



المملكة المغربية  
وزارة الشغل والإعماج المهني  
+٠٨٧٨٤+ | ٨٤.٢٠٤٥  
+٠٤.٧.٥+ | +٧:٥٤ ٨ :٥٤٨٣ ٠٣٣:٨٠  
مديرية الشغل

# دليل توضيحي

حول الإجابات عن الاسئلة المحتملة  
لتدبير ظروف العمل في ظل الوضع الاستثنائي  
المتعلق بخطر تفشي فيروس كورونا المستجد



[www.travail.gov.ma](http://www.travail.gov.ma)

جاء هذا الدليل التوضيحي ليتمكن مصالح الوزارة من تقديم الارشادات اللازمة لفائدة المشغلين والأجراء مساهمة منها في مواجهة تداعيات فيروس كورونا المستجد، وذلك تبعا للبلاغ المشترك بين وزارة الشغل والإدماج المهني ووزارة الصناعة والتجارة والاقتصاد الرقمي الصادر بتاريخ 16 مارس 2020.

وتجدر الاشارة إلى أن الأجوبة أدناه، تستمد مرجعيتها من القانون وخصوصا التشريع الاجتماعي الذي يتضمن مقتضيات تساعد على تدبير الازمات الاستثنائية والعبارة، والتي تسمح للمقاولة بضمان استمرار نشاطها، والحفاظ على مناصب الشغل بها، ويتعلق الأمر بما يلي:

## 1 هل يمكن فرض العطلة السنوية في ظل هذه الوضعية الوبائية ؟

تجيز المادة 245 من مدونة الشغل للمشغل إمكانية تحديد تواريخ العطلة السنوية بعد استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم. ويتم تحديد تواريخ مغادرة الأجراء لشغلهم قصد قضاء عطلهم السنوية المؤدى عنها، بعد استشارة المعنيين بالأمر.

## 2 هل يمكن الاستفادة من عطل أخرى ؟

- يمكن الاتفاق بين المشغل والأجير على ما يلي:
- الاستفادة من عطلة اضافية مدفوعة الأجر؛
  - الاستفادة من عطلة اضافية مع تخفيض من الأجر ؛
  - الاستفادة من عطلة غير مدفوعة الأجر.

## 3 هل يمكن تخفيض مدة العمل للأجير من أجل مواجهة الازمة الناتجة عن فيروس كورونا المستجد؟

- نعم يمكن تخفيض مدة العمل وذلك وفقا لمقتضيات المادة 185 من مدونة الشغل، مع احترام على الخصوص ما يلي :
- استشارة مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاولة عند وجودهم؛
  - أداء الأجر عن مدة الشغل الفعلية على ألا يقل في جميع الحالات عن 50 % من الأجر العادي ما لم تكن هناك مقتضيات أكثر فائدة للأجراء؛
  - احترام مدة التقليل المنصوص عليها في المادة المذكورة .

#### 4 هل يمكن تعديل مدة العمل للاستجابة لازدياد نشاط المقاول؟

بالرجوع الى المادة 196 يمكن، إذا تحتم على المقاولات أن تواجه أشغالا تقتضيها مصلحة وطنية، أو زيادة استثنائية في حجم الشغل، تشغيل أجهزها خارج مدة الشغل العادية، وذلك مع مراعاة الشروط المنصوص عليها في المرسوم 2.04.570 الصادر بتطبيق هذه المادة .

#### 5 هل يمكن تنظيم العمل بالتناوب بين الأجهز في ظل هذه الوضعية الوبائية ؟

أتاح المشرع هذه الإمكانية في المادة 188 شريطة ألا تتجاوز المدة المقررة لكل فرقة ثماني ساعات في اليوم. وينبغي أن تكون هذه المدة متصلة، مع التوقف لفترة استراحة لا تتعدى الساعة.

#### 6 هل يمكن الحد من ولوج أماكن العمل للأجهز في حالة إصابته بهذا المرض نتيجة الوباء ؟

يجب على المشغل وفقا للقانون أن يمنع الأجهز الذي تم تسجيل حالة مرضه من ولوج أماكن العمل، باعتبار المشغل مسؤولا على نظافة أماكن الشغل، وملزما بتوفير شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجهز. ويجب على المشغل الاتصال بالجهات المعنية قصد اتخاذ التدابير اللازمة.

#### 7 ما هي وضعية الأجهز الموجود في وضعية الحجر الصحي؟

يجب التمييز في هذه الحالة بين وضعيتين : الأولى تتعلق بحالة الحجر الصحي الطوعي دون الأدلاء بشهادة طبية في الموضوع ، وهذه الحالة غير مؤطرة قانونا اللهم إذا كانت منظمة بموجب اتفاقية شغل جماعية أو عقود فردية أو نظام داخلي للمؤسسة كما يمكن اعتبارها عطلة يستفيد منها الأجهز وفقا لاتفاق بين الطرفين، في حين أن الحالة الثانية المتمثلة في ثبوت المرض بشهادة طبية فهي مشمولة بمقتضى قانون الضمان الاجتماعي.

#### 8 هل يمكن للأجهز الانسحاب من العمل في حالة تسجيل إصابة بهذا المرض ؟

حفاظا على صحة وسلامة الأجهز، يمكن في حالة تسجيل إصابة مرضية نتيجة الوباء، الاتصال بالجهات المعنية قصد اتخاذ التدابير اللازمة.

**9** هل يمكن للمشغل الاستجابة لدعوة انعقاد الاجتماع من طرف ممثلي الأجراء ؟

في إطار التعبئة والتحسيس بالإجراءات المتخذة من أجل ضمان السير العادي للمقاولة، يمكن للمشغل عقد اجتماعات مع ممثلي الأجراء عند الاقتضاء مع مراعاة التدابير الوقائية المعتمدة من طرف الحكومة لمواجهة تداعيات هذا الفيروس.

**10** هل يسمح القانون للأجير بتنفيذ عمله لفائدة المشغل وتحت مسؤولية هذا الأخير بالمنزل؟

تتيح مدونة الشغل في مادتها 8 امكانية تشغيل الأجراء بالمنازل لفائدة المشغلين شريطة توفير شروط الصحة والسلامة المنصوص عليها في المرسوم رقم 2.12.262 الصادر بتاريخ 10 يوليوز، 2012، وكذا توفير التأمين ضد حوادث الشغل طبقا لمقتضيات القانون رقم 18.12، وشريطة حصول اتفاق بين الطرفين ودون المساس بالحقوق المكتسبة الناتجة عن العلاقة الشغلية القائمة قبل اللجوء الى هذا النمط من التشغيل.

**11** هل يتوقف عقد العمل بسبب وضع الأجير تحت المراقبة والحجر الصحي ؟

اعتبارا لكون هذا الفيروس يصنف مرضا ويعد مبررا لغياب الأجير المصاب عن العمل، فإنه طبقا للمادة 32 من مدونة الشغل يتوقف عقد الشغل مؤقتا.

**12** بالنسبة للمقاولات التي تم توقيف نشاطها بقرار إداري، هل يمكن للمشغل أن يتحلل من التزاماته التعاقدية ؟

بالنسبة لحالة المقاولات المعنية بالقرار الإداري المتخذ في هذه الظرفية من طرف السلطات الإدارية المعنية، والقاضي بتوقيف أنشطة هذه المقاولات، فإن المشغل يتحلل من جميع التزاماته التعاقدية.

**13** هل يحق للمشغل قياس حرارة جسم الاجير قبل الدخول إلى مقر الشركة وفي حالة ارتفاع درجة حرارة الاجير ؟

من حق المشغل اتخاذ جميع التدابير الوقائية والاحترازية المعتمدة من طرف السلطات الصحية، والحرص على فرض احترامها، وذلك من قبيل قياس حرارة جسم الاجير عند الدخول الى العمل ولا سيما في ظل هذه الظروف الاستثنائية.