

المرأة في مدونة الشغل

الجريدة الرسمية رقم 5167 الصادرة يوم الإثنين 8 دجنبر 2003
نصير شريف رقم 194-03-1 صادر في 14 من رجب 1424
(11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل.

تصدير

----- ريات التي يضمنها الدستور لعالم الشغل علاوة على مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالميا ، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية المصادق عليها من طرف المغرب ، وخاصة المتعلقة بحرية العمل والممارسة النقابية ، وحق التنظيم والتفاوض ، وحق المبادرة والملكية

المادة: 40

يعد من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس المقولة أو المؤسسة ، ما يلي:

-السب الفادح ؛

-استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير ؛

-التحرش الجنسي ؛

-التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكاب المشغل لإحداها ، بمثابة فصل تعسفي.

الباب الثاني

حماية الأمومة

المادة: 152

تتمتع الأجيورة ، التي ثبت حملها بشهادة طبية ، بإجازة ولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا ، ما لم تكن هناك مقتضيات أفيد في عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية ، أو النظام الداخلي.

المادة: 153

لا يمكن تشغيل الأجيورات النوافس أثناء فترة الأسابيع السبعة المتصلة التي تلي الوضع. يسهر المشغل على تخفيف الأشغال التي تكلف بها المرأة الأجيورة أثناء الفترة الأخيرة للحمل ، وفي الفترة الأولى عقب الولادة.

المادة: 154

حق للمرأة الأجيورة ، أن توقف سريان عقد الشغل فترة تتبدئ قبل تاريخ توقع الوضع بسبعة أسابيع ، وتنتهي بعد تاريخ الوضع بسبعة أسابيع.

إذا ثبت بشهادة طبيعة نشوء حالة مرضية ، عن الحمل أو النفاس ، تجعل من الضروري إطالة فترة توقف العقد ، زيدت في فترة إجازة الولادة مدة استمرار تلك الحالة المرضية ، على ألا تتعدى فترة التوقيف ثمانية أسابيع قبل تاريخ توقع الوضع ، وأربعة عشر أسبوعاً بعد تاريخ الوضع.

إذا وضعت الأجيرة حملها قبل تاريخه المتوقع ، أمكن لها تمديد فترة توقيف عقد الشغل إلى أن تستكمل الأربعة عشر أسبوعاً التي تستغرقها مدة التوقيف المستحقة لها.

المادة: 155

يجب على الأجيرة التي وضعت حملها قبل تاريخه المتوقع ، أن توجه إلى المشغل ، رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل ، لإشعاره بسبب غيابها ، وبالتاريخ الذي تنوي فيه استئناف الشغل من جديد.

المادة: 156

يحق للأم الأجيرة ، ألا تستأنف شغلها بعد مضي سبعة أسابيع على الوضع ، أو أربعة عشر أسبوعاً عند الاقتضاء ، وذلك لأجل تربية مولودها ، شريطة أن تشعر مشغلها في أجل أقصاه خمسة عشر يوماً من انتهاء إجازة الأمومة. وفي هذه الحالة ، فإن فترة توقف العقد لا تتجاوز تسعين يوماً.

يمكن للأم الأجيرة باتفاق مع المشغل الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر لمدة سنة لتربية مولودها.

تستأنف الأم الأجيرة شغلها بعد انتهاء فترة التوقيف المشار إليها في الفقرتين الأولى والثانية من هذه المادة. وتستفيد من الفوائد التي اكتسبتها قبل توقف عقدها.

المادة: 157

يمكن للأم الأجيرة ، العدول عن استئناف شغلها ، وفي هذه الحالة يجب عليها أو توجه إلى مشغلها ، قبل انتهاء فترة توقف عقدها بخمسة عشر يوماً على الأقل ، رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل ، تشعره فيها بأنها لن تستأنف شغلها بعد انتهاء مدة التوقف المذكورة في المادة 156 أعلاه ، ولا يلزمها في ذلك مراعاة أجل الإخطار ، ولا أداء تعويض عن إنهاء عقد الشغل.

المادة: 158

يمكن للأجيرة الحامل ، إذا أثبتت حملها بشهادة طبية ، أن تترك شغلها دون إخطار ، ولا يلزمها تأدية تعويض عن عدم الإخطار ، ولا عن إنهاء العقد.

المادة: 159

لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة ، التي ثبت حملها بشهادة طبية ، سواء أثناء الحمل ، أو بعد الوضع بأربعة عشر أسبوعاً.

كما لا يمكن للمشغل إنهاء عقد شغل الأجيرة أثناء فترة توقفها عن الشغل بسبب نشوء حالة مرضية عن الحمل أو النفاس ، مثبتة بشهادة طبية.

غير أنه يمكن للمشغل إنهاء العقد ، إذا أثبت ارتكاب المعنية بالأمر خطأ جسيماً ، أو للأسباب الأخرى القانونية للفصل ، شرط ألا تبلغ الأجيرة قرار الإنهاء أثناء فترة توقف عقد الشغل المنصوص عليها في المادتين 154 و156 أعلاه ، ولا يكون لهذا الإنهاء أي أثر ، خلال تلك الفترة.

المادة: 160

إذا بلغت الأجيرة قرار فصلها قبل أن تثبت حملها بشهادة طبية ، أمكن لها ، في أجل خمسة عشر يوماً من إبلاغها قرار الفصل ، إثبات الحمل بواسطة شهادة طبية ، توجهها إلى المشغل برسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل. ويصبح الفصل نتيجة لذلك باطلاً ، مع مراعاة مقتضيات الفقرة الثانية من المادة 159.

لا تحول أحكام المادتين السابقتين ، دون انتهاء عقد الشغل المحدد المدة ، بحلول أجله.

المادة: 161

يحق للأم الأجيبة ، أن تتمتع يوميا ، على مدى اثني عشر شهرا ، من تاريخ استئنافها الشغل إثر الوضع باستراحة خاصة ، يؤدي عنها الأجر باعتبارها وقتا من أوقات الشغل ، مدتها نصف ساعة صباحا ، ونصف ساعة ظهرا ، لكي ترضع مولودها خلال أوقات الشغل. وتكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة المعمول بها في المقابلة.

يمكن للأم الأجيبة ، أن تتفق مع المشغل على الاستفادة من هذه الساعة المخصصة للرضاعة في أي وقت من أيام الشغل.

المادة: 162

يجب تجهيز غرفة خاصة للرضاعة داخل كل مقابلة ، أو على مقربة منها مباشرة ، إذا كان يشتغل فيها ما لا يقل عن خمسين أجيبة ، تتجاوز سنهن السادسة عشرة.

يمكن استعمال غرف الرضاعة روضا لأطفال الأجيبات العاملات بالمقابلة.

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل ، تحديد شروط قبول الرضع وغرف إرضاع المواليد ، وشروط حراسة الأمكنة ، وتوفير مستلزماتها الصحية.

المادة: 163

يمكن إنشاء دار للحضانة بمساهمة عدة مقاولات متجاورة بمنطقة معينة مع تجهيزها وفق الظروف الملائمة.

المادة: 164

يكون باطلا بقوة القانون ، كل اتفاق ينافي أحكام المواد من 152 إلى 163.

المادة: 165

يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 20.000 درهم عن الأفعال التالية :

-إنهاء عقد شغل أجيبة حامل ، أثبتت حملها بشهادة طبية ، أو نفاها ، وهي في فترة الأربعة عشر أسبوعا الموالية للوضع ، خارج الأحوال المنصوص عليها في المادة 159 ؛

-تشغيل الأجيبة ، وهي نفاها ، في فترة السبعة أسابيع الموالية للوضع ؛

-رفض توقيف عقد شغل الأجيبة ، خلافا لأحكام المادة 154 ؛

يعاقب بغرامة من 2000 إلى 5000 درهم عما يلي :

-رفض تمتيع الأم الأجيبة ، بفترة الاستراحة الخاصة ، المستحقة لها ، خلال أوقات الشغل ، من أجل إرضاع مولودها ، أثناء المدة المنصوص عليها في المادة 161 ؛

-عدم التقيد بأحكام المادة 162 ، المتعلقة بإحداث الغرفة الخاصة بالرضاعة ، وعدم التقيد بالنصوص التنظيمية الجاري بها العمل ، فيما يتعلق بشروط قبول الرضع ، وتجهيز غرف إرضاع المواليد ، وحراستها ، وتوفير مستلزماتها الصحية.

الفرع الأول

الإجازة بمناسبة الولادة

المادة: 269

يستفيد كل أجيبر من إجازة مدتها ثلاثة أيام ، بمناسبة كل ولادة. ويسري هذا الحكم على الأجيبر الذي استلحق طفلا بنسبه.

يمكن أن تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة ، باتفاق بين المشغل والأجيبر ، على أن تقضى وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة.

إذا صادف وقوع الولادة ، الفترة التي يكون فيها الأجيبر في عطلة سنوية مؤدى عنها ، أو في إجازة بسبب مرض ، أو حادثة أيا كان نوعها ، أضيفت إلى العطلة السنوية أو إجازة المرض أو الحادثة إجازة الأيام الثلاثة المذكورة.

المادة: 270

يستحق الأجيبر خلال أيام إجازته الثلاثة ، تعويضا مساويا للأجر الذي كان سيتقاضاه لو بقي في شغله.

يؤدي هذا التعويض إلى الأجير ، من طرف مشغله ، عند حلول موعد أداء الأجر الذي يلي مباشرة قيام الأجير بالإدلاء بوثيقة الولادة المسلمة من طرف ضابط الحالة المدنية. يسترجع المشغل التعويض المذكور ، من الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي ، في حدود السقف الخاص بمبلغ الاشتراكات الشهرية المدفوعة إلى هذا الصندوق. مقتضيات زجرية

المادة: 278

يعاقب بغرامة من 300 إلى 500 درهم عما يلي :

-رفض إعطاء الإجازة المستحقة عند الولادة ، أو تخويل إجازة على نحو يخالف أحكام المادة 269 ؛

-عدم أداء التعويض المنصوص عليه في المادة 270 ، أو أدائه بشروط تخالف أحكام هذه المادة ؛

-عدم الترخيص بأيام التغيب المنصوص عليها في المادة 274 ، أو الترخيص بمدة أدنى من المدة المحددة في هذه المادة ؛

-عدم أداء الأجر عن أيام التغيب في الحالة المنصوص عليها في المادة 276 ، أو أداء أجر يقل عما نصت عليه هذه المادة.

تتكرر عقوبات الغرامة ، بتعدد الأجراء الذين لم يراع في حقهم تطبيق أحكام المواد السابقة الذكر ، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات 20.000 درهم.

المادة: 389

يجب عند احتساب مبلغ الاقتطاع ، ألا يقتصر الحساب على الأجر الأساسي ، بل يجب أن تدرج فيه كذلك ، جميع توابعه ، ماعدا المبالغ التالية :

- 1التعويضات ، والإيرادات ، التي نص القانون على عدم جواز حجزها ؛

- 2المبالغ المستردة تغطية لمصاريف أو لنفقات سبق أن تحملها الأجير بسبب شغله ؛

- 3التعويض عن الولادة ؛

- 4التعويض عن السكن ؛

- 5التعويضات العائلية ؛

- 6بعض التعويضات المنصوص عليها في عقد الشغل ، أو اتفاقية الشغل الجماعية ، أو النظام الداخلي ، أو يقضي بها العرف ، وذلك مثل التعويضات المؤداة في بعض المناسبات ، ومنها الأعياد الدينية.