



مذكرة تقديم مشروع القانون بشأن تنظيم التكوين المستمر

إن اكتساب كفاءة حقيقية وتحيينها أصبح، في الاقتصاد الحديث، عنصرا أساسيا للترقية الاجتماعية والمهنية للفرد، وأفضل حماية لمواجهة التقلبات الاقتصادية في وقت تفرض فيه تحولات السوق والتكنولوجيات على المقاولات إعادة الهيكلة والتكيف المستمرين لتنظيمها ومناهجها وكذا آليات إنتاجها.

والملاحظ بالنسبة لبلادنا، أن المقاولات الصغرى والمتوسطة لا تولي، في مسار تأهيلها، العناية اللازمة لأهمية تنمية كفاءات الأجراء، بحيث لا تلجأ إلى التكوين إلا في شكل تدخلات محدودة في الزمن، وأن نسبة هامة من الأجراء لم تستفد من تكوين عام كافي ولا من تكوين مهني أساسي. وإضافة إلى ذلك، لا تتوفر المنظمات المهنية على وسائل هيكلية لرصد الحاجيات من التكوين.

وأمام هذه الوضعية، قامت السلطات العمومية، سنة 1996 بتشاور مع الفرقاء الاجتماعيين، بوضع آليتين متكاملتين، المجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة والعقود الخاصة بالتكوين، لتشجيع المقاولات على إدماج التكوين المستمر للأجراء ضمن مخططات تنميتها وذلك من خلال مدها بمساعدة تقنية ومالية لتحديد حاجياتها من الكفاءات وإنجاز عمليات التكوين المترتبة عن ذلك. كما عملت على تخصيص 30% من مداخيل رسم التكوين المهني لتمويل عمليات التكوين أثناء العمل وذلك ضمانا لاستمرارية تمويل هاتين الآليتين.

وقد مكنت هاتان الآليتان من تنمية التكوين داخل المقاولات ومن خلق دينامية في سوق التكوين المستمر، وكذا بروز هندسة وطنية في مجال الموارد البشرية.

على أنه بالرغم من التطور الذي شهده النظام، فإنه أظهر بعض المحدودية سواء من حيث التدبير أم من حيث الفئات المستهدفة مما يستدعي إصلاحه في إطار وضع تشريع يعتمد الآليات الموجودة ويقضي باضطلاع الفرقاء الاجتماعيين بدور أساسي في تدبير الموارد المالية المخصصة لنظام التكوين المستمر.

كما أصبح ضروريا توسيع مجال التكوين المستمر، المقصود حاليا على جزء محدود من الأجراء المزاولين لعملهم، ليشمل الأجراء في حالة تغيير أو فقدان أو تحويل العمل، وكذلك المهنيين غير الأجراء الغير المستفيدين حاليا من نظام التكوين المستمر (الحرفيين والمزارعين والصيادين،...).

اعتبارا لما سبق، يتضمن هذا المشروع المبادئ الأساسية التالية:

- توسيع مجال التكوين المستمر لفئات جديدة من المستفيدين غير مشمولة حتى الآن من قبل النظام الحالي للتكوين أثناء العمل؛
 - تحديث إطار تدبير آليات التكوين المستمر؛
 - تحمل الفرقاء الاجتماعيين كامل المسؤولية في تدوير الموارد المالية المخصصة للتكوين المستمر؛
 - إحداث هيئة مستقلة ثلاثية التدبير تضم السلطات العمومية والمنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً للشغالين والمشغلين.
- وفي إطار هذا المشروع، يفوض تدبير التكوين المستمر إلى مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت اسم "مؤسسة تنمية التكوين المستمر" يسيرها مجلس تسيير ثلاثي التركيبية (الدولة، المشغلين، الشغالين) يتوفر على كامل الصلاحيات الضرورية لإنجاز المهام المنوط بالمؤسسة وحسن تسييرها.
- وتشمل أيضاً المقننات الأساسية لهذا المشروع:
- موضوع ومجال التكوين المستمر؛
 - مسؤولية المشغلين في ضمان التكوين المستمر وواجب العمال في متابعته؛
 - حق العامل في التكوين المستمر في إطار رصيد زمني للتكوين يضعه المشغل رهن إشارته؛
 - مبدأ التصديق على مكتسبات التجربة المهنية الذي يمكن العامل من الإسهاد على كفاءاته.
- وتجدر الإشارة إلى أنه سيتم، كما يقضي بذلك حالياً المرسوم المحدث لرسم التكوين المهني، رصد 30 % سنوياً من مداخيل هذا الرسم لتنمية برامج التكوين المستمر من طرف المؤسسة المذكورة أعلاه.

تلكم هي أهداف مشروع هذا القانون.



مشروع قانون رقم بشأن تنظيم التكوين المستمر

الباب الأول

موضوع التكوين أثناء العمل

المادة الأولى

يهدف التكوين المستمر إلى تنمية مؤهلات وكفاءات العمال لتحسين تنافسية المقاولات وتمكين الأشخاص من مواجهة تطورات سوق الشغل وتسهيل ترقيتهم الاجتماعية والمهنية.

المادة 2

تقع على المشغلين مسؤولية ضمان التكوين المستمر لفائدة عمال مقاولاتهم وعلى هؤلاء، في إطار عقود عملهم، واجب متابعة التكوينات المنظمة من طرف المشغلين.

الباب الثاني

مجالات التكوين المستمر

المادة 3

يستهدف التكوين المستمر، في مفهوم هذا القانون، العمال من جميع الفئات المهنية، المشغلين من طرف:

1. المؤسسات الصناعية والتجارية وانتماءاتهما
2. المهنيين الذين يزاولون مهنة حرة أو يستخدمون شغالين بمنزلهم؛
3. التعاونيات والشركات المدنية والموتقون والسماصرة والوكلاء بالعمولة وممثلو أو أعوان التأمين والنقابات والجمعيات والهيآت كيفما كان نوعها والأشخاص الذين يقومون بأعمال المشغلين؛
4. المؤسسات العمومية الخاضعة لأداء رسم التكوين المهني المحدث طبقا للتنظيمات الجاري بها العمل.

ويشمل التكوين المستمر أيضا الأجراء في حالة تغيير أو فقدان أو تحويل العمل وكذا المهنيين غير الأجراء.

المادة 4

يشمل التكوين المستمر مجموع عمليات التكوين المستمر الموجهة للأجراء المحددين في المادة 3 أعلاه والمتعلقة بأنشطتهم المهنية.

ويمكن أن تتعلق هذه العمليات بالميدان التقني أو تشكل تكويناً أساسية ضرورية لاكتساب أو تحسين الكفاءات المهنية للأجراء.

وتعد أيضاً بمثابة عمليات التكوين المستمر العمليات الفردية أو الجماعية التي تهدف إلى تحضير أو ضمان إنجاز العمليات المشار إليها في الفقرة السابقة.

المادة 5

تشمل عمليات التكوين المستمر المشار إليها في الفقرة الثانية من المادة الرابعة أعلاه على:

1. عمليات اكتساب وتكييف الكفاءات بهدف تحيين وإتقان المعارف والمهارات المهنية؛
2. عمليات الترقية المهنية، الرامية إلى الحصول على تأهيل من مستوى أعلى للأجراء الذين يتوفرون مسبقاً على تأهيل؛
3. عمليات إعادة التأهيل، الرامية إلى تيسير تغييرات الحرفة المفروضة بحكم التحولات الاقتصادية أو التكنولوجية التي تمس المقولة أو الفرع المهني؛
4. عمليات محو الأمية الوظيفية التي تمكن من إنجاز إحدى العمليات المشار إليها في الفقرات من 1 إلى 3 أعلاه.

المادة 6

تشمل عمليات التكوين المستمر المشار إليها في الفقرة الثالثة من المادة الرابعة أعلاه على:

1. عمليات الإعلام والتحسيس بالتكوين المستمر لفائدة المنظمات والغرف المهنية والمقاولات؛
2. الدراسات والاستشارة لتحديد إستراتيجية تنمية المقاولات والفروع المهنية والحاجيات من الكفاءات المترتبة عن ذلك؛
3. دراسات هندسة التكوين المستمر لتحديد الحاجيات من التكوين لفائدة المقاولات والمنظمات المهنية وكذا إعداد مخططات التكوين المترتبة عن ذلك؛
4. تقييم انعكاس عمليات التكوين المستمر على المقولة؛
5. حصيلة الكفاءات التي تمكن الأجير من التعرف على حاجياته من التكوين ومشروعه المهني؛
6. التصديق على مكتسبات التجربة المهنية التي تمكن الأجير من الإسهاد على كفاءاته؛
7. عمليات تدبير الموارد البشرية التي تسمح بتطوير وترسيخ أدوات تدبير الموارد البشرية والتدبير الإستباقي للوظائف والكفاءات.

الباب الثالث حق الأجراء في التكوين المستمر

المادة 7

يتوفر الأجير على رصيد زمني للتكوين تساوي مدته يومين على الأقل في السنة، قابل للتجميع خلال خمس سنوات، تضعه المقاوله رهن إشارته ، وفق الشروط المحددة من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني ، باقتراح من مجلس تسيير المؤسسة المحدث بالمادة 17 أدناه.

المادة 8

يمكن للأجير، في إطار الرصيد الزمني للتكوين المشار إليه في المادة 7 أعلاه، أن يستفيد بمبادرة منه وحسب اختياره من إحدى عمليات التكوين المستمر المنصوص عليها في المادة 5 أعلاه وفي النقط (5) و (6) من المادة 6 أعلاه.

المادة 9

يستفيد الأجير، عند تتبعه لكل تكوين باتفاق مع المشغل أو في إطار الرصيد الزمني للتكوين، من الاحتفاظ بأجرته ومن الحماية الاجتماعية.

الباب الرابع

حصيلة الكفاءات والتصديق على مكتسبات التجربة المهنية

المادة 10

تنجز حصيلة الكفاءات المنصوص عليها في النقطة 5 من المادة 6 أعلاه وفق شروط تحدد بنص تنظيمي.

المادة 11

يهم التصديق على مكتسبات التجربة المهنية، المنصوص عليه في النقطة 6 من المادة 6 أعلاه، الكفاءات المكتسبة من طرف العامل على إثر تجربة مهنية. يختتم التصديق على مكتسبات التجربة المهنية، وفق الشروط المحددة بنص تنظيمي، بتسليم دبلوم أو شهادة.

المادة 12

من أجل التصديق على مكتسبات التجربة المهنية المنصوص عليه في المادة 11 أعلاه، تحدد السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني الشروط التي تؤخذ فيها بعين الاعتبار التجربة المهنية للحصول على دبلوم أو شهادة.

الباب الخامس آليات التكوين المستمر

المادة 13

يمكن للمشغلين، المشار إليهم في المادة 3 أعلاه، الذين ينظمون تكويننا مستمر ا لفائدة أجرائهم أن يبرموا، بطلب منهم، مع المؤسسة المنصوص عليها في المادة 15 أدناه، عقودا للتكوين، وفق الشروط المحددة في دليل للمساطر تصادق علي السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني والسلطة الحكومية المكلفة بالمالية باقتراح من مجلس تسيير المؤسسة المنصوص عليه في المادة 17 أدناه.

توضع برامج للتكوين المستمر لفائدة المهنيين غير الأجراء والأجراء في حالة تغيير أو فقدان أو تحويل العمل من طرف المؤسسة المشار إليها في المادة 15 وفقا للشروط المحددة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني.

تنجز عمليات التكوين المستمر من طرف:

- المقاولات، بنفسها، إذا كانت تتوفر على الكفاءات الضرورية طبقا للكيفيات المحددة في دليل المساطر المشار إليه أعلاه؛
- الهيئات العمومية للاستشارة والتكوين المحدثة بنصوص تشريعية أو تنظيمية ؛
- الهيئات الخاصة للاستشارة والتكوين المؤهلة طبقا للشروط وأجال الدخول حيز التنفيذ والكيفيات المحددة من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني

المادة 14

تنجز العمليات المنصوص عليها في النقط (1) و (2) و (3) و (4) من المادة 6 أعلاه من طرف المجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة، المحدثة من طرف الفروع المهنية، طبقا لمقتضيات الظهير الشريف رقم 1.58.376 الصادر في 3 جمادى الأولى 1378 (15 نونبر 1958) بتنظيم حق تأسيس الجمعيات كما وقع تغييره وتتميمه، والمعترف بها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني

وتبرم اتفاقيات بين كل واحدة من المجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة والمؤسسة المنصوص عليها في المادة 15 أدناه، لإنجاز العمليات المذكورة أعلاه، وفق الشروط المحددة في دليل للمساطر تصادق علي السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني والسلطة الحكومية المكلفة بالمالية باقتراح من مجلس تسيير المؤسسة المنصوص عليه في المادة 17 أدناه.

الباب السادس تسيير التكوين المستمر

المادة 15

تحدث مؤسسة غير هادفة للربح، تحت اسم "مؤسسة تنمية التكوين المستمر" تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والمشار إليها في هذا القانون ب "المؤسسة"، ويحدد مقرها بالدار البيضاء.

يمكن للمؤسسة، عندما يقتضيه نشاطها، أن تتوفر على تمثيلات على صعيد المملكة وأن تتوفر على الممتلكات المنقولة وغير المنقولة الضرورية لمزاولة مهامها.

المادة 16

تناط بالمؤسسة، في إطار السياسات المحددة من طرف السلطات العمومية بتشاور مع المنظمات المهنية، مهمة تنمية كفاءات الفئات المحددة في المادة 3 أعلاه لتسهيل اندماجهم وترقيتهم المهنية وتحسين تنافسية المقاولات.

المادة 17

يسير المؤسسة مجلس للتسيير ويديرها مدير عام يتم تعيينه وفق النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

يتألف مجلس التسيير من تسعة أعضاء :

- ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني، رئيسا؛
 - ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالمالية؛
 - ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالصناعة والتجارة؛
 - ثلاث ممثلين الهيئات والجمعيات المهنية التي تمثل المقاولات والمشغلين في ميادين التجارة والخدمات والصناعة ؛
 - ثلاث ممثلين عن النقابات الأكثر تمثيلية للأجراء بالقطاع العام وبالقطاع الخاص.
- يمكن تعيين نائب رئيس مجلس التسيير من بين أعضاء المجلس، لمدة ثلاث سنوات ، بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني.
- يعين ممثلو الإدارة لمدة ثلاث سنوات بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني باقتراح من الوزراء المعنيين.

يختار الأعضاء الذين يمثلون منظمات المشغلين ومنظمات الشغالين من لوائح مقترحة من طرف المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا للمشغلين والشغالين ويعينون لمدة ثلاث سنوات بقرار للسلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني.

يعين عضو نائب عن كل عضو رسمي وفق نفس الشروط التي يعين بها هذا الأخير.

وإذا توفي أحد الأعضاء أو قدم استقالته ، يعين عضو جديد وفق نفس الشروط الجارية على سابقه للعمل خلال الفترة الباقية من مدة انتدابه.
تكون مدة انتداب العضو قابلة للتجديد .

يمكن أن يستدعي الرئيس كل شخص من ذوي الأهلية لحضور أعمال مجلس التسيير بصفة استشارية.

المادة 18

يتوفر مجلس التسيير على جميع السلطات اللازمة لإنجاز المهام المنوطة بالمؤسسة وحسن تسييرها.

ويعهد إليه لهذه الغاية، على الخصوص، بالمهام التالية:

- تحديد التوجهات العامة وأهداف المؤسسة؛
- حصر الميزانية وبرنامج العمل السنويين للمؤسسة؛
- المصادقة على الحصيلة والحسابات السنوية للمؤسسة؛
- المصادقة على التنظيم المحاسباتي والمالي للمؤسسة؛
- التقرير في إحداث تمثيلات المؤسسة؛
- المصادقة على الأنظمة الداخلية الخاصة بتسيير المؤسسة وسير أعمالها؛
- المصادقة على الهيكل التنظيمي للمؤسسة؛
- المصادقة على النظام الأساسي لمستخدمي المؤسسة؛
- الموافقة على توظيفات مستخدمي المؤسسة المقترحة من طرف المدير العام.

المادة 19

يجتمع مجلس التسيير باستدعاء من رئسه كلما دعت الضرورة مرتين في السنة وتتخذ قراراته بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين.
وفي حالة تعادل الأصوات يجرح صوت الرئيس.
تدون مداولات مجلس التسيير في محاضر.

المادة 20

يمكن لمجلس تسيير المؤسسة أن يقرر إحداث لجن، بداخله، يتولى تحديد تشكيلها وكيفية اشتغالها والتي يفوض لها جزء من سلطاته ومهامه.

كما يمكنه أن يفوض في إطار تعاقدية وبعد موافقة السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني، جزء من سلطاته إلى بعض الفروع المهنية من أجل تنمية وتطوير التكوين المستمر في هذه الفروع.

المادة 21

- تتضمن موارد المؤسسة، إضافة إلى الموارد المنصوص عليها في المادة 26 أدناه، من :
- الإعانات الممنوحة من طرف الدولة؛
 - الإعانات التي تقدمها الهيآت الوطنية أو الدولية من القطاع العام أو الخاص؛
 - الهبات والوصايا؛
 - كل موارد أخرى يتم تحويلها إليها وفقا لمقتضيات نصوص تشريعية أو تنظيمية.

المادة 22

يتمتع المدير العام بجميع السلطات اللازمة لتدبير المؤسسة.
ولهذا الغرض، يقوم ب :

- تمثيل المؤسسة إزاء أي إدارة وإزاء الغير فيما يخص القضايا المفوضة له من طرف مجلس التسيير؛
- إقامة الدعاوي والدفاع عن مصالح المؤسسة وتمثيلها أمام القضاء؛
- الالتزام بنفقات المؤسسة بموجب سندات أو عقود أو صفقات وكذا إمساك محاسبة النفقات ومداخلي المؤسسة؛
- السهر على تدبير جميع المصالح التابعة للمؤسسة؛
- اقتراح توظيف المرشحين في مناصب إدارية ومالية وتقنية على مجلس التسيير قصد المصادقة؛
- إعداد تقرير أدبي ومالي حول أنشطة وسير المؤسسة وعرضه سنويا على مجلس التسيير.

يمكن لمجلس التسيير أن يفوض للمدير العام للمؤسسة تصفية قضايا معينة.
يحدد مجلس التسيير السلطات التي يمكن للمدير العام تفويضها إلى مسؤولي تمثيلات المؤسسة.

المادة 23

- يقوم المدير العام للمؤسسة، سنويا، بإعداد تقرير حول أنشطة المؤسسة.
يتضمن هذا التقرير المعلومات الوطنية والجهوية المتعلقة، على الخصوص، ب:
- المشغلين المستفيدين (العدد، المميزات، النوع، الحجم)؛
 - العمال المستفيدين (الجنس، الصنف السوسيو مهني)؛
 - القطاعات والفروع المهنية ومجموعات المقاولات المستفيدة؛
 - توزيع المساهمة المالية للمقاولات المستفيدة ؛

- الالتزامات المالية والتسديدات التي تم القيام بها؛
- ميادين ونوعيات عمليات التكوين.

وبعد، عند الاقتضاء، تقرير للأنشطة، حسب نفس الشكل المشار إليه أعلاه، على مستوى تمثيلات المؤسسة.

تبعث تقارير الأنشطة إلى السلطات الحكومية المكلفة بالتكوين المهني والمالية.

المادة 24

يهيئ المدير العام للمؤسسة، سنويا، دراسة لتحليل وتقييم التأثير الاقتصادي والاجتماعي للعمليات الممولة من طرف المؤسسة.

وتتناول هذه الدراسة أيضا، التطور الكمي والنوعي للعرض والطلب على التكوين المستمر لتحديد سياسات هذا النوع من التكوين.

تبعث نسخة من هذه الدراسة إلى السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني

المادة 25

يتألف مستخدمو المؤسسة من:

- مستخدمين تتولى المؤسسة توظيفهم وفقا للنظام الأساسي لمستخدميها؛
- موظفين يلحقون بها من الإدارات العامة وفقا للتشريع الجاري به العمل.

الباب السابع

تمويل التكوين المستمر

المادة 26

تحول نسبة 30 % من مداخل رسم التكوين المهني، ا لمحدث بالتنظيمات الجاري بها العمل، لتمويل برامج المؤسسة.

وتحدد كفاءات تحويل هذه النسبة بقرار مشترك للسلطات الحكومية المكلفة بالتكوين المهني والمالية.

المادة 27

يمكن أن تغطي ا لموارد المخصصة للتكوين المستمر، جزئيا أو كليا، وفق الشروط المحددة بقرار مشترك للسلطات الحكومية المكلفة بالتكوين المهني والمالية المتخذ بقتراح من مجلس تسيير المؤسسة المشار إليه في المادة 17 أعلاه:

1. النفقات المرتبطة بإنجاز عمليات التكوين المستمر المنصوص عليها في المادتين 5 و 6 أعلاه؛

2. نفقات التسيير والاستثمار والاستثمار للمؤسسة وتمثلياتها المنصوص عليها في المادة 15 أعلاه؛
3. نفقات التسيير والاستثمار للمجموعات ما بين المهن لدعم الاستشارة المنصوص عليها في المادة 14 أعلاه.

المادة 28

تخضع المؤسسة إلى مقتضيات الظهير الشريف رقم 1.03.195 بتاريخ 16 رمضان 1424 (11 نونبر 2003) الصادر بتنفيذ القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المقاولات العمومية وهيئات أخرى.

المادة 29

تعفى كل التصرفات والأنشطة والعمليات التي تقوم بها المؤسسة وكذا المداخل المحتملة المرتبطة بها، من جميع الضرائب والرسوم أو أية اقتطاعات جبائية أخرى قائمة على الصعيد الوطني أو المحلي ، حاضرا أو مستقبلا.

المادة 30

تخضع سنويا حسابات المؤسسة المجمععة على المستوى المركزي وحسابات تمثلياتها الترابية للافتحاص المالي من طرف مراقبين مستقلين يعينهم مجلس التسيير .

كما تخضع المؤسسة سنويا لافتحاص التسيير يقوم به مراقبون مستقلون يعينهم مجلس التسيير .

تحدد العناصر المرجعية للافتحاص المالي ولافتحاص التسيير من طرف مجلس التسيير باقتراح من المدير العام.

ترفع نتائج الافتحاص المالي وافتحاص التسيير إلى مجلس التسيير .

يوجه المدير العام للمؤسسة نسخة من تقارير الافتحاص المالي وافتحاص التسيير إلى كل من السلطة الحكومية المكلفة بالتكوين المهني و السلطة الحكومية المكلفة بالمالية .

كما يوجه إليه م، أيضا، في ظرف ثلاثة أشهر بعد تسلمه لتقارير المراقبين، الإجراءات المتخذة للأخذ بعين الاعتبار النتائج المتضمنة في هذه الوثائق.

الباب الثامن

مراقبة إنجاز عمليات التكوين المستمر

المادة 31

ينتدب أعوان لمراقبة تنفيذ الشروط التعاقدية وخاصة تلك المرتبطة بالالتزامات المالية المتعهد بها لإنجاز عمليات التكوين المستمر .

وينتمي الأعوان المشار إليهم أعلاه إلى المؤسسة أو إلى متعهد خارجي يتم انتقاؤه من طرف مجلس التسيير.

يمكن للمؤسسة أن تقوم باسترداد المبالغ غير المستحقة.

بغض النظر عن العقوبات المنصوص عليها في التشريعات والأنظمة الجاري بها العمل، والتي يمكن أن يتعرض إليها الفاعلون في مجال التكوين الذين ثبتت مشاركتهم في عمليات ترمي إلى الاستفادة بغير حق من تمويل العمليات المذكورة، وإضافة إلى الاسترداد المنصوص عليه في الفقرة أعلاه، يمكن لمجلس التسيير أن يقصي هؤلاء الفاعلين من إنجاز عمليات التكوين المستمر لعدة يمكن أن تصل إلى سنتين.

المادة 32

يجب أن يقدم المشغلون إلى الأعوان المشار إليهم في المادة 31 أعلاه، جميع الوثائق والأوراق التي تثبت إنجاز برامج التكوين المستمر الممولة من طرف المؤسسة.

المادة 33

يجب على الأعوان المشار إليهم في المادة 31 أعلاه أن لا يفشوا أسرار الصنع وبصفة عامة طرق الاستغلال التي قد يطلعون عليها خلال مزاولة عملهم.

الباب التاسع

مقتضيات عامة

المادة 34

تنسخ وتعوض جميع المقتضيات المخالفة لهذا القانون في مجال التكوين أثناء العمل وخاصة تلك المتعلقة بتنفيذ برامج خاصة في ميدان التكوين المهني المنصوص عليها في المادة 6 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.183. بتاريخ 28 ربيع الثاني 1394 (21 مايو 1974) المتعلق بإحداث مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل والمواد 7 و7 مكررة و7 مكررة مرتين و8 و9 و10 و11 و12 من المرسوم رقم 2.73.633 بتاريخ 29 ربيع الثاني 1394 (22 ماي 1974) بفرض أداء عن التكوين المهني وتحديد مقداره وكيفية تحصيله وتعيين شروط إبرام عقود لإنجاز برامج خاصة بالتكوين المهني، حسبما وقع تغييره وتتميمه.

المادة 35

تحل المؤسسة محل مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل في كل حقوقه والتزاماته بالنسبة لكل العقود والاتفاقيات والاعتمادات المرتبطة بعمليات التكوين أثناء العمل المبرمة قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق.

قدم من طرف وزير التربية الوطنية والتكوين المهني