن أجل الإخطار، التعويض عن الفصل، التعويض عن الضرر).

2. الفصل دون ارتكاب الأجير لخطأ ما، و لكن يكون لأسباب مرتبطة بكفاءته أو قدرته على العمل (انقطاع الأجير عن العمل بسبب مرض غير المرض المهني أو حادثة غير حادثة الشغل لمدة تزيد عن 180 يوما متتالية خلال فترة 365 يوما).

مسطرة الفصل التأديبي

يمكن التمييز في إطار الإجراءات الشكلية بين 4 مراحل :

1. مسطرة الاستماع إلى الأجير : نصت مدونة الشغل على وجوب إتاحة فرصة للأجير من أجل الدفاع عن نفسه قبل فصله، وذلك بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى 8 أيام من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه. خلال جلسة الاستماع، يستعرض المشغل على الأجير مختلف الأخطاء المرتكبة و يتلقى منه الإجابات و التبريرات.
2. تحرير محضر الاستماع : بعد الاستماع إلى الأجير يتم تحرير محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة يوقعه الطرفان و تسلم نسخة منه إلى الأجير. إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.
3. اتخاذ قرار الفصل :مقرر الفصل هو محرر كتابي يكون على شكل رسالة يسلمه المشغل للأجير يبين له فيه الأسباب التي أدت إلى فصله عن العمل. وكذلك تعتبر الوسيلة التي يعلم بموجبها الأجير بفصله من العمل. يتضمن مقرر الفصل تاريخ الاستماع للأجير، الأسباب و المبررات وراء اتخاذ قرار الفصل، التنصيص على آجال الطعن المحددة في 90 يوما من تاريخ توصل الأجير بمقرر الفصل، حتى يتمكن الأجير من رفع دعواه ضد المشغل.
4. تبليغ مقرر الفصل : يسلم مقرر الفصل للأجير داخل أجل 48 ساعة من اتخاذ القرار، إما يدا بيد مقابل وصل أو برسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل. توجه نسخة من قرار الفصل مرفقة بنسخة من محضر الاستماع إلى مفتش الشغل.

الطعن في قرار الفصل لدى المحكمة الابتدائية

إذا رفض المشغل التراجع عن قرار الفصل المتخذ في حق الأجير، يجوز لهذا الأخير رفع دعوى للطعن في هذا القرار أمام المحكمة الابتدائية، التي تتأكد بدورها من مدى احترام المشغل للشكليات المنصوص عليها في مسطرة الفصل، قبل التطرق إلى مناقشة أسباب الفصل لتتخذ فيما بعد حكما في الموضوع، إما بتأييد القرار أو إلغائه، و في هذه الحالة يتم الحكم إما بإرجاع الأجير إلى عمله أو أداء التعويضات المستحقة عن الفصل.

* **الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية** : يتوقف فصل الأجراء كلاً أو بعضاً، لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو ما يمثّلها، أو لأسباب اقتصادية، على إذن يسلمه عامل العمالة أو الإقليم في أجل أقصاه شهران من تاريخ تقديم الطلب من طرف المشغل إلى المدير الجهوي المكلف بالشغل.

إنهاء عقد الشغل محدد المدة

ينتهي عقد الشغل محدد المدة بحلول الأجل المحدد للعقد، أو بانتهاء الشغل الذي كان محلاً له ما لم يصدر عن أحد الطرفين خطأ جسيم أو في حالة القوة القاهرة.

إنهاء عقد الشغل محدد المدة قبل حلول أجله يكون ممكناً في الحالات التالية :

- ◀ اتفاق الطرفين
 - ◀ صدور خطأ جسيم عن أحد الطرفين
 - ◀ حالة القوة القاهرة
 - ◀ فقدان الأجير قدرته على العمل
- خارج هذه الحالات، يستوجب قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد الشغل محدد المدة قبل حلول أجله، تعويضا للطرف الآخر، يعادل مبلغ الأجر المستحقة عن الفترة المتراوحة ما بين تاريخ إنهاء العقد و الأجل المحدد له.

3. نتائج الإنهاء التعسفي لعقد الشغل

إذا شعر الأجير بعدم شرعية الفصل الذي اتخذته المشغل في حقه، يمكن له رفع دعوى للطعن في شرعية هذا الفصل أمام القضاء لجبر الضرر داخل أجل 90 يوما. كما يمكنه اللجوء إلى مفتش الشغل في إطار محاولة التصالح للمطالبة بالتعويضات المتعلقة بإنهاء التعسفي لعقد الشغل.

◀ التعويض عن الضرر الناتج عن الفصل التعسفي

من شروط حصول الأجير على هذا التعويض، ثبوت تعسف المشغل في إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة. يحدد مقدار التعويض على أساس شهر و نصف عن كل سنة عمل أو جزء من السنة على ألا يتعدى 36 شهرا.

مثال : يشتغل أجير لحساب مؤسسة معينة منذ 12.5 سنة بأجر خام يقدر ب 4000 درهما شهريا.

يحتسب مبلغ التعويض عن الضرر كالتالي :

12.5 (أي ما يعادل 13 سنة)

13 سنة * 1.5 = 19.50 شهرا

وبذلك يكون مبلغ التعويض هو : 4000*19.50 = 78000 درهما.

◀ التعويض عن الفصل

يستحق الأجير عند فصله تعسفا (بدون مبرر مقبول)، تعويضا بعد قضائه 6 أشهر من الشغل داخل نفس المقابلة.

يدخل في احتساب التعويض عن الفصل عنصرين أساسيين، أقدمية الأجير و الأجر الذي يتقاضاه.

◀ بالنسبة لعنصر الأجر، تحتسب التعويضات على أساس معدل الأجر المتقاضاة خلال الأسابيع الاثنتين و الخمسين السابقة لتاريخ إنهاء العقد.

◀ بالنسبة لعنصر الأقدمية، يعادل مبلغ التعويض عن الفصل عن كل سنة أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي :

- **96 ساعة** من الأجرة، في ما يخص الخمس سنوات الأولى من الأقدمية ؛
 - **144 ساعة** من الأجرة، في ما يخص فترة الأقدمية المتراوحة بين السنة السادسة والعاشره ؛
 - **192 ساعة** من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية المتراوحة بين السنة الحادية عشرة والخامسة عشرة ؛
 - **240 ساعة** من الأجرة، في ما يخص مدة الأقدمية التي تفوق السنة الخامسة عشرة.
- يمكن النص في عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي على مقتضيات أكثر فائدة للأجير.

مثال 1 : اشتغل أجير لفائدة مقاوله مدة 5 سنوات بأجر خام 26.17 درهما للساعة الواحدة. مبلغ التعويض عن الفصل : 96 ساعة * 26.17 = 2515.92 درهما.

مثال 2 : أجير اشتغل لدى مقاوله معينة مدة 20 سنة و 7 أشهر بأجر خام 16 درهما للساعة 20 سنة و 7 أشهر أي ما يعادل 21 سنة (جزء السنة يعتبر كالسنة)

96 ساعة × 5 سنوات = 480 ساعة
144 ساعة × 5 سنوات = 720 ساعة
192 ساعة × 5 سنوات = 960 ساعة
240 ساعة × 6 سنوات = 1440 ساعة
مبلغ التعويض : 3600 ساعة × 16 درهما = 57600 درهما.

هام

يرفع بنسبة 100% التعويض المستحق لمنسوب الأجراء والممثل النقابي بالمقاوله عند وجوده، الذين يفصلون من شغلهم خلال مدة انتدابهم.

◀ التعويض عن مهلة الإخطار

مهلة الإخطار (أو أجل الإخطار)، هي المدة التي يستمر فيها الأجير في العمل مع تقاضيه أجره، رغم وجود إشعار بفسخ العقد مبلغ إليه.

يترتب عن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة، دون إعطاء أجل الإخطار، أو قبل انصرام مدته، أداء الطرف المسؤول عن الإنهاء تعويضا عن الإخطار للطرف الآخر، يعادل الأجر الذي كان من المفروض أن يتقاضاه الأجير لو استمر في أداء شغله، ما لم يتعلق الأمر بخطأ جسيم. تتغير مهلة الإخطار بحسب أقدمية الأجير و صنفه المهني على الشكل التالي :

الصف المهني						طبيعة الإنهاء
المستخدمين و العمال		الأطر		أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	
أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات			أقل من سنة
أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	استقالة
أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	فصل من العمل
أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	أقل من سنة	من سنة إلى أكثر من 5 سنوات	استقالة

- ◀ يستفيد الأجير أثناء مهلة الإخطار من رخص للتغيب يؤدي له عنها الأجر الذي يتقاضاه عن أوقات شغله الفعلي، أي كانت طريقة أدائه وذلك حتى يتمكن من البحث عن عمل جديد.
- ◀ رخص التغيب محددة في ساعتين في اليوم، على ألا تتعدى الأوقات المرخص بها ثماني ساعات في الأسبوع الواحد، أو ثلاثين ساعة في كل فترة من ثلاثين يوما متوالية.
- ◀ ينتهي الحق في التغيب بمجرد حصول الأجير على شغل جديد، ويجب عليه في هذه الحالة إحاطة مشغله علما بذلك تحت طائلة إنهاء أجل الإخطار.
- ◀ إذا أنهى أجير عقد شغله دون مراعاة لأجل الإخطار الواجب عليه تجاه مشغله، أمكن للمشغل إجراء مقاصة بين التعويض عن عدم التمتع بالعطلة السنوية و التعويض عن أجل الإخطار.

هام

تعفى التعويضات التي يتقاضاها الأجير عن الفصل و التعويضات عن الضرر بموجب صلح أو حكم قضائي، من الضريبة عن الدخل و واجبات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و رسوم التسجيل. في حين يخضع التعويض عن أجل الإخطار و التعويض عن عدم التمتع بالعطلة لاقتطاعات الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي و الضريبة على الدخل.

◀ التعويض عن فقدان الشغل

- هو نوع جديد من التعويضات التي تعزز نظام الحماية الاجتماعية بالمغرب.
- هناك 4 شروط لاستفادة الأجير من هذا التعويض و تتمثل في:
- ◀ أن يفقد الأجير عمله لأسباب خارجة عن إرادته (الإغلاق الجزئي أو الكلي للمقاوله، الفصل لأسباب اقتصادية أو هيكلية)
- ◀ أن يثبت توفره على 780 يوما على الأقل مصرح بها لدى ص.و.ض.ج خلال 36 شهرا الأخيرة التي تسبق التاريخ الذي فقد فيه عمله، منها 260 يوما خلال 12 شهرا التي تسبق تاريخ الفصل.
- ◀ أن يثبت الأجير أنه بدون عمل و أنه قدم طلبا للحصول على منصب شغل لدى الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل و الكفاءات.

شركة

شركة ساركو
المنطقة الحرة للتصدير
طنجة

شهادة العمل

نشهد نحن الموقع أسفله السيد فريدي حميد، بصفتنا مسير شركة ساركو الكائنة بالمنطقة الحرة للتصدير بطنجة أن السيدة مصباحي هند، الحاملة لبطاقة التعريف الوطنية رقم K123456789 الساكنة بشارع الجيش الملكي بطنجة، قد اشتغلت بشركتنا بصفة كاتبة إدارية خلال الفترة الممتدة من 24/11/2014 إلى غاية 06/11/2016 و أنها حرة من أي التزام، و سلمت لها هذه الشهادة لاقتضاء ما لها من حقوق.

و حرر بطنجة في 11 / 06/2016

التوقيع



◀ تقديم طلب الاستفادة من التعويض عن فقدان الشغل داخل أجل 60 يوما من تاريخ فقدان الشغل.
المبلغ الشهري للتعويض : يقدر ب 70% من الأجر المرجعي (معدل الأجور المصرح بها في 36 شهرا الأخيرة) دون تجاوز سقف الحد الأدنى القانوني للأجر.
مدة الاستفادة من التعويض : المدة القصوى محددة في 180 يوما (6 أشهر) ابتداء من تاريخ فقدان الشغل.

4. الوثائق الواجب تسليمها للأجير عند انتهاء عقد الشغل

المشغل يكون ملزما بتسليم الأجير كيفما كانت طبيعة العقد الذي يربطهما (عقد محدد المدة، عقد غير محدد المدة...) و كيفما كان سبب الإنهاء (استقالة، فصل، حلول أجل العقد...) و وثائق معينة. ويتعلق الأمر ب :

◀ شهادة العمل

يجب تسليمها للأجير داخل أجل أقصاه ثمانية أيام، يقتصر في شهادة الشغل على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالمقاول، و تاريخ مغادرته لها، و مناصب الشغل التي شغلها، غير أنه يمكن، باتفاق الطرفين، تضمين شهادة الشغل بيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للأجير، وبما أسدى من خدمات.

◀ توصيل تصفية كل حساب

التوصيل عن تصفية كل حساب هو التوصيل الذي يسلمه الأجير للمشغل عند إنهاء العقد لأي سبب كان، وذلك قصد تصفية كل الأداءات تجاهه.
يتضمن توصيل تصفية كل حساب، البيانات التالية :

1. المبلغ المدفوع بكامله قصد التصفية النهائية للحساب، مع بيان مفصل للأداءات؛
2. أجل سقوط الحق المحدد في ستين يوما، مكتوبا بخط واضح تسهل قراءته؛
3. الإشارة إلى كون التوصيل محررا في نظيرين يسلم أحدهما للأجير.

يكون توقيع الأجير على التوصيل مسبوقا بعبارة «قرأت ووافقت».

هام



لمعرفة مبلغ التعويضات المستحقة لكم، بإمكانكم تصفح البوابة الإلكترونية لوزارة التشغيل والإدماج المهني، خدمات عن بعد.
www.emploi.gov.ma/calcul/simulation

هام

- ◀ يجب على الأجير عدم التسرع في توقيع التوصيل بتصفية كل حساب، يستحسن قراءته
بتمعن و التأكد من وجود كل المستحقات الواجب أداؤها.
- ◀ بعد التوقيع، أجل سقوط الحق محدد في 60 يوما يمكن خلالها التراجع عن التوصيل و
المطالبة بمختلف الحقوق التي ما زال الأجير متمسكا بها.
- ◀ إذا لم يكن الأجير متأكدا من أن المبالغ المؤداة لا تتلاءم مع المبالغ الحقيقية التي في
ذمة المشغل، ينصح بإضافة عبارة « مع التحفظ على كامل حقوقي المترتبة في الماضي و
الحاضر و المستقبل » بعد «توصيل بتصفية كل حساب».

شركة

توصيل بتصفية كل حساب

نظرا لانتهاء عقد الشغل الأجير السيد آدم حنصالي الحامل لبطاقة التعريف الوطنية
رقم: A1234567
و الساكن بشارع ولي العهد رقم 14 الرباط.
و قصد التصفية النهائية لكل حساب توصل الأجير بمبلغ مالي إجمالي قدره
بالحروف : سبعة و ثلاثون ألف و تسعمائة و واحد و ستون درهما بالأرقام :
37 761,53 درهما ، مفصل كما يلي :

- * مبلغ 3461.53 درهما عن العطلة السنوية المؤدى عنها.
- * مبلغ 4300 درهما عن أجرة شهر
- * مبلغ 5000 درهما مقابل التعويض عن مهلة الإخطار.
- * مبلغ 10000 درهما مقابل التعويض عن الفصل من العمل.
- * مبلغ 15000 درهما مقابل التعويض عن الضرر.

يقر الأجير و يعترف أنه توصل بالمبالغ المذكورة أعلاه و يسلم للمشغل هذا التوصيل
إنهاء للعقد الرابط بينهما ، و تصفية لكل الأداءات تجاهه .
وبذلك تكون العلاقة الشغلية بين الطرفين قد انتهت بصفة نهائية .

**و تطبيقا للمادة 75 من مدونة الشغل ، يمكن للأجير التراجع عن هذا التوصيل خلال
الستين يوما التالية لتوقيعه، و بمرور هذا الأجل يسقط حقه في أية مطالبة
كيفما كانت.
و حرر هذا التوصيل في نظيرين تسلم أحدهما الأجير السيد آدم حنصالي**

الرباط في 03 نونبر 2017

التوقيعات
توقيع الأجير
مصدق عليه
«قرأت و وافقت». (تكتب بخط اليد).

المشغل أو من ينوب عنه



شركة



10

المهمات التمثيلية للأجراء



هام



يستفيد كل من مندوب الأجراء و الممثل النقابي من حماية خاصة متى تعلق الأمر بنقلهم من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه عن شغله أو فصله عنه، و اشترط لذلك موافقة مفتش الشغل.



الهيئات التمثيلية للأجراء

10

لا يعد الأجراء مجرد وسيلة من وسائل الإنتاج، بل أضحي يعتمد عليهم للمشاركة في حل المشاكل العمالية و النهوض بظروف الشغل، عن طريق ممثليهم لهم.

1. مندوب الأجراء

مندوب الأجراء هو الأجير المنتخب عن الأجراء للدفاع عن مطالبهم الاجتماعية الفردية لدى المشغل. تتمثل مهمة مندوب الأجراء في :

- ◀ تقديم جميع الشكايات الفردية المتعلقة بظروف الشغل الناتجة عن تطبيق تشريع الشغل أو عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية أو النظام الداخلي، إلى المشغل، إذا لم تقع الاستجابة لها مباشرة ؛
- ◀ إحالة تلك الشكايات إلى العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا استمر الخلاف بشأنها.

2. الممثل النقابي

يعين من بين أعضاء المكتب النقابي في المؤسسات التي تشغل 100 أجير فما فوق و يعهد إليه بالمهام التالية :

- ◀ تقديم الملف المطلوب للمشغل أو من ينوب عنه ؛
- ◀ الدفاع عن المطالب الجماعية وإجراء المفاوضات حولها ؛
- ◀ المساهمة في إبرام الاتفاقيات الجماعية.

3. الوسائل و التسهيلات المتاحة لمندوب الأجراء و الممثل النقابي

- ◀ تتمثل الوسائل و التسهيلات المتاحة لمندوب الأجراء و الممثل النقابي فيما يلي :
- ◀ 15 ساعة في الشهر، لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المؤسسة وخارجها ؛
- ◀ وضع رهن إشارتهم المكان اللازم ليتمكنوا من أداء مهامهم، ولاسيما لعقد اجتماعاتهم ؛
- ◀ يمكن أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات التي تقتضي مهمتهم إبلاغها إلى علم الأجراء، في الأماكن التي يضعها المشغل رهن إشارتهم، وكذلك في مداخل أماكن الشغل ؛
- ◀ يمكن لهم أيضا استعمال كل وسائل الإخبار الأخرى، باتفاق مع المشغل.

11

تسوية نزاعات الشغل



11

في حالة وجود خلاف بين المشغل و الأجير، من المستحسن أن يلبأ هذا الأخير إلى مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمؤسسة لتسهيل معالجتها و محاولة تسويتها مع المشغل.

يستحسن أيضا اللجوء إلى مفتش الشغل لمعرفة المقتضيات القانونية المتعلقة بالنزاع المطروح و كذلك التدخل لدى المشغل في إطار محاولات التصالح، حيث يستدعي طرفا النزاع من أجل البحث عن تسوية حبية ترمي إلى إرجاع الأجير إلى عمله أو منحه تعويضاته المستحقة. و في حالة فشل هذه المحاولات يمكن للأجير اللجوء إلى القضاء.





CAREER CENTER

أين يوجد مركز التوجيه الوظيفي Career Center الأقرب

طنجة

- جامعة عبد المالك السعدي، المدرسة الوطنية للمهوم التطبيقية
- المعهد المتخصص في التقنيات الحديثة للاتصال والإعلام (مكتب التكوين المهني وإعاشته والشغل)

الدر البيضاء

- جامعة الحسن الثاني، كلية المهوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية - عين الشق
- المعهد المتخصص للتكنولوجيا التطبيقية بالحى الحسني (مكتب التكوين المهني وإعاشته والشغل)

مراكش

- جامعة الفاضل عياض، كلية المهوم والتكنولوجيا
- المعهد المتخصص للتكنولوجيا التطبيقية الفندقية والسياحية

WWW.CAREERCENTER.MA

[f](#) [in](#) [v](#)

خدمات عن بعد

هناك مركز افتراضي للتوجيه الوظيفي متاح على الموقع www.careercenter.ma يمكنك من التوجه إلى مجموعة من المعلومات القيمة حول المهنة، مؤسسات التكوين، آليات التشخيص الذاتي، ورشات للتدريب لولوج سوق الشغل، بالإضافة إلى نصائح و إرشادات صامة و التعرف على جميع فرص العمل المتاحة في المغرب عبر الإنترنت!



المغرب | USAID
من الشعب الأمريكي



CAREER CENTER

الديبلوم؟

ماذا بعد
إكتشف ذلك في مركز التوجيه الوظيفي Career Center

ما هو مركز التوجيه الوظيفي Career Center ؟

مركز التوجيه الوظيفي Career Center هو فضاء موجه للشباب ولأرباب العمل يقدم مجموعة من الخدمات لفائدة الشباب سواء من كان منضم في طور التكوين أو من الخريجين وذلك من اجل تعزيز قابليتهم للتشغيل. مراكز التوجيه الوظيفي هي ثمرة شراكة بين الحكومة المغربية و حكومة الولايات المتحدة يتم تمويلها من قبل الشعب الأمريكي عبر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (المغرب USAID).

ماذا يتيح لي هذا المركز ؟

إكتشاف الأفق المستقبلية

معلومات حول المسارات المهنية و المهنة المتاحة و مؤسسات التكوين قصد الإرشاد و التوجيه

تشخيص ذاتي

لمساعدة كل شاب و شابة على إكتشاف الذات و التوجيه نحو قطاع أو عمل يتناسب مع المؤهلات الشخصية

تميز فرص الإدماج

صمة وكمع عالم الشغل من خلال برامج و أنشطة مختلفة (برامج للتدريب و مهارات للمهنة)

التحضير لولوج سوق الشغل

ورشات تكوينية لاكتساب مهارات البحث عن العمل إضافة إلى الممارسات غير التقنية (soft skills) المحاطة من قبل المشغلين كمهارات العمل الجماعي، التواصل، و حسن المبادرة



المغرب | USAID
من الشعب الأمريكي



CAREER
CENTER

مستقبلي في يدي



[f](#) [in](#) [yt](#) www.careercenter.ma



USAID
من الشعب الأمريكي

الجمهورية المغربية
ROYAUME DU MAROC
MAGHARIB AL ARABIA AL AKHIRIA



السلطة المغربية
وزارة التكوين والتشغيل والشباب
والتعليم العالي والبحث العلمي