الأربعاء
28 يناير 2015
العدد: 7433

■ عبد اللطيف أوعمو

فريق التحالف الاشتراكي يقدم مقترح تعديلات على مشروع قانون رقم 19.12

من أجل شروط أنجع للعمل المنزلي

قدم فريق التحالف الاشتراكي بمجلس المستشارين مقترح تعديلات على مشروع قانون رقم 12 . 19 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين.

واعتبر فريق التحالف الاشتراكي أن سن قانون ينظم العمالة المنزلية سيكون محفزا للتغيير، وسيشكل منطلقا لوضع سياسات جديدة، مما سيعزز الاعتراف بكرامة العمل المنزلي وقيمته، وسيعزز التقدم الذي أحرزه المغرب في مجال الحماية القانونية والاجتماعية للفئات الأكثر هشاشة. كما من شأنه المساهمة في وضع آليات حقيقية لبناء استراتيجية قوية لإلغاء ظاهرة تشغيل القاصرين، كمقتضى هام، إضافة إلى شمول هذه الحماية كافة العمالة المنزلية.

فيما يلي النص الكامل لمقترح تعديلات فريق التحالف الاشتراكي:
كما قدمه المستشار عبداللطيف أوعمو

ديباجة :

- تماشيا مع مقتضيات الدستور في تصديره وفي الفصول 8 و 19 و 30 و 31 و 32 و 34

- وبناء على مصادقة المغرب على اتفاقية حقوق الطفل في 1993 والتي تطالب الحكومات بحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي ومن القيام بأي عمل قد يشكل خطرا عليه أو يكون ضارا بمساره التعليمي أو بصحته النفسية وبنموه البدني أو الروحي أو المعنوي أو الاجتماعي.

- وانسجاما مع مصادقة المغرب على اتفاقية أسوإ أشكال عمل الأطفال (اتفاقية 182) في 2001 والتي تلزم الدول بالقضاء الفوري على كل أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بها كبيع الأطفال والاتجار بهم أو العمل القسري أو الإجباري. وتلزمها بحضر كل الأعمال الضارة بصحة الأطفال وسلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي.

- وتماشيا مع تبني أعضاء منظمة العمل الدولية لاتفاقية المنظمة رقم 189 كما تم تتميمها بمقتضى الاتفاقية 201 بشأن ظروف العمل الملائمة للعمال المنزليين. والتي يحق بموجبها للعمال المنزليين نفس تدابير حماية وحقوق العمال الأساسية، بما فيها العطلة الأسبوعية، والحد الأدنى للأجر وحد أقصى لساعات العمل، والتعويض عن العمل الإضافي، والتأمين الاجتماعي، وحماية المرأة العاملة أثناء الوضع والحمل وضمان الحصول على معلومات واضحة حول شروط ومواصفات العمل. مع ألزام الاتفاقية الحكومات على اتخاذ تدابير لحماية العمال المنزليين من العنف وإعادة تنظيم وكالات التشغيل الخاصة بالعمال المنزليين، ومطالبتها بتحديد سن أدنى للعمل المنزلي، وعدم حرمان الأطفال دون سن 18 سنة من فرص التعليم أو التكوين المهني.

- وانسجاما مع مقتضيات المادة 4 من مدونة الشغل،

-واعتبارا لتطور القانون الدولي للشغل الذي يتجسد في إعداد مشروع اتفاقية وتوصية دوليتين للشغل حول " العمل اللائق للعمال المنزليين " من طرف منظمة العمل الدولية، أصبح المغرب ملزما بتطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة، لا سيما اتفاقيتي الشغل الدوليتين رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن العمل، والاتفاقية رقم 182 حول أسوأ أشكال عمل الأطفال، والاتفاقية الدولية لحقوق الطفل، والاتفاقية الدولية حول القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وكلها اتفاقيات صادق عليها المغرب، مما يجعله محل مساءلة أمام التزاماته تجاه المجتمع الدولي.

ويعتبر مشروع القانون 19.12 تطبيقا لمقتضيات المادة الرابعة من مدونة الشغل التي دخلت حيز التنفيذ سنة 2004 ، كما يندرج في إطار السعي إلى هيكلة القطاعات الغير المنظمة، إذ يضبط وينظم علاقات الشغل التي تربط بين رب البيت والعامل عنده، من خلال تحديد طبيعة العمل الذي يقوم به، والأجر وساعات العمل وغيرها من الشروط، مما يجعله مكسبا للجمعيات التي طالبت بحماية الأطفال، وضمان حقوقهم في ولوج المدارس،

- إن إخراج القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل بالنسبة للعمال المنزليين إلى حيز الوجود أمر إيجابي. وإن من شأن سن قانون ينظم العمالة المنزلية أن:

يلعب دورا فعالا كمحفز للتغيير، ويشكل منطلقا لوضع سياسات جديدة، مما سيعزز الاعتراف بكرامة العمل المنزلي وقيمته.

يعزز التقدم الذي أحرزه المغرب في مجال الحماية القانونية والاجتماعية للفئات الأكثر هشاشة.

كما من شأنه المساهمة في وضع آليات حقيقية لبناء استراتيجية قوية لإلغاء ظاهرة تشغيل القاصرين، كمقتضى هام، إضافة إلى شمول هذه الحماية كافة العمالة المنزلية.

يطابق بين مقتضيات مدونة الشغل وطبيعة وخصوصيات العمل المنزلي، بشكل يسمح بتغطية الجوانب المرتبطة بالضمانات القانونية الممنوحة لهذه الفئة من العمال، ويمكنهم من مركز قانوني يضمن الكرامة ويمكنهم من كافة الحقوق التي أقر بها القانون المغربي. كما أن صيغة تحرير هذا القانون تسمح بتمكين العمال المنزليين من الاستفادة من كل ما أقرته منظومة الشغل من قوانين واتفاقيات ومواثيق دولية ، كلما كان ذلك يستجيب لمصلحتهم وتعزيز حقوقهم.

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

يراد بما يلي في مدلول هذا القانون

العامل المنزلي: العامل(ة) المغربي (ة) أو الأجنبي (ة) الذ(ت)ي ي(ت)قوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر وبمقتضى عقد عمل بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند صاحب بيت واحد أو أكثر.

لا يعتبر عاملا(ة) منزليا (ة)، العامل(ة) الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاولة التشغيل المؤقت، والبوابون في البنايات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977) وكذا العمال الذين ينجزون أشغالا لفائدة المشغل بصفة مؤقتة.

كما لا يعتبر عاملا (ة) منزليا (ة) حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27.06 المتعلق بأعمال الحراسة ونقل الأموال الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.155 بتاريخ 19 من ذي القعدة 1428 (30 نونبر 2007.

صاحب البيت: كل شخص ذاتي يستأجر عمل عامل (ة) منزلي (ة) لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 أدناه أو أحدها، ويشار إليه في ما يلي من هذا القانون باسم "المشغل".

المادة 2

تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت كل ما يدخل في إطار أشغال ترتيب وإدارة البيت والمساعدة في تهيئته، بكل مرافقه ومحتوياته، وتقديم خدمات المطبخ والاستقبال والمساعدة على تربية الأطفال الاعتناء بفرد من أفراد البيت، بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، كما تشمل حراسة البيت والاعتناء بحيوانات البيت الأليفة.

يمكن عند الاقتضاء، تغيير أو تتميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي.

غير أنه يمنع كل تمييز بين العمال المنزليين من حيث 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، لاسيما فيما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية ومن التغطية الصحية الأساسية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل.

كما يمنع تسخير العامل (ة) المنزلي (ة) لأداء الشغل قهرا أو جبرا.

ولا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.

الباب الثاني

شروط تشغيل العمال المنزليين

المادة 3

يتم تشغيل العامل (ة) المنزلي (ة) بمقتضى عقد عمل يعده المشغل وفق نموذج على شكل مطبوع يحدد بنص تنظيمي، ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعامل (ة) المنزلي (ة)، شريطة أن يراعى، عند التوقيع، توفر الأركان اللازمة لصحة الالتزامات المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.

يتضمن العقد، عند الاقتضاء، فترة الاختبار. وهي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار أو تعويض.

- إذا فصل العامل (ة) المنزلي (ة من شغله، بعد انصرام فترة اختباره، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.

ويمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة.

لا يمكن أن تتجاوز فترة الاختبار، بالنسبة للعقود المحددة المدة:

- يوما واحدا عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تقل عن ستة أشهر؛

- شهرا واحدا بالنسبة للعقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر.

يمكن النص في عقد الشغل على مدد أقل من المدد المذكورة أعلاه.

يحرر العقد في ثلاثة نظائر يصادق على صحة إمضائها من قبل السلطة المختصة، يسلم المشغل نظيرا منها للعامل(ة) المنزلي (ة) ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل.

يمكن إثبات عقد الشغل بجميع وسائل الإثبات. وإذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعفي من رسوم التسجيل.

إذا تعلق الأمر بعمال منزليين أجانب، تطبق أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون المذكور رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجراء الأجانب.

المادة 4

يمكن تشغيل العمال المنزليين المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقا لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء.

ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بصفة اعتيادية، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.

المادة 5

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

يجب على المشغل من جهته أن يقدم للعامل (ة) المنزلي (ة) نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوطنية أو ما يقوم مقامها.

يجب على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يحيط المشغل علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.

يمكن للمشغل، وعلى نفقته، أن يطلب من العامل (ة) المنزلي (ة) قبل تشغيله، أن يدلي بشهادة طبية تثبت خلوه من أي مرض من الأمراض المعدية.

يتعين على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يصرح لدى مشغله بأي مرض آخر مصاب به ولا سيما إذا كان مرضا مزمنا.

المادة 6

يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة كعمال منزليين.

يعرض العمال المنزليون وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.

يحق للعامل(ة) المنزلي(ة) الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر.

يجب على المشغل أن يسلم العامل(ة) المنزلي(ة) بطاقة شغل. ويجب تجديدها كلما حدث تغيير في صفة العامل(ة) المنزلي(ة) المهنية، أو في مبلغ الأجر.

يجب على المشغل، بصفة عامة، أن يتخذ جميع التدابير اللازمة لحماية سلامة العمال المنزليين وصحتهم، وكرامتهم، لدى قيامهم بالأشغال التي ينجزونها تحت إمرته، وأن يسهر على مراعاة حسن السلوك والأخلاق الحميدة، وعلى استتباب الآداب العامة داخل مجال العمل.

يجب عليه أيضا إطلاع العمال المنزليين كتابة، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها :

- مواقيت الشغل؛
- أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛
- المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بالتغطية الصحية الاجبارية وبحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات؛
- تواريخ أداء الأجر، ومواقيته، ومكان أدائه؛
- رقم التسجيل بالصندوق الوطني للضمان الاجتماعي؛
- الهيئة المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.

كما يجب على كل مشغل، أن يسلم العامل(ة) المنزلي(ة) عند أداء أجره، وثيقة الأداء، وأن يضمنها وجوبا البيانات التي تحددها السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

لا يعتبر تنازلا من العامل(ة) المنزلي(ة) عن حقه في الأجر وتوابعه القبول الصادر منه لورقة الأداء المتضمنة للوفاء بالأجر دون احتجاج أو تحفظ. ويسري هذا الحكم ولو ذكر العامل(ة) المنزلي(ة) في ذيل الوثيقة عبارة "قرئ وصودق عليه" متبوعة بإمضائه.

تحدد بنص تنظيمي شروط وكيفيات الاستفادة من التكوين ومن التكوين المستمر ومن برامج محو الأمية والبيانات التي تتضمنها بطاقة الشغل والبيانات المتعلقة بوثيقة أداء الأجر.

الباب الثاني

شروط تشغيل العمال المنزليين

المادة 7

تطبق أحكام الفروع :الأول والثاني والرابع والسابع والثامن من الباب الخامس من القانون 99.65 المتعلق بمدونة الشغل على الأجراء المنزليين، مع مراعاة ملائمة هذه الأحكام مع طبيعة العمل المنزلي، كلما تعلق الأمر بتوقف عقد الشغل أو كيفية إنهاءه والتعويض عن الفصل وشهادة الشغل وتوصيل تصفية كل حساب.

الباب الثالث

مدة الشغل العادية والراحة والعطل والتقاعد

المادة 8

يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.

يمكن باتفاق الطرفين تجميع أيام الراحة الأسبوعية على أن يتم استرجاع أيام الراحة خلال الشهر الموالي لتاريخ وقفها.

ويستثنى العمال المنزليون الذين يفوق عمرهم 50 سنة من هذه الامكانية.

المادة 9

يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على ألا تقل مدتها عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر.

يمكن تجزئة العطلة السنوية أو الجمع بين أجزاء من مددها على مدى سنتين متتاليتين، إذا اتفق الطرفان على ذلك.

ويستثنى العمال المنزليون الذين يفوق عمرهم 50 سنة من هذه الامكانية.

المادة 10

يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوطنية.

المادة 11

يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي:

زواج العالم (ة) المنزلي (ة): أربعة أيام
زواج أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد ربائبه : يومان
وفاة زوج العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد أبنائه أو أحفاده، أو أصوله ، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام،
وفاة أحد إخوة أو إحدى أخوات العامل (ة) المنزلي (ة) أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان،
ختان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) : يوم واحد،
يؤدى الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.

المادة 12

تستفيد الأم، العاملة المنزلية، من رخصة تغيب بسبب مضاعفات حملها، بناء على شهادة طبية. كما تستفيد ابتداء من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، من استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك على خلال مدة اثني عشر شهرا متوالية.

تكون مدة استراحة الرضاعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية.

يمكن الاتفاق بين المشغل والعاملة المنزلية المرضعة على طريقة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملائم لظروف العمل.

وتطبق أحكام المواد 152 و 153 و 154 و 155 و 156 و 157 و 158 و 159 و 160 و 161 و 164 و 165 من مدونة الشغل على الأجراء المنزليين مع مراعاة ملائمة هذه الأحكام مع طبيعة العمل المنزلي.

كما تطبق أحكام المادة 184 المتعلقة بتحديد ساعات العمل العادية للعمال المنزليين وكذلك الفقرة الأولى من المادة 526 من مدونة الشغل ، على أن يتم تكييفها مع طبيعة عمل الأجراء المنزليين.

الباب الرابع

الأجر

المادة 13

يحدد الأجر بتراضي الطرفين، ويدخل في احتسابه، بالإضافة إلى المبلغ النقدي، المكملات الأخرى المادية أو العينية، عند الاقتضاء، إذا اتفق الطرفان على ذلك.

لا يمكن أن يقل المبلغ النقدي من الأجر للعامل (ة) المنزلي (ة) عن الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة.

أما المكملات الأخرى المادية أو العينية ، فإنها تعتبر ضمن عناصر الأجر ومزاياه، دون أن تؤثر بأي وجه من الوجوه على الحد الأدنى النقدي المشار إليه أعلاه.

أما إذا كان الأجر النقدي المتفق عليه يفوق الحد الأدنى القانوني للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة، فإن المكملات المادية والعينية الأخرى تدخل ضمن مزايا الأجر، ولا يقتطع مقابلها من الأجر النقدي.

يؤدى الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك.

ولا يخضع الأجر إلى أي اقتطاع يتعلق بالمكملات المادية أو العينية الأخرى التي يمكن أن يستفيد منها العامل(ة) المنزلي(ة).

وفي حالة استمرار العمل طيلة الساعات القانونية بدون انقطاع، فإن العامل(ة) المنزلي(ة) يستفيد بحكم طبيعة الشغل المنزلي من الأكل والشرب بصفة دائمة. وإذا كان الأجير يبيت بصفة دائمة، فإن مبيته يجب أن تتوفر فيه جميع الشروط الضرورية للحياة، المريحة والمؤمنة للصحة والتهوية والأمن والخصوصية، وبدون مقابل.

كما تؤدى للخادم (ة) المنزلي (ة) كيفما كانت طريقة أداء أجره (ا)، زيادة نسبتها 25% عن الساعات الإضافية، إذا قضاها فيما بين السادسة صباحا والتاسعة ليلا، و50% إذا قضاها فيما بين التاسعة ليلا والسادسة صباحا.

ترفع هذه الزيادة على التوالي بالنسبة للفترتين إلى 50% وإلى 100%، إذا قضى الأجير الساعات الإضافية في اليوم المخصص لراحته الأسبوعية، حتى ولو عوضت له فترة الراحة الأسبوعية براحة تعويضية.

المادة 14

كل يوم تغيب فيه العامل (ة) المنزلي (ة) دون ترخيص من مشغله، يخصم مقابله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.

المادة 15

تطبق أحكام المواد 350 و 351 و 352 و 355 و 361 من مدونة الشغل المتعلقة بالأقدمية ، مع مراعاة ملائمتها مع طبيعة العمل المنزلي.

المادة 16

يتلقى الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الشكايات التي يتقدم بها العامل (ة) المنزلي (ة) ضد المشغل، كلما تعلق الأمر بنزاع يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما.

يستدعي مفتش الشغل فورا الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون، وإن اقتضى الحال التنقل بسرعة للقاء رب البيت حول موضوع الشكاية واتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل ضمان استمرار عقد الشغل، وبذل المجهود لإيجاد صلح وتسوية بين الطرفين.

يستدعي مفتش الشغل بعد ذلك ، إن اقتضى الحال الطرفين للتحقق من مدى تطبيق عقد العمل المبرم بينهما، وإجراء بحث حول المؤاخذات الواردة في الشكاية. ويحرر بذلك محضرا يتضمن وقائع الشكاية والمبادرات التي قام بها وموقف كل طرف ومحاولات الصلح التي أجراها بين الطرفين ونتيجتها.

وإذا تعذر عليه إجراء الصلح، ينهي محضره في الموضوع يتضمن رأيه ويسلم منه نسخة للطرفين، اللذان يحق لهما اللجوء إلى المحكمة المختصة للبث في النزاع.

وفي حالة معاينة مخالفة أحكام هذا القانون يحرر محضرا خاصا في موضوع المخالفة يحيله فورا على النيابة العامة المختصة، ويشعر الطرفين بذلك.

المادة 17

يعاقب بعقوبة حبسية من شهر إلى 6 أشهر وبغرامة قدرها 25.000 إلى 30.000 درهم:

كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يقل عمره عن 15 سنة،
كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين،

المادة 18

يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:

كل شخص استخدم عاملا (ة) منزليا (ة) يتراوح عمره ما بين 15 و 18 سنة ،
كل شخص لم يتقيد بأحكام المادة 2 أعلاه،
كل مشغل، لم يصرح بالأجير المنزلي لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي،
كل مشغل امتنع عن أداء أجر العامل(ة) المنزلي(ة) وفقا لمقتضيات المادة 13 أعلاه،
كل مشغل تماطل في أداء أجر العامل(ة) المنزلي(ة) أو اقتطع منه،
كل مشغل لم يؤدي أجر الساعات الاضافية،
كل مشغل امتنع عن تطبيب العامل(ة) المنزلي(ة) أو تركه عرضة لتفاقم مرضه، خصوصا إذا نتج المرض عن العمل داخل البيت،

المادة 19

يعاقب بغرامة تتراوح بين 500 و 1200 درهم:

كل عامل (ة) منزلي (ة) تأكد إخلاله الصريح بالتزاماته بشكل يمس شخص المشغل أو ممتلكاته، عند حدوث ضياع أو سرقة أو إتلاف أو إهمال لمراقبة طفل أو ضربه أو إفشاء أسرار البيت، أو سوء التعامل مع عجوز أو مريض أو استعمال ممتلكات المشغل لأغراض شخصية دون إذن مسبق منه .

كل مشغل امتنع عن منح العامل (ة) المنزلي (ة) حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه،

كل مشغل امتنع عن منح العاملة المنزلية حقها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 13 أعلاه،

كل مشغل امتنع عن تمتيع العامل (ة) المنزلي (ة) بحقه في العطلة السنوية المؤدى عنها المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه،

كل مشغل قام بتشغيل عامل (ة) منزلي (ة) في أيام العطل وفي أيام الأعياد المؤدى عنها المنصوص عليهما، على التوالي، في المادتين 9 و 11 أعلاه ،

كل مشغل امتنع عن تمتيع العامل (ة) المنزلي (ة) من الاستفادة من أيام التغيب المنصوص عليها في المادة 12 أعلاه، أو عدم أداء الأجر عنها.

يعاقب بغرامة تتراوح بين 200 و 500 درهم:

كل عامل (ة) منزلي (ة) لم يحط مشغله بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.

المادة 20

تغير أحكام الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل لتحل تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت"

المادة 21

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

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