

مظاهر التفاوت في الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين

Manifestations of inequality in the legal protection of domestic workers.

بلال السعيد **ESSAID Bilal**

باحث بسلك الدكتوراه

جامعة محمد الخامس الرباط (كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال)

bilallessaid123@gmail.com

ملخص:

تعتبر الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين من بين أهم الإصلاحات التشريعية التي طالت هاته الفئة، إذ بعدما كان العامل المنزلي مستثنى من الحماية القانونية اللهم بعض النصوص المنظمة وفقا لظهير الالتزامات والعقود، نجد اليوم المشرع قد أطر هذه الفئة بنظام قانوني خاص ويتعلق الأمر بالقانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، والذي حدد لأول مرة مقتضيات خاصة بالعاملة والعامل المنزلي، وخصهم بمقتضيات تهم العلاقة الشغلية سواء من حيث الابرام أو سريان العلاقة الشغلية، أو إنقائها، وهي مقتضيات متميزة ومتفاوتة عن تلك المنصوص عليها في القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل.

وبالرغم من التفاوتات التي همت التنظيم التشريعي للنظام القانوني للعاملات والعمال المنزليين مقارنة مع إجراء الشريعة العامة؛ إلا أنه تم التأسيس لحماية قانونية لهاته الفئة، والتي ساهمت في الحد من المظاهر السلبية التي كانت تؤثر على وضعية العمال المنزليين (خدم البيوت كما كان يطلق عليهم) سواء فيما يخص اثبات العلاقة الشغلية أو الحد الأدنى للأجور أو سن التشغيل.

الكلمات المفتاحية: التفاوت، العامل المنزلي، مدونة الشغل، القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل

المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين.

Abstract :

One of the most influential legislation reformations relating to this category is legal protection for domestic workers. Before, the legal protection that domestic workers enjoy only applied to certain regulations under Dahir of Obligations and Contracts. But today, the legislator has made a legal framework specific for this category through Law No. 19.12 of January 11th regulating the working and employment conditions of domestic workers. It is the first time specific provisions regarding domestic workers are laid down in law and it regulates related to the employment relationship, such as its establishment, performance and discharge.

Such provisions are separate and different from those provided for in Law No. 65.99, which the Labor Code is based on.

Although the legal framework for domestic workers differs from that of employees falling under the general labour law, this reform has started an era to have some legal shelter for these individuals. It has also lowered the adverse aspects that had previously affected the condition of domestic workers (previously known as “house servants”), particularly with regard to proof of the employment relationship, minimum wage, and the legal working age.

Keywords : inequality, domestic worker, labor code, law n 19.12 regulating workinf and employment conditions of domestic workers.

مقدمة:

كما هو معلوم المشرع حدد الإطار العام للعلاقات الشغلية في مدونة الشغل، إذ أن جميع الأجراء يخضعون لمقتضيات المدونة ما داموا خاضعين لعنصر التبعية وينتمون لمقاولات خاضعة لتشريع الشغل، وفقا للمقتضيات المنصوص عليها في المواد 1 و2 و3 والتي تحدد نطاق سريان المدونة. كما حدد المشرع الأجراء أو العمال غير الخاضعين للمدونة والذين أقرهم بصدور قانون خاص ينظم وضعيتهم، ويتعلق الأمر بالعامل والعاملات المنزليين الذين نص المشرع في شأنهم في الفقرة الأولى من المادة 4 على أنه « يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بالعاملات أو العمال المنزليين الذين تربطهم علاقة شغل¹»، وهو بالفعل ما تم تنظيمه بموجب القانون رقم 19.12 الذي قام بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين²، وذلك بعد عدة محاولات تشريعية تم بموجبها إعداد مجموعة من مشاريع القوانين التي لم يكتب لها الخروج إلى حيز الوجود إلا بموجب القانون رقم 19.12 سنة 2016 والذي دخل حيز التنفيذ بتاريخ 02 أكتوبر 2018³، بحيث تضمن هذا الأخير 27 مادة مقسمة على 5 أبواب، يتعلق الأول منه بأحكام عامة والثاني بشروط تشغيل العاملات والعمال المنزليين والثالث بمدّة العمل والراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل ثم ينظم الباب الرابع المقتضيات المتعلقة بالأجر، في حين ينظم الباب الخامس المقتضيات المتعلقة بالمراقبة والعقوبات. وعلى هذا الأساس يعتبر القانون رقم 19.12 الإطار التشريعي للعمل المنزلي، بعدما كان هذا الأخير منظم فقط ببعض النصوص المتفرقة المنصوص عليها في إطار ظهير الالتزامات والعقود وفي بعض المقتضيات المرتبطة بنظام الضمان الاجتماعي.

وحيث إن موضوع البحث يفرض علينا التطرق للخصوصيات التي خص بها المشرع العاملين المنزليين على اعتبار أن هذه الفئات ظلت مستثناة من أي حماية حقيقية، الأمر الذي يقتضي منا تناول هذا الموضوع في المبحثين التاليين والذين سأحاول من خلالهما تسليط الضوء على التنظيم التشريعي للعمل المنزلي وما إذا كانت هنالك مظاهر للتفاوت بينهم وبين أجراء الشريعة العامة، بحيث سنخصص المبحث الأول للحماية القانونية للعامل المنزلي في إطار القانون رقم 19.12، وسنخصص الثاني للمقتضيات المتعلقة بمظاهر الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين أثناء تنفيذ وإنهاء عقد الشغل.

المبحث الأول: مظاهر الحماية القانونية للعامل المنزلي أثناء مرحلة التعاقد

إن التنظيم التشريعي للعمل المنزلي سواء في التشريع المغربي أو التشريعات المقارنة لم يكن وليد الصدفة، أو سدا لحاجيات آنية، وإنما هو تنظيم جاء ليلبي ويحمي احتياجات فئة كبيرة مع العمال والعاملات الذين كانت وضعيتهم ضبابية وتتميز بالهشاشة القانونية، خصوصا في ظل عدم تواجد أية قوة للضغط أو الاحتجاج من أجل تحقيق الحد الأدنى من الحقوق التي يتمتع بها معظم

¹ المادة 4 من مدونة الشغل.

² الصادر الأمر بتنفيذه بموجب الظهير الشريف رقم 1.16.121 الصادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016)، ج ر ع 6493 بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)، ص 6175.

³ وذلك بعد أن تم نشر المرسومين التطبيقيين رقم 2.17.355 و 2.17.356 المتعلقين على التوالي بنموذج عقد العمل الخاص بالعاملة والعامل المنزلي، وتتمه لائحة الأشغال الخطرة التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و 18 سنة خلال الفترة الانتقالية.

الأجراء، فالعامل المنزلي يستبعد غالبا من تشريعات العمل والتوظيف، سواء بشكل واضح أو ضمني¹. وهو الأمر الذي دفع أيضا بمنظمة العمل الدولية لأول مرة لإعداد اتفاقية دولية خاصة بهذه الفئة من العمال، وذلك بوضع معايير دولية مكرسة لهذه المجموعة بعينها من العمال، والمكونة في غالبيتها من النساء². وقد ترجمت هذه الحماية على مستوى الاتفاقية الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين والتي تم اعتمادها من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 يونيو 2011، ودخلت حيز التنفيذ بتاريخ 5 شتنبر 2013. إلا أنه لم تتم المصادقة عليها من طرف المغرب وتم الاعتماد على مضامينها في إنجاز القانون رقم 19.12³. وبالتالي فالإطار التشريعي الحالي المعتمد في حماية العامل والعاملات المنزليين يتمثل في القانون رقم 19.12 بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالموضوع⁴.

وعلى العموم فمظاهر حماية العامل المنزلي تقتضي تحديد نطاق سريان مقتضيات القانون رقم 19.12 من حيث الأشخاص (المطلب الأول) ومظاهر حماية العامل المنزلي أثناء مرحلة التعاقد (المطلب الثاني).

المطلب الأول: نطاق تطبيق القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين.

على غرار مدونة الشغل حدد المشرع في المادة الأولى من القانون رقم 19.22 مجال تطبيقه والأشخاص والخاضعين لمقتضياته، بل إن هذا القانون قد استثنى بصريح العبارة الأشخاص من مجال التطبيق وذلك من أجل الحيلولة دون الوقوع في التأويل واللبس من الخضوع أو عدم الخضوع لمقتضياته، وهو ما نعتقد أنه أمر إيجابي وذلك تخفيفا من المنازعات التي يمكن أن تتم في هذا الاتجاه بغية الاستفادة من الحماية القانونية المقررة في هذا الشأن.

ومن منطلق المادة الأولى من قانون 19.12 يتضح لنا أن المشرع قد حدد مجال التطبيق آخذا بعين الاعتبار معيارين، الأول يتعلق بالعامل المزاوِل للعمل المنزلي⁵ والذي تم التعاقد معه وفق شروط معينة، والثاني يتعلق بالمشغل الذي تنفذ لصالحه

¹ الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي جنيف، الطبعة الأولى 2012، ص 2.

² الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، مكتب العمل الدولي جنيف، الطبعة الأولى 2012، ص 1.

³ دليل عملي حول إعمال مقتضيات القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، مطبعة إيلف 2020، ص 7.

⁴ ويتعلق الأمر بكل من الاتفاقية الدولية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام المعتمدة من لدن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 26 يونيو 1973 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 19 يونيو 1976، والتي تم نشرها في الجريدة الرسمية بموجب الظهير الشريف رقم 1.99.07 بتاريخ 15 صفر 1421 (19 ماي 2000)، ج ر ع 4814 الصادرة في 17 ربيع الاخر 1421 (20 يوليو 2000)، ص 2045. وبالانفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 27 يونيو 1999 والتي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 19 نونبر 2000، والتي تم نشرها في الجريدة الرسمية بموجب الظهير الشريف رقم 1.00.312 بتاريخ 2 ربيع الاخر 1424 (3 يونيو 2003)، ج ر ع 5164 الصادرة في 2 شوال 1424 (27 نوفمبر 2003)، ص 3897.

⁵ للإشارة فقد تم تغيير مصطلح خدم البيوت بالعمال والعاملات المنزليين، وذلك بموجب الفقرة الأولى من المادة 26 من القانون رقم 19.12 التي نصت على أنه « تحل تسمية العاملات أو العمال المنزليين محل تسمية خدم البيوت وتسمية المشغل محل تسمية صاحب البيت المنصوص عليهما في القانون رقم 65.99 السالف الذكر».

الأعمال موضوع التعاقد، والتي حددها أيضا المشرع بموجب المادة 2 من هذا القانون، بل ان المشرع قد حدد أيضا مفهوم العمل المنزلي واعتبره العمل المنجز لدى أسرة أو عدة أسر، وهو ما يفيد أن العامل المنزلي مثله مثل الأجير في إطار مدونة الشغل يمكن له أن يتعاقد مع مشغل واحد أو عدة مشغلين.

وعلى العموم فقد عرف المشرع العاملة أو العامل المنزلي في المادة الأولى بأنه: «العاملة أو العامل الذي يقوم، بصفة دائمة واعتيادية، مقابل أجر، بإنجاز أشغال مرتبطة بالبيت أو بالأسرة كما هي محددة في المادة 2 من هذا القانون، سواء عند مشغل واحد أو أكثر»، أما التعريف الذي اعتمده الاتفاقية الدولية رقم 189 في مادتها الأولى فقد نصت على أنه «يعني تعبير العامل المنزلي أي شخص مستخدم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام»¹.

وعلى العموم فتحدد نطاق تطبيق القانون رقم 19.12 يقتضي أولا تحديد الأشخاص الخاضعين لمقتضياته (الفقرة الأولى) وثانيا المشغلين في هذا القطاع (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: نطاق التطبيق من حيث الأشخاص

إن تحديد نطاق سريان مقتضيات القانون رقم 19.12 يؤدي إلى حصر الفئة التي تخضع لمقتضيات هذا الأخير، بحيث حدد المشرع بموجب المادة الأولى من هذا القانون الفئات التي يمكن اعتبارها عمالا منزليين كما حدد الأنشطة التي يتم على أساسها تقرير بأن نشاطا ما يدخل ضمن الأنشطة المنزلية من عدمها، فالتعريف الذي حدده المشرع في المادة الأولى يقتضي أن يكون العامل أو العاملة بأعمال دائمة أو اعتيادية، وبالتالي فالعمل المتقطع أو الجزئي لا يدخل ضمن مجال تطبيق هذا القانون، وهو ما أكدت عليه أيضا الفقرة الأخيرة من المادة الأولى من الاتفاقية رقم 189 حينما اعتبرت أن «أي شخص يؤدي عملا منزليا من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني، ليس عاملا منزليا». وهو ما يفيد أن العامل المنزلي الذي يعمل لدوام جزئي أو لفترات متقطعة لن يستفيد من الحماية المقررة في القانون رقم 19.12² كما أنه لا يستفيد أصلا من مقتضيات مدونة الشغل باعتبار أن عمله لا يدخل ضمن نطاق سريان مدونة الشغل، ليبقى معه على هذه الفئة من العمال في حالة النزاع اللجوء إلى مقتضيات ظهير الالتزامات والعقود وبالأخص الفصل 723 وما يليه فيما يتعلق بإجارة الخدمة. أما على مستوى التشريع الفرنسي فقد عرف العامل المنزلي بأنه كل شخص يشغل من طرف فرد في محل إقامته الخاص من أجل القيام بأعمال ذات طابع عائلي أو منزلي، ودون السعي لتحقيق الربح وإنما بغرض تلبية حاجيات تتعلق بحياته الشخصية ولا سيما

¹ أنظر المادة 1 من الاتفاقية الدولية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.

² في هذا الإطار وبمفهوم المخالفة فإن الأجير الخاضع لمدونة الشغل يمكن له أن يقوم إلى جانب مهامه بالقيام بأعمال أخرى تدخل في إطار خدم البيوت والعكس غير صحيح بحيث ينبغي على العامل المنزلي أن يشتغل بصفة دائمة واعتيادية من أجل الاستفادة من مقتضيات القانون 19.12 وهكذا فقد ذهبت محكمة النقض في إحدى قراراتها إلى القول بأن العامل قد أوضح في مقاله الافتتاحي بأنه كان يعمل حارسا وسائقا للطالبة وأن الثابت من المقال أنه قد أوضح أنه كان يقوم أيضا بالعمل بالصيدلية مما يبقى تبعا لذلك أن عمله الأساسي كان بالصيدلية ولا ينفي عنه علاقة الشغل بمفهومها القانوني قيامه بمهمتي الحراسة والسياسة لفائدة صاحبة الصيدلية وما قد يترتب على ذلك من اعتباره بدرجة في إطار خدم البيوت المستنون من تطبيق مدونة الشغل. قرار محكمة النقض عدد 984 بتاريخ

2014/07/17 ملف اجتماعي عدد 1628/5/1/2013. منشور على البوابة الالكترونية ca-azougar.ma

العائلية¹. هذا فضلا عن أن المشرع الفرنسي قد حدد أيضا مفهوم المنزل الذي يشغل فيه العامل المنزلي، واعتبره حسب المادة 4-226 من القانون الجنائي الفرنسي كل محل سكني يحتوي على منقولات مملوكة له، سواء أقام فيه فعليا أم لا، وسواء كان محل إقامته الرئيسية أو غير ذلك.²

هذا وقد حدد المشرع أيضا الأشخاص الذين لا يمكن اعتبارهم من فئة العاملات أو العاملين المنزليين، ويتعلق الأمر بالعامل الذي يتم وضعه رهن إشارة المشغل من قبل مقاوله التشغيل المؤقت، بحيث أن الفلسفة التي بني عليها هذا القانون تنبني على الاعتبار الشخصي ولا تأخذ مبدأ الربح ضمن أهدافها، فضلا عن أن التشغيل عن طريق مقاولات التشغيل المؤقت يستلزم حتما خضوع العامل المنزلي لمقتضيات مدونة الشغل على اعتبار أن المشغل في إطار المادة 495 هو مقاوله التشغيل المؤقت وهو ما يتعارض مع منطوق المادة 4 من مدونة الشغل ومنطق القانون 19.12³. إلا أنه يمكن اللجوء إلى وكالات التشغيل الخصوصية من أجل تشغيل العاملات أو العمال المنزليين وذلك وفقا لما نصت عليه المادة 4 من القانون رقم 19.12 حيث نصت على أنه « يمكن تشغيل العاملات أو العمال المنزليين المغاربة أو الأجانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية المحدثة طبقا لأحكام الكتاب الرابع من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل حول الوساطة في الاستخدام وتشغيل الأجراء المرخص لهم. ويمنع على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا، بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل.⁴ »

كما استثنى المشرع بموجب هذا القانون البوابون في البناءات المعدة للسكنى الخاضعون لأحكام الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.76.258 الصادر في 24 من شوال 1397 (8 أكتوبر 1977)⁵، على اعتبار أن الفصل 12 من هذا الظهير قد أخضع البوابين لمقتضيات تشريع الشغل وذلك عندما نصت على أنه « تطبق مقتضيات التشريع الخاص بالشغل والضمان الاجتماعي على البوابين مع مراعاة مقتضيات الفصل 13 ». فضلا عن أن المادة 3 من مدونة الشغل قد مددت مقتضياتها على البوابين في البناءات المعدة للسكنى وأخضعتهم لمقتضيات المدونة في كل ما لم يرد النص عليه في النظام الأساسي الخاص بهم، وهو الأمر الذي ذهب إليه أيضا محكمة النقض في إحدى قراراتها حينما اعتبرت أنه « طبقا للفقرة رقم 06 من المادة الثالثة من مدونة الشغل، المتعلقة بمجال تطبيق مدونة الشغل، قد جاءت صريحة بشأن خضوع بوابي البناءات المعدة للسكنى إلى مقتضيات القانون الأساسي المتمثل في ظهير 1977/10/08 المتعلق بتعهد البناءات وتخصيص مساكن للبوابين في البناءات المعدة للسكنى، ما لم يتضمن مقتضيات أقل فائدة مما هو منصوص عليه بمدونة الشغل، فتكون هذه الفئة من الأجراء غير مستثناة من مجال تطبيق

¹ Article L.7221-1 code du travail Français.

² Article 226-4 code pénal Français.

³ « إن علاقة التبعية بمفهومها القانوني من إشراف وتوجيه ورقابة، تربط الأجير بمقاوله التشغيل المؤقت وليس بالمستعمل، وإذا ما أتمت المقاوله المستعملة علاقتها بالأجير، فإن مقاوله التشغيل المؤقت هي من يقع عليها إيجاد عمل بديل له أو التعويض » قرار محكمة النقض عدد 1617 الصادر بتاريخ 23 غشت 2012 في الملف الاجتماعي عدد 2011/1/5/582، أشار إليه، حسن هروش: ملاحظات حول القانون 19.12 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، مجلة المحامي، العدد 68، المطبعة والوراقة الوطنية ص 172.

⁴ المادة 4 من القانون رقم 19.12.

⁵ ج ر ع 3388 مكرر الصادرة في 26 شوال 1397 (10 أكتوبر 1977)، ص 2855.

مدونة الشغل، بخلاف عمال المنازل الذين يتولون بالإضافة إلى خدمة شؤون البيت القيام بأعمال الحراسة، الذين صدر بشأنهم تطبيقا لمقتضيات المادة 4 من مدونة الشغل القانون رقم 19.12 المتعلق بالعاملات والعمال المنزليين الذي استثنى صراحة بموجب الفقرة الثانية من المادة الأولى منه، البوابون في البنايات المعدة للسكنى من مجال تطبيقه، والمحكمة بعدم تمييزها بين هاتين الفئتين من الأجراء رغم اختلاف الاطار القانوني الذي تخضع له كل فئة منهما، واستندت في تعليل قرارها إلى طبيعة العمل المتمثل في الحراسة، دون التمييز بين حراسة المنزل المعد لسكنى الأسرة، وحراسة العمارة المعدة لسكنى مجموعة من العائلات، تستقل كل عائلة بسكنى خاصة بها، تكون قد بنت قرارها على أساس غير سليم، مما يعرض ببنقض.¹ . وبالإضافة إلى ذلك فإنه لا يعد عاملة او عاملا منزليا حارس البيت المرتبط بعقد شغل مع إحدى شركات الحراسة الخاضع نشاطها لمقتضيات القانون رقم 27.06 المتعلق بالحراسة ونقل الأموال.²

وإذا كان المشرع قد أحسن في تحديده للأشخاص المعترين عاملات وعمالا منزليين، فإنه قد عزز ذلك بتحديد الأنشطة التي تعتبر أعمالا منزلية، والتي من شأن ممارستها من قبل العامل أو العاملة لفائدة شخص طبيعي بشكل دائم واعتيادي وفي منزله بأنها أعمال منزلية وتدخل في إطار الحماية المنصوص عليها في القانون رقم 19.12 والتي حددها المشرع في المادة 2 من هذا الأخير، واعتبر أنه تشمل الأشغال المرتبطة بالبيت أو بالأسرة على وجه الخصوص الأعمال التالية:

– الاعتناء بشؤون البيت؛ – الاعتناء بالأطفال؛ – الاعتناء بفرد من أفراد البيت بسبب سنه أو عجزه، أو مرضه، أو كونه من الأشخاص في وضعية؛ – السياقة؛ – أعمال البستنة؛ – حراسة البيت.

والملاحظ أن المشرع قد حدد هذه الأنشطة على سبيل المثال لا الحصر وذلك من خلال تضمينه لعبارة " على الخصوص" في المادة الثانية المحددة للأشغال المرتبطة بالبيت أو بالأسرة³، وبالتالي فإن أي تحديد جديد للأشغال المنزلية يجب أن يتم في إطار الأشغال اليدوية دون الذهنية، والتي تقود وحدها إلى نظام العامل.⁴ وبالتالي فإنه لا يدخل في تعداد العامل المنزلي من

¹ قرار محكمة النقض عدد 438 الصادر بتاريخ 29 مارس 2022 في الملف الاجتماعي رقم 2021/1/5/944.

² الصادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.155 بتاريخ 19 ذي القعدة 1428 (30 يناير 2007)، ج ر ع 5584 الصادرة في 1428 (6 ديسمبر 2007)، ص 3888.

³ تراجع المشرع عن الصيغة التي كانت معتمدة في مشروع القانون الذي كان ينص على أن قائمة الأشغال المعترية أشغالا منزلية مرتبطة بالبيت هي محددة على سبيل الحصر، فضلا عن أنه « يمكن عند الاقتضاء تغيير أو تسميم لائحة الأشغال المشار إليها أعلاه بنص تنظيمي. » وهي الصيغة التي لم يعتمدها المشرع في الصيغة النهائية للمادة 2 من القانون رقم 19.12 والتي حدد بموجبها هذه الأشغال على سبيل المثال. وما يعزز هذا الطرح هو الفقرة الأخيرة من المادة 2 من المرسوم رقم 2.17.355 الصادر في 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي، ج ر ع 6609 بتاريخ 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)، ص 5537، والتي تنص على أنه يمكن الإشارة في هذا العقد إلى أي عمل آخر مسموح به قانون، وذلك بعدما حددت هذه المادة نفس الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 من القانون رقم 19.12.

⁴ بوعبيد شلاط: مرجع سابق، ص 841.

يقومون بأعمال عقلية تقتضي شيئا من التعليم وبعضا من الرفعة ولو كانوا متصلين بشخص الانسان، كالمدرس الخاص والسكرتير الخاص¹

وإذا كان تحديد العامل المنزلي يقود إلى تحديد نطاق سريان القانون رقم 19.12 على فئة العاملين، فإن الأمر أيضا يقتضي تحديد نطاق السريان من حيث المشغل ضمن الفقرة التالية.

الفقرة الثانية: المشغل في إطار القانون رقم 19.12

المشروع ذهب في إطار المادة 26 من القانون رقم 19.12 إلى تغيير مجموعة من المصطلحات التي جاءت بها مدونة الشغل فيما يخص العمل المنزلي، ومن بينها تغيير تسمية صاحب البيت إلى تسمية المشغل، وذلك تماشيا مع التوجه التشريعي الذي نظم العمل المنزلي واعتبره نظاما جديدا من العمل المأجور. إلا أن هذا التنظيم يراعي مجموعة من الخصوصيات التي تتفاوت بين تلك المؤطرة وفقا للقانون رقم 19.12 وتلك المؤطرة وفقا للقانون 65.99 بمثابة مدونة الشغل، حيث أن المشروع اعتبر أن المشغل في إطار العلاقات الشغلية المنظمة للعمل المنزلي، هو « كل شخص ذاتي يستأجر عمل عاملة أو عامل منزلي لإنجاز الأشغال المنصوص عليها في المادة 2 أدناه أو أحدها² ». وبالتالي فالمشغل في إطار العمل المنزلي يخرج عن مفهوم المشغل المعتمد في إطار مدونة الشغل، بحيث لا يمكن له أن يتخذ شكل شركة أو مقاوله أو جمعية أو مؤسسة عامة، إذ التشغيل في إطار القانون رقم 19.12 يبنى على المعيار الشخصي لأطرافه، بحيث أن كل من الأجير والمشغل هم أشخاص ذاتيون، وطبيعة الشغل الذي تربطهم تقتضي القيام بأشغال شخصية ويومية لا تقتضي تحقيق الربح كما لا تتميز بأي طابع ذهني أو فكري إذ يغلب عليها الجهد اليدوي، وخارج أي نشاط مهني وتجاري، فضلا عن الأعمال المنزلية تعد من الأعمال المتواضعة التي تقتضي المخالطة بين القائمين لها والمستفيدين منها³، إذ تصبح العلاقة بين المشغل والعامل علاقة شخصية ومقربة⁴ أقرب منها لعلاقة شغل.

وبالتالي فمتى كان نشاط المشغل مهنيا أو أن الأعمال التي يقوم بها المستخدم المنزلي بالرغم مما توحى به بأنها أعمال منزلية إلا أنه يتم القيام بها لفائدة شخص معنوي، أو يتم القيام بها في إطار مهني إلا واعتبر هذا الشغل عملا مأجورا ويخضع للمقتضيات العامة المنصوص عليها في مدونة الشغل وليس للمقتضيات المؤطرة للعمل المنزلي، وهكذا فقد جاء في قرار لمحكمة النقض أن « اشتغال الطالب حارسا وبستانيًا، يعد أجيرا لدى المطلوب، وليس عاملا بالمنزل الذي يسري عليه القانون رقم 19.12 المتعلق بالعمالات والعمال المنزليين، ذلك أن المادة الثانية من نفس القانون، إن كانت تعد العمل بالبستنة وحراسة البيت

¹ محمود جمال الدين زكي: م س، ص 36.

² المادة 1 من القانون رقم 19.12.

³ الروكي زكرياء: الحماية القانونية للعمليات المنزليات على ضوء المعايير الدولية وقانون 19.12 المنظم، مجلة عدالة للدراسات القانونية والقضائية العدد 13 السنة الرابعة 2021، ص 88.

⁴ Marie Nicole Nancy Edouard: le droit des travailleuses domestiques à une rémunération 2quitable: l'apport de la normativité internationale et régionale de la CARICOM, mémoire présenté comme exigence partielle de la maitrises en droit, université du Québec à Montréal, mai 2014, Page 29.

من مشتملات العمل المنزلي، فينبغي أن تكون مرتبطة بالعمل الأساسي الذي هو العمل بالبيت المنجز لفائدة أسرة أو عدة أسر في حين أن الطالب يشتغل حارسا وبستانيا بمحل غير معد لسكن الأسرة، وإنما لاستقبال النزلاء من السياح، حسب ما جاء بمحضر المعاينة، والمحكمة بعدم مراعاتها لوسائل الاثبات المقدمة من طرف الطالب التي تفيد اشتغاله بدار للضيافة وليس بمنزل لسكن أسرة، واعتباره عاملا منزليا، رغم أنه ليس كذلك، حسب مقتضيات القانون رقم 19.12، تكون قد بنت قرارها على أساس غير سليم، وعللته تعليلا فاسدا، يوازي انعدامه، مما يعرضه للنقض¹.

وعلى العموم فإن تحديد نطاق القانون من حيث الأشخاص يدفعا إلى الحديث عن بعض مظاهر الحماية المخولة

للعاملين المنزليين ضمن المطلب التالي.

المطلب الثاني: مظاهر حماية العامل المنزلي أثناء إبرام عقد الشغل

إن من أهم مظاهر الحماية على مستوى أي علاقة شغلية، هي تلك المقتضيات المؤطرة لمرحلة إبرام العقد، والتي في الغالب تكون مؤطرة بشروط شكلية وأخرى موضوعية، تراعي صفة المخاطبين بالقانون موضوع التعاقد. ومما لا شك فيه أن الدخول في علاقة الشغل بين كل من العامل أو العاملات المنزليين والمشغل يقتضي توفر مجموعة من الشروط المرتبطة أساسا بأهلية الأطراف للتعاقد فضلا عن سن العامل أو العاملة المنزلية والذين اشترط المشرع ضرورة أن يكونوا بالغين سنا معينة ليس فقط من أجل إبرام عقد الشغل وإنما أيضا من أجل القيام بالأشغال موضوع التعاقد، وذلك رغبة من المشرع لحماية الطفولة والتقليل من عمالة الأطفال داخل المنازل باعتبار أن هذا الفضاء هو فضاء مغلق وبعيد عن الرقابة الفعلية والحقيقية للأجهزة التفتيشية والرقابية. وبالإضافة إلى شرط السن اشترط المشرع كتابة عقد الشغل وذلك في خطوة مهمة من المشرع لإعادة تحديد موقع العمل المنزلي من القطاع غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم²، واضفاء الطابع التعاقدى على العلاقة بين المشغل والعامل المنزلي.

وتنظيم المشرع لهذين العنصرين جاء انسجاما مع الفلسفة التي يروم هذا القانون تحقيقها، فالحماية تتطلب إثبات أن العامل يعمل كعامل منزلي وان سنه يسمح له بأداء الأشغال التي كلف بها وانه لا يوجد في القانون ما يحد ذلك. وهذا الأمر يتطلب منا التطرق لشرط كتابة عقد الشغل (الفقرة الأولى) والمقتضيات المنظمة لسن تشغيل العاملات المنزليين (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: شرط الكتابة

إذا كان المبدأ العام في مدونة الشغل هو حرية إثبات العلاقة الشغلية وعدم اشتراط الكتابة إلا في حالات معينة³، فإن المشرع في إطار القانون رقم 19.12 قد ذهب منحى مخالف لذلك بموجب المادة 3 عندما ألزم مسطرة تشغيل العاملة أو العامل المنزلي بضرورة التوقيع على عقد الشغل من الطرفين معا، وذلك وفقا لنموذج العقد المحدد بنص تنظيمي، وفي استحضر للشروط المتعلقة بتراضي الطرفين وبأهليتهما للتعاقد وبمحل العقد وبسببه كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

¹ قرار محكمة النقض رقم 354 الصادر بتاريخ 15 مارس 2022 في الملف الاجتماعي رقم 2021/1/5/1627.

² الحماية الفعالة للعمال المنزليين: دليل لوضع قوانين العمل، مرجع سابق، ص 16.

³ كالعقد الذي يتم إبرامه مع الوكيل المتجول أو الممثل أو الوسيط في التجارة، والذي ألزمت المادة 80 من المدونة أن يكون مكتوبا.

وحيث تبين أن تنصيب المشرع على ضرورة أن يكون العقد المبرم بين الطرفين وفقا للنموذج المحدد بنص تنظيمي، يراد به حماية العامل المنزلي من أي شرط يمكن أن يضيفه المشغل ويؤدي إلى حرمان العامل من الحماية المرجوة أو على الأقل يؤدي إلى عدم وضوح ظروف تنفيذ الشغل¹. في حين سمح بإضافة أي شرط أو بنود تكون أكثر فائدة للعاملة أو العامل المنزلي، وذلك وفقا للمادة 7 من العقد النموذجي الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي، والتي نصت في الفقرة الأخيرة منها على أنه « يمكن للطرفين أن يتفقا على تضمين هذا العقد بنودا أخرى أكثر فائدة للعاملة أو العامل المنزلي فضلا عن ما هو منصوص عليه في القانون رقم 19.12 السالف الذكر، لا سيما ما يتعلق بتوفير الغذاء والمأوى²». ليبقى التساؤل مطروحا في هذه الحالة حول شرط الكتابة هل هي للإثبات أم للانعقاد؟

نعتقد أن الكتابة في هذه الحالة هي شكلية للإثبات وليس للانعقاد على اعتبار أنها ليست ركنا جوهريا لصحة العقد، فالمشرع اشترط أن يتم التعاقد وتفرغ إرادة الطرفين وفقا لنموذج العقد المعتمد والذي تحدد على مستواه شروط التعاقد والتزامات كل من المشغل والعامل المنزلي، وذلك حماية لأطراف العلاقة الشغلية وحرصا لتنفيذ التزاماتهما، وهو يتأكد من خلال المادة 9 من القانون رقم 19.12 التي نصت على أنه « يمكن إثبات عقد شغل العاملة أو العامل المنزلي بجميع وسائل الإثبات. إذا كان عقد الشغل ثابتا بالكتابة أعني من رسوم التسجيل³»، وهو ما أكدت عليه أيضا محكمة النقض في إحدى قراراتها حينما اعتبرت أن المحكمة لما اعتمدت في إثبات علاقة الشغل إقرار الطاعن بهذه العلاقة التي تجتمع بالمطلوبة في النقض باعتبارها عاملة منزلية، وقضت للمطلوبة في النقض بالتعويضات المستحقة لها تكون قد طبقت مقتضيات المادة 9 من القانون رقم 19.12 تطبيقا سليما وجاء قرارها معللا تعليلا كافيا وغير خارق لأي مقتضى قانوني⁴. وبالتالي فإن تخلف عنصر الكتابة لا يخل بصحة العقد المبرم بين المشغل والعامل المنزلي.

ومن جهة أخرى فالعقد المبرم بين كل من المشغل والعامل المنزلي يجب أن يجرى في ثلاثة نظائر مصادق على صحة إمضاءها من قبل السلطة المختصة، بحيث يسلم المشغل نظيرا منها للعاملة أو العامل المنزلي ويحتفظ بواحد منها، ويودع الثالث لدى مفتشية الشغل المختصة مقابل وصل. وفي هذه الحالة وفي إطار تفعيل الرقابة التي يقوم بها جهاز تفتيش الشغل، نجد أن المشرع قد خوله إمكانية التدخل لإثارة انتباه الطرفين إلى أن عقد الشغل يتضمن مقتضيات مخالفة للقانون رقم 19.12 قصد

¹ هذا وتجدر الإشارة إلى أن المشرع اعتبر أن انخراط العاملات والعمال المنزليين رهين بالإدلاء بعقد الشغل المبرم بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي، وذلك وفقا للمادة 2 من المرسوم رقم 2.18.686 بتاريخ 24 رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين، ج ر ع 6783 الصادرة بتاريخ 28 رمضان 1440 (3 يونيو 2019)، ص 3437. والتي تنص على أنه « مع مراعاة مقتضيات الفقرة الأولى من المادة 7 أدناه، يتوقف طلب الانخراط والتسجيل في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي على الإدلاء بعقد العمل المبرم بين المشغل والعاملة أو العامل المنزلي، والمنصوص عليه في المادة 3 من القانون السالف الذكر رقم 19.12. »

² المادة 7 من المرسوم رقم 2.17.355 الصادر في 9 ذي الحجة 1438 (31 أغسطس 2017) بتحديد نموذج عقد العمل الخاص بالعاملة أو العامل المنزلي السالف الذكر.

³ المادة 9 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

⁴ قرار محكمة النقض رقم 77 الصادر بتاريخ 31 يناير 2023 في الملف الاجتماعي رقم 2022/1/5/1555.

مراجعته أو تعديله¹. وهو ما يشكل نوعا من الرقابة القبلية التي يمارسها مفتش الشغل²، والذي تبقى مع ذلك صلاحياته محدودة بالمقارنة مع الصلاحيات المخولة له بموجب مدونة الشغل.

وما تجدر الإشارة إليه أن المشرع بالرغم من تنصيصه على إمكانية إبرام عقد شغل العاملات والعمال المنزليين لمدة محددة، إلا أنه لم يحدد هذه المدة بشكل دقيق، بحيث نص على عبارة محدد المدة بصفة عامة ومجردة دون تحديد لها، وهو ما يمكن أن نعتبره نوعا من مظاهر قصور هذا القانون، بل إن المشرع لم يحدد التعويض المستحق في حالة انتهاء عقد الشغل قبل مدته، فالتعويض المنصوص عليه في القانون رقم 19.12 يهتم التعويض عن الفصل الذي تستحقه العاملة أو العامل المنزلي بعد قضاءه لسنة من الخدمة الفعلية³.

وبالإضافة إلى شرط الكتابة فقد اشترط المشرع سنا قانونية معينة لتشغيل العاملات والعمال المنزليين، بالإضافة إلى تحديد الأشغال التي يعم فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين والتي ربطها المشرع أيضا بمعيار السن، الأمر الذي يقتضي منا معالجة ذلك وفق الفقرة التالية.

الفقرة الثانية: المقتضيات المرتبطة بالسن.

حاول المشرع من خلال صياغة بنود القانون رقم 19.12 استحضار مجموعة من المبادئ والقواعد المنصوص عليها في مدونة الشغل، والتي أراد من خلالها حماية العاملات والعمال المنزليين من كل ما من شأنه أن يؤدي إلى إجبارهم على أداء الشغل وفق ظروف لا إنسانية، أو أداءه قبل بلوغ سن معينة، أو الاستمرار في أداء العمل المنزلي مدى الحياة. وبالرجوع إلى مقتضيات القانون رقم 19.12 يتضح أن المشرع قد حدد السن الأدنى لتشغيل الأشخاص بصفتهم عاملات أو عمال منزليين كمبدأ عام في 18 سنة وذلك وفقا لمقتضيات الفقرة الأولى من المادة 6. وهو مقتضى يؤكد حرص المشرع على حماية الطفولة وإبعادها عن العمل المنزلي، باعتبار أن هذا الفضاء هو فضاء مغلق ومن شأنه أن يعرض الأطفال لمجموعة من المضايقات والانتهاكات، خصوصا وأن مكان العمل يكون بعيدا عن مراقبة مفتش الشغل، بل إن العاملة أو العامل المنزلي يكون في احتكاك مباشر مع المشغل، لذلك نعتبر أن المشرع قد أحسن عملا بتحديد سن التشغيل في 18 سنة، بالرغم من سماحه بتشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة بصفتهم عمالا منزليين وذلك في الفترة الانتقالية التي حددها المشرع في 5 سنوات والتي ابتدأت من دخول القانون رقم 19.12 حيز التنفيذ⁴.

¹ أنظر الفقرة الأخيرة من المادة 3 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

² محمد القاسمي: قراءة في مضامين القانون المتعلق بالعمال المنزليين رقم 19.12، مجلة منازعات الأعمال، العدد 36، نوفمبر 2018، ص 49.

³ بل إن هذا القانون لم ينظم مهلة الاخطار ولا التعويض المقابل له ولا التعويض عن الضرر، إذ نعتقد أن المشرع من خلال بنود القانون رقم 19.12 بالرغم مما نص عليه فإن بنوده لم ترقى لمستوى الحماية المطلوب لهذه الفئة، فالعديد من المقتضيات الشغلية العامة لا تعرف طريقها للتطبيق على مستوى هذا النص، وهو ما يؤدي إلى افتراض أن المشرع قد قام بسن هذا النص بناء على الضغوط الدولية والمجتمعية، دون أية إرادة حقيقية لإصلاح وضع العاملات والعمال المنزليين.

⁴ هذا وقد عاقب المشرع بموجب المادة 23 من القانون رقم 19.12 كل شخص أقدم على استخدام عاملة أو عامل منزلي يقل عمره عن 18 سنة بعد انصرام الفترة الانتقالية بغرامة تتراوح بين 25.000 إلى 30.000 درهم، وفي حالة العود يحكم على مرتكب الأفعال بضعف الغرامة وبالحبس تتراوح مدته بين شهر و3 أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين.

والمرشح بتحديدده لسن التشغيل في 18 سنة فيما يخص الشغل المنزلي يكون قد تجاوز مقتضيات المنصوص عليها على مستوى مدونة الشغل وأضفى حماية حقيقية للأطفال¹، مؤسسا بذلك لتفاوت بين مقتضيات القانون رقم 19.12 ومدونة الشغل التي سمحت مبدئيا بتشغيل الأطفال البالغين خمس عشرة سنة كاملة، وذلك وفقا للمادة 134 التي تنص على أنه « لا يمكن تشغيل الأحداث، ولا قبولهم في المقاولات، أو لدى المشغلين، قبل بلوغهم سن خمس عشرة سنة كاملة²». وتفاديا لما يمكن أن يوقع بصاحب المنزل في المحذور والمتمثل في تشغيل أشخاص دون السن الأدنى القانوني أو كون هؤلاء البالغين للسن القانوني للتشغيل ولكن دون إذن من أولياء الأمور³، ألزم المرشح العاملات والعمال المنزليين بالإدلاء بمجموعة من الوثائق التي تبين الحالة العائلية والمعطيات الشخصية الخاصة بالعامل والتي تعتبر كوثائق اثبات لسنه ولأهليته وقدرته على الشغل⁴.

والظاهر أن تحديد المرشح للحد الأدنى للسن جاء انسجاما مع مقتضيات الدولية المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى للاستخدام، والاتفاقية الدولية رقم 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

وتبعا لذلك فتحديد السن الأدنى للتشغيل يشكل نوعا من الضمانات الأساسية لحماية الطفولة من سلبات الشغل المنزلي، والذي قد يؤدي في بعض الحالات لمجموعة من الانتهاكات التي تؤدي إلى تحميل العامل المنزلي عبئا يفوق قدراته ولا يتناسب مع الأجر الممنوح له⁵ فضلا عن الإرهاق الجسدي والنفسي الذي يمكن أن يتحمله جراء ذلك، بل إن الأمر يمكن أن يصل إلى ما يعرف بالابتحار بالبشر عن طريق استدراج الأطفال ونقلهم بهدف استغلالهم⁶. وهو الأمر الذي دفع بالمرشح إلى إلزام المشغل وتحت نفقته بعرض العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة على فحص طبي كل ستة أشهر⁷. وهو تقريبا نفس المقتضى المنصوص عليه في مدونة الشغل وبالأخص في المادة 327 والتي ألزمت المقاولات التي يكون لديها

¹ بل إن المرشح حتى في الفترة الانتقالية التي سمح فيها بتشغيل العاملات المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة بضرورة الحصول من أولياء أمورهم على إذن مكتوب مصادق على صحته إمضائه، قصد توقيع عقد الشغل المتعلق بهم.

² المادة 143 من مدونة الشغل.

³ بوعبيد شلاط: مرجع سابق، ص 849.

⁴ وهكذا فقد جاء في المادة 5 من القانون رقم 19.12 أنه « يجب على العاملة أو العامل المنزلي 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 وبجالتة العائلية، وعند الاقتضاء نسخا من الشهادات المدرسية والمهنية التي يتوفر عليها. يجب على العاملة أو العامل المنزلي أن يحيط المشغل علما بكل تغيير يطرأ على عنوانه أو حالته العائلية... الخ».

⁵ Philippe auvergnon: le travail domestique sur le chemin du travail décent, in Gil Y Gil, J-L. migrations internationales e impacto de la crisis economica: compromisos de la OIT, 2013, Page 4. Article publié sur le site web www.halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00908660.

⁶ Eliminer le travail des enfants dans le travail domestique et protéger les jeunes travailleurs contre les condition de travail abusives, Bureau international du travail, programme international pour l'abolition du travail des enfants (IPEC) Genève, BIT, 2013, Page 15.

⁷ أنظر المادة 6 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين السالف الذكر.

مصلحة للشغل بإخضاع الأجراء الذين تقل سنهم عن ثماني عشر سنة لفحص طبي يجريه عليهم طبيب الشغل كل ستة أشهر¹. بل خول المشرع للعاملات والعمال المنزليين في إطار الحق في الإخبار والمعلومة وضمانا لصحتهم، بضرورة اخبار المشغل كل من العاملة أو العامل المنزلي بأي مرض معد يعاني منه المشغل أو يعاني منه أي فرد من أفراد أسرته². وتعزيزا لحماية الأطفال العمال المنزليين منع المشرع تشغيلهم ليلا ولكن دون تحديد مفهوم الليل، الأمر الذي يقتضي الرجوع الى مقتضيات العامة المنصوص عليها في المادة 172 من مدونة الشغل والتي اعتبرت الشغل الليلي في النشاطات غير الفلاحية، هو كل شغل يؤدي فيما بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا، وفي النشاطات الفلاحية كل شغل يؤدي فيما بين الساعة الثامنة ليلا والخامسة صباحا. والملاحظ أن المشرع فيما يخص العمل الليلي قد ميز أيضا بين العاملات والعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة بحيث منعهم من العمل الليلي مطلقا، وبين تشغيل الأحداث في مدونة الشغل التي منعت الشغل الليلي على الأطفال دون سن السادسة عشرة فقط. ليظهر لنا أن المشرع من خلال القانون رقم 19.12 قد أعطى اهتماما بالغاً للأجير الحدث مقارنة مع مقتضيات المنصوص عليها في مدونة الشغل، ونعتقد أن ذلك راجع لطبيعة الفضاء الذي يزاول فيه الشغل.

ومن جهة أخرى فقد منع المشرع تشغيل العاملات والعمال المنزليين الذي تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة في الأماكن المرتفعة غير الآمنة، وفي حمل الأجسام الثقيلة، وفي استعمال التجهيزات والأدوات والمواد الخطرة، وفي كل الأشغال التي تشكل خطرا بينا على صحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي أو قد يترتب عنها ما قد يخل بالأداب العامة³. هذا بالإضافة إلى أن المشرع قد نص في الفقرة الأخيرة من المادة 6 على أنه يمكن تنميط لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة بنص تنظيمي⁴، وهو الأمر الذي قام به المشرع من خلال المرسوم رقم 2.17.356 بتنميط لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة⁵ والذي حدد المشرع على مستواه 15 نوعا من الأشغال الممنوع على العاملات والعمال المنزليين القيام بها⁶.

¹ راجع المادة 327 من مدونة الشغل.

² راجع المادة 5 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

³ المادة 6 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

⁴ بالرغم مما نلاحظه عن أن مقتضيات هذا النص ستكون مقتضيات انتقالية أيضا على اعتبار أن المشرع سمح بتشغيل العاملات والعمال المنزليين الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و18 سنة لفترة انتقالية لمدة 5 سنوات وبالتالي فإننا نعتقد أن مقتضيات المرسوم رقم 2.17.356 القاضي بتنميط الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة هي مقتضيات انتقالية أيضا وستسقط بعدم التطبيق بعد مرور الفترة الانتقالية بعد 5 سنوات على اعتبار أن المشرع منح إمكانية تشغيل الأحداث دون سن 18 سنة خلال الفترة الانتقالية فقط.

⁵ مرسوم رقم 2.17.356 صادر في 6 محرم 1439 (27 سبتمبر 2017) بتنميط لائحة الأشغال التي يمنع فيها تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة، ج ر ع 6609 الصادرة بتاريخ 11 محرم 1439 (2 أكتوبر 2017)، ص 5541.

⁶ تنص المادة 2 من المرسوم رقم 2.17.356 على أنه « علاوة على الأشغال المنصوص عليها في الفقرة الرابعة من المادة 6 من القانون السالف الذكر رقم 19.12، يمنع تشغيل العاملات والعمال المنزليين المتراوحة أعمارهم بين 16 و18 سنة في الأشغال التالية: 1- استعمال مواد التطهير والغسيل التيس تحتوي على مواد كيميائية خطيرة قد تسبب الضرر والتسمم؛ 2- استخدام الأدوات والآلات الكهربائية أو الحادة التي قد تشكل خطرا على سلامة أو صحة العاملة أو العامل

إن حماية العاملات والعمال المنزليين شكل بحق نقلة نوعية في الحماية القانونية للأحداث، إلا أن الاشكال الذي سيظل قائما هو إثبات أن المشغل قد احترام مقتضيات القانونية المنصوص عليها في القانون رقم 19.12، وإثبات أن العاملة أو العامل المنزلي الذين يتراوح سنهم بين 16 و18 سنة لا يؤدون الأعمال الممنوعة عليهم بموجب القانون، وهو أمر نعتقد أنه صعب خصوصا وأن المنزل يعتبر كفضاء مغلق ولا يعرف خباياه إلا قاطنوه، وبالتالي فعدم لجوء العاملة أو العامل المنزلي إلى المنازعة في كل ما من شأنه أن يؤدي إلى حرمانهم من حقوقهم سيجعل هذا القانون حبرا على ورق وستفشل معه الحماية المرجوة. وعلى العموم فالمشرع قد حاول حماية العاملات والعمال المنزليين على مستوى كافة المراحل، ابتداء من مرحلة إبرام عقد الشغل مروراً بمرحلة تنفيذه ومرحلة إنجازه مع ما يترتب عن ذلك من آثار (المبحث الثاني).

المبحث الثاني: مظاهر حماية العاملات والعمال المنزليين أثناء تنفيذ وإنهاء عقد الشغل

حاول المشرع من خلال مقتضيات القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين إضفاء نوع من الحماية القانونية على علاقة الشغل القائمة بين العمال المنزليين والمشغل، وذلك من خلال تنظيم مقتضيات ذات الطابع الأجرى والمقتضيات المتعلقة بالعطلة وأيام الراحة ومدة الشغل على اعتبار أن هذه المقتضيات هي عصب العلاقات الشغلية وتمثل الحد الأدنى من الحقوق الواجب توفره لفائدة كل عامل، بالإضافة إلى تنظيم المشرع للمقتضيات المتعلقة بإنهاء عقد الشغل والعقوبات المقررة في حالة مخالفة مقتضيات القانون رقم 19.12. وعلى العموم فإن مظاهر حماية العمال المنزليين تتجلى أثناء تنفيذ عقد الشغل (المطلب الأول) وأثناء إنجازه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين أثناء تنفيذ عقد الشغل

تتجلى مظاهر حماية العاملات والعمال المنزليين من خلال المقتضيات الفريدة التي خصهم بها المشرع في إطار القانون رقم 19.12 بعدما كانت وضعية هؤلاء الفئة من الأجراء تعد الأكثر هشاشة وشبيهة بالعمل في القطاع غير المهيكل، نظرا لأن للفراغ التشريعي الذي كان مصاحبا لهذه الفئة، خصوصا وأن تشريع الشغل لم يكن يطبق في حقهم بل إن حتى المقتضيات العامة التي كان منصوصا عليها في إطار ظهير الالتزامات والعقود كان تطبيقها جد متفاوتا خصوصا وأن الاجتهادات القضائية أيضا في هذا

المنزلي؛ 3- الأشغال المتعلقة بتنظيف سخانات الماء والمداخن والحنفيات البخارية والواجهات الخارجية للمنزل أو تلك التي تنجز فوق السطوح؛ 4- أشغال كمي الملابس؛ 5- تقديم العلاجات وكذا استعمال المواد الطبية؛ 6- الأشغال التي يمكن أن تعرض العاملة أو العامل المنزلي لأخطار صحية بحكم الاتصال أو الاحتكاك بأي فرد من أفراد أسرة المشغلة أو المشغل يعاني من مرض معد؛ 7- سياقة السيارة لأغراض البيت؛ 8- سياقة الآلات التي لا تتطلب الحصول على ترخيص بذلك؛ 9 استعمال المواد الكيماوية والمبيدات السامة والخطيرة؛ 10- استخدام آلات جز العشب والمناشير وباقي الآلات الأخرى التي قد تشكل خطرا على سلامة أو صحة العاملة أو العامل المنزلي؛ 11- سياقة أو استخدام الآليات الخاصة بالبنسنة؛ 12- أشغال فحص وإصلاح محرك ضخ الماء أو أية آلة أخرى ذات محرك سواء في حالة اشتغال أو عطب؛ 13 أشغال صيانة البئر أو المسبح الذي يتعدى عمقه المتر الواحد أو الخزانات المائية ذات الاستعمال المنزلي والأماكن المجاورة والتي تشكل خطورة محتملة في غياب وسائل الوقاية؛ 14- حراسة البيت؛ 15 الأشغال المشار إليها في المادة الثالثة من المرسوم رقم 2.10.183 الصادر في 9 من ذي الحجة 1431 (16 نوفمبر 2010) بتحديد لائحة الأشغال التي يمنع أن يشغل فيها بعض الفئات من الأشخاص، والتي تشكل خطرا على العاملة أو العامل المنزلي.»

الاطار كانت متفاوتة فمن المحاكم من قبلت تمديد مقتضيات ظهير الالتزامات والعقود على العاملات والعمال المنزليين، وهناك من الاجتهادات من اعتبرت أن تنظيم العمل المنزلي يخضع للاتفاق بين الأطراف¹. وبالتالي فأمام هذا الفراغ التشريعي حاول المشرع من خلال القانون رقم 19.12 تأطير العمل المنزلي وإضفاء نوع من الحماية على القائمين به من خلال أولاً تنظيم المقتضيات الأجرية (الفقرة الأولى) وثانياً تحديد المقتضيات المتعلقة بمدة العمل والراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وبالعمل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الحماية على مستوى الأجر

إن أهم مقتضى يتم تجسيده على مستوى العلاقات الشغلية، هي تلك المتعلقة بالأجر، إذ يشكل هذا الأخير عنصراً أساسياً في العلاقة الشغلية، بل إنه عصب هذه العلاقة، لذلك نجد أن المشرع في الإصلاحات المتعاقبة التي همت التشريع الاجتماعي، يقدم على الرفع من الحد الأدنى من الأجور ويسعى لضمان تطبيق ذلك بشتى الوسائل وإن تم ذلك على فترات انتقالية.

وبالرجوع إلى مدونة الشغل يتضح لنا أن المشرع قد أعطى الحرية لأطراف العلاقة الشغلية في تحديد الأجر بكل حرية، ولكن دون أن يقل هذا التحديد عن الحد الأدنى القانوني للأجر فالمادة 345 من المدونة نصت على أنه «يحدد الأجر بحرية، باتفاق الطرفين مباشرة، أو بمقتضى اتفاقية شغل جماعية، مع مراعاة الأحكام القانونية المتعلقة بالحد الأدنى القانوني للأجر». كما نص المشرع بمقتضى المادة 356 من نفس المدونة على أنه لا يمكن أن يقل الحد الأدنى القانوني للأجر، في النشاطات الفلاحية وغير الفلاحية عن المبالغ التي تحدد بنص تنظيمي. وحيث بمقارنة هذه المقتضيات مع المقتضيات المنصوص عليها في القانون رقم 19.12 يتضح أن هنالك تفاوتاً بين إجراء الشريعة العامة والعاملات والعمال المنزليين على مستوى المقتضيات المؤطرة للأجر وعلى مستوى الحد الأدنى للأجور، إذ نص المشرع بموجب المادة 19 من القانون رقم 19.12 على أنه: «لا يمكن أن يقل مبلغ الأجر النقدي للعاملة أو العامل المنزلي عن 60 بالمائة من الحد الأدنى القانوني للأجر، المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة. ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبار مزايا الاطعام والسكن ضمن مكونات الأجر النقدي. يؤدي الأجر كل شهر عند انتهائه، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك²».

إلا أن ما تجدر الإشارة إليه أن المشرع تراجع عن الصيغة التي كانت معتمدة في مشروع القانون 19.12 بخصوص المقتضيات المنظمة للحد الأدنى للأجر، إذ كانت المادة 13 من مشروع القانون تعتبر أن الحد الأدنى للأجر لا يمكن أن يقل عن

¹ جاء في القرار عدد 1531 لمحكمة الاستئناف بالقنيطرة بتاريخ 27 دجنبر 2004 في الملف الاجتماعي عدد 2003/473 ما يلي: «وحيث أن هؤلاء ولو في ذل مدونة الشغل الجديدة لا زالوا غير خاضعين لقانون الشغل بما في ذلك القوانين المنظمة للحد الأدنى للأجور، وكذا النظام النموذجي المؤرخ في 1948/10/23 وبذلك فإن اتفاق كتابي كان أو شفوي يبقى هو القانون المنظم للعلاقة بين المدعي والمدعى عليه، ويكون كل أجر متفق عليه هو الملزم لهما ولا يمكن إلزام المدعى عليه باحترام الحد الأدنى للأجر، ولا يمكن إلزامه بعدم التعسف في استعمال فسخ عقد الشغل وتبرير الطرد، كما يتعين استناداً إلى ما ذكر إلغاء الحكم المستأنف فيما قضى به من فرق في الأجر والحكم تصديداً برفض الطلب، وتأييده في باقي مقتضياته» أشار إليه محمد بنحسين: أية حماية للعمال المنزليين في مشروع قانون رقم 19.12، مجلة القضاء المدني، 2015، ص 117.

² المادة 19 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين.

المبلغ المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة إذا كان العامل لا يستفيد من مكملات مادية أو عينية أخرى، وفي حالة احتساب المكملات المادية والعينية ضمن مكونات الأجر فإنها لا يجب أن تتجاوز نسبة 40% من مبلغ الأجر.¹ ويظهر أن تراجع المشرع عن الحد الأدنى للأجور لم يأخذ خصوصيات بعض الأشغال المنزلية بعين الاعتبار والتي لا تقتضي بموجبها أن يبيت العامل بمنزل المشغل أو أنه يستفيد من الأكل بشكل دائم، بحيث يظهر أن المشرع اعتبر السكن والاطعام من مكملات الأجر ذات الطبيعة المادية والعينية وحددها تبعا لذلك بطريقة غير مباشرة في نسبة 40 بالمائة، والحال أنه كان عليه أن يحتفظ بنفس مقتضيات المادة 13 أو على الأقل إتاحة الامكانية على الاتفاق بالاستفادة من الحد الأدنى للأجور كما هو منصوص عليه في باقي القطاعات، أو استفادته من نسبة 60% من الأجر، مع الاستفادة من المزايا العينية والمادية الأخرى . إلا أنه بالرغم من تنصيب المشرع على أن أجر العاملات والعمال المنزليين لا يمكن أن يقل عن 60 بالمائة من الحد الأدنى للأجور يظهر في أن هنالك نوعا من التفاوت بين العاملين المنزليين وأجراء الشريعة العامة، إلا أنه يظهر في جانب آخر مظهرا إيجابيا في أفق تعزيز حماية العاملات والعمال المنزليين، والذين أصبحنا اليوم نتحدث عن استفادتهم من الحد الأدنى للأجور في إطار مقتضيات القانون رقم 19.12، بعدما كان هذا الأجر يحدد من قبل المشغل بشكل انفرادي،² ولا يصل إلى 1400 درهم في أحسن الأحوال.³

هذا وقد نص المشرع في المادة 19 على أن مزايا الإطعام والسكن لا يمكن اعتبارها ضمن مكونات الأجر، لما في ذلك من حماية للعاملات والعمال المنزليين تجاه استغلال المشغل لحاجة العامل المنزلي وظروفه وتشغيله تبعا لذلك مقابل الأكل والسكن⁴، فضلا عن أنه إذا تم إدخال هذه المزايا ضمن الأجر فإنه يجب على المشغل تهيئة مكان للمبيت يحفظ ظروف العيش الكريم لفائدة العاملة أو العامل المنزلي، ويصبح معه هذا الأخير مرتبطا مع مشغله بأجره ومكتسباته العينية.

¹ نصت المادة 13 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين على أنه « 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 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 الشغل، عند الاقتضاء، النسبة المئوية التي يمثلها المبيت والأكل من مبلغ الأجر، على ألا تتجاوز هذه النسبة في كل الأحوال 40% من هذا المبلغ.» .

² للإشارة فالمشرع في إطار مشروع القانون رقم 34.06 لسنة 2011 كان ينص على أن الأجر النقدي الذي يمكن أن يتقاضاه العامل المنزلي لا يجب أن يقل عن 50 بالمائة من الحد الأدنى للأجور. وهو الأمر الذي تم رفعه بموجب القانون رقم 19.12 والحال أنه كان يتعين على الأقل رفع هذا الأجر إلى 80 بالمائة نظرا لصعوبة المعيشة واعتبارا لكون معظم العاملات والعمال المنزليين يتواجدون في المدن الكبرى والتي غالبا ما تكون فيها ظروف العيش مرتفعة.

³ تقرير لجنة القطاعات الاجتماعية حول مشروع قانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، دورة أبريل 2016 السنة التشريعية الخامسة 2015-2016، ص 47.

⁴ ليني آيتا عسري: الأمن القانوني لعمال المنازل في القانون المغربي، مجلة بوابة الباحثين للدراسات والأبحاث، المجلد الأول، ملحق العدد الثاني، مارس 2025، ص707.

هذا والجدير بالذكر أن التعديلات الأخيرة التي همت الرفع من الحد الأدنى للأجور لم تأخذ فئة العاملات والعمال المنزليين بعين الاعتبار، بل اقتصر الأمر فقط على النشاطات الفلاحية والنشاطات غير الفلاحية، وهو ما يفيد بأن هذه الفئة تعاني من تمهيش مقصود أو على الأقل غير مبرر، من شأنه أن يقوض جميع الجهود المبذولة لتحسين وضعية العاملات والعمال المنزليين وهي جهود ستفقد فعاليتها بفعل التفاوت والتباعد الحاصل مع باقي القطاعات¹.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن المشرع قد منح لكل من المشغل والعمال المنزلي في حالة التغيب بدون مبرر، الامكانية للاتفاق حول الاقتطاع من الأجر من عدمه²، وهو اتفاق نعتقد انه في حالة تفعيله من قبل المشغل من شأنه أن يحفظ القوت اليومي للأجير، على اعتبار أن الأجر الذي يتقاضاه في حد ذاته يقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه في القطاعات الفلاحية وغير الفلاحية الخاصة بمدونة الشغل.

وبالإضافة إلى تنظيم المشرع للمقتضيات الأجرية، نجده قد حدد أيضا على مستوى الباب الثالث من القانون رقم 19.12 المقتضيات المرتبطة بمدة العمل والراحة الأسبوعية، والعطل السنوية وأيام العطل، الأمر الذي يقتضي منا تناولها في الفقرة الموالية.

الفقرة الثانية: مدة العمل والراحة الأسبوعية، والعطل السنوية وأيام العطل.

نظم المشرع المقتضيات المتعلقة بمدة العمل والراحة الأسبوعية والعطلة السنوية وأيام العطل في الباب الثالث من القانون رقم 19.12 وأفرد لها ستة مواد. إلا أن الوقوف على هذه المقتضيات يفيد بأن المشرع لم يهتم بتأطير كافة المقتضيات المرتبطة بهذه الحقوق، وإنما قام بتنظيمها بشكل سطحي ولا يكفل حماية حقيقية لفائدة العاملات والعمال المنزليين، خصوصا وأن العديد من المقتضيات جاءت إما مقتضبة أو مبتورة مقارنة مع المقتضيات المقابلة لها على مستوى مدونة الشغل، وهو ما يعزز فرضية أن هنالك تفاوتات كمية وموضوعية بين المقتضيات المؤطرة للعاملات والعمال المنزليين وبين أجراء الشريعة العامة الذين خصهم المشرع بتنظيم يمكن القول على الأقل أنه تنظيم يراعي مجموعة من المصالح التي تصب في صالح الأجير والمقاولة معا.

وعلى العموم وبالرجوع إلى المادة 13 من القانون رقم 19.12 يتضح لنا أن المشرع قد حدد مدة العمل في الأشغال المنزلية وحددها في 48 ساعة في الأسبوع يتم توزيعها باتفاق الطرفين. غير أنه بالنسبة للعاملات أو العمال المنزليين المتراوحة أعمارهم ما بين 16 و18 سنة فقد حدد المشرع مدة عملهم في 40 ساعة في الأسبوع³. وهو تحديد سيؤكد مرة أخرى أن هنالك تفاوتات بين أجراء الشريعة العامة وبين العاملات أو العمال المنزليين، على اعتبار أن المدة المحددة في مدونة الشغل هي 44

¹ Alexandre Charbonneau: un travail comme un autre, un travail pas comme les autres: la protection des travailleurs domestiques par la convention n 189 de l'OIT, dossier de droit international et européen, revue le droit ouvrier, septembre 2022; n889, page 385.

² المادة 20 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات المنزليين السالف الذكر.

³ المادة 13 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات المنزليين السالف الذكر.

ساعة في الأسبوع وفقا للفقرة الأولى من المادة 184 التي تنص على أنه « تحدد في النشاطات غير الفلاحية مدة الشغل العادية المقررة للأجراء في 2288 ساعة في السنة أو 44 ساعة في الأسبوع¹ ».

أما على مستوى التشريع الفرنسي فقد حدد المشرع ساعات العمل العادية في 40 ساعة في الأسبوع، كما نص على أن ساعات العمل الإضافية هي جميع ساعات العمل الفعلية التي تتجاوز ساعات العمل الأسبوعية التي تبلغ 40 ساعة، وأن تعويض ساعات العمل الإضافية يكون على شكل أجر أو إجازة². والحال أن المشرع كان يتعين عليه أيضا اتخاذ نفس مدة العمل المنصوص عليها في التشريع الفرنسي أو على الأقل نفس المدة المنصوص عليها في مدونة الشغل وذلك للملائمة بين قيمة الأجر والعمل المقابل له، فبمقارنة ساعات العمل مع الحد الأدنى للأجر يتضح أن هنالك تمييزا لعلاقات العمل المنزلي على المستوى القانوني والاجتماعي³، تنعكس تبعاته على العاملات والعمال المنزليين.

ومن جهة أخرى فالملاحظ أن المشرع من خلال القانون رقم 19.12 لم يقيم بتنظيم المقتضيات المتعلقة بالتعويض عن الساعات الإضافية ولا كيفية احتسابها، وهو ما يؤسس لهشاشة النظام القانوني لحماية العاملات والعمال المنزليين، خصوصا وأن معظم العاملين في المنازل يشتغلون لأكثر من 10 ساعات خصوصا في المناسبات والأعياد، وهو ما نعتقد أنه سيؤدي إلى حرمان العاملات والعمال المنزليين من الأجر عن الساعات الإضافية التي يشتغلونها.

أما بالنسبة للمقتضيات الخاصة بالراحة الأسبوعية فقد نظمها المشرع من خلال المادة 14 التي نصت على أنه « تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة. يمكن باتفاق الطرفين تأجيل الاستفادة من الراحة الأسبوعية وتعويضها في أجل لا يتعدى ثلاثة أشهر⁴ ». وهي مقتضيات جاءت متفاوتة هي الأخرى مع تلك المنصوص عليها في مدونة الشغل وبالأخص حول المدة التي يجب أن تعوض فيها العاملة أو العامل المنزلي عن الراحة الأسبوعية التي تم تأجيلها، إذ اعتبرت مدونة الشغل أنه يجب إعطاء الأجراء الذين تم وقف راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهرا⁵، في حين نص المشرع في نطاق القانون رقم 19.12 على أن تعويض الراحة الأسبوعية لا يجب أن يتعدى ثلاثة أشهر من تاريخ وقفها، وهو تفاوت نعتقد أنه غير مبرر بل هو تفاوت مؤسس خصوصا وأن المشرع قد تراجع عن الصيغة التي

¹ راجع المادة 184 من مدونة الشغل. هذا وتجدر الإشارة إلى أننا اعتمدنا في المقارنة على المدة المحددة في القطاعات غير الفلاحية على اعتبار أن المشرع قد قام باحتساب الحد الأدنى للأجر المطبق في قطاعات الصناعة والتجارة والمهن الحرة. وأيضا على أساس أن ساعات العمل في النشاطات الفلاحية تحدد على أساس الفترة.

² هاجر أهل الدويرة: الحماية القانونية للعمال المنزليين على ضوء التشريع المغربي والفرنسي، مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية، ع 23، أكتوبر 2020، ص 177.

³ رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول مشروع القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين، إحالة رقم 2013/5، الصفحة 23.

⁴ المادة 14 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين السالف الذكر.

⁵ راجع المادة 215 من مدونة الشغل.

كانت معتمدة في ظل مشروع القانون رقم 19.12 والتي نصت على أن الراحة الأسبوعية يتم تعويضها داخل أجل لا يتعدى شهرين¹.

وعلى العموم فنص المشرع على مدة العمل ومدة الراحة الأسبوعية بالنسبة لفئة العاملات أو العمال المنزليين يعتبر أمراً إيجابياً ومحموداً خصوصاً وأن العاملين المنزليين كانوا يعملون في الغالب لساعات عمل جد طويلة، دون استفادتهم من أيام راحة، كما أنهم في بعض الحالات يحتجزون في أوضاع يمنعون فيها من مغادرة منزل المشغل²، لذلك فإن نص المشرع على استفادة هاته الفئة من المكتسبات المشار إليه أعلاه يشكل مظهراً حثائياً للعاملات والعمال المنزليين، خصوصاً وأن المشرع بمقتضى المادة 7 من القانون رقم 19.12 قد أكد على مبدأ حرية أداء الشغل وذلك عندما نص على أنه « يمنع تسخير العاملة أو العامل المنزلي لأداء الشغل قهراً أو جبراً »³.

ومن جهة أخرى فقد نظم المشرع المكتسبات المتعلقة بالأمومة وحول للأم العاملة المنزلية الاستفادة من تاريخ استئنافها العمل إثر الوضع، استراحة خاصة للرضاعة مدتها ساعة واحدة عن كل يوم وذلك خلال اثني عشر شهراً متوالية. على أن تكون هذه الساعة مستقلة عن فترات الراحة التي تستفيد منها العاملة المنزلية⁴. وقد أحسن المشرع بالنص على أحقية المرأة في الاستفادة من رخصة الرضاعة، بالرغم من عدم تحديده ما إذا كانت مؤدى عنها أم لا⁵. إلا أنه بالرغم من هذا التنظيم فالمشرع لم يؤطر المكتسبات المتعلقة برخصة الولادة أو الوضع، بحيث لم يشر القانون 19.12 إلى مدتها وأحقية الأم العاملة في الاستفادة منها.

إلا أنه في المقابل سمح المشرع بالاستفادة من التعويض الممنوح عن الولادة بموجب الظهير الشريف رقم 1.72.184 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي كم تم تغييره وتتميمه، والذي نص في الفصل 2 منه على أنه تحدد بمراسيم شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات أو العمال المنزليين⁶. وهو الأمر الذي قام المشرع بتأطيره من خلال المرسوم رقم 2.18.686 بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين⁷، والذي مدد بموجبه نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين⁸، ليكون بذلك المشرع قد أسس لحماية ونقله نوعية في الحماية الاجتماعية لفئة العاملات والعمال

¹ نصت المادة 8 من مشروع القانون رقم 19.12 على أنه « يستفيد العامل (ة) المنزلي (ة) من راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متصلة. يمكن باتفاق الطرفين تجميع أيام الراحة الأسبوعية على أن تعطى الراحة التعويضية خلال الشهرين المواليين لتاريخ وقفها. ».

² Luc Demaret : un travail décent por les travailleurs domestique : vers une convention internationale, education ouvrière 2007/3-4, numéro 148-149, page 1.

³ المادة 7 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

⁴ أنظر المادة 15 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

⁵ الروكي زكرياء: مرجع سابق، ص 91.

⁶ راجع الفصل 2 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 المتعلق بنظام الضمان الاجتماعي كما تم تغييره وتتميمه.

⁷ بتاريخ 24 رمضان 1440 (30 ماي 2019) بتحديد شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين، ج ر ع 6783 الصادرة بتاريخ

28 رمضان 1440 (3 يونيو 2019)، ص 3437.

⁸ نصت المادة الأولى من المرسوم رقم 2.18.686 المشار إليه أعلاه على ما يلي: « تطبيقاً لأحكام الفصل الثاني من الظهير الشريف بمثابة قانون، المشار إليه أعلاه رقم 1.72.184 بتاريخ 15 من جمادى الآخرة 1392 (27 يوليو 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، يحدد هذا المرسوم شروط تطبيق نظام الضمان

المنزليين، بعدما كان هذا المقتضى مجرد حبر على ورق منذ الظهير الشريف رقم 1.59.148 بتاريخ 7 يناير 1960 في شأن احداث نظام للضمان الاجتماعي.¹

أما على مستوى المقتضيات المتعلقة بالعطلة السنوية فقد خول المشرع لكل من العاملة والعامل المنزلي الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر إذا قضى ستة أشهر متصلة في خدمة المشغل، على ألا تقل عن يوم ونصف يوم عمل عن كل شهر². وهو بذلك قد ساوى مبدئياً بين أجراء الشريعة العامة ولعاملات والعمال المنزليين في الاستفادة من العطلة السنوية، إلا أنه أسس أيضاً لتفاوت فيما بينهم بخصوص أيام العطل المضافة بسبب الأقدمية، إذ لم تتم أي إشارة لذلك على مستوى القانون رقم 19.12 في حين ان المشرع قد نظم هذا المقتضى بموجب المادة 232 التي نصت على انه « يضاف، إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها، يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي، عن كل فترة شغل كاملة، مدتها خمس سنوات متصلة أو غير متصلة، على ألا تؤدي هذه الإضافة إلى رفع مجموع العطلة إلى أزيد من ثلاثين يوماً من أيام الشغل الفعلي».³ كما أن المشرع لم يقيم بالتمييز بين العمال الأحداث والبالغين في الاستفادة من العطلة الأسبوعية على عكس مدونة الشغل التي أقرت بأحقية الأجراء الأحداث في الاستفادة من عطلة سنوية تحدد مدتها على أساس يومان من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل.⁴ وعلى العموم فتقرير الاستفادة العاملات والعمال المنزليين من العطلة السنوية يشكل حماية لهذه الفئة التي تعودت على الاشتغال طول السنة.⁵

هذا وبالإضافة إلى المقتضيات المشار إليها أعلاه فقد خول المشرع للعاملات والعمال المنزليين الحق في الاستفادة من رخص تغيب لأسباب عائلية وحدد مددها وأنواعها، بل مكن العاملات والعمال المنزليين من الحصول على أجرهم في حالة التغيب، وهو ما يظهر أن المشرع قد ذهب في اتجاه تعزيز وحماية الوضعية الأجرية للعمال المنزليين.⁶ بل انه قد منح للعاملات

الاجتماعي على العاملات والعمال المنزليين، السارية عليهم أحكام القانون المشار إليه أعلاه رقم 19.12 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.121 بتاريخ 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016).

¹ الظهير الشريف رقم 1.59.148 في احداث نظام للضمان الاجتماعي بتاريخ 7 يناير 1960، ج ر ع 2465 الصادرة بتاريخ 23 رجب 1379 (22 يناير 1960)، ص 271. والذي نص فيه الفصل الثاني أيضاً على أن مقتضيات هذا الظهير تسري على خدمة المنازل بشرط صدور مرسوم تطبيقي يبين شروط تطبيق نظام الضمان الاجتماعي.

² الفقرة الأولى من المادة 16 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

³ المادة 232 من مدونة الشغل.

⁴ الفقرة الأخيرة من المادة 231 من مدونة الشغل.

⁵ محمد بنحسايين: مرجع سابق، ص 121.

⁶ ويتعلق الأمر حسب المادة 18 من القانون رقم 19.12 بما يلي « تستفيد العاملة أو العامل المنزلي من رخص تغيب لأسباب عائلية تحدد مددها كما يلي: - زواج العاملة أو العامل المنزلي: سبعة أيام منها أربعة أيام مؤدى عنها؛ - زواج أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي أو أحد رباته: يومان؛ - وفاة زوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه أو احفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجته من زواج سابق: ثلاثة أيام؛ - وفاة أحد أخوة أو إحدى أخوات العاملة أو العامل المنزلي أو أحد إخوة أو إحدى أخوات زوجته، أو أحد أصول زوجته: يومان؛ - عملية جراحية لزوج العاملة أو العامل المنزلي أو أحد أبنائه: يومان؛ ختان أحد أبناء العاملة أو العامل المنزلي: يوم واحد. كما يستفيد كل عامل منزلي من إجازة مدتها ثلاثة أيام بمناسبة الولادة. يمكن ان تكون الأيام الثلاثة متصلة أو غير متصلة، باتفاق بين المشغل والعامل

والعمال المنزليين تعويضات تفوق التعويض المنصوص عليه لفائدة أجراء الشريعة العامة فيما يخص تغيب الأجير بمناسبة الزواج، إذ خوله رخصة للتغيب لمدة أربعة أيام لا يؤدي الأجر فيها إلا عن يومين¹. وفي المقابل فالمشرع لم ينظم بعض الرخص المنصوص عليها في المدونة والمتعلقة باجتياز امتحان أو قضاء تدريب رياضي وطني، أو للمشاركة في مباراة رسمية دولية، أو وطنية.

المطلب الثاني: الحماية القانونية للعاملات والعمال المنزليين أثناء إنهاء عقد الشغل

إن الحماية التي خص بها المشرع العاملات والعمال المنزليين تعتبر خطوة مهمة ونوعية في مجال حماية هاته الفئة بعدما ظلت مهمشة لمدة طويلة، وأن ترجمة مجموعة من المقتضيات الحمائية على مستوى القانون رقم 19.12 سمح لنا بالقول بأن العاملات والعمال المنزليين أصبح لهم نظام قانوني خاص سعى من خلاله المشرع إلى تأطير وضعية هاته الفئة وحمايتها. إلا أن أي نظام قانوني فهو بطبيعة الحال تعتره مجموعة من النواقص أو الهفوات التي لم ينتبه إليها المشرع أو على الأقل لم يتم بتنظيمها لسبب أو للآخر. وبالرجوع إلى القانون رقم 19.12 يظهر لنا أن المشرع لم يتطرق لمجموعة من المقتضيات التي تم إنهاء عقد شغل العاملات والعمال المنزليين وأنواع هذا الإنهاء، والمسطرة المتبعة في ذلك والتعويضات التي سيستفيد منها العمال المنزليين. فضلا عن عدم تحديد المشرع للأخطاء الجسيمة التي على أساسها تتقرر مجموعة من الحقوق والتعويضات من عدمها. ليضح لنا أن القانون رقم 19.12 لم يحيط بمجموعة من المقتضيات الحمائية مقارنة مع تلك المنصوص عليها في مدونة الشغل. وبالتالي كيف نظم المشرع مسطرة إنهاء عقد الشغل (الفقرة الأولى) وما هي التعويضات التي خولها للعاملات والعمال المنزليين عند إنهاء هذا العقد (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: على مستوى المسطرة.

بالرجوع إلى مقتضيات القانون رقم 19.12 يتضح لنا أن المشرع لم يتم بتحديد مسطرة إنهاء عقد الشغل ولا الحالات الموجبة له، بل إنه خص مادتين فقط تتعلقان بانتهاء العلاقة الشغلية تتعلق أولاهما بالمادة 10 التي ألزمت المشغل بمنح العاملة أو العامل المنزلي شهادة شغل داخل أجل أقصاه ثمانية أيام من انتهاء عقد الشغل²، وثانيهما بالمادة 21 التي حددت مقدار التعويضات التي يستحقها العمال المنزليين أثناء فصلهم عن العمل.

وبالرجوع إلى القانون رقم 19.12 يتضح لنا أن المشغل يمكنه إنهاء عقد شغل الأجير في أي زمان ومكان دون التقيد بأي مسطرة أو قيد، فالمشرع قد خول له المبادرة لفصل أجراء دون احترام لمهلة الاخطار³ ودون تبيان الأسباب التي تجعل الفصل

المنزلي، على أن تقضي وجوبا في مدة شهر من تاريخ الولادة. باستثناء الحالة المتعلقة بزواج العاملة أو العامل المنزلي يؤدي الأجر كاملا عن التغييبات المشار إليها أعلاه.»

¹ راجع المادة 276 من مدونة الشغل.

² هذه الشهادة يجب أن يقتصر فيها على ذكر تاريخ التحاق الأجير بالبيت، وتاريخ مغادرته له، وأنواع الأضغال المنزلية التي شغلها. غير أنه يمكن باتفاق الطرفين تضمين شهادة الشغل ببيانات تتعلق بالمؤهلات المهنية للعاملة أو العامل المنزلي.

وذلك على عكس المشرع الفرنسي الذي ذهب في الاتفاقية الجماعية الوطنية للمشغلين الأفراد والعمل المنزلي إلى تحويل العامل المنزلي الحق في تعويض عن الاشعار³ اللهم إلا إذا كان العامل المنزلي قد ارتكب خطأ جسيما فهو في هذه الحالة لا في حالة عدم احترامه، وهذا التعويض يخضع للاشتراكات والمساهمات الاجتماعية. Article 64.2 et Article يحصل على التعويض ويحدد تاريخ فسخ عقد الشغل بتاريخ ارسال إشعار فسخ العقد من قبل المشغل. أنظر في هذا الصدد

ميررا، أو على الأقل تحديد الأخطاء الجسيمة التي يمكن معها للمشغل إنهاء عقد شغل العمال المنزليين. بل أن المشرع لم يحدد حتى المسطرة المتبعة في حالة رغبة العاملة أو العامل المنزلي تقديم استقالته من الشغل، وبالتالي فهل يمكن للمشغل باعتبار السلطة المخولة له رفض استقالة الأجير خصوصا في حالة العقد محدد المدة، وهل يبقى له في هذه الحالة مطالبة العاملة أو العامل المنزلي باحترام عقد الشغل المبرم بينهما وأداء المبالغ المتبقية في العقد، وهل يمكن للعاملة أو العامل المنزلي مطالبة المشغل بالمبالغ الباقية في ذمته جراء إنهاء عقد الشغل قبل حلول أجله.

والظاهر أن المشرع لم يكرس حماية حقيقية للعاملات والعمال المنزليين تجاه الفصل، إذ منح للمشغل اليد العليا لتقرير إنهاء عقد الشغل، بالرغم من أنه حاول من خلال القانون رقم 19.12 تخويل مفتش الشغل صلاحية تلقي الشكايات التي يتقدم بها كل من العاملة أو العامل المنزلي ضد المشغل أو تلك التي يتقدم بها المشغل ضد عامله المنزلي في كل ما يخص تنفيذ عقد العمل المبرم بينهما¹. إلا أنها مقتضيات تظل غير كافية فالقاضي لا يمكن أن يحكم من تلقاء نفسه أو بأكثر مما طلب منه، وبالتالي فهو يظل محتكما لمقتضيات القانون رقم 19.12 والذي لم يحدد أي مقتضى يهم إجراء مسطرة الفصل أو أي مقتضى حمائي لفائدة هاته الفئة من الأجراء. ليظهر أن للمشغل الحرية في إنهاء عقد شغل العاملات والعمال المنزليين، إذا اضطر إلى التخفيض من عدد العمال المنزليين فيما إذا كان يشغل أكثر من عامل منزلي، أو بسبب نقصان القوة البدنية لهذا الأخير².

والأحرى أن المشرع كان يتعين عليه أن يتيح للعاملة أو العامل المنزلي الفرصة للدفاع عن نفسه قبل تقرير إجراء الفصل من قبل المشغل، على أن يتم ذلك أمام مفتش الشغل الذي خوله المشرع صلاحية تلقي الشكايات، ومحاولة إجراء الصلح³. وذلك وفقا للتوجه الذي أقره المشرع الفرنسي من خلال الاتفاقية الجماعية الوطنية للمشغلين الأفراد والعمل المنزلي⁴ الذي أقر مبدأ عاما مفاده أن كل مشغل ينوي فصل عامل منزلي أن يكون ذلك ميررا بسبب حقيقي وجدي، وأنه يتعين على المشغل اتخاذ مجموعة من الإجراءات بغض النظر عن سبب الفصل، إذ يجب استدعاء العامل المنزلي عبر رسالة مع توصل بإشعار أو تسليم الرسالة يدا بيد من أجل إجراء مقابلة تمهيدية، بحيث تتضمن الرسالة تاريخ ومكان المقابلة وموضوع الاستدعاء، بحيث أثناء المقابلة التمهيدية يتم تبين الأسباب المحتملة لفسخ عقد العمل ويتم الاستماع لتبريرات العامل المنزلي.

الفقرة الثانية على مستوى التعويضات.

64.3 du convention nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021- étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 Octobre 2021.

¹ المادة 22 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

² بوعبيد شلاط: مرجع سابق، ص 855.

³ المادة 22 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين السالف الذكر.

⁴ Article 161.1.1.1 du convention nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021- étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 Octobre 2021.

بالرجوع إلى مقتضيات القانون رقم 19.12 يتضح لنا أن المشرع قد نص لأول مرة وبصيغة صريحة على تعويض العاملات أو العمال المنزليين عن الفصل الذي يتعرضون له، وحدد لهم قيمة هذا التعويض، واعتبر بموجب المادة 21 أنه « تستحق العاملة أو العامل المنزلي تعويضاً عند فصله، إذا قضى ما لا يقل عن سنة متواصلة من الشغل الفعلي لدى نفس المشغل. يعادل مبلغ هذا التعويض، عن كل سنة، أو جزء من السنة من الشغل الفعلي، ما يلي:

-96 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال الخمس سنوات الأولى؛

-144 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة السادسة إلى السنة العاشرة؛

-192 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية خلال السنة الحادية عشرة إلى السنة الخامسة عشرة؛

-240 ساعة من الأجر، فيما يخص فترة الشغل الفعلي المقضية بعد السنة الخامسة عشرة.

تحتسب فترة الشغل الفعلي المنصوص عليها في هذه المادة ابتداء من تاريخ دخول هذا القانون حيز التنفيذ.¹ وإذا كان المشرع في مدونة الشغل قد ربط التعويض عن الفصل بعقد الشغل غير محدد المدة فإنه بموجب القانون رقم 19.12 لم ينص على أية إشارة لذلك مما يفهم معه أن العامل المنزلي المرتبط بالمشغل لمدة محددة سيستفيد من هذا التعويض خصوصاً وأن المشرع لم يحدد أيضاً المدة التي يبرم فيها عقد شغل المحدد المدة ولا الحد الأقصى لها، ولا كيفية تجديده.² كما أن المشرع قد منح العاملة أو العامل المنزلي الحق في الحصول على هذا التعويض بغض النظر عما إذا كان الفصل مبرراً أم لا، وهو ما يعني أن العاملة أو العامل المنزلي يستحق هذا التعويض حتى في حالة ارتكابه خطأً جسيماً.

وبالرغم من استنساخ المشرع لمقتضيات المادة 53 من مدونة الشغل فيما يخص كيفية احتساب مبلغ التعويض عن الفصل إلا أنه أقرن ذلك بضرورة قضاء العاملة أو العامل المنزلي سنة من الشغل الفعلي، في حين أن المدونة اعتبرت أن قضاء الأجير لمدة ستة أشهر من الشغل داخل المقابلة كافي لاستفادته من التعويض عن الفصل وفقاً لما جاء في المادة 52 من مدونة الشغل.³

أما المشرع الفرنسي فقد خول للعمال المنزليين على مستوى الاتفاقية الجماعية الوطنية للمشغلين الأفراد والعمل المنزلي مجموعة من التعويضات المستحقة أثناء إنهاء عقد شغل العامل، فبالإضافة إلى التعويض عن الفصل⁴، خول لهم الحق في الاستفادة

¹ المادة 21 من القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعمال المنزليين السالف الذكر.

² ما يجب الانتباه إليه هنا هو أن المشغل يمكنه إبرام عقود شغل محددة المدة لا تصل مدتها لسنة من الشغل الفعلي ولمرات متتالية لعدد لا يحصى من أجل التنصل من التعويض عن إنهاء عقد الشغل في حالة إنجائه.

³ تنص المادة 52 من مدونة الشغل على أنه « يستحق الأجير المرتبط بعقد شغل غير محدد المدة، تعويضاً عند فصله، بعد قضائه ستة أشهر من الشغل داخل نفس المقابلة، بصرف النظر عن الطريقة التي يتقاضى بها أجرة، وعن دورية أدائه.»

⁴ Article 163.1 de la convention nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021- étendue par arrêté du 6 octobre 2021 JORF 16 Octobre 2021.

من التعويض عن مهلة الاخطار¹، والحق في التعويض عن المغادرة الطوعية للتقاعد²، والحق في التعويض عن الإحالة إلى التقاعد³، كما خول للعاملات والعمال المنزليين الحق في الاستفادة من تعويض عن العطل السنوية مدفوعة الأجر غير المستهلكة⁴.
وحيث إن الوقوف على كل المقتضيات المشار إليها أعلاه يتضح لنا حجم التفاوتات بين أجراء الشريعة العامة والعاملات والعمال المنزليين في الاستفادة من المقتضيات الحماية مقارنة مع المقتضيات المنصوص عليها في مدونة الشغل، والتي تعتبر الحد الأدنى من الحقوق الواجب توفرها لكل الأجراء. إلا أن الأكيد أن هذا القانون على علته فهو يعتبر خطوة إيجابية في اتجاه تنظيم العمل المنزلي بما يضمني الحماية على فئة هشة من فئات المجتمع ظلت لعقود بدون حماية⁵.

¹ Article 164 de la convention nationale des particuliers employeurs mentionnée ci-dessus.

² Article 163.3 de la convention nationale des particuliers employeurs mentionnée ci-dessus.

³ Article 163.2 de la convention nationale des particuliers employeurs mentionnée ci-dessus.

⁴ Article 165 de convention nationale des particuliers employeurs mentionnée ci-dessus.

⁵ حسن هروش: ، ص 182.