



مذكرة تقديم

№ 55 , 17

مشروع القانون المتعلق بالصحة والسلامة في العمل في القطاعين العام والخاص

لقد ترتبت عن عولمة وشمولية الاقتصاد متطلبات جديدة بالنسبة للمؤسسات تمثلت بالخصوص في الحاجة الملحة للرفع من المردودية والإنتاجية لمواجهة آثار المنافسة الشرسية، وذلك بغية ضمان استمراريته من جهة، والعمل على غزو الأسواق العالمية من جهة أخرى.

ورغم الطفرة التكنولوجية اللامسبوقة التي عرفها عالم الشغل والمقاولة، يظل العنصر البشري المحور المركزي لكل نشاط اقتصادي. فتوفير الرفاهية وتحسين وتطوير شروط الصحة والسلامة في العمل يشكلان حجر الزاوية والنتيجة الرئيسية والحتمية لأي إقلاع اقتصادي.

وبالفعل، فإن تحسين ظروف العمل وجعلها سليمة وصحية ليس من شأنه الاستجابة لضرورة الرفع من المردودية والإنتاجية فحسب، بل يمكن أيضا من الوقاية من كل أشكال المخاطر المهنية لاسيما حوادث الشغل والأمراض المهنية والتي تلحق أضرارا جسيمة بمالية المقاولات سواء بشكل مباشر نتيجة تكبدها مصاريف العلاجات والتعويضات أو بصفة غير مباشرة عن طريق ضياع أيام العمل مما يؤثر سلبا على القدرة التنافسية لهذه المقاولات.

وبالنسبة لبلادنا، فإن الحفاظ على صحة المواطنين في بيئة العمل عن طريق النهوض بالعمل اللائق تشكل إحدى مكونات سياسة التنمية الاجتماعية التي نادى بها صاحب الجلالة الملك محمد السادس نصره الله.

وقد خصص القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل حيزا هاما لموضوع الصحة والسلامة في العمل. بيد أنه، اعتبارا لتزايد الحوادث الخطيرة في الوسط المهني، تبين أن الإطار القانوني الحالي لا يمكنه أن يضمن حماية كافية وفعالة ضد المخاطر المهنية نظرا لتشتت النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها في هذا المجال وعدم انسجامها.

ولهذا، تم تشكيل لجنة مشتركة ما بين الوزارات بتعليمات ملكية سامية عهد إليها بالعمل على اقتراح التدابير اللازمة لتعزيز السلامة في بيئة العمل مع التركيز على ضرورة وضع سياسة مندمجة في ميدان الوقاية من المخاطر المهنية وتطوير وإشاعة ثقافة الوقاية في مجال السلامة والصحة في العمل إلى جانب إعداد قانون عام يتضمن مختلف التدابير الوقائية بانسجام وتوافق مع المعايير الدولية ذات الصلة.

إن حتمية هذا القانون العام أملتته ضرورتان اثنتان:

- التوفر على رؤية موحدة بخصوص السياسة الوقائية من المخاطر المهنية ؛
- تحسين النصوص التشريعية والتنظيمية ووضع نصوص جديدة لمواجهة الأوضاع الجديدة التي يفرزها تطور عالم الشغل، والتي تتطلب المواكبة المستمرة لملائمة الترسانة القانونية مع مختلف التغييرات.

وبهذا الصدد، قامت وزارة الشغل و الإدماج المهني بإعداد مشروع قانون يتعلق بالصحة والسلامة في العمل في القطاعين العام والخاص بالتنسيق مع مختلف الوزارات الممثلة في اللجنة الوزارية السالفة الذكر.

كما يندرج إعداد مشروع هذا القانون في إطار التزامات الحكومة المضمنة في اتفاق الوضع المتقدم مع الاتحاد الأوروبي والقاضي بتقريب التشريع الوطني في مجال الصحة والسلامة في العمل مع التشريع الأوروبي، وكذا في إطار الالتزامات الواردة في اتفاق 26 أبريل 2011 المتعلقة بالحوار الاجتماعي.

ويحدد هذا المشروع على وجه الخصوص المبادئ العامة المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل في القطاعين العام والخاص ويشتمل على 7 أقسام :

▪ القسم الأول: يشمل عدة مقتضيات عامة لاسيما وضع تعريف لعدد من المفاهيم، كما يحدد مجال تطبيق القانون الذي يشمل كذلك القطاع العام؛

▪ القسم الثاني: يتضمن مقتضيات مشتركة بين القطاعين العام والخاص تتعلق بتحديد المبادئ العامة التي يجب أن تركز عليها الوقاية من المخاطر المهنية وتحديد حقوق وواجبات المشغلين والعمال في أماكن العمل؛

القسم الثالث : يحتوي على مقتضيات خاصة بالقطاع العام تتعلق بلجان السلامة وحفظ الصحة والمصالح الطبية للشغل حيث نص هذا القانون على إجبارية إحداث لجنة أو لجان للسلامة وحفظ الصحة والمصالح الطبية للشغل في جميع الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والتي ليس لها طابع صناعي أو تجاري.

وسيساهم هذا الإجراء في النهوض بثقافة الوقاية من المخاطر المهنية في وسط عمال القطاع العام وفي حماية السلامة والصحة البدنية والعقلية للعمال، وفي تحسين ظروف العمل وكذا في العمل على احترام المقتضيات القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل.

كما نص هذا المشروع على آليات تفعيل هذه المقتضيات من خلال وضع نصوص تطبيقية من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية.

▪ القسم الرابع: يتضمن مقتضيات زجرية تهم القطاع الخاص تنص على العقوبات التي تطبق على المشغلين والعمال في حالة إخلالهم بمقتضيات هذا القانون ونصوصه التطبيقية.

كما نص هذا المشروع على أنه في حالة العود، تضاعف الغرامة عن المخالفات المنصوص عليها في هذا القانون إذا ارتكبت خلال السنتين التاليتين لصدور الحكم النهائي. ونص أيضا على معاقبة كل من يعرقل تطبيق أحكام هذا القانون أو النصوص التنظيمية المتعلقة به، أو يمنع أعوان تفتيش الشغل من ممارسة مهامهم.

▪ القسم الخامس: يحتوي على مقتضيات مختلفة تتعلق بدعوة السلطات العمومية إلى تعزيز الترسنة التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل في مجال الصحة والسلامة في العمل وكذا آليات تنفيذها وتتبعها ومراقبتها؛

▪ القسم السادس: يتضمن مقتضيات تخص أجهزة المراقبة؛

▪ القسم السابع: يشمل مقتضيات ختامية.

وسيشكل مشروع هذا القانون عند اعتماده مقاربة جديدة في مجال الوقاية من المخاطر المهنية تعتمد على تحديد المسؤوليات وتقاسمها عبر مجموعة منسجمة وشاملة من آليات العمل.

تلكم إذن هي الأهداف والغايات المتوخاة من إعداد هذا القانون.

مدير الشؤون والإنتاج المهني

الإمام: أحمد بن يحيى



# مشروع قانون 17 ، 55 متعلق بالصحة والسلامة في العمل في القطاعين العام والخاص

## القسم الأول مقتضيات عامة الباب الأول تعريف

### المادة الأولى:

في مفهوم هذا القانون يراد ب:

**المشغل:** كل شخص ذاتي أو اعتباري خاص كان أو عام، يشغل عاملا أو عدة عمال.

**العامل:** كل شخص مستخدم من طرف مشغل أو عدة مشغلين، أو موضوع تحت تبعيته بما في ذلك أعوان الدولة.

**المؤسسة:** مجموع المنشآت والهيكل والتجهيزات الموضوعات تحت إمرة المشغل بهدف إنتاج أو توزيع منافع أو خدمات.

**أماكن العمل:** جميع الأماكن التي يتعين على العمال التواجد بها أو الذهاب إليها بحكم عملهم، و الموضوعات تحت إمرة المشغل.

**الخطر المهني:** تركيب احتمال الإضرار بصحة العمال والمساس بسلامتهم جراء تعرضهم لخطر موجود في مكان العمل.

**مواد:** كل سائل ، غاز ، مادة صلبة ، ذي أصل كيميائي أو بيولوجي.

**مستحضرات:** هي خلطات أو محاليل تتكون من مادتين أو أكثر.

**الوقاية:** كل التدابير والإجراءات المتخذة من أجل تفادي أو التقليل من عدد ومن خطورة المخاطر المهنية.

خطر جسيم وحال: الخطر الجسيم هو "خطر قد ينتج عنه حادثة أو مرض يؤديان إلى الموت أو إلى عجز دائم أو مؤقت طويل الأمد" والخطر الحال هو "كل خطر قد يحدث بصفة مفاجئة وغير متوقعة داخل أجل وجيز".

وسائل الوقاية: هي معدات الوقاية الجماعية أو الفردية بما فيها ملابس العمل الموضوعه رهن إشارة العامل.

تجهيزات العمل: كل آلة أو جهاز أو أداة أو آلية أو معدات أو منشآت تستعمل في العمل.

الخدمات الصحية الوقائية في العمل: الخدمات التي توفرها مصلحة الصحة في العمل بالمؤسسة طبقا للقوانين الجاري بها العمل بهدف الحفاظ على صحة العمال في الشغل.

المصالح المختصة في الصحة والسلامة في العمل: الهيآت المكلفة بالنهوض بالصحة والسلامة داخل المؤسسة داخلية كانت أو خارجية.

المساطر الاستعجالية: الإجراءات والتدابير الهادفة إلى تنظيم إسعافات عاجلة في حالة كوارث أو أحداث والتي تشكل خطرا جسيما يهدد صحة الأشخاص وسلامة الممتلكات.

تصميم خطة الإخلاء: تصميم المكان أو المؤسسة الذي يوضح العناصر الضرورية التي تمكن من إخلاء الأشخاص في حالة وجود خطر يهدد حياتهم أو صحتهم وذلك في أحسن الآجال.

مسؤول الصحة والسلامة في العمل: الشخص المعين من طرف المشغل والمكلف بالصحة والسلامة في العمل .

ممثلو العمال:

– في القطاع الخاص: الممثلون

– النقابيون بالمؤسسة عند وجودهم ، أو مندوبو الأجراء كما هو منصوص عليه في القانون رقم 99-65 المتعلق بمدونة الشغل.

– في القطاع العام: الأشخاص المعينون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا عند وجودهم، أو ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء كما هو منصوص عليه في النظام الأساسي للوظيفة العمومية.

## الباب الثاني مجال التطبيق

### المادة 2:

يهدف هذا القانون إلى تحديد المبادئ والقواعد العامة لتحسين الصحة والسلامة في العمل، وكذا قواعد الوقاية من المخاطر المهنية في أماكن العمل. وتسري مقتضيات هذا القانون على جميع المشغلين والعمال في جميع فروع الأنشطة الاقتصادية في القطاع الخاص كما تطبق أيضا على:

1. المقاولات والمؤسسات الصناعية أو التجارية أو الفلاحية أو الخدماتية أو مقاولات الصناعة التقليدية التابعة للدولة والجماعات المحلية؛
2. الوظيفة العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية؛
3. التعاونيات والشركات المدنية، والنقابات المهنية والجمعيات والمجموعات على اختلاف أنواعها.

لا تسري مقتضيات هذا القانون على الأنشطة التابعة للقطاع العام التي تقدم خدمة تتعلق بالدفاع والأمن والسلامة والوقاية المدنية، وفي حالة الطوارئ والاستعجال. غير أن هذه الأنشطة تبقى خاضعة للأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة عليها في مجال الصحة والسلامة في العمل، وعند الاقتضاء لتشريع خاص يطبق عليها.

### القسم الثاني

### مقتضيات مشتركة بين القطاعين العام والخاص

### الباب الأول

### مبادئ الوقاية

### المادة 3:

يجب أن تركز الوقاية من المخاطر المهنية على المبادئ العامة التالية:

1. تفادي المخاطر؛
2. تقييم المخاطر التي لا يمكن تفاديها؛
3. مكافحة المخاطر من المصدر؛

4. ملائمة العمل للعنصر البشري خاصة فيما يتعلق بوضع تصور لمراكز العمل، وكذا اختيار التجهيزات وأساليب العمل والإنتاج بهدف التخفيف على وجه الخصوص، من العمل الرتيب والعمل الإيقاعي والتقليص من آثارهما على الصحة؛

5. الأخذ بعين الاعتبار تطور التقنيات؛

6. استبدال ما هو خطير بما هو غير خطير أو بما هو أقل خطورة؛

7. التخطيط للوقاية من أجل الحصول على مخطط مندمج ومتجانس يأخذ بعين الاعتبار التقنيات وتنظيم العمل وظروف الحياة في العمل والعلاقات الاجتماعية وتأثير العوامل المحيطة بالعمل؛

8. اتخاذ تدابير الوقاية الجماعية وإعطائها الأولوية على تدابير الوقاية الفردية؛

9. إعطاء التعليمات المناسبة للعمال، واتخاذ إجراءات مصاحبة من أجل التطبيق السليم لهذه التعليمات.

#### المادة 4:

يجب، عند وضع أي مخطط أو برنامج للوقاية من المخاطر المهنية على المستوى الوطني أو الجهوي أو القطاعي أو على مستوى مكان العمل، الارتكاز على المبادئ المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه، والأخذ بعين الاعتبار نوعية المخاطر وطبيعة الأنشطة والقطاعات المعنية.

### الباب الثاني

### الحقوق والواجبات

### الفرع الأول

### حقوق وواجبات المشغل

#### المادة 5:

يمكن أن يستفيد المشغل من الخدمات المتعلقة بالتكوين والإخبار والنصح والمساعدة في مجال الصحة والسلامة في العمل تقدمها كل هيئة تكوين مختصة ومؤهلة في هذا المجال.



يتم تحديد كيفية وشروط تأهيل هيئات التكوين بقرار تتخذه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

#### المادة 6:

يمكن للمشغل أن يفوض كلا أو جزءا من سلطاته في مجال الوقاية من المخاطر المهنية، شريطة أن يوافق المفوض إليهم على ذلك، طبقا للمساطر القانونية الجاري بها العمل في مجال التفويض وأن يتمتعوا بالكفاءة والسلطة والوسائل الضرورية للقيام بمهامهم.

#### المادة 7:

يجب على المشغل أن يتخذ، بناء على المبادئ العامة للوقاية المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه، الإجراءات اللازمة لضمان سلامة العمال والحفاظ على صحتهم البدنية والذهنية في أماكن العمل.  
ويجب عليه أساسا:

1. الامتثال للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل في مجال الصحة والسلامة في العمل عند تصميم وبناء وتوسيع وتهيئة وصيانة وتجهيز البنايات المعدة لاستقبال العمال؛
2. تقييم المخاطر المهنية المتواجدة في أماكن العمل ووضع إجراءات الوقاية المناسبة لها؛
3. وضع برامج للوقاية من المخاطر المهنية وتحديد طرق تنفيذها؛
4. تعيين من بين المستخدمين مسؤول أو عدة مسؤولين عن الصحة والسلامة في العمل بالنسبة للمؤسسات التي تشغل ما بين 10 و 50 عاملا دائما، والمؤسسات التي تشغل أقل من 10 عمال دائمين إذا كان نشاطها يشكل خطرا على صحة وسلامة العمال ويجب إعلان أسمائهم في أماكن بارزة وسهلة الولوج؛
5. التأكد من أن التعرض للعناصر الفيزيائية، أو للمواد أو للمستحضرات أو استعمال تجهيزات العمل ، لا تلحق الضرر بصحة وسلامة أي شخص في مكان العمل؛

6. اتخاذ التدابير الضرورية إذا ما تبين أن العناصر الفيزيائية، أو المواد أو المستحضرات أو تجهيزات العمل قد تلحق الضرر بصحة وسلامة أي شخص في مكان العمل؛
7. إخبار العامل بالمخاطر المرتبطة بعمله، وتأمين التكوين والتدريب والإشراف المناسبين له؛
8. إصاق المعلومات المتعلقة بالمخاطر وإجراءات الوقاية التي تطبق على كافة مراكز العمل، وكذا المساطر الاستعجالية، وتصاميم خطط الإخلاء في حالة وقوع كارثة، في أماكن ظاهرة ومناسبة وسهلة الولوج بالنسبة للعمال؛
9. توفير كافة وسائل الوقاية الجماعية، وعند الاقتضاء، تزويد العامل مجاناً بوسائل الوقاية الفردية الملائمة لطبيعة العمل والمطابقة للمعايير الوطنية أو الدولية والتأكد من أنه يستعملها عند القيام بعمله؛
10. تمكين العمال من الخدمات الصحية الوقائية في العمل، والتي تتضمن بالخصوص مراقبة أماكن العمل، ومراقبة التعرض للمخاطر، والمراقبة الطبية للعمال؛
11. السهر على إحداث وتفعيل مصلحة طبية للشغل ولجنة السلامة وحفظ الصحة التي تم تحديد شروط إحداثها واشتغالها في التشريع الجاري به العمل؛
12. الأخذ بعين الاعتبار الآراء الصادرة عن المصالح المختصة في مجال الصحة والسلامة في العمل؛
13. مسك لائحة بحوادث الشغل والأمراض المهنية، وإنجاز تقارير تحليلية حولها؛
14. القيام بشكل دوري بمراقبة تجهيزات العمل من قبل أشخاص أو هيئات مؤهلة.

## المادة 8:

تحدد بمقتضى نصوص تنظيمية وقرارات للسلطة الحكومية المختصة المقتضيات الواردة في المادة 7 أعلاه وخاصة تلك المتعلقة ب :

1. تدابير الصحة والسلامة في العمل الواجب احترامها عند تصميم وبناء وتوسيع وتهيئة وصيانة وتجهيز البنايات المعدة لاستقبال العمال ؛
2. تقييم المخاطر المهنية المتواجدة في أماكن العمل ووضع إجراءات الوقاية المناسبة لها؛
3. مهام وصلاحيات المسؤول عن الصحة والسلامة في الشغل؛
4. شروط استعمال مواد أو مستحضرات قد تلحق الضرر بصحة العمال أو تعرض سلامتهم للخطر؛
5. شروط استعمال تجهيزات العمل التي قد تلحق الضرر بصحة العمال أو تعرض سلامتهم للخطر؛
6. إخبار وتكوين العمال في مجال الصحة والسلامة في العمل ؛
7. الإجراءات الواجب اتخاذها من طرف المشغل لضمان سلامة العمال والحفاظ على صحتهم البدنية والذهنية في أماكن العمل عند الإخلاء في حالة وقوع كارثة؛
8. استعمال وسائل الوقاية الفردية في أماكن العمل.

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالشغل :

1. لائحة الأنشطة التي قد تشكل خطرا على صحة وسلامة العمال وتستوجب تعيين مسؤول عن الصحة و السلامة في العمل؛
2. لائحة تجهيزات العمل التي تتطلب مراقبة أولية ودورية.

## المادة 9:

يجب أن يسهر المشغل على ملاءمة الإجراءات المنصوص عليها في المادة 7 أعلاه، حسب التغيرات التي تعرفها الظروف والأحوال وتطور المخاطر، وكذا بروز مخاطر أخرى جديدة.

## الفرع الثاني حقوق وواجبات العامل

### المادة 10:

للعامل الحق في ظروف عمل لائقة تصون صحته وسلامته البدنية و الذهنية ويحق له على وجه الخصوص :

1. الاستفادة من الخدمات المتعلقة بالتكوين والإخبار وإسداء النصح في مجال الصحة والسلامة في العمل، ولاسيما تلك المتعلقة بعمله ومكان عمله، وتلقي التكوين والتدريب والإشراف المناسبين.
2. الاستفادة من الخدمات الصحية الوقائية في العمل حسب المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها؛
3. المشاركة في مسلسل الوقاية من المخاطر المهنية وإخباره ببرنامج الوقاية المعد من طرف المشغل.

### المادة 11:

يحق للعامل الانسحاب من مركز عمله في حالة خطر جسيم وحال يهدد حياته وصحته.  
ولا يمكنه ممارسة هذا الحق إذا كان سيلحق ضررا بالحياة والصحة والسلامة البدنية لشخص آخر، أو إذا كانت ظروف إنجاز العمل عادية بالنسبة لنوع النشاط الذي يزاوله.  
يتم تحديد كيفية وشروط ممارسة الحق في الانسحاب بقرار تتخذه السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

### المادة 12:

يجب على العامل أن يستعمل بكيفية صحيحة تجهيزات العمل والمواد والمستحضرات، وكذا وسائل الوقاية الموضوعة رهن إشارته من طرف المشغل. لا يحق للعامل تعطيل وسائل السلامة الخاصة بتجهيزات العمل أو استبدالها أو تنقيتها بكيفية عشوائية.

### المادة 13:

يجب على العامل أن يطلع على برنامج الوقاية المعد من طرف المشغل، وأن يساهم في تنفيذه .

يجب عليه أن يشعر على الفور المشغل مباشرة أو بواسطة لجنة السلامة وحفظ الصحة، أو ممثلي العمال، أو مسؤولي الصحة والسلامة في العمل، أو كل هيئة داخلية مكلفة بأمور الصحة والسلامة في العمل، بكل وضعية عمل يرى فيها سببا معقولا يدفعه للاعتقاد بتشكيلها لخطر جسيم وحال على الصحة و السلامة ، وكذا بكل خلل عاينه في وسائل الوقاية.

يجب على العامل أن يهتم، وذلك بحسب تكوينه وإمكانياته، بصحته وسلامته، وكذا بصحة وسلامة الأشخاص الآخرين المعنيين بأفعاله أو إغفاله في العمل.

### المادة 14:

لا تعفي واجبات العمال في ميدان الصحة والسلامة في العمل المشغل أو المفوض له من المسؤولية طبقا للتشريع الجاري به العمل.

## القسم الثالث

### مقتضيات خاصة بالقطاع العام

### المادة 15:

يجب إحداث لجنة أو لجان للسلامة وحفظ الصحة في جميع الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التابعة للدولة، والتي ليس لها طابع صناعي أو تجاري.

تساهم لجنة السلامة وحفظ الصحة في حماية السلامة والصحة البدنية والعقلية للعمال، وتحسين ظروف العمل، كما تسهر على احترام المقتضيات القانونية المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل.

تضم لجنة السلامة وحفظ الصحة ممثلين عن الإدارة وممثلين عن العمال.

وتتولى السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية تحديد كيفية تطبيق هذه المادة.

## المادة 16:

يجب إحداث مصلحة طبية للشغل في جميع الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية التابعة للدولة والتي ليس لها طابع صناعي أو تجاري . يتجلى دور المصلحة الطبية للشغل في وقاية العمال من أي تدهور لصحتهم جراء عملهم. تقوم هذه المصلحة باتخاذ كل المبادرات التي تهم الصحة في العمل بهدف الحفاظ على الصحة البدنية والعقلية للعمال طوال مسارهم المهني.

## المادة 17:

من أجل ضمان توفير الكفاءات الطبية والتقنية والتنظيمية الضرورية للوقاية من المخاطر المهنية وتحسين ظروف العمل، يجب أن تستدعي المصلحة الطبية للشغل، عند الحاجة للاشتغال إلى جانب طبيب الشغل والمرضين، كل شخص أو هيئة لديهم الكفاءة في هذه المجالات.

يجب وضع هذا الفريق المتعدد الاختصاصات، تحت مسؤولية رئيس المصلحة الطبية للشغل ويتولى طبيب الشغل مهمة تنسيق عمل هذا الفريق. يجب ضمان استقلال الأشخاص و الهيئات المتعاقدة مع الإدارة غير التابعة لها بموجب اتفاق ينص على :

- 1 - المهام المعهودة إليهم وكيفيات ممارستها؛
- 2 - الوسائل الموضوعية رهن إشارتهم، والتدابير المتخذة لضمان ولوجهم لأماكن العمل وكذا شروط إنجاز مهامهم خاصة تلك المتعلقة بضمان تقديم وجهات نظرهم أو مواقفهم بحرية تامة .

## المادة 18:

يسهر على تنفيذ مهام المصلحة الطبية للشغل طبيب أو أكثر ، يطلق عليهم أطباء الشغل وينتمون:

- إما لمصلحة أحدثتها الإدارة أو المؤسسة العمومية؛
- إما لمصلحة مشتركة انخرطت فيها عدة إدارات.

### المادة 19:

يجب على طبيب الشغل أن يؤدي مهمته بكل استقلالية واحترام لأخلاقيات المهنة، كما يجب عليه أن يتصرف لصالح صحة وسلامة العمال الذين يشرف على مراقبتهم الطبية.

يجب التمييز بين طبيب الشغل و الأطباء المكلفين بفحوصات الأهلية وكذا الأطباء المكلفين بالمراقبة.

يمكن لطبيب الشغل، دون المساس بمهام الأطباء المكلفين بفحوصات الأهلية، تقديم اقتراحات أو إبداء رأيه عند تعيين العامل في منصب شغل بالنظر لخصوصيات المنصب وللحالة الصحية للعامل.

### المادة 20:

يجب أن يتلقى طبيب الشغل من السلطة الإدارية التابع لها رسالة تحدد مهمته والمصالح والمؤسسات التي سيشرف عليها وكذا أهداف مهمته والجدولة الزمنية لإنجازها.

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية تحديد الحد الأدنى من الوقت الذي يجب على طبيب الشغل تكريسه للعمال.

### المادة 21 :

تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية بمقتضى نص تنظيمي كيفية إبرام وإنهاء الاتفاقات مع أطباء الشغل .

### المادة 22:

تحدد كفيات تطبيق المواد من 16 إلى 21 أعلاه من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية.

## القسم الرابع مقتضيات زجرية تهم القطاع الخاص

### المادة 23:

يعاقب المشغلون بغرامة من 25000 الى 50000 درهم على ما يلي :

1. عدم احترام المبادئ المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه؛
2. عدم وجود خطط أو برامج للوقاية من الأخطار المهنية في مكان العمل
3. عدم الامتثال لأحكام المادة 7 أعلاه؛
4. رفض ملائمة التدابير المشار إليها في المادة 7 أعلاه ، للظروف المتغيرة والمخاطر المتغيرة أو ظهور أخرى جديدة.

### المادة 24:

في حالة العود، يجب أن تضاعف الغرامة عن المخالفة لأحكام المواد السابقة من هذا القانون إذا ارتكبت خلال السنتين التاليتين لصدور الحكم النهائي.

### المادة 25:

يعاقب بغرامة 25000 إلى 30000 درهم، كل من يعرقل تطبيق أحكام هذا القانون أو النصوص التنظيمية المتعلقة به، أو يمنع أعوان تفتيش الشغل من ممارسة مهامهم.

## القسم الخامس مقتضيات مختلفة

### المادة 26:

تقوم السلطات العمومية المختصة ب :

- تحسين السلامة والصحة بشكل مستمر وذلك للوقاية من حوادث الشغل والأمراض المهنية والوفيات الناجمة عن الشغل من خلال تطوير سياسة ونظام وبرامج وطنية للوقاية من المخاطر المهنية وذلك باستشارة مع المنظمات المهنية ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً؛



- تعزيز الترسانة التشريعية والتنظيمية الوطنية الجاري بها العمل في مجال السلامة والصحة في الشغل وتقوم، بشكل دوري، بتقييم معياري ومؤسسي لها، وتلائمها مع متطلبات تحسين ظروف الحياة في العمل ؛
- تطوير ثقافة للوقاية من المخاطر المهنية مبنية على الإخبار والتكوين والاستشارة والمشاركة.

#### المادة 27:

تحدد مراسيم وقرارات كفاءات وشروط تطبيق أهداف ومقتضيات هذا القانون على مختلف القطاعات أو فروع النشاط الإقتصادي أو مخاطر معينة.

#### القسم السادس

#### أجهزة المراقبة

#### المادة 28:

يكلف بمراقبة تطبيق مقتضيات هذا القانون والنصوص المتخذة لتطبيقه الأعوان الذين كلفتهم إداراتهم بذلك.

#### القسم السابع

#### مقتضيات ختامية

#### المادة 29:

يجب ملاءمة النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل في مجال الصحة والسلامة في الشغل مع مقتضيات هذا القانون.

#### المادة 30:

يجب تحيين أو تعديل أو نسخ جميع الأحكام التشريعية والتنظيمية المخالفة للمقتضيات والمبادئ العامة لهذا القانون.

#### المادة 31:

يدخل هذا القانون حيز التطبيق بعد انصرام أجل ستة (06) أشهر ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية.