



مشروع القانون التنظيمي المتعلق بشروط وإجراءات ممارسة حق الإضراب

01 مارس 2011

الديباجة

يعتبر حق الإضراب أحد الحقوق المشروعة للدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأفراد والجماعات، وأحد الحقوق المنصوص عليها في المواثيق الدولية، والتي تندرج ضمن الحقوق الاجتماعية المرتبطة بممارسة الحرية و الحق النقابي.

وعلى غرار دساتير وتشريعات الدول الديمقراطية، تم التنصيص على أن حق الإضراب يبقى مضمونا بموجب الفصل 14 من دستور المملكة. لقد أناطت الفقرة الثانية من الفصل السالف الذكر بقانون تنظيمي يحدد شروط وإجراءات ممارسة هذا الحق الدستوري ورغم أن ممارسة هذا الحق الدستوري تبقى مضمونة، غير أنها لا يمكن أن تتم بكيفية مطلقة، وذلك اعتبارا لآثارها على الاقتصاد والمجتمع. إن تقنين وعقلنة ممارسة هذا الحق لمن شأنه أن يضمن التوازن بين حرية اللجوء إلى الإضراب وحرية العمل من جهة ، والتوفيق بين الحقوق والواجبات من جهة أخرى على اعتبارهما أساس دولة الحق والقانون .

الباب الأول التعريف

المادة 1:

تطبيقاً لأحكام الفقرة الأخيرة من الفصل 14 من الدستور، تحدد الشروط والإجراءات التي يمكن معها ممارسة حق الإضراب طبقاً لأحكام هذا القانون التنظيمي.

المادة 2:

الإضراب هو توقف جماعي واتفاقي عن الشغل من أجل الدفاع عن مطالب مهنية.

المادة 3:

يعتبر في مفهوم هذا القانون:

- أجيراً كل شخص يعمل تحت إمرة مشغل لقاء أجر أياً كان نوعه أو طريقة أدائه؛
- مشغلاً كل شخص طبيعي أو اعتباري عام أو شبه عام أو خاص ، يستأجر أجراً للقيام بأعمال تحت إمرته؛
- مشغلاً لحسابه الخاص كل شخص يزاول مهنة حرة بصفة مستقلة ولا يخضع عمله لأي علاقة تبعية.

المادة 4:

الخدمات العمومية هي مجموع الوظائف والمهام التي تؤديها بكيفية مستمرة المرافق التابعة للدولة أو الجماعات المحلية ، أو المؤسسات العمومية أو الشبه العمومية التابعة للدولة أو الجماعات المحلية، أو الخدمات ذات الصبغة العامة المؤداة من طرف بعض المؤسسات الخاصة لفائدة المرتفقين ولعموم المواطنين.

المادة 5:

يراد بالحد الأدنى من الخدمة استمرار توفير الخدمات الضرورية لتلبية الحاجيات الأساسية في بعض المرافق والمؤسسات العمومية وشبه العمومية والخاصة المشار إليها في المادة 4 أعلاه .

المادة 6:

يقصد بمفهوم الخدمات الحيوية مختلف الخدمات المقدمة من طرف المرافق العمومية أو المؤسسات الخاصة التي تعتبر ضرورية لحياة المواطنين ، والتي من شأن تعطيل الخدمة بها الإضرار بطمأنينتهم وسلامتهم.

المادة 7:

الخدمات الأساسية هي تلك الأنشطة التي تضمن مختلف الخدمات المقدمة من طرف المرافق العمومية أو المؤسسات الخاصة ، والتي من شأن توقف العمل بها كلياً أو جزئياً الإضرار بمصالح الأشخاص، والتي يتطلب ضمان حد أدنى من الخدمة بها لتلبية المصلحة العامة .

المادة 8:

لجنة الإضراب هي لجنة يؤسسها الجمع العام للأجراء أو الموظفين أو المشغلين أو المشتغلين لحسابهم الخاص الذي يقرر الإضراب .

الباب الثاني مقتضيات عامة

المادة 9:

يمارس حق الإضراب طبقاً للمقتضيات الواردة في هذا القانون التنظيمي في الوظيفة العمومية والمؤسسات العمومية وشبه العمومية والجماعات المحلية وفي المقاولات والمؤسسات الخاضعة لمدونة الشغل، والمقاولات المنجمية والعمل البحري، ومن طرف المشتغلين لحسابهم الخاص.

المادة 10:

لا يمكن اللجوء إلى الإضراب إلا بعد إجراء المفاوضات بشأن القضايا الخلافية .

وفي حالة تعذر إجراء أو فشل هذه المفاوضات لسبب من الأسباب، يحق لكل طرف اتخاذ قرار الإضراب طبقاً للتدابير والمساطر المتضمنة في هذا القانون التنظيمي.

المادة 11:

يمنع على أي شخص المشاركة في إضراب يمارس خلافاً لمقتضيات هذا القانون التنظيمي.

كما يمنع على المشغلين والأجراء وعلى المنظمات المهنية عرقلة ممارسة حق الإضراب.

المادة 12:

تبقى حرية العمل مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، بالنسبة للأجراء أو الموظفين الذين لا يشاركون في الإضراب.

المادة 13:

يوقف الإضراب عقد الشغل خلال مدة الإضراب، ولا ينهيه إلا في حالة ارتكاب المضرب عن العمل لأعمال العنف أو التهديد، أو إلحاق أضرار جسيمة بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمداً أو نتيجة إهمال فادح، أو عرقلة حرية العمل تمت معاينتها من طرف مفوض قضائي أو أدانتها أحكام قضائية.

المادة 14:

يكون باطلا بقوة القانون كل شرط تعاقدي أو التزام يقضي بتنازل الأجير عن ممارسة حق الإضراب.

لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة السابقة على مقتضيات الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية التي تقضي بتعليق أو بالتنازل عن حق الإضراب خلال مدة محددة ، شريطة أن تتضمن هذه الاتفاقيات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن استعمالها لحل "كل نزاع جماعي يحدث خلال مدة تعليق الإضراب".

يمكن تعليق ممارسة حق الإضراب خلال مدة سريان اتفاقية شغل جماعية أو الاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية.
لا ينطبق هذا التعليق على خلافات جديدة لا تدخل ضمن البنود المتفق عليها أو عند إخلال المشغل بالتزاماته.

المادة 15:

يمنع كل إجراء تمييزي يقوم على ممارسة حق الإضراب يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص أو المساواة في مجال الشغل و التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما فيما يتعلق بإدارة الشغل وتوزيعه والتكوين المستمر والأجر والترقية والاستفادة من الامتيازات الاجتماعية أو اتخاذ التدابير التأديبية أو الفصل من الشغل.

المادة 16:

يمنع على المشغل، خلال مدة الإضراب، أن يحل محل المضربين أجراء لا تربطهم بالمؤسسة أية علاقة تعاقدية قبل تاريخ تبليغه بقرار الإشعار بالإضراب.
يمنع في الوظيفة العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية وشبه العمومية إحلال أشخاص محل الموظفين المضربين خلال مدة سريان الإضراب.

المادة 17:

يمنع كل إضراب لا يهدف إلى تحقيق مطالب مهنية أو الدفاع عنها.

الباب الثالث شروط وإجراءات ممارسة حق الإضراب

المادة 18:

يتخذ قرار شن الإضراب على الصعيد الوطني والقطاعي العام أو الخاص، من لدن النقابات الأكثر تمثيلاً التي تستوفي الشروط المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل .

يتخذ قرار شن الإضراب على مستوى الجهة أو العمالة أو الإقليم أو الجماعة المحلية، أو المرفق العمومي أو المؤسسة العمومية أو الشبه العمومية ذات الطابع الإداري، من طرف المكاتب النقابية التابعة للنقابات الأكثر تمثيلاً في المؤسسات المعنية.

يتخذ قرار شن الإضراب على مستوى المقولة أو المؤسسة من لدن النقابات الأكثر تمثيلاً أو المكاتب النقابية، أو من طرف لجنة الإضراب في حالة عدم وجود تمثيلية نقابية .

المادة 19:

يتعين قبل شن الإضراب تمكين المشغل أو من ينوب عنه بالقطاع الخاص أو رؤساء الإدارات العمومية والشبه عمومية أو الجماعات المحلية من مهلة إخطار لا تقل عن 10 أيام كاملة ، لا يحتسب اليوم الأول والأخير منها .

وتخفف مهلة الإخطار إلى 48 ساعة ، إذا كان سبب الإضراب راجعاً إلى عدم أداء الأجور ، أو وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء أو الموظفين .

يبدأ سريان مهلة الإخطار المشار إليها في الفقرة السابقة من اليوم الموالي لتاريخ تبليغ قرار الإضراب إلى المشغل أو من ينوب عنه أو رؤساء الإدارات المعنية.

المادة 20:

- يجب على كل جهة قررت شن إضراب أن تبلغ قرار الإضراب إلى مشغلها أو إلى الجهة الوصية على القطاع بالنسبة للمشتغلين لحسابهم الخاص و يتم هذا التبليغ على النحو التالي:

- يدا بيد مقابل وصل أو بواسطة رسالة مضمونة مع إشعار بالتوصل أو بأية وسيلة أخرى من وسائل التبليغ القانونية؛
- يبلغ قرار شن الإضراب العام الوطني في القطاعين العام والخاص والشبه عمومي إلى الوزير الأول ووزير الداخلية والوزير المكلف بالتشغيل والوزير المكلف بالوظيفة العمومية.
- يبلغ قرار شن الإضراب العام الوطني في قطاع الوظيفة العمومية أو المؤسسات العمومية أو الشبه العمومية أو الجماعات المحلية، إلى كل من الوزير الأول، وزير الداخلية و الوزير المكلف بالوظيفة العمومية ؛
- يبلغ قرار شن الإضراب العام في القطاع الخاص إلى كل من الوزير الأول، وزير الداخلية والوزير المكلف بالتشغيل ؛
- يبلغ قرار شن الإضراب الوطني القطاعي العام إلى كل من الوزير الأول، وزير الداخلية و الوزير المكلف بالقطاع المعني بالإضراب ؛
- يبلغ قرار شن الإضراب الوطني القطاعي الخاص إلى المنظمة المهنية لأصحاب العمل في هذا القطاع؛
- يبلغ قرار شن الإضراب على مستوى كل مرفق عمومي أو جهة أو عمالة أو إقليم أو جماعة محلية إلى رئيس الإدارة المعنية ؛
- يبلغ قرار شن الإضراب في مقاولات القطاع الخاص من طرف الجهة الداعية إلى الإضراب، إلى المشغل أو من ينوب عنه.

المادة 21:

- توجه نسخة من قرار شن الإضراب قصد الإخبار بأحد وسائل التبليغ المشار إليها في الفقرة الأولى من المادة 20 أعلاه إلى كل من:
- الوزير الوصي على القطاع بالنسبة للمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والتجاري والصناعي.
 - الوزير المكلف بالتشغيل بالنسبة للإضرابات القطاعية التي تهم القطاع الخاص والمؤسسات الشبه العمومية ذات الطابع التجاري والصناعي ؛
 - الوالي أو العامل بالنسبة للإضرابات التي تشن على صعيد كل مرفق عمومي أو جهة أو عمالة أو جماعة محلية؛
 - السلطة المحلية و المندوب الإقليمي للتشغيل بالنسبة للإضرابات التي تشن على صعيد المقاولات ؛

المادة 22:

يجب أن يتضمن قرار الإضراب البيانات التالية :

- اسم النقابة الداعية للإضراب؛
- سبب الإضراب ؛
- مكان تنفيذ الإضراب؛
- تاريخ وساعة تنفيذ الإضراب؛
- مدة الإضراب ؛
- أعضاء لجنة الإضراب في حالة اتخاذ قرار الإضراب من قبل الجمع العام للأجراء أو الموظفين ؛
- نسخة من محضر قرار الإضراب موقع من طرف لجنة الإضراب.

المادة 23:

تؤسس لجنة الإضراب المشار إليها في المواد 8 و 18 و 22 من هذا القانون من قبل الجمع العام للأجراء أو الموظفين، الذي يقرر الإضراب، ويتراوح عدد أعضائها ما بين 3 و 5 أعضاء ينتخبهم الجمع العام والذين يتولون تأطير وتدبير مختلف مراحل الإضراب واتخاذ الإجراءات القانونية المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي.

يتخذ قرار الإضراب بنسبة 20% على الأقل من مجموع أجراء المقولة أو المؤسسة المعنية.

تؤسس لجنة الإضراب فورا وتقوم بإعداد محضر الدعوة للإضراب والتوقيع عليه من طرف أجراء المقولة أو المؤسسة المعنية.

المادة 24:

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب كما هي محددة في المادة 18 أعلاه ، أثناء سريان الإضراب مهمة التفاوض حول الملف المطلي وتأطير الأجراء المضربين، والسهر باتفاق مع المشغل، على ضمان استمرار الخدمات الضرورية لسلامة الأشخاص وأماكن الشغل والتجهيزات والمواد وسائر الخدمات اللازمة لاستئناف الشغل لاحقا.

وفي حالة تعدد المكاتب النقابية يتم إحداث تنسيقة نقابية تتكون من عدد متساوي من الممثلين النقابيين، وتتولى مهمة التفاوض مع المشغل .
المادة 25:

يمكن استئناف الإضراب، في حالة توقيفه من طرف الجهة التي دعت إليه خلال مدة التفاوض حول الملف المطلبي، دون التقيد بمهلة الإخطار المنصوص عليها في المادة 19 من هذا القانون التنظيمي ، وذلك إذا أخل المشغل بالالتزامات المتفق عليها، أو إذا لم تسفر المفاوضات على نتائج ، داخل أجل 30 يوما من بدء المفاوضات .

المادة 26:

لا يجوز، في حالة إنهاء الإضراب أو إلغائه بمقتضى اتفاق مبرم على إثر الاستجابة للمطالب المهنية المثارة في قرار الإضراب، الإعلان عن إضراب جديد دافعا عن نفس المطالب، إلا بعد انصرام مدة 365 يوما كاملة من تاريخ الإنهاء، وذلك ما لم يخل المشغل بالتزاماته بخصوص تلك المطالب .

يجب في حالة حدوث اختلاف حول تفسير و كيفية تنفيذ الاتفاق المبرم بشأن الملف المطلبي، خلال المدة المشار إليها أعلاه، يعرض النزاع بالنسبة لأجراء القطاع الخاص على التحكيم المنصوص عليه في قانون المسطرة المدنية، وعلى المحكمة الإدارية المختصة بالنسبة للقضايا المرتبطة بالقطاع العام .

المادة 27:

تكون الاتفاقات المبرمة حول الملف المطلبي ملزمة للطرفين بغض النظر عن مقتضيات مخالفة.

الباب الرابع مقتضيات خاصة بسير الإضراب ومعاينته

المادة 28:

يمكن للمشغل اتخاذ الإجراءات الضرورية لتفادي إتلاف وسائل العمل وللحفاظ على تدابير الصحة والسلامة المهنية.
يجب أن تكون الإجراءات المشار إليها في الفقرة السابقة مجرد تدابير وقائية لا تؤدي إلى مواصلة الإنتاج أو تقديم الخدمات بشكل عادي .

المادة 29:

يحق للمشغل، خلال مدة الإضراب، اللجوء إلى رئيس المحكمة الابتدائية بصفته قاضيا للأمر المستعجلة، قصد استصدار أمر بتعيين مفوض قضائي يعاين عملية تسليم السلع والبضائع الجاهزة للزبناء، خاصة تلك القابلة للتلف أو تلك التي يمكن أن يؤدي عدم تسليمها إلى توقف الشغل لاحقا، شريطة أن يتولى تنفيذ الأعمال اللازمة لهذا الغرض فقط أجراء متطوعون من بين الأجراء غير المضربين داخل المؤسسة.

المادة 30:

يمنع على المشغل أن يقوم، خلال مدة الإضراب، بمناولة أو نقل أو ترحيل أنشطة المقولة أو المؤسسة كلاً أو بعضاً.

المادة 31:

يمنع على المشغل اللجوء إلى إغلاق كلي أو جزئي لمقاولته بسبب الإضراب في حالة إضراب يتم تنفيذه وفق مقتضيات هذا القانون التنظيمي .
وفي حالة عرقلة حرية العمل أو المس بالآلات الإنتاج، يمكنه اللجوء إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر بالإغلاق الجزئي أو الكلي مؤقتاً .

المادة 32:

يمنع احتلال أماكن العمل خلال مدة الإضراب من طرف المضربين، إذا كان من شأنه أن يمس بحرية العمل أو يؤدي إلى أعمال العنف أو إلى إتلاف الآلات أو الأدوات أو المعدات أو السلع والبضائع.

المادة 33:

يقوم رئيس المحكمة المختصة التي تقع المؤسسة في دائرة نفوذها، وبطلب من أحد طرفي النزاع الجماعي، حالاً وفور توصله بالطلب، بتعيين مفوض قضائي لمعاينة ظروف سير الإضراب ومدى احترام طرفي النزاع الجماعي لمقتضيات هذا القانون التنظيمي.

المادة 34:

يجب على المفوض القضائي أن يدلي بما يثبت صفته لطرفي النزاع الجماعي، وكذا الأمر الصادر عن رئيس المحكمة وأن يخبر بالمهمة الموكولة إليه، ويمكن له أن يلج كل أماكن العمل مصحوباً، عند الاقتضاء، بممثل عن كل طرف من أطراف النزاع الجماعي، وبكل شخص يرى حضوره ضرورياً للقيام بمهمته.

ويكون المفوض القضائي في هذه الحالة ملزماً بالمحافظة على السر المهني في كل ما يتعلق بوسائل الإنتاج وطرقه.

المادة 35:

يجب على المفوض القضائي، أن يحرر محضراً بما عاينه من وقائع مرتبطة بممارسة حق الإضراب وأن يودعه لدى كتابة الضبط بالمحكمة المختصة.

المادة 36:

يبت رئيس المحكمة المختصة أو من ينوب عنه، وبناءً على معاينة المفوض القضائي، في كل إجراء يقتضيه، ضمان تطبيق المواد 11، 15، 16، 28 و 32 من هذا القانون التنظيمي، وذلك داخل أجل 15 يوماً من تاريخ تقديم الطلب.

الباب الخامس أحكام خاصة بالوظيفة العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري.

المادة 37:

تطبق أحكام هذا الباب على موظفي وأعوان الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية وشبه العمومية ذات الطابع الإداري.

المادة 38:

يتخذ قرار شن الإضراب في الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والمصالح ذات الطابع الإداري طبقا للشروط والإجراءات المحددة في المواد 18 و 19 و 20 من هذا القانون التنظيمي .

الباب السادس المرافق الحيوية والخدمات الأساسية

المادة 39:

يمنع ممارسة حق الإضراب في المرافق الحيوية التي يؤدي الانقطاع فيها عن الشغل إلى المخاطرة بحياة أو أمن أو صحة كل أو بعض الأشخاص.

يعتبر في مفهوم هذا القانون مرافقا حيويا كل المؤسسات أو الأنشطة التالية:

- الوقاية المدنية؛
- الشركات المتعاملة مع القوات المسلحة الملكية ؛
- مصالح الأمن؛
- الشركات المتخصصة في إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ؛
- الشركات المتخصصة في صناعة الأدوية المعدة لمعالجة الأمراض المزمنة .

المادة 40:

يجب توفير حد أدنى من الخدمات الأساسية في المرافق العمومية وشبه العمومية والخاصة الآتية :

- المستشفيات والمستعجلات ؛
- الأرصاد الجوية ؛
- الملاحة الجوية؛
- النقل السككي ؛
- النقل البري ؛
- المحاكم بمختلف أنواعها ودرجاتها ؛
- الشركات المكلفة بجمع النفايات والازبال ؛
- المواصلات السلكية واللاسلكية .

يحدد القدر الأدنى من الخدمة في ميادين الأنشطة المنصوص عليها أعلاه باتفاق يبرم بين الهيئة أو الجهة الداعية إلى الإضراب، والمشغل الخاص أو العام المعني حسب مستوى شن الإضراب، وفي حالة تعذر إبرام اتفاق يحدد الحد الأدنى بأمر يصدره قاضي المستعجلات بعد استشارة أطراف النزاع .

المادة 41:

يمكن للوزير الأول، أن يأمر مؤقتا بمنع الإضراب أو وقفه في قطاع ما بموجب قرار معلل، وبعد استشارة رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي في الحالات التالية:

- حدوث أزمة وطنية حادة ؛
- كوارث طبيعية؛
- حالة حرب.

ويكون قرار الوزير الأول قابلا للطعن بالإلغاء أمام المحكمة الإدارية بالرباط، التي يتعين عليها البت في الطلب داخل اجل 48 ساعة .

المادة 42:

يمنع على الفئات الآتي ذكرها والتي تظل خاضعة لأحكام الأنظمة الأساسية المطبقة عليها ممارسة حق الإضراب:

- أفراد القوات المسلحة الملكية ورجال الدرك الملكي؛
- القضاة وقضاة المحاكم المالية؛
- رجال وأعوان السلطة العمومية ومتصرفو وزارة الداخلية؛
- رجال الأمن الوطني والقوات المساعدة ؛
- موظفو وأعوان إدارة الجمارك حاملي السلاح ؛
- موظفو وأعوان إدارة السجون وإعادة الإدماج حاملي السلاح ؛
- موظفو وأعوان الهيئة الوطنية للوقاية المدنية ؛
- موظفو وأعوان المياه والغابات حاملي السلاح ؛
- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بضمان حد أدنى من الخدمة ؛
- الأشخاص الذين يتم تكليفهم بالسهر على الصحة والسلامة المهنية أثناء الإضراب .

الباب السابع العقوبات

المادة 43:

يعاقب كل من قام أو ساهم أو شارك في إضراب دون التقيد بالشروط المنصوص عليها في المواد 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 38، و40 من هذا القانون التنظيمي بغرامة من :
10.000 درهم إلى 20.000 درهم، وبالحبس من ستة أشهر إلى سنة أو بإحداهما فقط.

المادة 44 :

يعاقب كل من خالف أحكام المادة 15 من هذا القانون بغرامة من 25.000 درهم إلى 30.000 درهم ، وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحداهما فقط.

المادة 45:

يعاقب على مخالفة أحكام المواد 11 و12 و32 من هذا القانون بغرامة من: 15000 درهم إلى 30000 درهم وبالحبس من ستة أشهر إلى سنة أو بإحداهما فقط.

المادة 46:

يعاقب كل من خالف أحكام المواد 30 و31 و 39 و 42 من هذا القانون بغرامة من 15.000 درهم إلى 30.000 درهم وبالحبس من ستة أشهر إلى سنة أو بإحداهما فقط.

المادة 47:

يعاقب عن عدم التقيد بباقي أحكام هذا القانون التنظيمي بغرامة تتراوح ما بين 5000 و10.000 درهم وبالحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر أو بإحداهما فقط .

المادة 48:

في حالة العود، تضاعف الغرامة والعقوبة الحبسية .
تتحقق حالة العود عند ارتكاب نفس المخالفة خلال مدة السنتين الموالتين لتاريخ إصدار الحكم النهائي .

المادة 49:

يقوم ضباط الشرطة القضائية بمعاينة مخالفات أحكام هذا القانون التنظيمي، ويثبتونها في محاضر يوثق بمضمونها إلى أن يثبت عكس ما فيها.
تحرر هذه المحاضر في نظيرين، وتحال فوراً على النيابة العامة بالمحكمة المختصة.

المادة 50:

يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ ستة أشهر بعد نشره في الجريدة الرسمية.