

Royaume du Maroc

Ministère du Travail

et de l'Insertion Professionnelle



المملكة المغربية

وزارة الشغل والإدماج المهني

ⵜⴰⵎⴰⵔⵜ ⵜⴰⵎⴰⵖⴰⵔⵜ ⵜⴰⵏⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵖⵔⴰⵏⵜ

ⴰⵎⴰⵔ ⵜⴰⵏⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵖⵔⴰⵏⵜ ⵜⴰⵎⴰⵖⴰⵔⵜ ⵜⴰⵏⴷⴰⵢⵜ ⵜⴰⵖⵔⴰⵏⵜ

مشروع قانون

رقم 19 - 24

يتعلق بنقابات العمال والمنظمات المهنية للمشغلين



شتنبر 2019

مشروع قانون رقم 19 - 24 يتعلق بنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين

مشروع قانون رقم 19 - 24
يتعلق بنقابات العمال والمنظمات المهنية للمشغلين

دباجة

تعتبر الحرية النقابية من أهم الحقوق الأساسية في المواثيق الدولية والإقليمية، فقد حظيت هذه الحرية باهتمام خاص من قبل منظمة العمل الدولية، حيث نصت عليها في ديباجة دستورها لسنة 1919، معتبرة إياها إحدى الوسائل التي تعمل على تحسين ظروف العمل وضمان السلم الاجتماعي في العالم.

كما ان الأحكام العامة لاتفاقية العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 قد أكدت على الحرية النقابية وحماية الحق النقابي.

وفي المغرب أكدت جميع دساتير المملكة على الحرية النقابية، وذلك بدءا من دستور 1962 الى غاية دستور فاتح يوليوز 2011..

كما عمل التشريع على تكريس هذه الحرية منذ مطلع الاستقلال، حيث يرجع صدور أول قانون يتعلق بالعمل النقابي في المغرب إلى سنة 1957، و يتعلق الأمر بالظهير الشريف رقم 1.57.119 بتاريخ 18 ذي الحجة 1376 (16 يوليوز 1957) المتعلق بالنقابات المهنية.

وقد شمل مجال تطبيق الظهير المشار اليه الموظفين والأعوان العموميين وأجراء القطاع الخاص في نفس الوقت، بينما عمل القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 14 رجب 1424 (11 شتنبر 2003) في المواد من 396 إلى 429 ومن 470 إلى 474 على تنظيم ممارسة العمل النقابي في القطاع الخاص فقط.

وتماشيا مع أحكام دستور فاتح يوليوز 2011 خاصة فصله الثامن، التي أكدت على عدة مقتضيات تتعلق بتأسيس المنظمات المهنية والنقابية وعلى المفاوضة الجماعية وضرورة تحديد القانون للقواعد المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية وأنشطتها ومعايير تخويلها الدعم وكيفية رقابة تمويلها، حيث جاء فيه: " تساهم المنظمات النقابية للأجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون.

يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية. تعمل السلطات العمومية على تشجيع المفاوضة الجماعية، وعلى إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية، وفق الشروط التي ينص عليها القانون.

يحدد القانون، بصفة خاصة، القواعد المتعلقة بتأسيس المنظمات النقابية وأنشطتها، وكذا معايير تخويلها الدعم المالي للدولة، وكيفية مراقبة تمويلها؛



وحيث ان العلاقات بين مختلف الأطراف المهنية قد عرفت عدة تراكمات على مستوى الممارسة، ونفس الشيء بالنسبة لنظام تمثيلية النقابات على مستوى المقابلة وعلى المستوى القطاعي وعلى المستوى الوطني، إضافة الى ظهور مقتضيات قانونية تتضمن أحكاما حول المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا كما هو الشأن بالنسبة للأحكام الواردة في القانون التنظيمي رقم 11.28 المتعلق بمجلس المستشارين؛

و حيث أن المادة 425 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل تعرف النقابة الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني بأنها النقابة التي حصلت على نسبة 6% على الأقل في القطاعين العام والخاص، وأنها قد تضمنت مقتضيات قانونية تفصيلية حول التمثيلية في القطاع الخاص وعلى مستوى المقابلة، في حين لم تتضمن أية مقتضيات من نفس المستوى لتحديد قواعد التمثيلية ومعاييرها الإجرائية في القطاع العام، مما يقتضي تدارك هذا النقص؛

لكل ذلك، بات من الضروري وضع قانون موحد ينظم ممارسة العمل النقابي في القطاعين العام والخاص على حد سواء للاعتبارات التالية:

- انشغال الفاعلين النقابيين بالقطاعين معا؛
- إن النقابات الأكثر تمثيلية و العضوية في مجلس المستشارين تنبثق عن هيئة ناخبة من مندوبي العمال وممثلي الموظفين في القطاع العام والمؤسسات العمومية، مما يقتضي وضوحا أكثر للقواعد والمعايير المعتمدة فيها؛
- إن القانون التنظيمي لمجلس المستشارين وضع قواعد قانونية واضحة للتمثيلية بالنسبة للمنظمات المهنية، مما يقتضي اعتماده في المقتضيات القانونية لتمثيلية هذه المنظمات بصفة عامة وليس فقط على مستوى المؤسسة البرلمانية؛
- ونفس الشيء بالنسبة لانتخاب مندوبي الجراء في القطاع الخاص حيث توجد قواعد قانونية واضحة مع الحاجة الى مراجعة بعضها، التي تبين من خلال الممارسة صعوبة ضبطها من قبيل القدرة التعاقدية والاستقلال الفعلي للنقابة او تلك التي قد تفضي الى صعوبة وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلية، مثل اشتراط الحصول على نسبة 35 % من مقاعد مندوبي الأجراء داخل المقابلة أخذا بعين الاعتبار واقع التعددية النقابية، وذلك على خلاف القطاع العام، مما يقتضي تدارك النقص والعمل على انسجام قواعد التمثيلية وضمان موضوعيتها وعكسها للقدرة التعاقدية للمنظمات النقابية.

لذلك جاء مشروع هذا القانون من أجل وضع إطار قانوني منسجم يضبط و ينظم مختلف الجوانب المرتبطة بالعمل النقابي للعمال والمنظمات المهنية للمشغلين والعلاقة بينها، حيث شمل الجوانب التالية:

- تحديد مجال تطبيق القانون من حيث فئات العمال والمشغلين؛

- تحديد الهدف من إحداث نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين وضبط شروط وإجراءات تأسيس وتسيير هذه النقابات وكيفية ممارستها لعملها؛



- تحديد المعطيات الأساسية التي يجب أن يتضمنها النظام الأساسي لنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين؛

- تحديد الحقوق المترتبة عن الأهلية المدنية لنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين ؛

- سريان أحكام القانون على اتحادات نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين ؛

- تحديد معايير ومستويات التمثيلية بالنسبة للمنظمات النقابية للعمال بالقطاعات العام والخاص؛

- التنصيب على إمكانية إحداث تنسيقيات نقابية على مستوى المقاطلة أو المؤسسة؛

- تحديد معايير ومستويات التمثيلية المتعلقة بالمنظمات المهنية للمشغلين؛

- ضبط التسهيلات النقابية وحماية الحق النقابي؛

- ضبط الجوانب المتعلقة بالمراقبة المالية للمنظمات النقابية للعمال و للمنظمات المهنية للمشغلين؛

- ضبط الجوانب المتعلقة بحل نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين؛

- التنصيب على بعض الأحكام العامة ذات الصلة بالحوار الاجتماعي.



الباب الأول
مجال التطبيق وتعريف
الفرع الأول
مجال التطبيق

المادة الأولى:

تسري أحكام هذا القانون، مع مراعاة أحكام المادة 4 أدناه، على الفئات الآتي بيانها:

- 1- الموظفون العاملون بالإدارات التابعة للدولة؛
- 2- موظفو الجماعات الترابية؛
- 3- مستخدمو المؤسسات العمومية؛
- 4- الأجراء والمشغلون الذين يسري عليهم القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.

الفرع الثاني
تعريف

المادة 2:

يقصد، في مدلول هذا القانون، بالعبارات التالية:

• العمال:

- موظفو الدولة؛
- موظفو الجماعات الترابية؛
- مستخدمو المؤسسات العمومية؛
- الأجراء الذين تسري عليهم مدونة الشغل.

• المشغلون:

- الإدارات العمومية و المؤسسات العمومية والجماعات الترابية؛
- المشغلون الخاضعون لمدونة الشغل.

- المنظمات النقابية للعمال : نقابات العمال واتحاداتها، أيا كانت تسميتها.
- المنظمات المهنية للمشغلين: نقابات المشغلين واتحاداتها، أيا كانت تسميتها، والجمعيات المهنية للمشغلين المحدثة طبقا للقوانين الجاري بها العمل بشأن الجمعيات.
- المكتب النقابي: الأشخاص المنتمون لنقابة للعمال، الذين يمثلون هذه المنظمة على مستوى إدارة أو قطاع أو مقالة أو مؤسسة.
- القطاع العام: الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.
- القطاع الخاص: المشغلون الخاضعون لمدونة الشغل.



الباب الثاني

الهدف، التأسيس وممارسة الحق النقابي

الفرع الأول

الهدف و التأسيس

المادة 3:

تتولى المنظمات النقابية للعمال والمنظمات المهنية للمشغلين، الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، و النهوض بها. ويتم تأسيسها و ممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون.
يجب أن تكون هياكل هذه المنظمات وتسييرها مطابقة للمبادئ الديمقراطية.

المادة 4:

يمكن لموظفي الدولة وموظفي الجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري أن يؤسسوا فيما بينهم بحرية و دون سابق إذن، نقابات من اختيارهم، شريطة التقيد بأحكام هذا القانون وبالأنظمة الأساسية لهذه النقابات.

لا تسري أحكام الفقرة أعلاه على جميع الأشخاص العاملين في خدمة الدولة أو الجماعات الترابية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، الذين يكلفون بحمل السلاح خلال مزاولة عملهم، عملا بالمرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي كما وقع تغييره بالمرسوم الملكي رقم 010.66 بتاريخ 27 من جمادى الآخرة 1386 (12 أكتوبر 1966).

المادة 5:

يخول نفس الحق المشار إليه في الفقرة الأولى من المادة 4 أعلاه، للعمال والمشغلين، الذين يتعاطون مهنة أو حرفة واحدة، أو مهنا أو حرفا متماثلة، أو مهنا أو حرفا يرتبط بعضها ببعض، أو مهنا حرة أو أنشطة مماثلة.

المادة 6:

لا يمكن تأسيس نقابات للعمال أو المنظمات المهنية للمشغلين على أساس ديني أو لغوي أو عرقي أو جهوي أو على أساس الجنس.

المادة 7:

يجتمع الأعضاء المؤسسون لنقابة للعمال أو المنظمات المهنية للمشغلين في مؤتمر تأسيسي من أجل وضع النظام الأساسي للنقابة أو المنظمة وانتخاب الأعضاء الذين سيكلفون، بأية صفة كانت، بإدارتها وتسيير شؤونها. ويتم التصريح بانعقاد المؤتمر التأسيسي لدى السلطة المحلية التابع لها مقر انعقاد المؤتمر.

المادة 8:

يجب أن يكون الأشخاص المكلفون بإدارة وتسيير نقابات العمال أو المنظمات المهنية للمشغلين



إلى الشروط المنصوص عليها في الأنظمة الأساسية لهذه النقابات و المنظمات، من جنسية مغربية، متمتعين بحقوقهم المدنية والسياسية، ولم يصدر في حقهم حكم نهائي بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة بسبب السرقة، أو النصب، أو خيانة الأمانة، أو الزور أو الإدلاء به، أو التزوير أو التزييف أو الانتحال، أو انتهاك الأخلاق والآداب، أو الاتجار في المخدرات أو استعمالها، أو بسبب مخالفة التشريع المتعلق بالشركات.

المادة 9:

يجب أن لا يكون الأشخاص المكلفون بإدارة وتسيير نقابات العمال من أصول المشغل، أو فروعه، أو إخوته، أو أصحابه المباشرين، أو ممن فوض لهم المشغل أو كلفتهم الإدارة ببعض أو كل السلطات المرتبطة بالقرارات المتعلقة بالعمال المنتمين لتلك النقابات وذلك طيلة فترة مزاولة هؤلاء الأشخاص لمهامهم بهذه الصفة.

المادة 10:

يجب أن تتضمن الأنظمة الأساسية لنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين، على الخصوص، ما

يلي:

- 1- تسمية النقابة أو المنظمة ورمزها و مقرها؛
- 2- الأشخاص الذين تمثلهم النقابة أو المنظمة؛
- 3- حقوق و واجبات الأعضاء؛
- 4- تأليف مختلف أجهزة النقابة أو المنظمة و اختصاصاتها؛
- 5- دورات انعقاد اجتماعات الأجهزة؛
- 6- كيفية اختيار مرشحي النقابة أو المنظمة الذين سيكلفون بمهام الإدارة والتسيير في مختلف الأجهزة؛
- 7- مدة ولاية الأعضاء المكلفين بالإدارة والتسيير داخل الأجهزة؛
- 8- شروط الانخراط وإقالة واستقالة الأعضاء؛
- 9- أحكاما تكفل ضمان تمثيلية النساء والشباب في الأجهزة المكلفة بإدارة و تسيير النقابة؛
- 10- العقوبات التأديبية والأجهزة المختصة بإصدارها؛
- 11- كيفية الانضمام إلى اتحادات النقابات والمنظمات المهنية والانسحاب منها وكيفية الاندماج؛
- 12- الموارد المالية للنقابة أو المنظمة؛
- 13- الجهاز المكلف بمراقبة مالية النقابة أو المنظمة؛
- 14- الجهاز المكلف بالتحكيم في الخلافات الداخلية للنقابة أو المنظمة؛
- 15- شروط وإجراءات حل النقابة أو المنظمة وكيفية تصفية أموالها عند الحل.

المادة 11:

يعتبر باطلا و عديم المفعول كل تأسيس لنقابة للعمال أو لمنظمة مهنية للمشغلين يرتكز على دافع أو غاية مخالفة لأحكام الدستور أو القوانين أو يهدف إلى المس بالدين الاسلامي أو بالنظام الملكي أو بالوحدة الترابية للمملكة.

يعتبر أيضا باطلا و عديم المفعول كل تأسيس لنقابة للعمال أو لمنظمة مهنية للمشغلين يرتكز على أساس ديني أو لغوي أو عرقي أو جهوي أو على أساس الجنس، أو يقوم بكيفية عامة على كل أساس تمييزي أو مخالف لحقوق الانسان.

المادة 12:

يجب أن لا تتجاوز الفترة الفاصلة بين المؤتمرات العادية لنقابات العمال أو للمنظمات المهنية للمشغلين المدة المنصوص عليها في النظام الأساسي فيما يتعلق بولاية الأعضاء المكلفين بإدارة وتسيير هيكل النقابة أو المنظمة على جميع المستويات.

الفرع الثاني

إجراءات التأسيس

المادة 13:

عند اختتام المؤتمر التأسيسي المنصوص عليه في المادة 7 وفي أجل أقصاه ثلاثين يوما، يتولى وكيل ينتدبه رئيس المؤتمر التأسيسي لهذا الغرض، إيداع ملف التأسيس لدى السلطة الإدارية المختصة، مقابل وصل مؤرخ ومختوم، ويتضمن الملف الوثائق التالية:

1- أربعة نظائر من النظام الأساسي للنقابة أو المنظمة كما صادق عليه المؤتمر التأسيسي يتضمن وجوبا البيانات التالية:

• تسمية النقابة أو المنظمة ومقرها المركزي ورمزها؛

• الأسس والأهداف التي تتبناها النقابة أو المنظمة في نطاق احترام الدستور والقوانين الجاري بها العمل؛

• مدة انعقاد المؤتمرات الوطنية والجهوية والمحلية شريطة أن لا تتجاوز أربع سنوات؛

• مدة الانتداب الخاصة بالمسؤوليات داخل أجهزة النقابة أو المنظمة ؛

• اختصاصات وتأليف مختلف الأجهزة؛

• اللجنة المكلفة بمالية النقابة أو المنظمة ؛

• اللجنة المكلفة بالتحكيم والبت في الخلافات؛

• مسطرة حل النقابة أو المنظمة ؛

2- محضر المؤتمر التأسيسي.

3- لائحة بأسماء أعضاء الأجهزة المسيرة للنقابة أو المنظمة.

يجب أن تكون هذه الوثائق مصادق عليها من طرف السلطات المختصة.

ويعتبر كل تأسيس لنقابة أو منظمة مهنية قانونيا بمجرد إيداع ملفها التأسيسي لدى السلطة الإدارية المختصة إلا إذا أحيل ملف التأسيس من طرف هذه السلطة على المحكمة المختصة بدعوى مخالفته للقانون الجاري بها العمل.



يصرح مسيرو النقابة أو المنظمة المهنية بكل تغيير أدخل على أجهزتها أو نظامها الأساسي أو عنوانها في أجل أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ التغيير، ولا تطلب في هذه الحالة إلا الوثائق المثبتة للتغييرات الحاصلة وفق نفس الشروط السابقة.

يجب على النقابات أو المنظمات المهنية احترام تجديد هياكلها داخل الأجل المقررة في أنظمتها الأساسية تحت طائلة اعتبارها في وضعية غير قانونية وانعدام الأثر القانوني لأي تصرف صادر عنها قبل تسوية وضعيتها. في حالة نقل المقر إلى مدينة أخرى يجب التصريح بذلك لدى السلطة المحلية التي يوجد المقر الجديد بنفوذها الترابي؛

يخضع تأسيس فروع النقابات أو المنظمات المهنية لنفس الشروط والمقتضيات السارية على تأسيس النقابات، إضافة إلى تزكية مكتوبة ومؤشر عليها من طرف النقابة الأم. لا تكتسب النقابة أو المنظمة الشخصية المعنوية إلا بعد استيفاء مسطرة التصريح المنصوص عليها في هذا القانون.

المادة 14:

توجه السلطة المحلية المعنية إلى النيابة العامة بالمحكمة الابتدائية التي تدخل نقابة العمال أو المنظمة المهنية للمشغلين في مجال نفوذها الترابي، نسخة مؤرخة ومختومة من النظام الأساسي للنقابة أو المنظمة ومن قائمة الأشخاص الذين سيتولون إدارتها وتسييرها، لتمكينها من إبداء رأيها، عند الاقتضاء، في طلب تأسيس النقابة أو المنظمة.

كما توجه السلطة المحلية، فورا نسخة من هذه الوثائق إلى المندوب المكلف بالشغل لدى العمالة أو الإقليم، بالنسبة لنقابات العمال المحدثة في القطاع الخاص، وإلى رئيس الإدارة المعنية بالنسبة للنقابات المحدثة في الوظيفة العمومية أو الجماعات الترابية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

المادة 15:

تسلم السلطة المحلية المعنية لنقابة العمال أو للمنظمة المهنية للمشغلين، وجوبا، وداخل أجل أقصاه ستون يوما من تاريخ توصلها بملف التأسيس المشار إليه في المادة 13 أعلاه، وصلا نهائيا مختوما ومؤرخا عن الإيداع، ما لم يصدر مقرر قضائي يقضي ببطالان إحداث النقابة أو المنظمة.

في حالة عدم تسليم الوصل النهائي داخل الأجل المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، يمكن لنقابة العمال أو للمنظمة المهنية للمشغلين الشروع في مزاولة نشاطها وفق الأهداف المسطرة في نظامها الأساسي.

المادة 16:

يتعين على نقابات موظفي الدولة وموظفي الجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية أن تودع لدى السلطة الإدارية التسلسلية، نسخة مختومة ومؤرخة من النظام الأساسي للنقابة ومن قائمة الأشخاص



المكلفين بإدارتها وتسييرها، وذلك داخل أجل أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ الحصول على الوصل النهائي عن ملف التأسيس.

يسلم، في الحال، وصل مؤرخ ومختوم مقابل هذا الإيداع.

المادة 17:

يتعين على كل نقابة للأجراء تحدث على مستوى المقابلة أو المؤسسة، أن تودع لدى المشغل أو من ينوب عنه، نسخة مختومة ومؤرخة من النظام الأساسي للنقابة ومن قائمة الأعضاء المكلفين بإدارتها وتسييرها، وذلك داخل أجل أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ الحصول على الوصل النهائي.

يسلم في الحال، وصل مختوم و مؤرخ عن هذا الإيداع.

المادة 18:

تخضع التعديلات المدخلة جزئيا أو كليا على الأنظمة الأساسية لنقابات العمال أو للمنظمات المهنية للمشغلين، أو على قائمة الأشخاص المكلفين بإدارتها وتسييرها، لنفس إجراءات الإيداع المنصوص عليها في المواد 13، 16 و 17 أعلاه، ويسري العمل بهذه التعديلات ابتداء من تاريخ الحصول على الوصل النهائي عن إيداعها.

المادة 19:

تعفى الأنظمة الأساسية لنقابات العمال و للمنظمات المهنية للمشغلين وقوائم الأشخاص المكلفين بالإدارة والتسيير من رسوم التنبر سواء عند إيداع ملف التأسيس أو عند إيداع التعديلات المدخلة على القوانين والقوائم المذكورة.

المادة 20:

تعفى نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين المؤسسة قانونا قبل صدور هذا القانون، من إجراء تصريح التأسيس المنصوص عليه في المادة 13 أعلاه، غير أنه يتعين على هذه النقابات و المنظمات ملاءمة أنظمتها الأساسية مع أحكام هذا القانون، وذلك داخل أجل أقصاه سنة من تاريخ دخوله حيز التنفيذ، كما يتعين عليها مراعاة أحكام المواد 16 و 17 و 18 أعلاه.

المادة 21:

يجرد من مهامه، بقوة القانون، كل عضو صدر ضده أثناء توليه إدارة أو تسيير نقابة للعمال أو منظمة مهنية للمشغلين حكم نهائي بسبب ارتكابه إحدى الأفعال المنصوص عليها في المادة 8 أو توافرت فيه الصفات المنصوص عليها في المادة 9 أعلاه.



الفرع الثالث

ممارسة الحق النقابي

المادة 22:

تسير نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين أجهزتها وتمارس أنشطتها وتعد برامج عملها وتضع أنظمتها الداخلية بحرية، شريطة مراعاة أحكام هذا القانون والقوانين الأخرى الجاري بها العمل.

المادة 23:

يمكن لكل عامل أن ينخرط بكل حرية في أية نقابة للعمال من اختياره شريطة احترام القانون الأساسي لهذه النقابة. ولا يجوز له الانتماء لأكثر من منظمة نقابية في نفس الوقت.
يمكن لكل مهني أن ينخرط بكل حرية في أي منظمة مهنية من اختياره شريطة احترام القانون الأساسي لهذه المنظمة. ولا يجوز له الانتماء لأكثر من منظمة مهنية في نفس النشاط المهني.

المادة 24:

يحق لكل منخرط في نقابة للعمال أو منظمة مهنية للمشغلين، تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها في المادتين 8 و9 أعلاه، تولي مهام الإدارة والتسيير بالنقابة أو المنظمة.

المادة 25:

يمكن لكل منخرط قضى سنة على الأقل في نقابة للعمال أو منظمة مهنية للمشغلين، والذي انقطع عن مزاولة عمله أو نشاطه لأي سبب من الأسباب، أن يحتفظ بعضويته في هذه النقابة أو المنظمة.

المادة 26:

يمكن للعامل الذي أحيل على التقاعد، لأي سبب من الأسباب، الاحتفاظ بعضويته في نقابته الأصلية أو الانخراط في أية نقابة أخرى من اختياره.

المادة 27:

يحق لكل منخرط في نقابة للعمال أو منظمة مهنية للمشغلين أن ينسحب من النقابة أو المنظمة شريطة احترام الإجراءات والشروط التي يقررها النظام الأساسي للنقابة أو المنظمة بهذا الخصوص.

الباب الثالث

الأهلية المدنية لنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين واتحاداتها

الفرع الأول

الأهلية المدنية لنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين

المادة 28:

تتمتع نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين، المؤسسة طبقا لأحكام القانون
الاعتبارية.



المادة 29:

تتمتع نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين، بالحق في التفاوض.

المادة 30:

يمكن لنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين أن تطالب بالحقوق التي يتمتع بها المطالب بالحق المدني أمام جميع المحاكم، في كل ما يرتبط بالأعمال التي تلحق ضررا مباشرا أو غير مباشر بالمصالح الفردية أو الجماعية للأشخاص الذين تعمل على تمثيلهم، أو بالمصلحة الجماعية للمهن أو الحرف أو الأنشطة التي تمثلها.

المادة 31:

إضافة إلى أحكام الفقرة الأولى من المادة 30 أعلاه، يمكن لنقابات موظفي الدولة وموظفي الجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أن تطعن لدى المحاكم المختصة في القرارات النظامية المتعلقة بالنظام الأساسي للموظفين أو المستخدمين الذين تمثلهم وفي القرارات الفردية التي تمس بالمصالح الجماعية لهؤلاء الموظفين أو المستخدمين.

المادة 32:

تعى نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين من الرسوم القضائية عند رفع الدعاوى المشار إليها في المادتين 30 و 31 أعلاه.

المادة 33:

تتلقى المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، دعما من الدولة في شكل عيني أو في شكل مساهمة مالية سنوية، من أجل تغطية كل أو جزء من مصاريف تسيير المنظمة ومصاريف تنظيم مؤتمراتها الوطنية العادية ومصاريف الأنشطة المرتبطة بالتكوين النقابي المنظمة لفائدة أعضائها و لتوظيف خبراء وإجراء دراسات في القضايا الاقتصادية والاجتماعية والقانونية والإدارية التي من شأنها تعزيز قوتها الاقتراحية والتفاوضية.

يوزع مبلغ المساهمة المالية السنوية للدولة بين المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا للعمال على الصعيد الوطني، على أساس النتائج المحصل عليها في انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والانتخابات المهنية على المستوى الوطني ووفق الكيفيات المحددة بنص تنظيمي.

تسجل الاعتمادات المرصودة للمنظمات النقابية الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في الميزانية العامة للدولة.

المادة 34:

يمكن لنقابات العمال و للمنظمات المهنية للمشغلين أن تمتلك أموالا منقولة وغير منقولة، بعوض أو بغير عوض، من أجل مزاولة الأنشطة الضرورية لتحقيق أهدافها.



المادة 35:

لا يمكن الحكم بحجز المنقولات والعقارات اللازمة لعقد اجتماعات نقابات العمال أو المنظمات المهنية للمشغلين، وكذا المنقولات والعقارات اللازمة لخزانات كتبها، أو لتقديم دروس أو تكوين لفائدة أعضائها، إلا ضمن الشروط المحددة بمقتضى القانون.

المادة 36:

يمكن لنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين، أن تبرم كافة العقود والاتفاقات اللازمة لتحقيق أهدافها.

المادة 37:

يمكن لنقابات العمال و للمنظمات المهنية للمشغلين أن تقدم خدمات ثقافية واجتماعية وصحية وترفيهية لأعضائها، ويمكنها لأجل ذلك:

1- إصدار ونشر مختلف المطبوعات والنشرات التي تعنى بشؤون المهنة أو الحرفة أو الأعمال والأنشطة التي تمثلها؛

2- تخصيص جزء من مواردها المالية أو تقديم إعانات مالية من أجل:

- إحداث مراكز للتكوين والبحث والدراسة في المجالات المرتبطة بالمهن والحرف والأعمال والأنشطة التي تمثلها؛

- إحداث مؤسسات اجتماعية و نوادي رياضية وأماكن للترفيه؛

- إقامة مساكن بأثمان مناسبة لفائدة العمال؛

3- تقديم إعانات مالية للتعاونيات، المحدثه طبقا للقوانين الجاري بها العمل بشأن التعاونيات، قصد القيام بعمليات الإنتاج أو الاستهلاك لفائدة أعضاء النقابة.

المادة 38:

يمكن لنقابات العمال و للمنظمات المهنية للمشغلين، أن تحدث فيما بين أعضائها، صناديق للتقاعد أو تعاضديات، وذلك وفقا للقوانين الجاري بها العمل في هذا الشأن.

المادة 39:

يحتفظ المنخرط، الذي انسحب من نقابة للعمال أو منظمة مهنية للمشغلين، بحق العضوية في صناديق التقاعد أو التعاضديات التي ساهم فيها بواجبات الاشتراك أو بأداءات مالية أخرى.

المادة 40:

لا يمكن الحكم بحجز أموال صناديق التقاعد أو التعاضديات المحدثه من لدن نقابات العمال أو المنظمات المهنية للمشغلين إلا ضمن الشروط المحددة بمقتضى القانون.



المادة 41:

يمكن لنقابات العمال التوسط مجانا في بيع ما ينتجه أعضاؤها من عملهم الشخصي أو من الاستغلاليات التابعة لهم، وتيسير وسائل بيع هذه المنتوجات عن طريق إقامة المعارض وتوزيع الإعلانات والنشرات، وتجميع الطلبات والإرساليات، شريطة ألا تسفر العمليات المذكورة عن فوائد يتم توزيعها بين أعضائها.

المادة 42:

يمكن لنقابات العمال و للمنظمات المهنية للمشغلين، تسجيل علاماتها وشاراتها، وبمكنتها تبعا لذلك المطالبة بالملكية المطلقة لهذه العلامات أو الشارات وفقا للقوانين الجاري بها العمل بشأن الملكية الفكرية.

يمكن وضع العلامات أو الشارات التي تم تسجيلها، على جميع المنتوجات والمعرضات التجارية لإثبات منشئها والشروط التي صنعت وفقها، ويمكن لجميع المقاولات أو الأشخاص الذين يعرضون هذه المنتوجات أو المعارضات للبيع، أن يستعملوا تلك العلامات أو الشارات.

الفرع الثاني

اتحادات نقابات العمال والمنظمات المهنية للمشغلين

المادة 43:

يمكن لنقابات العمال و للمنظمات المهنية للمشغلين، المحدثه طبقا لأحكام القانون، التكتل في اتحادات أو اتحادات عامة، أيا كانت تسميتها، قصد تدارس والدفاع عن المصالح المشتركة بينها.

يمكن لنقابات العمال و للمنظمات المهنية للمشغلين، أيضا، الانضمام إلى الاتحادات والاتحادات العامة القائمة لنقابات العمال أو للمنظمات المهنية للمشغلين، وذلك وفقا لأحكام القانون.

المادة 44:

تسري على اتحادات نقابات العمال واتحادات المنظمات المهنية للمشغلين، واتحاداتها العامة، أحكام الباب الثاني من هذا القانون.

المادة 45:

تتمتع اتحادات نقابات العمال واتحادات المنظمات المهنية للمشغلين واتحاداتها العامة بجميع الحقوق المخولة لنقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين بمقتضى الفرع الأول من هذا الباب.

المادة 46:

يمكن لنقابات العمال و للمنظمات المهنية للمشغلين واتحاداتها و اتحاداتها العامة أن تنخرط في منظمات نقابية أو مهنية جهوية أو إقليمية أو دولية للعمال والمشغلين من اختيارها، كما يمكنها الاشتراك في تأسيس هذه المنظمات.



الباب الرابع

المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا وصلاحياتها

الفرع الأول

المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا

المادة 47:

تحدد تمثيلية المنظمات النقابية للعمال على المستويات الوطنية و الجهوية والقطاعية، في القطاعين العام والخاص، وعلى مستوى المقابلة والمؤسسة بالنسبة للقطاع الخاص.

المادة 48:

تحدد المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني، في القطاعين العام والخاص، بحسب المعيارين التاليين:

- 1- حصول المنظمة على نسبة 6% على الأقل من مجموع عدد ممثلي موظفي الدولة والجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري في انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالقطاع العام، ومن عدد مندوبي الأجراء في الانتخابات المهنية بالقطاع الخاص، على المستوى الوطني؛
- 2- أن تكون المنظمة ممثلة بمجلس المستشارين.

المادة 49:

يشترط لاكتساب صفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا في القطاع العام حصول المنظمة على نسبة 6% على الأقل من مجموع عدد ممثلي الموظفين و المستخدمين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بالإدارات العمومية والجماعات الترابية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

المادة 50:

يشترط لاكتساب صفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا على مستوى كل قطاع حكومي على حدة أو جماعة ترابية أو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، حصول المنظمة على نسبة 6% على الأقل من مجموع عدد ممثلي الموظفين و المستخدمين في الهيئات المذكورة.

المادة 51:

يتم انتخاب ممثلي الموظفين أو المستخدمين في اللجان الادارية المتساوية الأعضاء على مستوى كل إدارة عمومية أو مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أو جماعة ترابية على حدة. و يكون عدد ممثلي اللجان الادارية المتساوية الأعضاء متناسبا مع العدد الاجمالي لهؤلاء الموظفين أو المستخدمين.

تحدد بمقتضى نص تنظيمي مقتضيات والقواعد الإجرائية التي بمقتضاها يتم تحقيق هذا التناسب.



المادة 52:

يشترط لاكتساب المنظمة النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على المستوى الجهوي، حصول المنظمة على نسبة 6% على الأقل من مجموع عدد ممثلي موظفي الدولة والجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري في انتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ومن عدد مندوبي الأجراء في الانتخابات المهنية بالقطاع الخاص، على المستوى الجهوي.

المادة 53:

تحدد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للعمال، على مستوى المقاطعة أو المؤسسة، بحسب المعيارين التاليين:
1- حصول المنظمة في الانتخابات المهنية على نسبة 25% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء المنتخبين على صعيد المقاطعة أو المؤسسة؛
2- الاستقلال الفعلي للمنظمة عن المشغل.

المادة 54:

يشترط لاكتساب صفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للأجراء على المستوى القطاعي في القطاع الخاص حصول المنظمة على 6% على الأقل من مجموع عدد مندوبي الأجراء في الانتخابات المهنية في مختلف القطاعات وفروع الأنشطة في قطاع أو نشاط اقتصادي معين.

تحدد لائحة القطاعات وفروع الأنشطة الاقتصادية المعنية بالنسبة لكل قطاع بنص تنظيمي.

المادة 55:

يفقد مندوبو الأجراء و ممثلو الموظفين والمستخدمين الذين ترشحوا و فازوا باسم نقابة معينة في الانتخابات المهنية على مستوى المقاطعة أو المؤسسة أو القطاع الحكومي أو الجماعة الترابية ، صفتهم هذه، في حالة تغيير انتمائهم النقابي خلال فترة انتدابهم.

المادة 56:

تفقد المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا للأجراء تمثيليتها على مستوى المقاطعة أو المؤسسة، إذا كان عدد مندوبي الأجراء الذين سبق لهم أن ترشحوا و فازوا باسمها و فقدوا صفتهم، يفوق النصف من مجموع عدد مندوبي أجراء المنظمة بالمقاطعة أو المؤسسة.

يتم في هذه الحالة تنظيم انتخابات جزئية لمندوبي الأجراء طبقا للقوانين الجاري بها العمل.

المادة 57:

في حالة عدم حصول أية منظمة نقابية على التمثيلية النقابية داخل المقاطعة أو المؤسسة طبقا لأحكام المادة 53 أعلاه، يمكن لأعضاء المكاتب النقابية المتواجدة على صعيد المقاطعة أو المؤسسة تأسيس تنسيقية فيما بينهم شريطة أن لا يكون الحاصل من جمع عدد مندوبي أجراء النقابات المعنية أقل من 25% من عدد المندوبي الأجراء المنتخبين.

المادة 58:

يتعين على أعضاء التنسيق النقابية، أن يخبروا المشغل أو من ينوب عنه وكذا العون المكلف بتفتيش الشغل، كتابة، بإحداث التنسيق بمجرد إحداثها.
كما يتم إيداع إشعار بتأسيس التنسيق لدى السلطة المحلية التي تقع في دائرتها المقابلة أو المؤسسة المعنية.

الفرع الثاني

المنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا

المادة 59:

تحدد تمثيلية المنظمات المهنية للمشغلين على المستويات الوطنية والجهوية والقطاعية.

المادة 60:

- تحدد المنظمة المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا على المستوى الوطني بناء على:
- 1- الرقم الإجمالي للمعاملات الذي حققه منخرطوها على المستوى الوطني؛
 - 2- عدد مناصب الشغل المصرح بها والتي وفرتها أنشطة منخرطي المنظمة على المستوى الوطني؛
 - 3- حجم تواجد المنظمة على مستوى مختلف القطاعات الاقتصادية؛
 - 4- تمثيلية المنظمة بمجلس المستشارين.
- تحدد معايير هذه التمثيلية بنص تنظيمي

المادة 61:

- تحدد المنظمة المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا على المستوى الجهوي بناء على:
- 1- الرقم الإجمالي للمعاملات الذي حققه منخرطوها على مستوى الجهة؛
 - 2- عدد مناصب الشغل المصرح بها والتي وفرتها أنشطة منخرطي المنظمة على مستوى الجهة.
- تحدد معايير هذه التمثيلية بنص تنظيمي.

المادة 62:

- تحدد المنظمة المهنية الأكثر تمثيلا للمشغلين على المستوى القطاعي بناء على:
- 1- الرقم الإجمالي للمعاملات الذي حققه منخرطوها على المستوى القطاعي؛
 - 2- عدد مناصب الشغل المصرح بها والتي وفرتها أنشطة منخرطي المنظمة على المستوى القطاعي؛
 - 3- حجم تواجد المنظمة على مستوى مختلف القطاعات وفروع الأنشطة.
- تحدد معايير هذه التمثيلية ولائحة القطاعات وفروع الأنشطة بنص تنظيمي.



الفرع الثالث

صلاحيات المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا

المادة 63:

تشارك المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا في:

- 1- بلورة السياسة الوطنية في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي عبر مختلف المؤسسات الوطنية التي هي عضو فيها و من خلال الهيئات و المجالس الاستشارية الثلاثية التركيب؛
- 2- المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية على المستويات الوطنية والجهوية والقطاعية وعلى مستوى المقولة أو المؤسسة؛
- 3- المؤتمرات الدولية و الاقليمية التي تعنها و ذلك ضمن الوفود الثلاثية التركيب.

المادة 64:

يحق للمنظمة النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا على مستوى المقولة أو المؤسسة، و التي حصلت على أكبر عدد من الأصوات في الانتخابات المهنية الأخيرة على نفس المستوى، أن تعين من بين أعضاء مكتبها النقابي، ممثلا أو ممثلين نقابيين لها، وذلك بحسب تمثيليتها، ووفقا لأحكام المادة 71 أدناه.

المادة 65:

يعهد إلى الممثل النقابي داخل المقولة أو المؤسسة بما يلي:

- تقديم الملف المطلي للمشغل أو من ينوب عنه ؛
- الدفاع عن المطالب الجماعية للأجراء و إجراء المفاوضات بشأنها؛
- الاسهام في حل النزاعات الاجتماعية داخل المقولة؛
- الاسهام في إبرام اتفاقيات الشغل الجماعية.

المادة 66:

تتولى التنسيقية النقابية، المشار إليها في المادة 57 أعلاه، القيام بالمهام التالية:

- انتداب من يمثلها في الهيئات التمثيلية داخل المقولة أو المؤسسة؛
- الإسهام في المفاوضات الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية؛
- الإسهام في تسوية نزاعات الشغل الجماعية.

المادة 67:

يجب أن يكون الممثل النقابي بالغاً سن الرشد القانوني، متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية، ولم يصدر عليه حكم نهائي بأية عقوبة سجن أو حبس نافذة بسبب السرقة، أو النصب، أو خيانة الأمانة، أو الزور أو الإدلاء به، أو التزوير أو التزيف أو الانتحال، أو انتهاك الأخلاق والآداب، أو الاتجار في المخدرات والاستعمال لها.



المادة 68:

يجرد من مهامه، بقوة القانون، كل ممثل نقابي صدر في حقه، خلال فترة انتدابه، حكم نهائي بسبب ارتكابه إحدى الأفعال المنصوص عليها في المادة 67 أعلاه.

المادة 69:

يفقد الممثل النقابي، صفته هذه، في حالة تغيير انتمائه النقابي خلال فترة انتدابه. كما تنتهي مهمة الممثل النقابي في حالة استقالته، أو عزله بصفة قانونية، أو انسحابه من النقابة التي ينتمي إليها، أو إذا أصبح غير قادر على مواصلة مهامه قبل انقضاء مدة انتدابه، أو في حالة إنهاء عقد شغله، أو بلوغه السن القانوني للتقاعد.

المادة 70:

تقوم المنظمة النقابية التي ينتمي إليها الممثل النقابي، الذي فقد صفته أو انتهت مهمته عملاً بأحكام المادتين 68 و 69 أعلاه، بتعيين ممثل جديد محله قصد استكمال مدة الانتداب وذلك داخل أجل أقصاه ستون يوماً من تاريخ فقدان الممثل النقابي السابق لصفته أو انتهاء مهمته.

المادة 71:

يعين الممثلون النقابيون، كما هو مشار إليهم في المادة 64 أعلاه، بحسب عدد أجراء المقابلة أو المؤسسة، ووفق ما يلي:

- من 50 إلى 250 أجيروا: ممثل نقابي واحد؛
- من 251 إلى 500 أجيروا: ممثلان (2) نقابيان؛
- من 501 إلى 2000 أجيروا: ثلاثة (3) ممثلين نقابيين؛
- من 2001 إلى 3500 أجيروا: أربعة (4) ممثلين نقابيين؛
- من 3501 إلى 6000 أجيروا: خمسة (5) ممثلين نقابيين؛
- من 6001 أجيروا فما فوق: ستة (6) ممثلين نقابيين.

المادة 72:

يعين الممثل أو الممثلون النقابيون، كتابة، وذلك داخل أجل أقصاه ستون يوماً ابتداء من تاريخ الإعلان الرسمي عن نتائج انتخابات مندوبي الأجراء.

المادة 73:

يبلغ اسم الممثل أو الممثلين النقابيين، كتابة، إلى المشغل أو من ينوب عنه، مباشرة مقابل وصل، أو عن طريق البريد المضمون مع الإشعار بالتوصل، وذلك داخل أجل أقصاه ثلاثون يوماً من تاريخ التعيين.

تبلغ في نفس الوقت، نسخة من الرسالة الموجهة إلى المشغل أو من ينوب عنه، إلى العون المكلف بتفويض المشغل.



تطبق نفس المسطرة المنصوص عليها في الفقرتين الأولى و الثانية من هذه المادة في الحالات المنصوص عليها في المادتين 68 و 69 أعلاه.

الباب الخامس:

الحوار الاجتماعي

الفرع الأول:

التعريف والقواعد والأهداف والآليات

المادة 74:

الحوار الاجتماعي الوطني هو آلية ثلاثية التركيب تضم الحكومة والمركزيات النقابية الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين الأكثر تمثيلا برئاسة رئيس الحكومة.

المادة 75:

يعمل الحوار الاجتماعي الوطني من أجل تحقيق الأهداف التالية:

- توسيع التشاور وطنيا و جهويا في القضايا الكبرى وذات العلاقة بالتوجهات والقرارات الاقتصادية والاجتماعية الكبرى التي لها تأثير على الطبقة العاملة وعلى المقاول و على أوضاع المواطنين عامة؛
- إرساء مناخ اجتماعي محفز يشجع على الاستثمار و يضمن شروط العمل اللائق؛
- اقتراح الآليات الكفيلة بتطوير العلاقات المهنية و الوقاية من النزاعات الجماعية؛
- مدارسة القضايا المطالبية المشتركة بين مختلف فئات و مكونات الشغيلة من أجل التوصل الى اتفاقيات او تصريحات مشتركة مؤطرة لمرحلة زمنية متوافق عليها؛
- مدارسة الملفات و القضايا المطالبية القطاعية.

الفرع الثاني: مأسسة الحوار الاجتماعي

المادة 76:

إضافة الى الهيئات الثلاثية التركيب المشار اليها في المواد 101، 332، 496 و 522 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، تتم مأسسة الحوار على المستوى الوطني ضمن المبادئ التالية :

- أن يكون حوارا منتظما ومستداما؛
- أن يكون حوارا ثنائيا وثلاثي التركيب؛
- أن يكون له طابع مركزي يتناول القضايا الأفقية المشتركة و طابع قطاعي؛
- أن يكون له برنامج عمل متوافق عليه بين الشركاء الاجتماعيين.

المادة 77:

يعمل الفرقاء الاجتماعيون على تأطير الحوار الاجتماعي ضمن ميثاق اجتماعي عام يضع القواعد العامة للعلاقة بين الشركاء الاجتماعيين بشكل أرضية مشتركة متوافق عليها لاستدامته وتطوير طابعه المؤسسي.

الباب السادس

التسهيلات النقابية و حماية الحق النقابي

الفرع الأول

التسهيلات النقابية بالقطاع العام

المادة 78:

يستفيد الأشخاص الذين يتولون مهامًا نقابية من موظفي الدولة وموظفي الجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري من بعض التسهيلات فيما يتعلق بالترخيص بالتغيب والإلحاق وكذا الحق في الاستفادة من التفرغ النقابي.

تحدد بنص تنظيمي نوعية وطبيعة مختلف التسهيلات النقابية.

المادة 79:

يمكن للأشخاص الذين يتولون مهامًا نقابية من موظفي الدولة وموظفي الجماعات الترابية ومستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات التي تقتضي مهامهم إبلاغها إلى علم الموظفين والمستخدمين، في الأماكن التي تضعها الإدارة رهن إشارتهم، وكذا في مداخل أماكن العمل.

يمكن لهؤلاء الأشخاص، أيضا، استعمال جميع وسائل الإخبار الأخرى، التي تسمح لهم الإدارة باستعمالها.

الفرع الثاني

التسهيلات النقابية بالقطاع الخاص

المادة 80:

توفر كل التسهيلات المناسبة للممثلين النقابيين بالمقاولات والمؤسسات لتمكينهم من أداء مهامهم.

المادة 81:

يضع المشغل، رهن إشارة الممثلين النقابيين، الفضاءات الملائمة ليتمكنوا من أداء مهامهم والقيام بأنشطتهم.

المادة 82:

يمكن للممثلين النقابيين، أن يعلنوا بواسطة الملصقات، البيانات النقابية التي تقتضي مهامهم إبلاغها إلى علم الأجراء، في الأماكن التي يضعها المشغل أو من ينوب عنه رهن إشارتهم، وكذلك في مداخل أماكن العمل.

يمكن للممثلين النقابيين، أيضا، وباتفاق مع المشغل أو من ينوب عنه، استعمال جميع وسائل الإخبار الأخرى.

المادة 83:

يجب على المشغل أن يتيح للممثلين النقابيين الوقت اللازم لتمكينهم من أداء مهامهم داخل المقولة أو المؤسسة وخارجها، وذلك في حدود خمس عشرة (15) ساعة في الشهر، بالنسبة لكل ممثل نقابي، ما لم تحل ظروف استثنائية دون ذلك.



يؤدي الأجر عن هذا الوقت باعتباره وقتا من أوقات الشغل الفعلي، ويمكن، باتفاق بين المشغل والممثل النقابي، تنظيم كيفية استعماله.

المادة 84:

يستفيد الممثل النقابي بالمقابلة أو المؤسسة، بعد اتفاق مع المشغل، من فترات تغيب قصد المشاركة في دورات تكوينية، أو مؤتمرات، أو ندوات، أو لقاءات نقابية وطنية أو جهوية أو إقليمية أو دولية.

يؤدي الأجر، عن فترات هذا التغيب، باعتبارها وقتا من أوقات الشغل الفعلي، في حدود خمسة أيام متصلة أو غير متصلة في السنة، ما لم توجد مقتضيات أخرى أكثر فائدة في هذا الشأن.

المادة 85:

يجب على المشغل أو من ينوب عنه، أن يستقبل الممثلين النقابيين، بشكل جماعي، مرة واحدة في الشهر على الأقل، كما يجب عليه أن يستقبلهم، بطلب منهم، في حالات الاستعجال.

المادة 86:

يسلم الممثلون النقابيون للمشغل أو من ينوب عنه، قبل تاريخ الاستقبال بيومين، ما عدا في حالة ظروف استثنائية، ملخصا عن المطالب الجماعية للأجراء أو عن الملف المطالب.

يجب على المشغل أن يدون نسخة من هذه المطالب في سجل خاص، وأن يسجل كذلك، وفي نفس السجل، جوابه عنها، وذلك داخل أجل أقصاه ثلاثون يوما ابتداء من تاريخ التوصل.

يجب أن يوضع السجل رهن إشارة كل من يريد الاطلاع عليه من أجراء المقابلة أو المؤسسة طيلة يوم واحد من أيام الشغل، عن كل خمسة عشر يوما، وخارج ساعات الشغل، وكذا رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 87:

إذا كان الممثل النقابي يزاول في نفس الوقت مهمة مندوب الأجراء، فإنه يستفيد من التسهيلات المنصوص عليها في هذا الفرع بالنسبة لإحدى هاتين المهمتين فقط.

الفرع الثالث

حماية الحق النقابي

المادة 88:

يمنع كل مس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية من لدن أي شخص طبيعي أو معنوي.

كما يمنع القيام بأي إجراء تمييزي بين الأجراء يقوم على أساس الانتماء أو عدم الانتماء إلى منظمة نقابية، أو مزاولة نشاط نقابي، وخاصة فيما يتعلق بالتشغيل، وإدارة الشغل وتوزيعه، والأجر، والتكوين المهني، والترقية، والمزايا الاجتماعية.

المادة 89:

يعتبر باطلا كل شرط في عقد الشغل يجعل تشغيل العامل رهينا بانخراطه أو بعدم انخراطه في منظمة نقابية للعمال أو بانسحابه منها.

المادة 90:

لا تعد الأمور التالية من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو للفصل من الشغل:

- الانتماء النقابي أو ممارسة مهمة الممثل النقابي؛
- المساهمة في أنشطة نقابية خارج أوقات الشغل، أو أثناء هاته الأوقات، برضى المشغل أو عملا بمقتضيات اتفاقية شغل جماعية أو النظام الداخلي للمقاولة.

المادة 91:

لا ينبغي أن يؤثر الانتماء أو عدم الانتماء إلى نقابات موظفي الدولة أو موظفي الجماعات الترابية أو مستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري في الاستخدام أو الترقى أو التعيين، وبصفة عامة، في الحالة الإدارية للموظف أو المستخدم.

المادة 92:

يمنع على المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين القيام بأية أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء البعض الآخر فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة عن طريق أعضائها أو الأشخاص الذين يمثلونها.

المادة 93:

لا يجوز للمشغل أن يتدخل في عملية انتخاب مندوبي الأجراء. في حالة تواجد ممثلين نقابيين ومندوبين منتخبين داخل نفس المقاولة أو المؤسسة، يتعين على المشغل اتخاذ الإجراءات اللازمة كي لا يستعمل تواجد المندوبين المنتخبين كوسيلة لإضعاف دور النقابات وممثلها، أو العكس.

المادة 94:

يجب أن يكون كل إجراء تأديبي، يعتزم المشغل اتخاذه في حق الممثل النقابي أو عضو المكتب النقابي بالمقاولة أو المؤسسة، موضوع مقرر، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل، إذا كان هذا الإجراء يرمي إلى نقل الممثل النقابي أو عضو المكتب النقابي من مصلحة إلى أخرى، أو من شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه عن شغله، أو فصله منه.

المادة 95:

تسري المسطرة الواردة في المادة 94 أعلاه أيضا، على قدماء الممثلين النقابيين وأعضاء المكاتب النقابية، خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء مدة انتداب هؤلاء الممثلين أو الأعضاء.



المادة 96:

يجب على العون المكلف بتفتيش الشغل، في الحالات المشار إليها في المادتين 94 و 95 أعلاه، أن يتخذ قرارا، بالموافقة أو الرفض، خلال الثمانية أيام الموالية لإشعاره بها، ويجب أن يكون هذا القرار معللا.

المادة 97:

يمكن للمشغل، في حالة الخطأ الجسيم، أن يقرر حالا التوقيف المؤقت في حق الممثل النقابي أو عضو المكتب النقابي بالمقابلة أو المؤسسة، وعليه أن يشعر فورا، العون المكلف بتفتيش الشغل، بالإجراء التأديبي المزمع اتخاذه في حقهما.

تسري نفس المسطرة على الممثلين النقابيين وأعضاء المكتب النقابي، خلال ستة أشهر من انتهاء مدة انتدابهم.

المادة 98:

إذا كان الممثل النقابي يزاول في نفس الوقت مهمة مندوب الأجراء، فإنه يستفيد من الحماية المنصوص عليها في هذا الفرع عن إحدى هاتين المهمتين فقط.

الباب السابع

المراقبة المالية للمنظمات النقابية

للعمال والمنظمات المهنية للمشغلين

المادة 99:

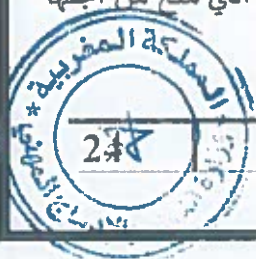
يتعين على المنظمات النقابية للعمال والمنظمات المهنية للمشغلين أن تودع أموالها باسمها لدى أية مؤسسة بنكية من اختيارها.

المادة 100:

يجب على المنظمات النقابية للعمال والمنظمات المهنية للمشغلين أن تمسك نظاما محاسبيا سنويا طبقا للشروط المحددة بنص تنظيمي يتخذ باقتراح من السلطة الحكومية المكلفة بالمالية. يجب الاحتفاظ بجميع الوثائق المثبتة لمحاسبة المنظمة لمدة عشر سنوات تبتدئ من التاريخ الذي تحمله هاته الوثائق.

المادة 101:

يجب أن يصرف الدعم المالي السنوي للمنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني في الأغراض التي منح من أجلها، كما هي محددة في المادة 33 أعلاه. و يعد كل استخدام كلي أو جزئي للدعم المالي الممنوح من طرف الدولة لأغراض غير التي منح من أجلها اختلاسا للمال العام يعاقب عليه بهذه الصفة طبقا للقانون.



المادة 102:

يتولى المجلس الأعلى للحسابات مراقبة صرف الدعم السنوي الذي تستفيد منه المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني.

المادة 103:

يجب على المنظمات النقابية للعمال الأكثر تمثيلا، التي تستفيد من الدعم المالي للدولة، أن توجه إلى المجلس الأعلى للحسابات، داخل أجل أقصاه 31 مارس من السنة الموالية للسنة المالية المنصرمة، تقريرا مفصلا عن أوجه استعمال هذا الدعم عن السنة المعنية.

يجب أن يكون هذا التقرير مصادقا عليه من لدن خبير محاسب مقيد في جدول هيئة للخبراء المحاسبين، ومرفقا بالمستندات التي تثبت النفقات المنجزة برسم السنة المالية المعنية.

يمكن لكل من يعنيه الأمر الاطلاع على التقرير والوثائق المرفقة به بمقر المجلس الأعلى للحسابات، وأخذ نسخة منهما على نفقته الخاصة.

المادة 104:

في حالة عدم توجيه التقرير والمستندات المنصوص عليها في المادة 103 أعلاه داخل أجل المحدد في نفس المادة، أو إذا كانت هذه المستندات غير كافية أو لا تبرر جزئيا أو كليا استعمال الدعم المحصل عليه في الغايات التي منح من أجلها، يوجه الرئيس الأول للمجلس الأعلى للحسابات إنذارا إلى الشخص المسؤول عن تسيير المنظمة النقابية المعنية قصد تسوية وضعيتها داخل أجل أقصاه ثلاثون يوما من تاريخ التوصل بالإنذار أو إرجاع مبلغ الدعم إلى الخزينة العامة للمملكة.

المادة 105:

في حالة عدم استجابة المنظمة النقابية المعنية لإنذار الرئيس الأول للمجلس داخل أجل المحدد، فإنها تفقد حقها في الاستفادة من الدعم السنوي، دون الإخلال بالتدابير الأخرى التي يمكن اتخاذها في حقها بمقتضى هذا القانون والقوانين الأخرى الجاري بها العمل.

تسترجع المنظمة حقها في الاستفادة من الدعم العمومي ابتداء من التاريخ الذي تثبت فيه لدى الجهات المختصة تسوية وضعيتها تجاه الخزينة.

المادة 106:

يتعين على كل منظمة نقابية حصلت على الدعم المالي للدولة أن ترجع كل مبلغ جزئي أو مبلغ الدعم بكامله إلى الخزينة العامة للمملكة في حال عدم استعماله برسم السنة المالية التي منح عنها. تسري أحكام المادتين 104 و105 في حالة عدم قيام المنظمة بإرجاع مبلغ الدعم الذي لم يتم استعماله.



المادة 107:

تفقد كل منظمة نقابية للعمال أكثر تمثيلا حقها في الاستفادة من الدعم المالي للدولة في حالة عدم عقدها لمؤتمرها الوطني العادي وفق الآجال المنصوص عليها في نظامها الأساسي، وذلك بعد انصرام أجل أقصاه ستة أشهر من التاريخ المحدد لانعقاد المؤتمر، وتسترجع المنظمة هذا الحق ابتداء من تاريخ تسوية وضعيتها بهذا الخصوص.

المادة 108:

يجب أن تؤسس المنظمات النقابية للعمال و المنظمات المهنية للمشغلين و أن تسير بأموال وطنية دون سواها، ولا يجوز لأي نقابة أو منظمة تلقي أموال أجنبية مالية بصفة مباشرة أو غير مباشرة.

الثامن

حل المنظمات النقابية للعمال والمنظمات المهنية للمشغلين

المادة 109:

يمكن حل منظمة نقابية للعمال أو منظمة مهنية للمشغلين طواعية من قبل أعضائها، أو طبقا لما هو منصوص عليه في أنظمتها الأساسية.

المادة 110:

في حالة مخالفة منظمة نقابية للعمال أو منظمة مهنية للمشغلين لأنظمتها الأساسية أو لأحكام هذا القانون أو القوانين الأخرى الجاري بها العمل، فإنه لا يمكن حلها إلا بموجب مقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به.

المادة 111:

تختص المحكمة الادارية بالرباط بالبت في طلب الحل الذي تتقدم به النيابة العامة أو السلطة المحلية المختصة بشأن كل منظمة نقابية للعمال أو منظمة مهنية للمشغلين تعرض على قيام مظاهرات مسلحة في الشارع تكتسي من حيث الشكل صبغة مجموعات قتال أو فرق مسلحة خصوصية أو تهدف إلى المس بالدين الاسلامي أو بالنظام الملكي أو بالمبادئ الدستورية أو بالأسس الديموقراطية أو بالوحدة الوطنية أو الترابية للمملكة.

تبت المحكمة في الطلب المشار إليه في الفقرة الأولى أعلاه داخل أجل ثلاثين يوما تحتسب من تاريخ رفع الطلب إليها.

يجوز للمحكمة المذكورة، بطلب من السلطات المختصة، أن تأمر احتياطيا بإغلاق مقر المنظمات المعنية، و بمنع اجتماعات أعضائها، و تبت المحكمة وجوبا في هذا الطلب وجوبا داخل أجل 48 ساعة، و ينفذ الأمر على الأصل.



المادة 112:

إذا تم حل المنظمة النقابية للعمال أو المنظمة المهنية للمشغلين طواعية من قبل أعضائها أو بمقتضى نظامها الأساسي أو بمقتضى مقرر قضائي نهائي، فإن أموالها توزع طبقا لما هو منصوص عليه في قانونها الأساسي، أو حسب القواعد التي يحددها الجمع العام للنقابة أو المنظمة في حال تعذر تطبيق النظام الأساسي. لا يمكن، بأي حال من الأحوال، توزيع أموال المنظمة على أعضائها.

إذا تقرر حل المنظمة النقابية للعمال أو المنظمة المهنية للمشغلين بموجب مقرر قضائي نهائي، وتعذر تطبيق النظام الأساسي بهذا الخصوص، تقضي المحكمة بتوزيع أموال المنظمة وفقا لما تمليه ظروف النازلة.

الباب التاسع

مقتضيات زجرية

المادة 113:

يعاقب الأشخاص المكلفون بإدارة وتسيير نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين، الذي يقدمون بيانات كاذبة بخصوص ملف التأسيس المشار إليه في المادة 13 أو التعديلات المنصوص عليها في المادة 19 من هذا القانون، بغرامة يتراوح قدرها ما بين 20.000 و 30.000 درهما.

المادة 114:

يعاقب الأشخاص المكلفون بإدارة وتسيير نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين الذين لا يقومون بملاءمة الأنظمة الأساسية لهذه النقابات و المنظمات وفق ما تنص عليه المادة 132 من هذا القانون، بغرامة يتراوح قدرها ما بين 10.000 و 20.000 درهم.

المادة 115:

يعاقب كل شخص ذاتي أو معنوي، أرغم شخصا على الانتماء لنقابة للعمال أو لمنظمة مهنية للمشغلين أو عدم الانتماء إليها أو الانسحاب منها خلافا لأحكام المادتين 23 و 27 من هذا القانون، بغرامة يتراوح قدرها ما بين 25.000 و 30.000 درهم. في حالة العود، تضاعف الغرامة.

المادة 116:

يقع كل من يزور العلامات أو الشارات أو يلصقها ببضاعة أو يقلدها أو يستعملها بنية التدليس، خلافا لأحكام المادة 42 من هذا القانون، تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

المادة 117:

يعاقب المشغل بغرامة يتراوح قدرها ما بين 25.000 و 30.000 درهم عن مخالفة أحكام المادتين 78 و 79 من هذا القانون.



المادة 118: يعاقب المشغل بغرامة يتراوح قدرها ما بين 5.000 و 10.000 درهم عن مخالفة أحكام المواد 81 و 82 و 83 و 85 من هذا القانون.

المادة 119:

يعاقب المشغل بغرامة يتراوح قدرها ما بين 25.000 و 30.000 درهم، عن عدم مسك السجل المنصوص عليه في المادة 86 من هذا القانون أو عدم السماح للأجراء بالاطلاع عليه بالكيفية المقررة في نفس المادة أو عدم وضعه رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل.

المادة 120:

يعاقب كل شخص ذاتي أو معنوي، يخالف أحكام المادة 88 من هذا القانون بغرامة يتراوح قدرها ما بين 30.000 و 50.000 درهم.
في حالة العود، تضاعف الغرامة.

المادة 121:

يعاقب الأشخاص المكلفون بإدارة وتسيير نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين الذين يخالفون أحكام المادتين 100 و 101 من هذا القانون بغرامة يتراوح قدرها ما بين 25.000 و 40.000 درهم.

المادة 122:

يعاقب الأشخاص المكلفون بإدارة وتسيير نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين الذين يدلون ببيانات كاذبة في النظام المحاسبي المنصوص عليه في المادة 100 من هذا القانون بغرامة يتراوح قدرها ما بين 30.000 و 40.000 درهم.

المادة 123:

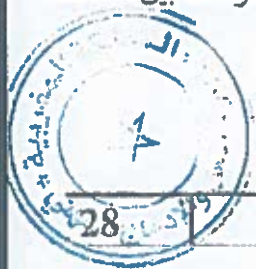
يعاقب بالحبس لمدة تتراوح بين سنة و خمس سنوات و بغرامة من 10.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام المادة 108 من هذا القانون.

المادة 124:

يعاقب الأشخاص المكلفون بإدارة وتسيير نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين الذين يستمرون في مزاوله مهامهم بعد حل النقابة بغرامة يتراوح قدرها ما بين 25.000 و 30.000 درهم.

المادة 125:

يعاقب الأشخاص المكلفون بإدارة وتسيير نقابات العمال و المنظمات المهنية للمشغلين الذين يقومون بتوزيع أموال النقابة بعد حلها فيما بينهم خلافا للمادة 112 من هذا القانون بغرامة يتراوح قدرها ما بين 25.000 و 30.000 درهم.



المادة 126:

تتحقق حالة العود بخصوص المواد المشار إليها أعلاه في هذا الباب إذا ارتكبت الأفعال المعاقب عليها داخل السنتين الموالتين لصدور حكم نهائي.

المادة 127:

لا تحول العقوبات الزجرية المنصوص عليها من هذا الباب دون تطبيق الأحكام المنصوص عليها في هذا القانون أو في القوانين الأخرى الجاري بها العمل عند الاقتضاء.

المادة 128:

يقوم ضباط الشرطة القضائية والأعوان المكلفون بتفتيش الشغل بمعاينة المخالفات لأحكام هذا القانون وتثبيتها في محاضر، كل فيما يخصه.

المادة 129:

تسري أحكام هذا الباب على اتحادات نقابات العمال واتحادات المنظمات المهنية للمشغلين واتحاداتها العامة.

الباب العاشر أحكام ختامية

المادة 130:

يدخل هذا القانون حيز التنفيذ بعد سنة من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية.

المادة 131:

تنسخ ابتداء من تاريخ بدء سريان هذا القانون، أحكام الظهير الشريف رقم 1.57.119 الصادر في 18 من ذي الحجة 1376 (16 يوليوز 1957) بشأن النقابات المهنية كما تم تغييره وتتميمه والنصوص التشريعية والتنظيمية الصادرة بتطبيقه، كما ينسخ القسمان الأول والرابع من الكتاب الثالث من القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-03-194 بتاريخ 14 رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)، وكذا جميع الأحكام الأخرى المخالفة.

المادة 132:

يتعين على نقابات العمال والمنظمات المهنية للمشغلين المؤسسة قانونا قبل صدور هذا القانون، ملاءمة أنظمتها الأساسية مع أحكام هذا القانون، وذلك داخل أجل أقصاه سنة من تاريخ دخوله حيز التنفيذ، ويتم التصريح بهذه الملاءمة داخل نفس الأجل، من طرف الأشخاص المكلفين بإدارة وتسيير النقابات والمنظمات، لدى السلطة المختصة، مقابل وصل مؤرخ ومختوم يسلم فوراً.

