

المملكة المغربية
البرلمان

مجلس المستشارين

البرلمان
مجلس المستشارين



البرلمان
مجلس المستشارين

البرلمان

1912
البرلمان

البرلمان
مجلس المستشارين

- ١٦ تماشيا مع مقتضيات الدستور في تصديره وفي الفصول 8 و 19 و 30 و 31 و 32 و 34
- ١٧ 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. ١٨
- ١٨ وانسجاما مع مصادقة المغرب على اتفاقية أسوأ 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.
- ١٩ وتماشيا مع تبني أعضاء منظمة العمل الدولية لاتفاقية المنظمة رقم 189 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 إلزام 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.
- ٢٠ وانسجاما مع مقتضيات المادة 4 من مدونة الشغل،
- ٢١ 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 حول تحديد ولوج سن العمل في 15 سنة، 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.

- ٢٢ 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 وقيمه.
- 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 أقرها 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. 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 أقرها 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	المادة	تعديل	المادة الأصلية	طبيعة التعديل	الصيغة المعدلة المقترحة	التعليق
الباب الأول أحكام عامة	1	1	يراد بما يلي في مدلول هذا القانون العامل المنزلي: العامل(ة) الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر 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 مقاولته 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».	إضافة مقتضى جديد بدون تغيير الباقى بدون تغيير	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 ويمقتضى 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 مقاولته 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، رب أو ربة بيت، 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».	يجب التأكيد في التعريف «للعامل المنزلي» على العمالة الأجنبية بسبب تكاثرها في الواقع، مع العلم أنه تمت الإشارة إليها بصورة عارضة في المادة الثالثة أسفله. يتعين إسباغ صفة العقد على الرابطة بين العامل المنزلي ورب البيت، وهو نهج سليم لتوضيح العلاقة التعاقدية بين الطرفين شرط الاستمرارية الذي يحيل عليه التعريف قد يستثني العمالة المنزلية المؤقتة المعروفة «بعمال وعاملات الموقف» التي يستعان بها في المناسبات أو عند اقتراب الأعياد الدينية أو عند الانتقال من بيت لآخر، والتي تشكل النساء غالبيتها، ويتقاضون أجرا يوميا عن خدمة لا تتعدى يوما أو يومين وتعرض خدماتها في أماكن متفرقة ومعروفة «الموقف»، وقد تظل دون عمل لأسابيع.

الباب	المادة	تعديل	المادة الأصلية	طبيعة التعديل	الصيغة المعدلة المقترحة	التعليق
	2	2	تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت الأشغال التالية: - التنظيف - الطبخ - الاعتناء بالأخفال - الاعتناء بفرد من أفراد البيت، بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، - السياقة، - أعمال البستنة، - حراسة البيت.	تغيير صياغة النص	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 الأخفال 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.	بدون تغيير	يمكن عند الاقتضاء، تغيير أو تتميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي.	
	3		المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي.	إضافة فقرات	غير أنه يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية وفق القوانين والأنظمة الجاري بها العمل. كما يمنع كل مس بحرية العمل بالنسبة للمشغل وللعامل (ة) المنزلي (ة).	إدراج الأحكام العامة التي تنص عليها مدونة الشغل في المادة 9 ضمن الأحكام العامة لهذا المشروع . لتقوية ارتباط هذا القانون الخاص بالقاعدة العامة المتمثلة في مدونة الشغل.
	4				كما 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.	
					يترتب عن ذلك بصفة خاصة ما يلي : 1 - حق المرأة في إبرام عقد الشغل؛ 2 - منع كل إجراء تمييزي يقوم على الانتماء، أو النشاط النقابي للعمال المنزليين؛	

					3 حق المرأة، متزوجة كانت أو غير متزوجة، في الانضمام إلى نقابة مهنية، والمشاركة في إدارتها وتسييرها. كما يمنع تسخير العامل (ة) المنزلي (ة) لأداء الشغل قهراً أو جبراً. ولا تحول أحكام هذا القانون دون تطبيق مقتضيات الأنظمة الأساسية، أو عقد الشغل، أو ما جرى عليه العرف من أحكام أكثر فائدة للأجراء.
			5		إدراج الأحكام العامة التي تنص عليها مدونة الشغل في المادة 10 و 11 ضمن الأحكام العامة لهذا المشروع لتقوية ارتباط هذا القانون الخاص بالقاعدة العامة المتمثلة في مدونة الشغل.
			6		
الباب الثاني	3	7		يتم تشغيل العامل (ة) المنزلي (ة) بمقتضى عقد عمل يعبه المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي، ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعامل (ة) المنزلي (ة)، شريطة أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بالأهلية المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود.	يتم تشغيل العامل (ة) المنزلي (ة) بمقتضى عقد عمل يعبه المشغل وفق نموذج يحدد بنص تنظيمي، ويوقع هذا العقد من قبل المشغل والعامل (ة) المنزلي (ة)، شريطة أن تراعى، عند التوقيع، الشروط المتعلقة بالأهلية المنصوص عليها في قانون الالتزامات والعقود. إضافة تغيير الصياغة إضافة فقرات
شروط تشغيل العمال المنزليين		8		يتضمن العقد، عند الاقتضاء، فترة الاختبار. وهي الفترة التي يمكن خلالها لأحد الطرفين إنهاء عقد الشغل بإرادته دون أجل إخطار أو تعويض. غير أنه إذا قضى العامل (ة) المنزلي (ة) شهراً في الشغل على الأقل، فلا يمكن إنهاء فترة الاختبار إلا بعد منحه أجل الإخطار التالي، ما لم يرتكب خطأ جسيماً : - ثمانية أيام قبل الإنهاء، إذا كان ممن يتقاضون أجورهم بالشهر؛ - إذا فصل العامل (ة) المنزلي (ة) من شغله، بعد انصرام فترة اختبار، دون أن يصدر عنه خطأ جسيم، وجبت له الاستفادة من أجل إخطار لا يمكن أن تقل مدته عن ثمانية أيام.	إدراج أحكام المادة 13 من مدونة الشغل المتعلقة بفترة الاختبار ضمن مواد الباب الخاص بشروط تشغيل العمال المنزليين. وهو ما من شأنه تعزيز الحماية القانونية للعمال المنزليين.
		9		تحدد فترة الاختبار بالنسبة للعمال المنزليين، في أسبوعين. ويمكن تجديد فترة الاختبار مرة واحدة. إضافة فقرات	إدراج أحكام المادة 14 من مدونة الشغل المتعلقة

			10	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. إذا تعلق الأمر بعمال منزليين أجانب، تطبق أحكام الباب الخامس من الكتاب الرابع من القانون المذكور رقم 65.99 المتعلقة بتشغيل الأجاء الأجانب.	إضافة فقرات	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. إذا 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 الأجاء الأجانب.	بفترة الاختبار، وتحديد لها إجمالا في أسبوعين، ضمن مواد الباب الخاص بشروط تشغيل العمال المنزليين. وهو ما من شأنه تعزيز الحماية القانونية للعمال المنزليين. من أجل تعزيز الضمانات التعاقدية للعمال المنزليين، تم اعتماد أحكام المادة 18 من مدونة الشغل.
	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 الأجاء. يمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.		حذف عبارة "بصفة اعتيادية"	حذف عبارة: "بصفة اعتيادية"	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 الأجاء. ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بأعمال الوساطة في تشغيل عمال منزليين.	حذف عبارة "بصفة اعتيادية"
	5	يجب على العامل (ة) المنزلي (ة) أن يقدم للمشغل نسخة مصادق عليها من بطاقة تعريفه الوخنية 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.			بدون تغيير	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.	

للدلالة على التعامل بالمثل بين المشغل والعامل المنزلي.	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 مزمنًا.	إضافة فقرة بدون تغيير بدون تغيير	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 مزمنًا.	11	
إقرار سن 18 سنة كحد أدنى للعمال المنزليين. إقرار الفحص الطبي ودوريته قد تحمي العمال المنزليين من مخاطر التعذيب والعنف الجسدي	طبقا لأحكام المادة 143 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة كعمال منزليين. يعرض العمال المنزليون وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل.	تعديل الفقرة حذف الفقرة تعديل الفقرة تحويل محتوى هذه الفقرة إلى ما بعد في نفس المادة مع حذف الباقي.	طبقا لأحكام المادة 143 من القانون رقم 65.99 السالف الذكر، يمنع تشغيل الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة كعمال منزليين. أما بالنسبة للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة، فيجب أن يكونوا حاصلين من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحته إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم. يعرض العمال المنزليون المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة وجوبا على فحص طبي كل ستة أشهر على نفقة المشغل. يمنع تشغيل العمال المنزليين في أشغال تشكل مخاطر بيئية تضر بصحتهم أو سلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة. تحدد لائحة هذه الأشغال بنص تنظيمي.	12	6

إدراج أحكام المادة 23 من مدونة الشغل المتعلقة بتعزيز الضمانات القانونية في مجال التكوين والتكوين المستمر وبطاقة الشغل،... ضمن مواد الباب الخاص بشروط تشغيل العمال المنزليين.	يحق للعامل(ة) المنزلي(ة) الاستفادة من برامج محو الأمية ومن تكوين مستمر. يجب على المشغل أن يسلم العامل(ة) المنزلي(ة) بطاقة شغل. يجب أن تتضمن بطاقة الشغل البيانات التي تحدد بنص تنظيمي. يجب تجديد بطاقة الشغل كلما حدث تغيير في صفة العامل(ة) المنزلي(ة) المهنية، أو في مبلغ الأجر.			13	
تكييف أحكام المادة 24 من مدونة الشغل مع طبيعة وخصوصية العمل المنزلي وإدراجها ضمن مواد الباب الخاص بشروط تشغيل العمال المنزليين. وهو ما من شأنه منح المزيد من الحماية القانونية للعمال المنزليين.	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 كتابية، لدى تشغيلهم، على المقتضيات المتعلقة بالمواضيع التالية، وعلى كل تغيير يطرأ عليها : - موافقت الشغل؛ - أساليب تطبيق الراحة الأسبوعية؛ - المقتضيات القانونية والتدابير المتعلقة بالتغطية الصحية الاجبارية وبالحفظ الصحة والسلامة، وبالوقاية من خطر الآلات؛ - تواريخ أداء الأجر، وموافيقته، ومكان أدائه؛ - رقم التسجيل بالصندوق الوديع للضمان الاجتماعي؛ - الهيئته المؤمنة ضد حوادث الشغل والأمراض المهنية.			14	
من أجل تعزيز الضمانات التعاقدية للعمال المنزليين، تم اعتماد أحكام المادة 370 من مدونة الشغل.	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			15	

						ذكر العامل(ة) المنزلي(ة) في ذيل الوثيقة عبارة قرئ وصدق عليه-متبوعةً بامضائه.
						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.
		حذف المادة	يمكن للعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 18 سنة أن يستفيدوا من برامج التريبة والتكوين التي توفرها الدولة، لا سيما برامج محو الأمية والتريبة الغير النظامية وبرامج التكوين المهني.	7-		حذف المادة لعدم انسجام محتواها مع إقرار سن 18 سنة كحد أدنى للعمال المنزلية.
				16	7+	الباب الثاني شروط تشغيل العمال المنزليين
			يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة.	8		الباب الثالث
		إضافة فقرة جديدة	يمكن باتفاق الطرفين تجميع أيام الراحة الأسبوعية على أن يتم استرجاع أيام الراحة خلال الأسبوعين المواليين لتاريخ وقفها.	17		مدة الشغل العادية والراحة والعطل والتقاعد
			ويستثنى العمال المنزليون الذين يفوق عمرهم 50 سنة من هذه الامكانية.			

الباب	المادة	تعديل	المادة الأصلية	طبيعة التعديل	الصيغة المعدلة المقترحة	التعليق
	9		تستفيد الأم، العاملة المنزلية، 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 الملزم لظروف العمل.	تحويل المادة 9 إلى المادة 12		انسجاما مع هدف تجميع المواد المرتبطة بحقوق المرأة والأمومة في مجال العمالة المنزلية.
	9	18	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.	دون تغيير إضافة فقرة	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.	مراعاة عامل السن المتأخر والوضع الصحي للعمال المنزليين الذين يتعدى عمرهم 50 سنة، واستثنائهم من إمكانية تجميع أيام العطلة السنوية.
	10		يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوحدانية. ويمكن تأجيل الاستفادة منها إلى تاريخ لاحق يحدد باتفاق الطرفين.	حذف ما تبقى	يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة مؤدى عنها خلال أيام الأعياد الدينية والوحدانية.	الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية لا يمكن إلا أن يرضخ لرغبة الطرف القوي.
	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 ربابه : 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		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 ربابه : 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	

			- 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، يؤدي الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.	إخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان، - ختان أحد أبناء العامل (ة) المنزلي (ة) : يوم واحد، يؤدي الأجر كاملا عن التغيبات المشار إليها أعلاه.			
	12	19	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 المرصعة على خريقتة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملأئم لظروف العمل.	إضافة فقرة	تستفيد الأم، العاملة المنزلية، 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 المرصعة على خريقتة استفادة هذه الأخيرة من المدة المذكورة بالشكل الملأئم لظروف العمل.		
		20	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 خبيعة العمل المنزلي.				
		21	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 خبيعة عمل الأجراء المنزليين.				
	الباب الرابع الأجر	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.	بدون تغيير	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، إذا كان		

حتى يسهل تتبع أداء الأجر ومراعاة انتظامه. تفادي التجاوزات في تقدير النسبة المئوية التي يمثلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر وتعزيز مقومات المجتمع المغربي الأصيلة، والمرتكزة على قيم التعااضد والتضامن. تحديد ساعات العمل الإضافية للعمال المنزليين وتكييفها مع أحكام المادة 201 من مدونة الشغل.	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. وتسري نفس المزايا على الأجر النقدي المتفق عليه في العقد مهما كان مبلغه. 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 يقطع مقابلها من الأجر النقدي. يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، بواسطة حوالة بنكية أو بريديّة، 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 تؤدي للخادم(ة) المنزلي(ة) كيفما كانت طريقة أداء أجره (أ)، زيادة نسبتها 25٪ عن الساعات الإضافية، إذا قضاها فيما بين السادسة صباحا والتاسعة ليلا، ولات 50٪ 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.	إضافة فقرات	العامل(ة) المنزلي(ة) لا يستفيد من مكملات مادية أو عينية أخرى، بما في ذلك الأكل والمبيت بصفة دائمة لدى المشغل. يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك. يجب أن يتضمن عقد المشغل، عند الاقتضاء، النسبة المئوية التي يمثلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر، على ألا تتجاوز هذه النسبة في كل الأحوال 40 ٪ من هذا المبلغ.	22 23 24	
---	---	--------------------	--	-------------------------------	--

الباب	المادة	تعديل	المادة الأصلية	طبيعة التعديل	الصيغة المعدلة المقترحة	التعليق
	14		كل يوم تغيب فيه العامل (ة) المنزلي (ة) دون ترخيص من مشغله، يخصم مقابله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.	بدون تغيير	كل يوم تغيب فيه العامل (ة) المنزلي (ة) دون ترخيص من مشغله، يخصم مقابله من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك.	
	15	25		إضافة مادة جديدة	تطبق أحكام المادة 350 و 351 و 352 و 355 و 361 من مدونة الشغل المتعلقة بالأقدمية، وكذلك المواد 362 إلى 375 من نفس المدونة المتعلقة بأداء الأجور، مع مراعاة ملائمتها مع طبيعة العمل المنزلي.	مراعاة مقتضيات المتعلقة بالأقدمية وأداء أجور الأجراء حسب ما تنص عليه مدونة الشغل.
الباب الخامس المراقبة والعقوبات	16	26	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.	بدون تغيير	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.	
		27	يستدعي مفتش الشغل الطرفين للتحقق من مدى تطبيق أحكام هذا القانون.		يسرعة للقاء رب البيت حول موضوع الشكاية واتخاذ كل التدابير اللازمة من أجل ضمان استمرار عقد الشغل، وبذل الجهود لإيجاد صلح وتسوية بين الطرفين.	
			يقوم مفتش الشغل بإجراء محاولات الصلح بين الطرفين يتم تضمينها في محضر يوقعه الطرفان.		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 الصلح، حرر محضرا في الموضوع يسلم إلى العامل (ة) المنزلي (ة) ليدلي به إذا قرر اللجوء إلى المحكمة المختصة قصد البث في النزاع.		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.	
			يمكن لمفتش الشغل أن يطلب من الطرفين مده بالوثائق التي من شأنها أن تساعد على القيام بالمهمة المذكورة. وفي حالة معارضة مخالفة أحكام هذا القانون يحرر محضرا في الموضوع يحيله إلى النيابة العامة المختصة.		وفي حالة معارضة أحكام هذا القانون يحرر محضرا خاصا في موضوع المخالفة يحيله على النيابة العامة المختصة فورا، ويشعر الطرفين بذلك.	

17	28	يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم: - كل شخص استخدم عاملاً (ة) منزلياً (ة) يقل عمره عن 15 سنة، - كل شخص استخدم عاملاً (ة) منزلياً (ة) يتراوح عمره ما بين 15 و 18 سنة دون إذن من ولي أمره، - كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين، - كل شخص لم يتقيد بأحكام المادة 3 أعلاه، - كل شخص استخدم عاملاً منزليين في أشغال تضر بصحتهم أو بسلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال المنصوص عليها أنفاً بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و 3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.	إضافة عقوبة الحبس حذف عبارة "دون إذن من ولي أمره"	<u>يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:</u> - كل شخص استخدم عاملاً (ة) منزلياً (ة) يقل عمره عن 15 سنة، - كل شخص ذاتي، يتوسط بصفة اعتيادية، في تشغيل عمال منزليين،	تحديد مدة الحبس...؟
18	29	يعاقب بغرامة تتراوح بين 500 و 1200 درهم كل عامل (ة) منزلي (ة) لم يحط مشغله بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية.		<u>يعاقب بغرامة من 25.000 إلى 30.000 درهم:</u> - كل شخص استخدم عاملاً (ة) منزلياً (ة) يتراوح عمره ما بين 15 و 18 سنة، - كل شخص استخدم عاملاً منزليين في أشغال تضر بصحتهم أو بسلامتهم أو بسلوكهم الأخلاقي، - كل شخص لم يتقيد بأحكام المادة 2 أعلاه، - كل مشغل، أخل بالتزاماته تجاه العامل (ة) المنزلي (ة) ب: - عدم التصريح بالشغل لفائدة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، - عدم أداء أجره وفقاً لمقتضيات المادة 13، - التماطل في أداءه أو الاقتطاع منه، - عدم أداء أجر الساعات الإضافية، - عدم تطبيقه وتركه عرضة لتفاقم مرضه، خصوصاً إذا نتج المرض عن العمل داخل البيت،	
19	30	يعاقب بغرامة تتراوح بين 500 و 1200 درهم: - كل مشغل امتنع عن منح العامل (ة) المنزلي (ة)		<u>يعاقب بغرامة تتراوح بين 500 و 1200 درهم:</u> - 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	

			حقه في الراحة التعويضية المنصوص عليها في المادة 8 أعلاه، - كل مشغل امتنع عن منح العاملة المنزلية حقها في استراحة الرضاعة المنصوص عليها في المادة 9 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 8 و 10 أعلاه، ما لم يتفق الطرفان على تأجيل الاستفادة منها إلى وقت لاحق، - 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.			
			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.			
	20	31	تغييراً لأحكام الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 65.99 السالف الذكر لتحل تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت"	بدون تغيير	تغيير أحكام الفقرة الأولى من المادة 4 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل لتحل تسمية "العمال المنزليين" محل تسمية "خدم البيوت"	
	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، عمالاً منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.	بدون تغيير	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، عمالاً منزليين، التقيد بأحكامه ابتداء من هذا التاريخ.	