

**القانون رقم 13.00 بمثابة النظام الأساسي للتكوين المهني
الخاص**

**ظهير شريف رقم 1.00.207 صادر في 15 من صفر 1421
(19 ماي 2000) بتنفيذ القانون رقم 13.00 بمثابة النظام
الأساسي للتكوين المهني الخاص¹**

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 26 و58 منه،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي:

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون رقم 13.00 بمثابة النظام الأساسي للتكوين المهني الخاص، كما وافق عليه مجلس المستشارين ومجلس النواب .

وحرر بالرباط في 15 من صفر 1421 (19 ماي 2000).

وقعه بالعطف:

الوزير الأول،

الإمضاء: عبد الرحمن يوسف.

¹ - الجريدة الرسمية عدد 4798 بتاريخ 21 صفر 1421 (25 ماي 2000)، ص 1214.

قانون رقم 13.00

بمثابة النظام الأساسي للتكوين المهني الخاص

الفصل الأول: أحكام عامة

المادة 1

يقصد في مفهوم هذا القانون بـ «التكوين المهني الخاص»، كل نشاط للتكوين المهني يلقت من قبل مؤسسات يقوم بإحداثها الأشخاص الذاتيون أو المعنويون، غير الدولة، سواء تم هذا النشاط في إطار التكوين المهني الأساسي بجميع مستوياته وأنماطه أو في إطار التكوين المهني أثناء العمل، وسواء كان التكوين مختتما بدبلوم أو تأهلياً.

ويهدف التكوين المهني الخاص الذي يعتبر خدمة عمومية، إلى:

- تمكين المستفيدين منه من اكتساب المعارف والكفاءات المهنية لممارسة حرفة أو مهنة وملاءمة المهارات المكتسبة مع التطورات التكنولوجية وحاجات عالم الشغل؛
- الحفاظ على مقومات الهوية الوطنية وقيمها في بعدها اللغوي والثقافي والأخلاقي.

لا تسري أحكام هذا القانون على المؤسسات الأجنبية للتكوين المهني الخاضعة للاتفاقيات المبرمة بين حكومات الدول أو المنظمات الدولية التابعة لها هذه المؤسسات وحكومة المملكة المغربية .

المادة 2

تضطلع مؤسسات التكوين المهني الخاص إلى جانب مؤسسات التكوين المهني بالقطاع العمومي بمهمة التكوين لإعداد صناع وعمال مختصين وعمال مؤهلين وتقنيين وتقنيين متخصصين لمزاولة العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية .

ولهذه الغاية، يتعين على هذه المؤسسات أن تلتزم بالمعايير التي تحددها الإدارة من حيث التجهيزات والتأطير الإداري والبيداغوجي ومناهج وبرامج التكوين.

المادة 3

يختم التكوين المهني الخاص بشهادات أو دبلومات تسلمها مؤسسات التكوين المهني الخاص أو الدولة، وفق الشروط المحددة في هذا القانون .

الفصل الثاني: فتح واستغلال وإغلاق مؤسسات التكوين المهني الخاص

الفرع الأول: دفتر التحملات لفتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص

المادة 4

يخضع فتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص إلى الترخيص المسبق من لدن الإدارة حسب دفتر تحملات يتم إعداده والمصادقة عليه من لدن هذه الأخيرة .
تعتمد الإدارة في دراستها الأولية لطلبات الفتح والاستغلال على خريطة للتكوين يتم إعدادها سنويا، تحدد حاجات المنطقة من المقاعد البيداغوجية المخصصة للتكوين المهني العمومي والخاص، لضمان توازن مستمر بين العرض والطلب من جهة، وحاجات سوق الشغل، من جهة أخرى .

المادة 5

يحدد دفتر التحملات المشار إليه في المادة 4 أعلاه، شروط ومسطرة الترخيص بفتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص ومحتوى ملف الترخيص الذي يتضمن على الخصوص:

- أ. مشروعا للتكوين يتم إعداده على أساس دراسة الجدوى إحداث المؤسسة من حيث الموقع الجغرافي وشعب ومستويات التكوين بارتباط مع الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية. وتتضمن دراسة الجدوى، وجوبا، معطيات حول التوقعات الخاصة بعدد المتدربين وبمنافذ الشغل؛
- ب. ملفا بيداغوجيا يحتوي على المعلومات الخاصة بالبنائيات والتجهيزات والتأطير الإداري والبيداغوجي ومناهج وبرامج التكوين؛
- ج. ملفا إداريا، يحتوي على:

- طلب الترخيص؛
- الوثائق المثبتة لمطابقة المشروع لأحكام الفصل الخامس من هذا القانون؛
- الوثائق المثبتة لمطابقة المحل المزمع تخصيصه للتكوين للمعايير المحددة من لدن الإدارة؛

(د) نظاما داخليا يحدد قواعد السير الداخلي للمؤسسة .

الفرع الثاني: الترخيص بفتح أو توسيع أو تغيير مؤسسات التكوين المهني الخاص

المادة 6

تبت الإدارة، في أجل أقصاه ستون (60) يوما، في طلب الترخيص بفتح مؤسسة للتكوين المهني الخاص وذلك بعد رأي اللجان المنصوص عليها في المادة 16 من هذا القانون، وبعد التأكد في عين المكان من شروط إنجاز المشروع.

وفي حالة الرفض، يجب إشعار صاحب الطلب بالأسباب التي تبرر ذلك.

وفي حالة عدم البت داخل الأجل المحدد، يعتبر الطلب مقبولا والمشروع مرخصا له .

المادة 7

يخضع كل توسيع أو تغيير يراد إدخاله على مؤسسة مرخص لها أو على أحد العناصر الأساسية التي انبنى عليها الترخيص الأول إلى ترخيص مسبق من الإدارة.

الفرع الثالث: إغلاق مؤسسات التكوين المهني الخاص

المادة 8

لا يجوز إغلاق مؤسسة التكوين المهني الخاص قبل انتهاء المدة الإجمالية لتكوين المتدربين المسجلين بالمؤسسة بالنسبة للتكوين المهني الأساسي. ويجب أن يتم إشعار الإدارة والمتدربين وأوليائهم ثلاثة (3) أشهر على الأقل قبل الإقدام على هذا الإغلاق.

غير أنه إذا حالت قوة قاهرة دون استمرار التكوين خلال المدة المذكورة، وجب على المؤسس إشعار الإدارة فورا بذلك لتتولى، وفق شروط يتم تحديدها بنص تنظيمي، تسيير المؤسسة بالموارد الخاصة لهذه الأخيرة وبالوسائل المتوفرة لديها إلى نهاية المدة التكوينية.

وفي حالة ما إذا تم الإغلاق، على الإدارة أن تتخذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على حقوق المتدربين.

الفرع الرابع: التكوين المهني الخاص عن بعد

المادة 9

يخضع التكوين المهني الخاص عن بعد الذي يقوم بتلقيه الأشخاص الذاتيون أو المعنويون، غير الدولة، بمختلف أنواعه وأنماطه، سواء منها المكتوبة عن طريق المراسلة أو المرئية أو بواسطة التكنولوجيات الحديثة للإعلام والتواصل، لترخيص من قبل الإدارة.

وتحدد مسطرة الترخيص وتقويم ومراقبة التكوين المهني عن بعد بنص تنظيمي .

المادة 10

يتم التسجيل بالتكوين المهني الخاص عن بعد بموجب عقد يبرم بين المؤسسة والمتدرب أو ولي أمره، تحدد فيه حقوق وواجبات المتعاقدين، وفق نموذج تحدده الإدارة .

الفصل الثالث: تأهيل شعب التكوين واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص**الفرع الأول: تأهيل الشعب الملقنة من طرف مؤسسات التكوين المهني****الخاص****المادة 11**

تتولى الإدارة تأهيل شعب التكوين التي تلقنها مؤسسات التكوين المهني الخاص بطلب من هذه المؤسسات.

ويقصد بـ «تأهيل شعب التكوين» في أحكام هذا القانون، مطابقتها للمعايير المحددة من لدن الإدارة فيما يخص البرامج والمناهج والتأطير الإداري والبيداغوجي والمعدات والمحلات وتدبير مؤسسات التكوين المهني الخاص.

وتحدد مسطرة وشروط منح تأهيل شعب التكوين المهني الخاص بنص تنظيمي.

المادة 12

تمنح لمؤسسات التكوين المهني الخاص، المستوفية للشروط المطلوبة للحصول على التأهيل، شهادة تأهيل تنص على الشعب المؤهلة ومدة صلاحيتها، التي يجب أن لا تتعدى خمس سنوات.

وفي حالة عدم احترام أحد الشروط التي انبنى عليها تحويل التأهيل، يمكن للإدارة سحب التأهيل المذكور على أن تتخذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على حقوق المتدربين المعنيين .

وتقوم الإدارة سنويا بإعداد ونشر دليل وطني ودلائل جهوية تتضمن قائمة الشعب المؤهلة بمختلف مؤسسات التكوين المهني الخاص.

الفرع الثاني: اعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص**المادة 13**

تتولى الإدارة اعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص المستوفية للشروط المنصوص عليها في المادة 14 من هذا القانون.

ويقصد باعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص، الترخيص لهذه المؤسسات بتنظيم الامتحانات وفق الشروط المنصوص عليها في المادة 31 أدناه لفائدة المتدربين الذين يتابعون تكوينهم بها وتسليم دبلومات .

المادة 14

يمكن أن يستفيد من الاعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص التي:

(أ) توجد في وضعية نظامية تجاه الالتزامات التنظيمية والإدارية المترتبة عن أحكام هذا القانون؛

(ب) حصلت على تأهيل جميع شعب التكوين الملقنة فعليا منذ ثلاث سنوات على الأقل؛

(ج) تتقيد بالقواعد المحددة من طرف الإدارة في مجال تنظيم وتدبير الامتحانات.

وتحدد مسطرة وشروط الاعتماد بنص تنظيمي.

يخول الاعتماد من طرف الإدارة لمدة أقصاها خمس سنوات، ويمكن سحبه بمقرر معلل للإدارة.

الفصل الرابع: اللجان القطاعية والمشاركة بين المهن للتكوين المهني الخاص

المادة 15

تحدث لدى الإدارة لجان وطنية قطاعية للتكوين المهني الخاص يعهد إليها باقتراح كل إجراء يهدف إلى إنعاش التكوين المهني الخاص وتحسين جودة خدماته.

ولهذا الغرض، تتكلف على الخصوص، بما يلي :

- إبداء الرأي والمساهمة في إعداد المناهج ومساطر التقويم والمراقبة وتأهيل شعب التكوين واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص؛
- اقتراح معايير الجودة في ميدان التكوين المهني الخاص من حيث التأطير والمناهج والبرامج والتجهيزات؛
- إبداء الرأي في طلبات تأهيل شعب التكوين واعتماد مؤسسات التكوين المهني الخاص؛
- إعداد ميثاق لأخلاقيات المهنة؛
- تنمية علاقات الشراكة، على المستوى الوطني، بين المتدخلين في قطاع التكوين المهني والفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين.

المادة 16

تحدث لدى الإدارة لجان جهوية مشتركة بين المهن تناط بها المهام التالية:

- إبداء الرأي في طلبات الترخيص بفتح واستغلال مؤسسات التكوين المهني الخاص؛
- السهر على تطبيق ميثاق أخلاقيات المهنة،
- تنمية علاقات الشراكة، على المستوى الجهوي، بين المتدخلين في قطاع التكوين المهني والفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين.

المادة 17

تحدد تركيبة وتنظيم وسير عمل اللجان المشار إليها في المادتين 15 و16 أعلاه، بنص تنظيمي.

الفصل الخامس: شروط والتزامات المؤسسين والعاملين بمؤسسات التكوين المهني الخاص

الفرع الأول: المؤسس

المادة 18

يتعين على المؤسس:

- *إذا كان شخصا ذاتيا؛
- أن يكون بالغا سن الرشد؛
- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية؛
- أن لا يكون قد صدر في حقه حكم من أجل جنابة أو جنحة مخلة بالنزاهة والأخلاق؛
- أن لا يكون في وضعية الحرمان من حق فتح مؤسسة خاصة للتربية أو التكوين طبقا لأحكام المادة 46 من هذا القانون والتشريع الجاري به العمل في هذا المجال.

*وإذا كان شخصا معنويا؛

- أن يكون مؤسسا بصفة قانونية؛
- أن لا يكون في حالة إفلاس أو تصفية قضائية.

المادة 19

يجب أن يكون الإسم المقترح لمؤسسة التكوين المهني الخاص مناسبا لمستوى ونوع التكوين الملقن بها مع إضافة عبارة «مؤسسة خاصة».

مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل فيما يخص حماية الاسم التجاري، لا يجوز أن تطلق على مؤسسات التكوين المهني الخاص أسماء تحملها مؤسسات التكوين المهني بالقطاع العمومي.

ويجب على مؤسسة التكوين المهني الخاص أن تضيف إلى اسمها المكتوب على واجهتها رقم وتاريخ الترخيص المخول لها من لدن الإدارة وأن تضع هذه البيانات على جميع المطبوعات والوثائق الإدارية الصادرة عنها.

المادة 20

يمنع أن تتضمن الإعلانات المتعلقة بمؤسسات التكوين المهني الخاص معلومات من شأنها أن تغالط المتدربين وأولياءهم فيما يخص مستوى التكوين وشروط الولوج المطلوبة ونوع ومدة التكوين وكذا الشهادات والدبلومات التي تهيئها.

المادة 21

يجب على المؤسسة أن يشغل هيئة دائمة للمكونين وأن يمكنهم من الاستفادة من حصص التكوين وتدريب استكمال التكوين. غير أنه يجوز له أن يستعين من أجل القيام بأنشطة التكوين بأطر مؤهلة من الوسط المهني.

المادة 22

يجب على المؤسسة أن يقوم بتأمين جميع المتدربين عن الحوادث التي قد يتعرضون لها داخل المؤسسة أو أثناء تداريبهم بالمقاولات أو في الوقت الذي يكونون فيه تحت المراقبة الفعلية للعاملين بالمؤسسة، وذلك طبقاً للقوانين والأنظمة الجاري بها العمل.

المادة 23

يخضع المؤسسة للالتزامات المنصوص عليها في قانون الشغل إزاء جميع مستخدميها، ما لم ينص على ما هو أنفع في اتفاقيات جماعية.

الفرع الثاني: المدير

المادة 24

يمكن للمؤسس بعد موافقة الإدارة أن يتولى بنفسه مهام مدير المؤسسة، في حالة استيفائه للشروط المطلوب توفرها في المدير، أو يشغل بموجب عقد مديراً دائماً. ويحدد هذا العقد على الخصوص مدة العقد وشروط فسخه وواجبات وحقوق ونطاق تدخل كل من المؤسسة والمدير في ميادين التسيير الإداري والبيداغوجي والمالي للمؤسسة.

ويمكن للمؤسس أن يفوض تحت مسؤوليته إلى مدير المؤسسة كلا أو جزءا من سلطاته المنصوص عليها في هذا القانون .

المادة 25

لا يجوز لأي كان أن يتولى مهام مدير مؤسسة للتكوين المهني الخاص ما لم يحصل على الموافقة المسبقة للإدارة. ويجب أن تتوفر فيه الشروط التالية :

- أن يكون مغربي الجنسية؛
 - أن لا يقل عمره عن 30 سنة، ما لم ترخص الإدارة صراحة بخلاف ذلك؛
 - أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية؛
 - أن لا يكون قد صدر في حقه حكم من أجل جناية مهما كانت أو جنحة مخلة بالنزاهة والأخلاق؛
 - أن لا يكون في وضعية الحرمان من حق تسيير مؤسسة خاصة للتربية أو التكوين طبقا لأحكام المادة 47 من هذا القانون والتشريع الجاري به العمل في هذا المجال؛
 - أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية التي تمكنه من مزاولة مهامه؛
 - أن تتوفر على دبلوم أو شهادة معترف بها تثبت توفره على مستوى يفوق مستوى التكوين الملقن بالمؤسسة؛
 - أن يكون قد مارس مهام مدير أو مكون بصفة دائمة لمدة لا تقل عن خمس (5) سنوات، ما لم ترخص الإدارة صراحة بخلاف ذلك، لا سيما بالنسبة للأشخاص الذين تابعوا تكويننا تخصصيا في تدبير مؤسسات للتكوين المهني.
- ويجوز للإدارة أن ترخص، وفق النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، لأشخاص غير مغاربة، القيام بمهام مدير مؤسسة للتكوين المهني الخاص.

المادة 26

يتولى المدير مهام إدارة المؤسسة ويسهر على حسن تسييرها الإداري والبيداغوجي. ويتعين عليه أن يتفرغ كليا لعمله ويتحمل مسؤولية مهامه كاملة تجاه الإدارة والسلطات العمومية والمتدربين وأوليائهم .

المادة 27

يتعين على مدير المؤسسة أن يضع سنويا لدى الإدارة، في الأجل المحددة من طرف هذه الأخيرة، قوائم بأسماء المتدربين والخريجين حسب كل شعبة .

كما يجب عليه إشعار الإدارة بكل تغيير يتعلق بقوائم المتدربين والمكونين.

الفرع الثالث: المكونون

المادة 28

لا يجوز لأي كان أن يتولى مهمة مكون بمؤسسات التكوين المهني الخاص إلا إذا توفرت فيه الشروط التالية:

- أن يكون مغربي الجنسية؛
 - أن لا يقل عمره عن 18 سنة؛
 - أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية؛
 - أن لا يكون قد صدر في حقه حكم من أجل جناية مهما كانت أو جنحة مخلة بالنزاهة والأخلاق؛
 - أن تتوفر فيه الأهلية البدنية والعقلية وكذا الشروط المتعلقة بالمؤهلات التقنية والبيداغوجية المحددة بنص تنظيمي.
- ويجوز للإدارة أن ترخص وفق النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها، لأشخاص غير مغاربة، القيام بمهمة مكون في مؤسسات التكوين المهني الخاص.

الفصل السادس: متدربو مؤسسات التكوين المهني الخاص

المادة 29

لا يقبل بمؤسسات التكوين المهني الخاص إلا المترشحون المتوفرون على نفس المستوى الدراسي المطلوب لولوج مستويات وأنماط التكوين بمؤسسات التكوين المهني بالقطاع العمومي .

المادة 30

يستفيد متدربو مؤسسات التكوين المهني الخاص من نظام الممرات طبقا للأنظمة الجاري بها العمل.

الفصل السابع: نظام التقويم والمراقبة

الفرع الأول: الامتحانات والدبلومات

المادة 31

تنظم مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة الامتحانات لفائدة متدربيها وفق الشروط المنصوص عليها في الفصل الثالث من هذا القانون .

ويتعين على هذه المؤسسات الالتزام بتطبيق منهجية لتقويم المتدربين تركز بالنسبة للمواد التطبيقية، على إجراء الامتحانات تحت إشراف لجنة تضم، وجوبا، ممثلين عن المهنة التي يتم التكوين فيها، وعلى المراقبة المستمرة والتقويم النهائي.

وتحدد هذه الإجراءات بنص تنظيمي .

المادة 32

تسلم مؤسسات التكوين المهني الخاص المعتمدة عند اختتام التكوين دبلومات وفق الشروط والنموذج التي تحدد بنص تنظيمي. وتشير هذه الدبلومات التي تحمل لزوما توقيع رئيس لجنة الامتحانات، إلى المستوى والاختصاص اللذين اختتم فيهما التكوين وكذا اسم المؤسسة المعنية .

ويعتبر التأشير من طرف الإدارة على هذه الدبلومات بمثابة اعتراف بها من قبل الدولة .

المادة 33

تحول الدبلومات المعترف بها من قبل الدولة لحاملها نفس الحقوق المخولة، بموجب التشريعات والأنظمة الجاري بها العمل، لحاملي الدبلومات المماثلة المسلمة من طرف مؤسسات التكوين المهني بالقطاع العمومي .

المادة 34

يمكن لمؤسسات التكوين المهني الخاص أن تقدم متدربيها لاجتياز الامتحانات التي تنظمها مؤسسات التكوين المهني بالقطاع العمومي وذلك في إطار اتفاقيات مبرمة بين هذه المؤسسات لهذا الغرض .

وتحدد كيفية وشروط تنظيم الامتحانات موضوع الاتفاقيات المذكورة بنص تنظيمي .

الفرع الثاني: المراقبة البيداغوجية والإدارية

المادة 35

تتولى الإدارة مهام المراقبة البيداغوجية والإدارية لمؤسسات التكوين المهني الخاص. وتشمل المراقبة البيداغوجية التحقق من مدى احترام المعايير المحددة من طرف الإدارة في مجال التجهيزات والتأطير والبرامج والمناهج وفقا لأحكام المادة 4 أعلاه.

وتشمل المراقبة الإدارية فحص الوثائق الإدارية المتعلقة بالمؤسسة وأطرها التربوية والإدارية ومستخدميها وبالمتدربين وتقنيش المرافق التقنية والبيداغوجية والصحية وسير الأقسام الداخلية، في حالة وجودها .

المادة 36

تعد الإدارة تقريراً سنوياً عن حصيلة نشاط مؤسسات التكوين المهني الخاص وعن عملية المراقبة المشار إليها في المادة 35 أعلاه، والإجراءات والتدابير المتخذة في هذا الشأن .

الفصل الثامن: المنافع والامتيازات المخولة لمؤسسات التكوين المهني الخاص**المادة 37**

دون الإخلال بالتدابير المقررة في التشريع الجاري به العمل، تستفيد مؤسسات التكوين المهني الخاص من تحفيزات جبائية خاصة عن عمليات اقتناء سلع التجهيز والممتلكات العقارية الضرورية لمزاولة مهامها.

المادة 38

يوضع نظام جبائي ملائم وتحفيزي من أجل تشجيع تطوير مؤسسات التكوين المهني الخاص .

المادة 39

تحول التحفيزات المنصوص عليها في المادتين 37 و38 أعلاه في إطار اتفاقية تبرم بين الإدارة والمؤسسات المستفيدة التي تخضع لتقويم دوري حول مردوديتها الداخلية والخارجية وتديرها الإداري والمالي .

المادة 40

تعدد التحفيزات الجبائية المقررة لفائدة متدربي التكوين المهني برسم فوائد القروض الممنوحة لهم من لدن المؤسسات البنكية لتمويل تكوينهم لتشمل فوائد القروض الممنوحة لهم من لدن شركات التمويل .

المادة 41

يمكن أن تمنح خصوم من الأساس الخاضع للضريبة العامة على الدخل عن مصاريف التكوين المهني في إطار الشروط وفي الحدود المقررة بقانون المالية.

المادة 42

تحدد الإجراءات التطبيقية لأحكام المواد من 37 إلى 41 أعلاه في قانون المالية .

المادة 43

يمكن لمؤسسات التكوين المهني الخاص التابعة للجمعيات المعترف لها بصفة المنفعة العامة، طبقا للتشريع الجاري به العمل، أن تستفيد، في حدود الاعتمادات المرصدة لهذه الغاية، من إعانات مالية في إطار اتفاقية تبرم مع الإدارة .

المادة 44

يمكن للإدارة أن تتكفل بطلب من مؤسسات التكوين المهني الخاص أو من الجمعيات الممثلة لها، بتكوين أو استكمال تكوين المكونين وأطر التسيير، في إطار اتفاقيات تبرمها مع الجمعيات المهنية أو المؤسسات المعنية.

المادة 45

يمكن إحقاق الموظفين التابعين للقطاع العمومي بمؤسسات التكوين المهني الخاص، مع ضمان حقوقهم وفق التشريع الجاري به العمل.
وتحدد كيفية تطبيق هذه المادة بنص تنظيمي.

الفصل التاسع: العقوبات**المادة 46**

يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها ما بين عشرين ألف درهم (20.000 درهم) وخمسين ألف درهم (50.000 درهم) كل من أقدم، دون ترخيص من الإدارة، على:

- فتح مؤسسة للتكوين المهني الخاص؛
- توسيع مؤسسة للتكوين المهني الخاص أو إضافة شعب جديدة؛
- إغلاق المؤسسة قبل نهاية المدة الإجمالية لتكوين المتدربين المسجلين بالمؤسسة، ما عدا في حالة القوة القاهرة؛
- نقل مقر المؤسسة المرخص بفتحها؛
- تسليم شهادة أو دبلوم لا يستوفي الشروط المنصوص عليها في هذا القانون والنصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقه.

وفي حالة العود، يضاعف المبلغ الأدنى والمبلغ الأقصى للغرامة. ويمكن الحكم بحرمان الفاعل من حق فتح مؤسسة للتكوين المهني الخاص لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات.

المادة 47

يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها ما بين خمسة آلاف درهم (5.000 درهم) وعشرين ألف درهم (20.000) درهم كل مدير مؤسسة للتكوين المهني الخاص:

- ثبت أنه يزاول مهامه بدون ترخيص مسبق من طرف الإدارة أو أنه لا يزاول مهامه بصفة فعلية ومنتظمة أو أن ترشيحه لمنصب المدير من لدن المؤسس اكتسي صبغة صورية، وفي هذه الحالة يحكم بالعقوبة نفسها على المؤسس؛
- رفض إخضاع مؤسسته للمراقبة التربوية أو الإدارية المنصوص عليها في هذا القانون أو عرقل القيام بها؛
- استخدم عن قصد بمؤسسته مكونا لا تتوفر فيه الشروط المحددة في هذا القانون.

وفي حالة العود، يضاعف المبلغ الأدنى والمبلغ الأقصى للغرامة. ويمكن الحكم بحرمان الفاعل من حق تسيير مؤسسة للتكوين المهني الخاص لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات.

المادة 48

يعاقب بغرامة يتراوح مبلغها ما بين خمسة آلاف درهم (5.000 درهم) وخمسة عشر ألف درهم (15.000 درهم) كل من ضمن الإعلانات المتعلقة بالمؤسسة معلومات من شأنها أن تغالط المتدربين وأوليائهم فيما يخص مستوى التكوين وشروط الولوج المطلوبة ونوع التكوين ومدته والدبلومات أو الشهادات المهيأة.

وفي حالة العود، ترفع الغرامة إلى مبلغ يتراوح ما بين خمسة عشر ألف درهم (15.000 درهم) وخمسة وعشرين ألف درهم (25.000 درهم).

المادة 49

يشترط في الموظفين المحلفين الذين تعتمدهم الإدارة لضبط المخالفات لأحكام هذا القانون، أن يكونوا من بين الأطر التقنية والبيداغوجية المصنفة في السلم العاشر على الأقل والمتوفرة على تجربة لا تقل عن خمس سنوات في ميدان التكوين المهني.

المادة 50

في حالة فتح مؤسسة للتكوين المهني الخاص بدون رخصة، يحق للإدارة أن تتخذ موقرا بإغلاقها يرجع أمر تنفيذه إلى القوة العمومية.

وفي حالة ارتكاب مخالفة جسيمة لأحكام هذا القانون، يترتب عليها إخلال بمستوى التكوين أو شروط الصحة والنظافة المقررة، يجوز للإدارة أن تسحب الترخيص المخول للمؤسسة بمقرر معلل، على أن تتخذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على حقوق المتدربين.

الفصل العاشر: تاريخ التطبيق وأحكام انتقالية

المادة 51

يدخل هذا القانون حيز التنفيذ في بداية سنة التكوين الموالية لتاريخ نشره بالجريدة الرسمية.

وتنسخ، ابتداء من نفس التاريخ، جميع الأحكام المخالفة لما ورد فيه والمتعلقة بنفس الموضوع، لا سيما أحكام القانون رقم 15.86 المعتبر بمثابة النظام الأساسي للتعليم الخاص الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.87.126 بتاريخ 6 ربيع الآخر 1412 (15 أكتوبر 1991).

المادة 52

على مؤسسات التكوين المهني الخاص، المرخص لها قبل تاريخ نشر هذا القانون بالجريدة الرسمية أن تقوم بتسوية وضعيتها وفقا لأحكامه خلال أجل لا يتجاوز ثلاث سنوات من تاريخ دخول النصوص المتخذة لتطبيقه حيز التنفيذ، وإلا سقط الترخيص المسلم لها واعتبر استمرار نشاطها بمثابة فتح مؤسسة للتكوين المهني الخاص دون ترخيص يتعرض المسؤول عنه للعقوبات المقررة في هذا القانون، على أن تتخذ الإدارة الإجراءات اللازمة للحفاظ على حقوق المتدربين.