

نصوص عامة

وبممارسة حق الإضراب، وفق شروط وكيفيات يحددها هذا القانون التنظيمي بما يكفل تنفيذ مضامين الخطاب الملكي السامي بتاريخ 9 أكتوبر 2015 والمتعلقة بضمان حقوق الفئة العاملة، ومصالح أرباب العمل، ومصالحة الوطن.

وتستند ممارسة حق الإضراب إلى المبادئ والحقوق المنصوص عليها في الدستور، ولا سيما التصدير والفصول 8 و 29 و 35 و 154، ومنها:

1 - إرساء دعائم مجتمع متضامن يتمتع فيه الجميع بالأمن والحرية والكرامة والمساواة وتكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية ومقومات العيش الكريم في نطاق التلازم بين الحقوق والواجبات؛

2 - تخويل المنظمات النقابية للأجراء والمنظمات المهنية للمشغلين دوراً أساسياً في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها وكذا الحرص على تشجيع المفاوضة الجماعية وإبرام اتفاقيات الشغل الجماعية؛

3 - ضمان حصة المبادرة والمقاولة والتنافس الحر؛

4 - ضمان مبدأ استمرارية المرافق العمومية في أداء الخدمات والمساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إليها.

ويرتكز حق الإضراب على عدد من المبادئ الأساسية التالية:

• تكريس الحريات النقابية؛

• حصة العمل والمبادرة الخاصة؛

• عدم التمييز؛

• التسوية السلمية لتراعات الشغل والوساطة؛

• احترام تشريعات الشغل؛

• احترام شروط الصحة والسلامة المهنية؛

• التطبيق العادل للقانون واحترام قواعد الإنصاف؛

• الحفاظ على النظام والأمن العامين؛

• ترصيد المكتسبات الوطنية في مجال الحريات والحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور ولا سيما حق الإضراب؛

• تحقيق التوازن في علاقات الشغل بما يصون حق الإضراب، وبضمن استمرار النشاط الاقتصادي.

ظهير شريف رقم 1.25.34 صادر في 17 من رمضان 1446 (18 مارس 2025) بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب.

الحمد لله وحده.

الطابع الشريف - بداخله:

(محمد بن الحسن بن محمد بن يوسف الله وليه)

يعلم من ظهيرنا الشريف هذا، أسماء الله وأعز أمره أننا:

بناء على الدستور ولا سيما الفصول 42 و 50 و 85 و 132 منه:

وبعد الاطلاع على قرار المحكمة الدستورية رقم 251.25 م.د الصادر في 11 من رمضان 1446 (12 مارس 2025) الذي صرحنا بمقتضاه بأن: «القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب ليس فيه ما يخالف الدستور، مع مراعاة الملاحظات المتعلقة بالمواد 1 و 5 و 12»،

أصدرنا أمرنا الشريف بما يلي:

ينفذ وينشر بالجريدة الرسمية، عقب ظهيرنا الشريف هذا، القانون التنظيمي رقم 97.15 بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب، كما وافق عليه مجلس النواب ومجلس المستشارين.

وحرر بالرباط في 17 من رمضان 1446 (18 مارس 2025).

وقعه بالعطف:

رئيس الحكومة

الإمضاء: عزيز أخنوش

*

* *

قانون تنظيمي رقم 97.15

بتحديد شروط وكيفيات ممارسة حق الإضراب

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى

الإضراب حق يضمنه الدستور، وتحميه مبادئ حقوق الإنسان كما هي متعارف عليها عالمياً، وتطبق عليه اتفاقيات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها المملكة أو انضمت إليها، في نطاق أحكام الدستور.

وكل تنازل عنه يعد باطلاً.

• منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي المأجورين في القطاعين العام والخاص وحصلت على تمثيلية يهذين القطاعين دون اكتساب صفة المنظمة النقابية الأكثر تمثيلا وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل؛

• منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد مرفق عمومي: منظمة نقابية في وضعية قانونية سليمة، شاركت في انتخابات ممثلي الموظفين والمستخدمين وحصلت على تمثيلية بالمرفق المعني؛

• منظمة نقابية أكثر تمثيلا على مستوى المقابلة أو المؤسسة وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

• لجنة الإضراب وفق ما هو مبين في المادة 12 أدناه؛

• منظمة نقابية تمثل المهنيين في وضعية قانونية سليمة؛

• منظمة نقابية تمثل العاملات والعمال المنزليين في وضعية قانونية سليمة.

(و) المرافق الحيوية: الأنشطة التي تشمل المهنيين أو المرافق التابعة للقطاع العام أو القطاع الخاص أوهما معا، والتي تقدم خدمة أو خدمات أساسية من شأن توقف العمل بها كليا أو جزئيا أن يعرض حياة الأشخاص أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم للخطر؛

(ز) عرقلة ممارسة حق الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى الحيولة دون ممارسة حق الإضراب؛

(ح) عرقلة حرية العمل خلال مدة سريان الإضراب: كل فعل مثبت يؤدي إلى المنع من الولوج إلى أماكن العمل أو من قيام العمال أو المهنيين غير المضربين من مزاوله نشاطهم؛

(ط) احتلال أماكن العمل: كل فعل يؤدي إلى عرقلة حرية عمل العمال أو المهنيين غير المضربين أو استمرارية نشاط المقابلة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو المهنة لا سيما عبر منع دخول وخروج السلع والآليات والأشخاص من وإلى أماكن العمل؛

(ي) الملف المطلي: كل مطلب أو أكثر يروم تحسين الأجور أو تحقيق امتيازات مادية أو اقتصادية أو اجتماعية أو مهنية ذات الصلة بظروف العمل أو بممارسة المهنة. ويمكن أن يضاف إليها قضايا خلافية كما هي معرفة أدناه؛

في حالة التعارض بين أحكام التشريع الجاري به العمل تكون الأولوية في التطبيق للأحكام الأكثر فائدة للأجراء وللمنظمات النقابية.

الفرع الأول

تعاريف ومجال التطبيق

المادة 2

الإضراب هو توقف مؤقت عن أداء العمل كليا أو جزئيا، يتخذ بقرار من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب، ويمارس من قبل مجموعة من العمال في علاقتهم المباشرة أو غير المباشرة بالمقابلة أو بالمؤسسة أو بالمرفق العمومي أو من قبل مجموعة من المهنيين، من أجل الدفاع عن حق من الحقوق أو مصلحة من المصالح الاجتماعية أو الاقتصادية أو المهنية أو المعنوية والمرتبطة بظروف العمل أو بممارسة المهنة.

المادة 3

يزاد في مدلول هذا القانون التنظيمي بما يلي:

(أ) العامل: الأجير والموظف والعمو والمستخدم والمتعاقد وكل شخص التزم بأداء عمل مقابل أجر تحت إمرة مشغل، تربطه به علاقة عمل مباشرة، في القطاع الخاص أو في القطاع العام؛

(ب) المهني: كل شخص من فئة المهنيين أو العمال المستقلين أو الأشخاص غير الأجراء الذين يؤولون نشاطا خاصا؛

(ج) القطاع العام: المرافق التابعة للدولة، والجماعات الترابية والأشخاص الاعتباريون الخاضعون للقانون العام التابعون لها، والمؤسسات العمومية التي لا تكتسي طابعا صناعيا أو تجاريا، وكل شخص اعتباري آخر من أشخاص القانون العام؛

(د) القطاع الخاص: الأشخاص الذاتيون والاعتباريون، دون المشار إليهم في تعريف القطاع العام أعلاه، الذين يستأجرون خدمات شخص ذاتي واحد أو أكثر؛

(ه) الجهة الداعية إلى الإضراب: الجهة التي تتولى الدعوة إلى الإضراب والتفاوض بمناسبة أو السعي إلى تسوية القضايا الخلافية واتخاذ قرار تنفيذ الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه أو إعلانه والسير على سيرانه وتأطيره، وتشمل ما يلي:

• منظمة نقابية أكثر تمثيلا على الصعيد الوطني وفق النصوص التشريعية الجاري بها العمل، في وضعية قانونية سليمة؛

مع مراعاة أحكام المادة 17 أدناه، كل إضراب تتم مواصلته في حالة إنهائه أو توقيفه مؤقتا وفق أحكام هذا القانون التنظيمي هو إضراب غير مشروع.

المادة 8

لا يسري البطلان المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة الأولى أعلاه، على الاتفاقات الجماعية بما فيها الاتفاقات الاجتماعية واتفاقيات الشغل الجماعية والاتفاقات الناتجة عن المفاوضة الجماعية، التي تقضي بإقرار السلم الاجتماعي خلال مدة محددة، شريطة احترام الأطراف الموقعة لالتزاماتها، وأن تتضمن هذه الاتفاقات مقتضيات خاصة تحدد المساطر التي يمكن اتباعها لحل كل نزاع جماعي يحدث خلال هذه المدة.

المادة 9

يمنع اتخاذ أي إجراء تمييزي في حق العمال أو المهنيين بسبب ممارستهم حق الإضراب، من شأنه خرق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص والمساواة بالضمانات الممنوحة لهم والمتعلقة على الخصوص بحقوقهم ووضعياتهم ومساهمهم المهني.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية أو لفصل من العمل أو العزل في حق العمال المضربين.

لا يعد الإضراب الذي يمارس وفق أحكام هذا القانون التنظيمي من المبررات المقبولة لاتخاذ العقوبات التأديبية في حق المهنيين المضربين.

يمنع خلال مدة سريان الإضراب، إحلال محل العمال المضربين عمالا أو أشخاصا آخرين، لا تربطهم أي علاقة، بالمقاول أو المؤسسة أو بالمرفق العمومي، لها صلة بالنشاط أو بالخدمة المقدمة، قبل تاريخ تبليغ قرار الإضراب.

يمنع خلال مدة سريان الإضراب نقل أو ترحيل آليات وأجهزة وبقا وسائل عمل المقاول أو المؤسسة كلاً أو بعضاً.

المادة 10

تؤهل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل بتنسيق مع السلطات الحكومية المعنية، بمناسبة ممارسة حق الإضراب، لاتخاذ جميع التدابير والإجراءات اللازمة لتيسير الوصول إلى اتفاق بخصوص الملف المطالب ومحاولة تسوية القضايا الخلافية، ومعاينة وجود خطر حال من عدمه ومدى امتثال المشغل للتدابير المنصوص عليها في تشريع الشغل.

لك القضايا الخلافية: الخلافات الناشئة بسبب الشغل في القطاع العام أو في القطاع الخاص، أو بسبب ممارسة المهنة، أو بسبب الإخلال بالالتزامات التعاقدية بين الأطراف.

المادة 4

تسري أحكام هذا القانون التنظيمي على القطاعين العام والخاص وعلى المهنيين.

يمارس حق الإضراب وفق أحكام هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام المادة 22 أدناه، كل من:

• الأشخاص الخاضعين لأحكام القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل؛

• الأشخاص المنصوص عليهم في المادة 3 من القانون رقم 65.99 المشار إليه أعلاه؛

• العاملات والعمال المنزليين؛

• الموظفين والأعوان والمستخدمين والمتعاقدين العاملين لدى القطاع العام كما تم تعريفه في هذا القانون التنظيمي؛

• المهنيين والعمال المستقلين والأشخاص غير الأجراء الذين يزاولون نشاطا خاصا كما وقع تحديدهم في التشريع الجاري به العمل.

الفرع الثاني

مبادئ أساسية

المادة 5

كل إضراب يمارس خلافا لأحكام هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه هو إضراب غير مشروع.

المادة 6

يعد كل عامل يشارك في ممارسة الإضراب في حالة توقف مؤقت عن العمل لا يؤدي عنه أجر.

لا يترتب على إضراب المهنيين توقف عقد شغل أجرائهم وعدم أداء أجورهم خلال مدة سريان الإضراب.

المادة 7

ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها.

حرية العمل أثناء ممارسة حق الإضراب مضمونة بمقتضى هذا القانون التنظيمي، ويمنع كل فعل يؤدي إلى عرقلتها أو احتلال أماكن العمل.

الباب الثاني

شروط ومسطرة ممارسة حق الإضراب

الفرع الأول

شروط ممارسة حق الإضراب

المادة 11

تتم الدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو في القطاع الخاص من قبل منظمة نقابية أكثر تمثيلاً أو من قبل منظمة نقابية ذات تمثيلية على الصعيد الوطني.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المرفق العمومي من قبل منظمة نقابية أكثر تمثيلاً على الصعيد الوطني أو من قبل منظمة نقابية ذات تمثيلية على صعيد المرفق العمومي.

تتم الدعوة إلى الإضراب على صعيد المقاول أو المؤسسة بالقطاع الخاص، مع مراعاة أحكام المادة 12 أدناه من قبل:

• منظمة نقابية أكثر تمثيلاً بالمقاول أو المؤسسة؛

• لجنة الإضراب وفق ما هو مبين في المادة 12 أدناه.

تتم الدعوة إلى الإضراب، بالنسبة للمهنيين والنسبة للعاملات والعامل المنزليين، من قبل منظمة نقابية تمثلهم حسب الحالة.

تتخذ المنظمات النقابية المشار إليها أعلاه، قرار الدعوة إلى الإضراب من طرف الجهاز المخول له ذلك في أنظمتها الأساسية.

المادة 12

تتم الدعوة إلى الإضراب في المقاول أو المؤسسة بالقطاع الخاص من قبل لجنة الإضراب. غير أنه إذا كان الإضراب بسبب ملف مطلي، لا تتم الدعوة إليه من قبل لجنة الإضراب إلا في حالة عدم وجود منظمة نقابية أكثر تمثيلاً على صعيد المقاول أو المؤسسة.

يحرر مجموعة من إجراء المقاول أو المؤسسة محضراً يوقعه ما لا يقل عن 25% من الأجراء، يتم بموجبه الموافقة على اتخاذ قرار الدعوة إلى الإضراب وتحديد أعضاء لجنة الإضراب في عدد أقصاه ستة (6) أعضاء تتولى مهام الجهة الداعية إلى الإضراب.

ولا يكون هذا المحضر صحيحاً إلا بعد عقد جمع عام بحضور ما لا يقل عن 35% من أجراء المقاول أو المؤسسة.

يحدد نص تنظيمي كميّيات تطبيق أحكام هذه المادة.

المادة 13

تجوز الدعوة إلى الإضراب من قبل الجهة الداعية إلى الإضراب تبعاً للدواعي والأجال التالية:

• بخصوص الملف المطلي تجوز الدعوة إلى الإضراب على المستوى الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على مستوى المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل خمسة وأربعين (45) يوماً، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة خمسة عشر (15) يوماً بناء على طلب أحد الأطراف. وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاول أو المؤسسة يحدد الأجل في خمسة عشر (15) يوماً، مع إمكانية التمديد مرة واحدة لفترة مماثلة بناء على طلب أحد الأطراف.

تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالملف المطلي، ويجب القيام خلالها بإجراء مفاوضات قصد البحث عن حلول متفق عليها.

• بخصوص القضايا الخلافية تجوز الدعوة إلى الإضراب على المستوى الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على مستوى المرفق العمومي أو بالنسبة للمهنيين بعد انصرام أجل ثلاثين (30) يوماً، وبالنسبة للقطاع الخاص على مستوى المقاول أو المؤسسة يحدد الأجل في سبعة (7) أيام، وفي حالة لجوء الجهة الداعية إلى الإضراب إلى مسطرة محاولة التصالح المنصوص عليها في تشريع الشغل الجاري به العمل، يتم التقيد بالأجال المرتبطة بها.

تحتسب الأجال من تاريخ التوصل بالقضايا الخلافية، ويجب القيام خلالها بجميع الإجراءات قصد البحث عن سبل تسويتها.

وإذا لم يتم التوصل إلى أي اتفاق، وقررت الجهة الداعية إلى الإضراب ممارسة حق الإضراب، تجوز ممارسته طبقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي والنصوص التنظيمية الصادرة لتطبيقه داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ انصرام الأجال المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه.

بخصوص وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاول أو المؤسسة بالقطاع الخاص، تجوز الدعوة إلى الإضراب مباشرة بعد إثبات الخطر الحال وعدم امتثال المشغل للإجراءات اللازمة لإبعاده أو توقيفه، طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

تسري آجال ممارسة حق الإضراب المتعلقة بالمقاول أو المؤسسة بالقطاع الخاص المشار إليها في هذه المادة على العاملات والعامل المنزليين.

الفرع الثاني

مسطرة ممارسة حق الإضراب

المادة 14

مرعاة لأحكام المادة 13 أعلاه، يجب على الجهة الداعية إلى الإضراب قبل الشروع الفعلي في تنفيذ الإضراب، تبليغ قرار الإضراب بأي وسيلة من وسائل التبليغ المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل، وذلك على النحو التالي:

• سبعة (7) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى رئيس الحكومة والسلطات الحكومية المكلفة بالداخلية وبالتشغيل وبالقطاع المعني، إذا تعلق الأمر بالدعوة إلى الإضراب على الصعيد الوطني في القطاع العام أو القطاع الخاص أو على صعيد المرفق العمومي؛

• خمسة (5) أيام على الأقل قبل التاريخ المقرر لتنفيذ الإضراب إلى كل من:

• والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم، وممثلي السلطات والهيئات التابع لها المرفق العمومي المعني، إذا تعلق الأمر بإضراب بمرفق عمومي على المستوى الترابي؛

• والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل والمقاولة أو المؤسسة، إذا تعلق الأمر بإضراب على صعيد المقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص؛

• والي الجهة أو عامل العمالة أو الإقليم وممثل السلطة الحكومية المكلفة بالتشغيل، إذا تعلق الأمر بإضراب تمارسه العاملات والعمال المنزليون؛

• السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية والسلطة الحكومية المشرفة على المهنة إذا تعلق الأمر بإضراب يمارسه المهنيون.

غير أن التبليغ يصبح فوراً بعد التقيد بالمسطرة المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، إذا كان سبب الإضراب راجعاً إلى وجود خطر حال يهدد صحة وسلامة الأجراء بالمقاولة أو المؤسسة بالقطاع الخاص.

المادة 15

يتضمن قرار الإضراب وجوباً البيانات التالية:

• اسم الجهة الداعية إلى الإضراب؛

• سبب الإضراب؛

• مكان أو أماكن العمل المشمولة بالإضراب؛

• الجدولة الزمنية للإضراب بما في ذلك تاريخ وساعة بدايته ونهايته.

ويجب أن يكون قرار الإضراب مختوماً من طرف المنظمة النقابية أو موقعاً عليه من طرف أعضاء لجنة الإضراب.

ويرفق قرار الإضراب بنسخة من الملف المطلي أو نسخة من القضايا الخلاقية، أو نسخة من إثبات الخطر الجال وعدم تقيد المشغل بالمقتضيات المنصوص عليها في الفقرة الثالثة من المادة 13 أعلاه، وبنسخة من المحضر المشار إليه في الفقرة الثانية من المادة 12 أعلاه، إذا تعلق الأمر بالإضراب الذي تقرر من طرف لجنة الإضراب.

المادة 16

تتولى الجهة الداعية إلى الإضراب، علاوة على المهام المسندة إليها، ممارسة المهام التالية:

(أ) تأطير المضربين قبل وأثناء سريان الإضراب وتدريب ممارسته؛

(ب) السهر، باتفاق مع المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي، على تحديد الأنشطة الضرورية لتفادي إتلاف الممتلكات والتجهيزات والآلات والسلع أو البضائع والمواد الأولية في أماكن العمل، ولضمان حفظ الصحة والسلامة المهنية، بما في ذلك الحفاظ على سلامة العمال وحياتهم، وكذا على تعيين من سيكلف مهم بتقديم الأنشطة المذكورة.

وفي حالة عدم التوصل إلى الاتفاق المشار إليه في البند «ب» أعلاه، يتعين على المقاولة أو المؤسسة أو المرفق العمومي أو الجهة الداعية إلى الإضراب، داخل الأجل المشار إليها في المادة 13 أعلاه، أن تطلب من قاضي المستعجلات تحديد هذه الأنشطة الضرورية وتعيين العمال الذين سيكلفون بإنجازها.

لا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقاً للتشريع الجاري به العمل.

يمكن لقاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة. في الحالات المنصوص عليها في الفقرة الثانية من هذه المادة. بطلب من المقاول أو المؤسسة. أن يأمر باتخاذ جميع التدابير اللازمة للحيلولة دون عرقلة حرية العمل. بما في ذلك وقف الإضراب.

المادة 19

يمكن لرئيس الحكومة. في حالة حدوث أفات أو كوارث طبيعية أو أزمة وطنية حادة التي من شأنها المساس بالنظام العام وحقوق المواطنين. أن يأمر بصفة استثنائية. بمنع الإضراب أو وقفه لمدة محددة بموجب قرار معلن.

المادة 20

في حالة تأثر ممارسة حق الإضراب على تزويد السوق بالمواد والأنشطة الضرورية اللازمة لحماية حياة المواطنين أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم. أمكن للسلطات المحلية المختصة اتخاذ التدابير اللازمة لضمان استمرار نشاط المقاول أو المؤسسة أو المهنة أو المرفق العمومي. وذلك على مسؤولية ونفقة الجهة التي تم ضمان استمرار نشاطها خلال مدة سريان الإضراب.

كما تؤهل السلطات العمومية المعنية. خلال مدة سريان الإضراب. لاتخاذ جميع التدابير اللازمة لحفظ النظام العام وحماية الأشخاص والأموال والممتلكات. بما في ذلك العمل على فك الاعتصامات والحيلولة دون احتلال المباني وأماكن العمل والمرافق الملحقة بها. ومنع كل تجاوز يروم إغلاق مقرات العمل ومداخلها.

ويمكن أيضا للسلطات العمومية المعنية. اللجوء إلى قاضي المستعجلات بالمحكمة المختصة من أجل استصدار أمر قضائي بوقف أو توقيف الإضراب مؤقتا في حال ما إذا كانت ممارسته ستؤدي إلى تهديد النظام العام أو وقف تقديم الحد الأدنى من الخدمة.

الفرع الثالث

المرافق الحيوية

المادة 21

يمارس حق الإضراب في المرافق الحيوية طبقا للشروط والكيفيات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي. شريطة توقيف حد أدنى من الخدمة في المرافق الحيوية التالية:

وفي حالة رفض العمال المكلفين بتقديم الأنشطة الضرورية المشار إليها في هذه المادة. يجوز للمرفق العمومي أو للمقاول أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتقديم هذه الأنشطة خلال مدة سريان الإضراب.

المادة 17

يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب. إلغاء الإضراب أو توقيفه مؤقتا أو إنهائه.

ويجوز. أيضا. للأطراف المعنية. في كل وقت وحين. الاتفاق على توقيف الإضراب مؤقتا أو بصورة نهائية.

وفي حالة توقيف الإضراب مؤقتا لمدة معينة من أجل التفاوض. فإنه يمكن استئنافه إذا تعلق الأمر بنفس دواعي الإضراب. دون التقييد بالأجل المنصوص عليه في المادة 14 من هذا القانون التنظيمي. إذا لم يترتب على المفاوضات أي اتفاق. داخل أجل خمسة عشر (15) يوما من بدئها قابلة للتمديد مرة واحدة بطلب من أحد الأطراف.

وفي حالة عرقلة ممارسة حق الإضراب. يجوز للجهة الداعية إلى الإضراب أن تطلب من قاضي المستعجلات استصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير اللازمة لوقف هذه العرقلة.

مع مراعاة أحكام المادة 8 أعلاه. لا يجوز. في حالة إلغاء الإضراب أو إنهائه بمقتضى اتفاق مبرم بين الأطراف المعنية على إثر الاستجابة للمطالب المتعلقة بدواعي الإضراب. الدعوة من أي جهة كانت إلى إضراب جديد دفاعا عن المطالب نفسها. إلا بعد انصرام أجل سنة على الأقل يبتدىء من تاريخ إلغاء الإضراب أو إنهائه. شريطة احترام الالتزامات المضمنة في الاتفاق.

المادة 18

يمنع الإغلاق الكلي أو الجزئي للمقاول أو المؤسسة في القطاع الخاص خلال مدة سريان الإضراب.

غير أنه يجوز للمقاول أو المؤسسة في القطاع الخاص في حالة عرقلة حرية العمل أو إلحاق أضرار بالممتلكات لا سيما منها التجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية أو السلع أو البضائع. أو عدم مراعاة تدابير حفظ الصحة والسلامة المهنية. تقديم طلب إلى قاضي المستعجلات لاستصدار أمر قضائي من أجل اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لحماية الممتلكات وحفظ الصحة والسلامة المهنية. أو الإغلاق الجزئي أو الكلي المؤقت بالنسبة للمقاول أو المؤسسة مع مراعاة حقوق الأجراء غير المضربين.

وفي حالة رفض العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة المسند إليهم في المرافق الحيوية، يجوز للمرفق العمومي أو للمقاول أو المؤسسة إحلال عمال أو أشخاص آخرين لتوفير هذا الحد من الخدمة خلال مدة سريان الإضراب.

وإذا تعذر ذلك، أمكن للسلطات العمومية المعنية اللجوء إلى اتخاذ التدابير اللازمة من أجل تأمين استمرارية المرافق الحيوية في تقديم خدماتها.

المادة 22

لا يمكن ممارسة حق الإضراب من قبل موظفي إدارة الدفاع الوطني وموظفي وزارة الخارجية وموظفي وزارة الداخلية وأعوان السلطة والعسكريين وأفراد القوة العمومية وضباط الشرطة القضائية، وسائر الموظفين والأعوان المخول لهم حمل السلاح والموظفين الدبلوماسيين والقنصليين والأشخاص الذين تمنعهم النصوص القانونية الخاصة بهم من الانتماء النقابي أو من ممارسة أي نشاط نقابي.

كما لا يمكن للعمال الذين يكلفون بضمان حد أدنى من الخدمة وللعمال الذين يكلفون بضمان استمرار الأنشطة الضرورية في أماكن العمل بما في ذلك الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية، ممارسة حق الإضراب أثناء فترة سريان الإضراب.

الباب الثالث

الجزاءات

المادة 23

علاوة على العقوبات المنصوص عليها في هذا الباب، يعتبر في حالة تغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، كل عامل مارس الإضراب، دون التقيد بالإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي أو شارك في إضراب غير مشروع، وتطبق في حقه، عند الاقتضاء، العقوبات التأديبية المنصوص عليها في النصوص التشريعية والأنظمة الخاصة بالعمال الجاري بها العمل.

المادة 24

يعاقب بغرامة من 50.000 إلى 100.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الأولى من المادة 7 والفقرة الأخيرة من المادة 9 والفقرة الأولى من المادة 18 من هذا القانون التنظيمي.

- المؤسسات الصحية :

- المحاكم بمختلف أصنافها ودرجاتها والمهين القانونية والقضائية المرتبطة بها :

- مرافق بنك المغرب :

- الهيئة الوطنية للمعلومات المالية :

- المرفق المكلف بنشر الجريدة الرسمية :

- مرافق الأرصاد الجوية :

- مرافق النقل السككي والبري بمختلف أصنافه والملاحة البحرية والجوية :

- شركات الاتصال السعوي البصري العمومي :

- قطاع المواصلات :

- مرافق وشركات صناعة وتوزيع وبيع الأدوية، وشركات إنتاج وتوزيع مادة الأوكسجين ذات الاستعمال الطبي :

- مصالح المراقبة الصحية في الحدود والمطارات والموانئ :

- المصالح البيطرية :

- مرافق إنتاج وتوزيع الماء والكهرباء والمواد الطاقية :

- مرافق التطهير السائل والصلب ومرافق جمع النفايات بجميع أصنافها.

يجب أن يضمن الحد الأدنى من الخدمة قدرًا كافيًا من الخدمات الأساسية المقدمة من قبل المرافق الحيوية، والتي تروم الحفاظ على حياة الأفراد أو أمنهم أو صحتهم وسلامتهم وعلى النظام العام، أثناء سريان الإضراب. ويحدد بنص تنظيمي الحد الأدنى من الخدمة الواجب ضمانه في المرافق الحيوية المشار إليها في الفقرة الأولى أعلاه، بعد استشارة المنظمات المهنية والمنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلًا.

تحدد من بين العمال المضربين لائحة العمال المكلفين بتوفير الحد الأدنى من الخدمة الواجب تأمينها بموجب اتفاق يبرم بين الجهة الداعية إلى الإضراب وبين المقاول أو المؤسسة في القطاع الخاص.

وفي حالة عدم الاتفاق، يمكن تحديد هذه اللائحة باستصدار أمر قضائي من قبل قاضي المستعجلات، ولا يجوز ممارسة الإضراب إلا بعد صدور أمر قاضي المستعجلات طبقًا للتشريع الجاري به العمل.

تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه على المرفق العمومي.

<p>المادة 29</p> <p>لا يطبق الإكراه البدني على الأفعال المنصوص عليها في هذا الباب في حالة العجز عن الأداء المثبت بالوسائل المقررة قانوناً.</p>	<p>المادة 25</p> <p>يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 50.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرة الرابعة من المادة 9 من هذا القانون التنظيمي، مع مراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 16 والفقرتين 6 والأخيرة من المادة 21 من هذا القانون التنظيمي.</p>
<p>المادة 30</p> <p>في حالة العود، تضاعف العقوبة.</p> <p>يعتبر في حالة العود كل من سبق الحكم عليه من أجل مخالفة أحكام هذا الباب بمقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به، ثم ارتكب مخالفة مماثلة قبل مضي أربع سنوات من صدور المقرر المذكور أو تقادم العقوبة.</p>	<p>تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين تم إحلال عمال أو أشخاص آخرين مكانهم على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.</p>
<p>المادة 31</p> <p>تطبيق أحكام هذه المادة تعتبر مخالفات مماثلة جميع مخالفات أحكام هذا الباب.</p>	<p>المادة 26</p> <p>يعاقب بغرامة من 15.000 إلى 30.000 درهم كل من خالف أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 من هذا القانون التنظيمي.</p> <p>تضاعف الغرامة بعدد العمال الذين لم تراع في حقهم أحكام الفقرتين الأولى والثانية من المادة 9 المشار إليها أعلاه، على ألا يتجاوز مجموع الغرامات مبلغ 200.000 درهم.</p>
<p>المادة 32</p> <p>يقوم ضباط الشرطة القضائية بتحرير محاضر المعاينة وإثبات المخالفات لأحكام هذا القانون التنظيمي.</p> <p>ترسل المحاضر المحررة إلى النيابة العامة بالمحكمة المختصة فور إنجازها.</p>	<p>المادة 27</p> <p>يعاقب بغرامة من 1.200 إلى 8.000 درهم كل من :</p> <ul style="list-style-type: none"> • خالف أحكام الفقرة الثانية من المادة 7 من هذا القانون التنظيمي ما لم تكن عرقلة حرية العمل مقترنة بأفعال مجرمة قانوناً؛ • رفض القيام بالأنشطة الضرورية التي كلف بتقديمها خلافاً لأحكام البند «ب» من الفقرة الأولى من المادة 16 من هذا القانون التنظيمي؛
<p>الباب الرابع</p> <p>أحكام ختامية</p> <p>المادة 32</p> <p>تعتبر الأجال المنصوص عليها في هذا القانون التنظيمي أجالاً كاملة، لا يحتسب فيها اليوم الأول واليوم الأخير.</p>	<p>المادة 28</p> <p>يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 11 و13 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.</p>
<p>المادة 33</p> <p>يدخل هذا القانون التنظيمي حيز التنفيذ بعد انصرام أجل ستة أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وينسخ ابتداء من التاريخ نفسه جميع الأحكام المخالفة.</p>	<p>المادة 28</p> <p>يعاقب بغرامة من 10.000 إلى 50.000 درهم كل من دعا إلى ممارسة حق الإضراب دون التقيد بأحكام المواد 11 و13 و14 والفقرة الأخيرة من المادة 17 من هذا القانون التنظيمي.</p>