



مذكرة تقديم

مشروع قانون بمثابة النظام الأساسي لمستخدمي الشركات المعدنية

يتزامن إصلاح التشريع الخاص بمستخدمي الشركات المعدنية مع الجهود التي يتم بذلها من أجل إنجاح أوراش التطور الاقتصادي والاجتماعي ورفع تحدي المنافسة، والاستجابة لمتطلبات التنمية المستدامة عن طريق تحسين مساهمة النشاط المعدني في بناء اقتصاد حديث.

وتجدر الإشارة إلى أن تطور الشركة المعدنية في بيئة حديثة يجعل من الضروري:

- ✓ مراعاة النظام الأساسي الجديد لمتطلبات تحسين ظروف وأشكال ممارسة النشاط المعدني لضمان المزيد من الأداء والقدرة التنافسية الاقتصادية للمقاول؛
- ✓ تحسين النظام الأساسي بمعنى الحفاظ على الحقوق الفردية والجماعية وعلى سلامة وصحة وأمن النساء والرجال العاملين في القطاع؛
- ✓ الحكامة الجيدة للعلاقات المهنية التي تسمح بتأسيس قواعد فعالة لحسن سير الهيئات التمثيلية للمستخدمين واستمرارية المناخ الاجتماعي السليم.

ووفق هذا المنظور، يركز تعديل النظام الأساسي لمستخدمي الشركات المعدنية على الأهداف الملموسة التالية:

- ✓ المطابقة مع المبادئ والحقوق الأساسية للشغل، المعترف بها عالميا والمحددة في الدستور، وتشريعات الشغل؛
- ✓ توضيح مجال التطبيق بتعريف الشركة المعدنية وتحديد حد أدنى موضوعي لإخضاع الشركات، وفئات الأجراء المعنيين؛
- ✓ المطابقة الإلزامية لأحكام النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية مع أحكام مدونة الشغل؛
- ✓ التأكيد على مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز فيما يخص التشغيل؛
- ✓ اعتماد مبادئ التعاقد المنصوص عليها في مدونة الشغل فيما يتعلق بالعقود غير محددة المدة والعقود محددة المدة وعقود الشغل لإنجاز شغل معين، مع تحديد شروط اللجوء إلى العقود الخاصة بالقطاع المعدني، سيما عقود الورشات أو المهمات، وذلك تطبيقا لأحكام المادة 16 من مدونة الشغل التي تنص في إطار القانون على تحديد الوضعيات وحالات اللجوء إلى العقود محددة المدة؛
- ✓ توضيح شروط اللجوء إلى التعاقد من الباطن وكذا الالتزامات والمسؤوليات المتبادلة للشركة الأم وشركة المناولة؛
- ✓ ملاءمة أحكام النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المعدنية مع أحكام مدونة الشغل فيما يخص الانضباط؛
- ✓ ملاءمة أحكام هذا النظام الأساسي مع أحكام مدونة الشغل، لا سيما فيما يتعلق بوضع وتسيير المؤسسات التمثيلية للمستخدمين، بغية تجنب الازدواجية والارتباك وتضارب الصلاحيات؛

- ✓ إنشاء لجنة السلامة وحفظ الصحة في المؤسسات المعدنية وفقاً لأحكام مدونة الشغل، مع إدماج مندوبي الصحة والسلامة داخل هذه الهيئات بهدف خلق التآزر الضروري بين مختلف المتدخلين الفاعلين في هذا المجال؛
- ✓ الحفاظ على المزايا الممنوحة لأجراء الشركات المعدنية، خاصة فيما يتعلق بالأجور والسكن والنقل والقفّة؛
- ✓ توضيح الأحكام المتعلقة بتفتيش الشغل في الشركة المعدنية وتقوية دور ومكانة التكوين المهني.

وزارة الانتقال الطلي والتتمية

المستدامة

إمضاء : نيلى بنقلى

مشروع قانون بمثابة النظام الأساسي لمستخدمي الشركات المعدنية



القسم الأول مقتضيات عامة

المادة الأولى

إن الهدف من هذا النظام الأساسي هو تحديد شروط التشغيل وتدبير علاقات الشغل في الشركات المعدنية وملحقاتها. ويحدد بشكل خاص:

- مبادئ وشروط التشغيل؛
- تنظيم وشروط الشغل؛
- الالتزامات المتعلقة بالأجر ومنح الامتيازات الاجتماعية؛
- الالتزامات المتعلقة بالصحة والسلامة والأمن في الشغل؛
- الإطار المنظم لتدبير الانضباط وحقوق الدفاع والطعن؛
- طرق إحداث الهيئات التمثيلية للمستخدمين وسير عملها؛
- دور مفتشية الشغل ومكانة التكوين المهني في القطاع المعدني

المادة 2

تسري أحكام هذا النظام الأساسي على إجراء الشركات المعدنية وشركات المناولة في المعادن التي تشغل بصفة اعتيادية مائة (100) أجير أو أكثر.

كما يمكن توسيع تطبيقه، بموجب قرار تصدره السلطة الحكومية المكلفة بالمعادن، ليشمل الشركات المعدنية التي تشغل أقل من مائة (100) أجير.

الأجراء الخاضعون لهذا القانون هم:

- العمال والمستخدمون الإداريون،
 - التقنيون وأعاون التمكين والأطر الإدارية،
- وسيحدد بمرسوم النظام الخاص بالمهندسين وأشباههم.

المادة 3

لتطبيق هذا النظام الأساسي، تراعى التعاريف التالية:

- الشركة المعدنية: كل شخص معنوي يمارس نشاط استكشاف أو بحث أو استغلال المواد المعدنية أو استغلال فضلات وأكوام الأنقاض أو البحث أو استغلال التجاوير في باطن الأرض بمقتضى سند معدني أو ترخيص مسلمين طبقاً لأحكام القانون المتعلق بالمعادن الجاري به العمل والنصوص الصادرة لتطبيقه،



- شركات المناولة في المعادن: كل شخص معنوي يمارس أشغال البحث والاستغلال والمعالجة والتأمين و/ أو التخصيب، لصالح شركة معدنية،
- مركز الاستغلال: منطقة تزاوّل بها الشركة المعدنية أنشطة في إطار الاستغلال المعدني كما هو محدد في القانون المتعلق بالمعادن،
- المشغل: كل شركة معدنية، كما تم تعريفها أعلاه،
- مأجوروا الباطن: هم الأجراء المعينون اعتياديا للقيام بأشغال في باطن الأرض،
- مأجوروا السطح: هم الأجراء المعينون اعتياديا للقيام بأشغال بسطح الأرض، ويستثنى منهم الأجراء الذين يعملون بالمصالح الإدارية،
- المأجورون الإداريون: الأجراء الذين يشتغلون اعتياديا بالمصالح الإدارية والمالية والتجارية والاجتماعية ومكاتب الدراسة التابعة لمركز الاستغلال أو لمقر الشركة المعدنية.

القسم الثاني التشغيل، إنهاء عقد الشغل والانضباط

المادة 4

تراعى، في تشغيل المترشحين للعمل في إحدى الشركات المعدنية، مؤهلاتهم ومهاراتهم وكفاءاتهم. تمنح أسبقية التشغيل للأجراء المفصولين عن العمل لمدة تقل عن سنة بسبب تسريح جماعي، إذا ما توفرت فيهم شروط التشغيل المطلوبة من طرف الشركة المعدنية أو شركة المناولة في المعادن بالنسبة للمنصب الشاغر.

يمنع تشغيل الفئات التالية في باطن المنجم:

- الأحداث دون سن الثامنة عشر،
- الأشخاص المعاقون،
- النساء ماعدا اللواتي سيشتغلن في الخدمات الصحية والاجتماعية واللواتي سيمارسن مهنا ذات صبغة غير يدوية.

كما يمنع تشغيل الأحداث دون سن الثامنة عشر في أشغال على سطح الأرض من شأنها أن تعيق نموهم أو تساهم في تفاقم إعاقتهم إذا كانوا ذوي إعاقة.

ويمنع أيضا ممارسة أي شكل من أشكال التمييز بين الأجراء، من شأنه انتهاك أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص فيما يخص التشغيل.

المادة 5

يخضع الأجراء المعينون لفترة اختبار من قبل الشركة المعدنية وفقا للشروط التالية:

بالنسبة للأجراء الخاضعين لعقود الشغل غير المحددة المدة:

- شهر ونصف قابلة للتجديد مرة واحدة بالنسبة للمستخدمين أعوان التمكين،
- خمسة عشر يوما قابلة للتجديد مرة واحدة بالنسبة للعمال وأعوان الإدارة.



بالنسبة للأجراء الخاضعين لعقود الشغل المحددة المدة أو لإنجاز شغل معين:

- العقود المبرمة لمدة لا تفوق ستة أشهر: يوم واحد عن كل أسبوع شغل على ألا تتعدى أسبوعين؛
- العقود المبرمة لمدة تفوق ستة أشهر: شهر واحد.

يمكن النص في عقد الشغل، أو في اتفاقية الشغل الجماعية، أو في النظام الداخلي على فترات اختبار أقل من الفترات المذكورة أعلاه.

خلال فترة الاختبار، يضمن للمستخدم الحد الأدنى للأجور حسب فئته المهنية.

المادة 6

يبرم عقد الشغل حسب خصوصيات القطاع المعدني لمدة غير محددة، أو لمدة محددة أو للقيام بشغل معين يندرج في إطار إنجاز ورش أو / والقيام بمهمة محددة مسبقا.

- يبرم عقد الشغل غير محدد المدة كلما كانت علاقة الشغل غير محددة المدة.
- يبرم عقد الشغل محدد المدة في الحالات التي لا يمكن أن تكون فيها علاقة الشغل غير محددة المدة وتنحصر حالات إبرام عقد الشغل محدد المدة فيما يلي:
 - إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير، ما لم يكن التوقف ناتجا عن الإضراب؛
 - ازدياد نشاط الشركة المعدنية بكيفية مؤقتة؛
 - إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية؛
 - في حالة فتح شركة أو مؤسسة جديدة لأول مرة أو إطلاق منتج جديد، وذلك لمدة سنة واحدة كحد أقصى قابلة للتجديد مرة واحدة.

- عقد لإنجاز شغل معين يمكن إبرامه لإنجاز ورش أو للقيام بمهام محدودة في الزمن.

يتم تحديد أنواع العمل في المواقع، موضوع عقد لإنجاز عمل معين، وفق طريقة تنظيمية.

إن مدة العقد محدد المدة أو عقد إنجاز شغل معين، أو عقد ورش، أو عقد إنجاز مهام، تساوي المدة المخصصة للقيام بالمهام التي أبرم من أجلها.

ويتم تحويل هذا العقد تلقائيا إلى عقد غير محدد المدة في حالة استمرار العمل به إلى ما بعد أجله.

يحرر عقد الشغل في نظيرين موقع عليهما من طرف الأجير والمشغل ويوضع رهن إشارة السلطة الحكومية المكلفة بمفتشية الشغل بالمعادن بطلب منها.



المادة 7

يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة للأسباب التالية:

- الأخطاء الجسيمة؛
- استنفاد العقوبات التأديبية التدريجية المشار إليها في المادة 8 أسفله، داخل السنة؛
- أسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية أو إغلاق الشركة المعدنية مع احترام القوانين الجاري بها العمل؛
- استقالة الأجير مكتوبة وموقعة من طرف المعني بالأمر ومصادق عليها؛
- الغياب الناتج عن مرض أو حادث، غير المرض المهني أو حادثه شغل، تتجاوز مدته مائة وثمانين يوماً متتالية خلال مدة ثلاث مائة وخمسة وستين يوماً، يمكن للمشغل، باستثناء المقضيات الداخلية الأكثر ملاءمة للأجير، أن يعتبر الأجير مستقبلاً من شغله؛
- عجز بدني عن العمل: إذا اعتبر المشغل أن الأجير لم يعد يتمتع بالقدرات الجسدية اللازمة لمزاولة شغله فإنه يخضع لفحص طبي من طرف طبيب يعينه المشغل ما عدا في حالات الأمراض المهنية وفي الحالات الخاصة المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل. ويكون لهذا الأجير الحق في أن يطعن في استنتاجات هذا الطبيب في أجل ثلاثين يوماً مع الإدلاء بشهادة من طبيب يختاره بنفسه. وفي حالة الخلاف بين هذين الطبيين يعرض الأمر على طبيب يعينه كل سنة رئيس المحكمة الابتدائية التابع لنفوذها مركز الاستغلال التابع للشركة المعدنية المعنية، ويكون رأي الطبيب المذكور حاسماً.

وتتحمل الشركة المعدنية الصائر الذي تستلزمها هذه الفحوصات، خاصة صائر الإقامة والنقل. غير أنه لا ينبغي أن يتجاوز الصائر الطبي المسترد بالنسبة لكل فحص ثلاث مرات التعريفة المحددة للفحص من أجل حادثه شغل.

المادة 8

بصرف النظر عن العقوبات الجنائية التي يمكن أن تترتب عن المخالفات للنظام العام المتعلق باستغلال المعادن أو جنح أخرى، يمكن تطبيق التدابير التأديبية التالية بشكل تدريجي عند ارتكاب خطأ غير جسيم:

- الإنذار؛
- التوبيخ؛
- التوبيخ الثاني، أو التوقيف عن الشغل مدة لا تتعدى ثمانية أيام؛
- التوبيخ الثالث، أو النقل التأديبي، مع مراعاة مكان سكنى الأجير.

يتم إشعار المعني بالأمر بهذه العقوبات داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام.

وعند استنفاد هذه العقوبات داخل السنة، يمكن للمشغل أن يقوم بفصل الأجير؛ ويعتبر الفصل في هذه الحالة فصلاً مبرراً.

في حالة الخطأ الجسيم، يجوز فصل الأجير دون إخطار ودون تعويضات ودون دفع تعويض عن الأضرار.



المادة 9

تعتبر بمثابة أخطاء جسيمة يمكن أن تؤدي إلى فصل الأجير دون أجل إخطار ودون تعويضات، ودون دفع تعويض عن الأضرار:

- ارتكاب جنحة ماسة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، صدر بشأنها حكم نهائي وسالب للحرية؛
 - إفشاء سر مهني نتج عنه ضرر للشركة؛
 - ارتكاب الأفعال التالية داخل المؤسسة أو أثناء الشغل:
 - السرقة؛
 - خيانة الأمانة؛
 - السكر العلني؛
 - تعاطي مادة مخدرة؛
 - الاعتداء الجسدي؛
 - السب الفادح؛
 - رفض الأجير إنجاز شغل من اختصاصه عمدا وبدون مبرر؛
 - تغيب الأجير بدون مبرر لأكثر من أربعة أيام أو ثمانية أنصاف يوم خلال مدة اثنا عشر شهرا؛
 - إلحاق الأجير ضررا جسيما بالتجهيزات أو الآلات أو المواد الأولية عمدا أو نتيجة إهمال فادح من لدنه؛
 - ارتكاب خطأ من طرف الأجير نتجت عنه خسارة مادية جسيمة للمشغل؛
 - عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لضمان سلامة الشغل وسلامة المؤسسة ترتبت عنها خسارة جسيمة؛
 - التحريض على الفساد؛
 - استعمال أي نوع من أنواع العنف أو الاعتداء الموجه ضد أجير أو ضد المشغل أو من ينوب عنه لعرقلة سير الشركة.
- يقوم مفتش الشغل بالمعادن في هذه الحالة الأخيرة بمعاينة عرقلة سير المؤسسة وتحرير محضر بشأنها.

المادة 10

يعد، من بين الأخطاء الجسيمة المرتكبة ضد الأجير من طرف المشغل أو رئيس الشركة أو المؤسسة، ما يلي:

- السب الفادح؛
- استعمال أي نوع من أنواع العنف والاعتداء الموجه ضد الأجير؛
- التحرش الجنسي؛
- التحريض على الفساد.

وتعتبر مغادرة الأجير لشغله بسبب أحد الأخطاء الواردة في هذه المادة في حالة ثبوت ارتكابها بمثابة فصل تعسفي.



المادة 11

إذا ارتكب الأجير خطأ مهنيا غير جسيم، يمكن للمشغل أو من ينوب عنه اتخاذ عقوبة في حقه، وذلك بعد استفساره أو بعد إجراء الاستماع إليه عند الضرورة.

إذا ارتكب الأجير خطأ مهنيا جسيما ثبتت معاقبته، ينبغي وجوبا اللجوء، داخل أجل ثمانية أيام من تاريخ معاقبة الخطأ، إلى مسطرة الاستماع كالتالي:

- تستدعي إدارة المؤسسة الأجير المعني بالأمر لتمكينه من الدفاع عن نفسه وتقديم التفسيرات اللازمة عن الأفعال المنسوبة إليه؛
- يسلم الاستدعاء للمعني بالأمر يدا بيد مقابل وصل، أو عن طريق رسالة مضمونة مع وصل الاستلام، أو عبر أية وسيلة قانونية أخرى للتبليغ؛
- يمكن للأجير أن يرافقه، خلال جلسة الاستماع إليه، مندوب من مندوبي الأجراء أو ممثل نقابي حسب اختياره؛
- تكون جلسة الاستماع موضوع محضر يجب أن يوقع من قبل الطرفين، وتسلم نسخة منه في الحين إلى الأجير.

في حالة استحالة الشروع في مسطرة الاستماع أو استكمالها، بسبب غياب الأجير عن الجلسة، أو رفض توقيع المحضر من أحد الطرفين، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل.

يتم تبليغ مقرر الفصل إلى الأجير المعني بالأمر مباشرة مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع وصل بالاستلام، أو عن طريق مفوض قضائي.

تسلم نسخة من المقرر المذكور إلى الإدارة المكلفة بتفتيش الشغل في قطاع المعادن.

المادة 12

ما لم يصدر خطأ جسيم عن الطرف الآخر، يكون إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة مبنيا على احترام أجل الإخطار وذلك على النحو التالي:

- يحدد أجل الإخطار في ثمانية أيام بالنسبة للأجراء الذين تقل أقدميتهم عن سنة واحدة؛
- يحدد أجل الإخطار في شهر واحد بالنسبة للأجراء الذين يتوفرون على أقدمية تتراوح ما بين سنة واحدة وخمس سنوات؛
- يحدد أجل الإخطار في شهرين بالنسبة للأجراء الذين يتوفرون على أقدمية تتجاوز خمس سنوات.

يمكن أن ينص عقد الشغل، بعد اتفاق الطرفين، على آجال أطول للإخطار.



القسم الثالث

التصنيف المهني

المادة 13:

يصنف مستخدمو الشركة المعدنية وشركة المناولة في المعادن حسب طبيعة العمل المسند إليهم، على النحو التالي:

- مستخدمون بقعر المنجم؛
 - مستخدمون على سطح الأرض بالمنجم؛
 - مستخدمون إداريون ويتكونون من المستخدمين والأطر الإدارية.
- تضع الشركة المعدنية وشركة المناولة شبكة هرمية مفصلة للتسلسل المهني تراعي أصناف الوظائف التي يقوم بها المستخدمون بصفة فعلية واعتيادية وخصوصيات الشركة.
- يجب إبلاغ السلطة الحكومية المكلفة بتفتيش الشغل بالمعادن.

القسم الرابع

الأجور

المادة 14

يحدد أجر الأجير حسب تصنيفه وتعيينه. ولا يمكن أن يقل الأجر الذي يتقاضاه الأجير عن الحد الأدنى القانوني للأجر.

في إطار تصنيفات متطابقة، يستفيد الأجراء الذين يشتغلون بقعر المنجم من زيادة في أجرهم الأساسي تعادل 7% مقارنة مع أجر الأجراء الذين يشتغلون على السطح.

تمنع كل أشكال التمييز بين الجنسين فيما يتعلق بالأجر مقابل القيام بنفس العمل.

في حالة نقل أجير بدافع المصلحة أو عجز بدني من قعر المنجم إلى السطح أو من السطح إلى قعر المنجم، فإن أجره سيتطابق مع تصنيفه الجديد.

المادة 15

يجب أن يستفيد كل أجير، ما لم يحتسب له الأجر على أساس الأقدمية، بموجب بند من بنود عقد الشغل، أو نظام داخلي، أو اتفاقية شغل جماعية، من منحة الأقدمية تحدد نسبتها على النحو التالي:

- 5% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه سنتين في الشغل؛
- 10% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمس سنوات في الشغل؛
- 15% من الأجر المؤدى له، بعد قضائه اثنتي عشرة سنة في الشغل؛



- 20 % من الأجر المؤدى له، بعد قضائه عشرين سنة في الشغل؛
- 25 % من الأجر المؤدى له، بعد قضائه خمسة وعشرين سنة في الشغل.

المادة 16

يتعين على الشركات المعدنية التي تؤدي الأجر عن الشغل المؤدى، أن تضع جداول وكيفيات تطبيق هذه الأجر مع إخبار الأجراء المعنيين بذلك.

يحق للأجير الذي يتقاضى أجره عن الشغل المؤدى، أن يتقاضى على الأقل الحد الأدنى القانوني للأجر، وحسبما يتناسب مع الشغل الذي أنجزه فعلا.

المادة 17

يمنح تعويض يدعى "تعويض القفة" للأجراء الملزمين بالقيام بعمل في الليل بين الساعة التاسعة ليلا والسادسة صباحا خلال مدة تساوي أربع ساعات أو أكثر.

يساوي المبلغ اليومي لهذا التعويض على الأقل أجر ساعة من الأجر الأدنى القانوني للأجر الجاري به العمل.

ويساوي مبلغ هذا التعويض أجر ساعة ونصف على الأقل من الحد الأدنى القانوني للأجر الممنوح لأدنى فئة تعمل في القعر. ويضاعف هذا الأجر بالنسبة للأجير الذي يعمل ليلا.

تؤدى منح للصرافين والدافعين.



القسم الخامس الامتيازات العينية

المادة 18

توفر الشركة المعدنية السكن لأجرائها. وإذا تعذر ذلك فإن الأجير يتقاضى تعويضا عن السكن.

لا يمنح التعويض عن السكن إلى الأجير الذي يرفض بدون مبرر سكنا توفره له الشركة المعدنية كما لا يمنح هذا التعويض لمن استفاد زوجه من السكن الذي وفرته له الشركة المعدنية.

تعطى الأسبقية فيما يتعلق بمنح المساكن الشاغرة حسب حاجيات مركز الاستغلال من جهة، واعتبارا للدرجة والحالة العائلية والأقدمية للأجير وكذا النقطة المحصل عليها من جهة أخرى.

في حالة فسخ عقد الشغل، لأي سبب من الأسباب، يجب على الأجير أن يرجع السكن الوظيفي الذي كان يشغله أثناء مزاولته نشاطه بهذه الشركة، في أجل أقصاه ستة أشهر من تاريخ إنهاء عقد الشغل، وذلك تحت طائلة غرامة زجرية لا تتعدى ربع الأجرة اليومية للأجير عن كل يوم تأخير.

وعند الإقتضاء، تضع الشركة المعدنية رهن إشارة مستخدميها البنيات والخدمات الاجتماعية الضرورية في مراكز الاستغلال البعيدة عن التجمعات الحضرية.

المادة 19

يتقاضى المستخدمون الموجود محل سكنهم بعيدا بما يفوق أربعة كيلومترات من محل شغلهم تعويضا عن النقل إذا كانت الشركة المعدنية لا تقوم بنفسها بعملية النقل.

ولا يمكن أن يجمع تعويض السكن مع تعويض النقل إذا توفرت إمكانيات السكن أو الإقامة في دائرة لا يتجاوز شعاعها أربعة كيلومترات عن مكان الشغل.

القسم السادس

مدة الشغل، الراحة الأسبوعية والعطل

المادة 20

يتم تحديد مدة الشغل بالشركات المعدنية في 44 ساعة في الأسبوع أو 191 ساعة في الشهر أو 2288 ساعة في السنة.

يمكن للشركة المعدنية، وفقا للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، تنظيم مدة الشغل باعتماد التوزيع الأسبوعي أو السنوي أو تنظيم الشغل بالتناوب أو بالتعاقب أو بالفرق المتتابعة وذلك حسب احتياجات ومتطلبات نشاطها.

المادة 21

يمكن للشركة المعدنية، وفقا للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، أن تشغل أجراءها خارج المدة العادية للشغل، وذلك في إطار الاستثناءات المتعلقة بتجاوز المدة القانونية للشغل إما لضرورات مصلحة أو لتأدية أشغال مستعجلة أو لمواجهة ازدياد في حجم الشغل.

- ساعات الاستثناءات الدائمة: وهي مخصصة لإنجاز أشغال ضرورية لاستمرار نشاط الشركة، أو لإنجاز أشغال مستعجلة تتعلق بالوقاية أو الترميم، أو لاستدراك ساعات الشغل الضائعة إثر توقف جماعي عن الشغل لسبب طارئ أو لظرف قاهر. يؤدي الأجر عن ساعات الشغل الاستثنائية الدائمة بالسعر العادي أو تعوض براحة ماثلة، ما لم يتم الاتفاق على ما هو أكثر فائدة.

- الساعات الإضافية: وهي مخصصة لمواجهة زيادة استثنائية في حجم الشغل، أو للقيام بأشغال تقتضيها المصلحة الوطنية. يتم إقرارها من طرف المسؤول المباشر حسب المساطر الجاري بها العمل داخل الشركات المعدنية. يؤدي الأجر عن هذه الساعات الإضافية بالزيادة المنصوص عليها في قانون الشغل.

- ساعات البقاء رهن الإشارة: وهي مخصصة لضمان الديمومة الضرورية لاستمرار سير النشاط. يتم أداء الأجر عن هذه الساعات أو تعويضها طبقا للقواعد الداخلية لكل شركة معدنية.



المادة 22

يجب تمتيع الأجراء براحة أسبوعية إلزامية تستغرق مدة أديها أربع وعشرون ساعة، تحسب من منتصف الليل إلى منتصف الليل.

يتم منح الراحة الأسبوعية في وقت واحد لجميع الأجراء في نفس المؤسسة أو المصلحة أو بالتناوب للأجراء الذين يقدمون خدمة مستمرة.

يمكن وقف الراحة الأسبوعية، في الحالات التي تبررها طبيعة نشاط المؤسسة، أو المواد المستعملة، أو إنجاز أشغال استعجالية، أو زيادة غير عادية في حجم الشغل.

يجب إعطاء الأجراء الذين تم تعليق راحتهم الأسبوعية أو تخفيضها راحة تعويضية داخل أجل لا يتعدى شهرًا.

تعادل مدة الراحة التعويضية المشار إليها في الفقرة السابقة، مدة الراحة الأسبوعية المتعلقة.

المادة 23

للأجير الحق في عطلة سنوية مؤدى عنها تحدد مدتها على النحو التالي:

- يوم ونصف يوم من أيام الشغل الفعلي عن كل شهر من الشغل، أي ثمانية عشر يومًا في السنة،
- يضاف إلى مدة العطلة السنوية المؤدى عنها يوم واحد من أيام الشغل الفعلي عن كل سنتين من الأقدمية في حدود مدة أقصاها اثنا عشر يوما إضافيا من أيام الشغل الفعلي.

ولا تجمع هذه الزيادة مع الزيادات الممنوحة في مدة العطلة القانونية الناجمة إما عن العادات وإما عن الشروط التي تتضمنها الاتفاقيات الجماعية أو العقود الفردية.

ويمكن للأجير المقبل للإحالة على التقاعد، قبل المدة العادية للإجازة، أن يطالب بتعويض يناسب الأجر عن أيام العطلة المؤدى عنها التي لم يتأت له الانتفاع بها وذلك وفقا للمقتضيات المبينة أعلاه.

يحق للعاملين النشيطين الذين يغادرون الشركة المعدنية قبل الفترة العادية للإجازة، أن يطالبوا بمقابل أجر أيام العطلة التي لم يتمكنوا من الاستفادة منها، وذلك وفقا للأحكام المذكورة أعلاه.

المادة 24

يستفيد الأجراء من رخص غياب في الحالات والشروط التالية:

- الزواج:
 - زواج الأجير: أربعة أيام؛
 - زواج أحد أبناء الأجير، أو أحد ربائبه: يومان.
- الأزدباد:

لكل أجير الحق في إجازة مدتها ثلاثة أيام، بمناسبة كل ولادة. ويسري هذا الحكم على الأجير الذي استلحق طفلا بنسبه.



- الوفاة:
 - وفاة زوج الأجير، أو أحد أبنائه، أو أحفاده، أو أصوله، أو أبناء زوجه من زواج سابق: ثلاثة أيام؛
 - وفاة أحد إخوة، أو إحدى أخوات الأجير، أو أحد أخوة أو إحدى أخوات زوجه، أو أحد أصول زوجه: يومان.
- ختان ابن الأجير: يومان؛
- عملية جراحية تجرى للزوج، أو لأحد مكفولييه من الأبناء: يومان.

لا يؤدي الأجر عن رخص الغياب المشار إليها أعلاه، إلا لفئات الأجراء الذين يتقاضون أجورهم شهريا، ما لم ينص على خلاف ذلك عقد الشغل، أو اتفاقية الشغل الجماعية، أو النظام الداخلي.

غير أن الأجر يؤدي للأجراء الذين لا يتقاضون أجورهم شهريا عن التغيب المنصوص عليه أدناه في الحدود التالية:

- يومان من الأربعة أيام الممنوحة للأجير عند زواجه؛
- يوم واحد من الثلاثة أيام الممنوحة للأجير في حالة وفاة زوجه، أو أبيه، أو أمه، أو أحد أبنائه.

يستفيد الأجير من رخص التغيب، غير مؤدى عنها، لاجتياز امتحان أو لقضاء تدريب رياضي وطني، أو للمشاركة في مباراة رسمية دولية أو وطنية. ويستفيد أيضا من رخص التغيب، غير مؤدى عنها، من أجل المشاركة في الجلسات العامة للمجالس الجماعية واللجان التابعة لها إذا كان عضوا فيها.

القسم السابع

حفظ الصحة والسلامة والأمن في الشغل

المادة 25

التزامات المشغل:

- يتعين على المشغل اتخاذ جميع التدابير وتوفير جميع الوسائل اللازمة للوقاية من المخاطر المهنية والحفاظ على أمن وصحة وسلامة الأجراء، وفقاً للأحكام القانونية والتنظيمية الجاري بها العمل، وللمعايير وأساليب العمل بالقطاع؛
- يجب أن توضع رهن إشارة الأجراء وسائل الحماية الجماعية وأجهزة الحماية الشخصية المضبوطة والفعالة، ومراقبة طريقة ارتدائها واستخدامها من طرف الأجراء؛
- يجب على المشغل أيضا تحسيس الأجراء أثناء تشغيلهم بصفة منتظمة ومستمرة بالمخاطر المحتملة وتذكيرهم بالتزاماتهم ومسؤولياتهم في هذا الصدد فيما يتعلق بسلامتهم وسلامة الغير.

التزامات الأجير:

- يجب على الأجير احترام قواعد الأمن والسلامة والحماية المعمول بها داخل الشركة المعدنية والامتثال الصارم للتعليمات والنصائح المقدمة لهم بجميع طرق أو وسائل الاتصال؛
- يجب عليه ارتداء معدات الوقاية الشخصية الموجودة تحت تصرفه والاحتفاظ بها في حالة جيدة؛

- يجب عليه أن يهتم بسلامته وصحته وكذلك بسلامة وصحة الآخرين الذين قد يتأثرون بأفعاله أو تجاوزاته.

المادة 26

- يجب على الشركة المعدنية أن تضع رهن إشارة أجزائها مصلحة لطب الشغل، وفقاً للأحكام القانونية الجاري بها العمل.
- تنظم مصلحة طب الشغل على الخصوص، وذلك بالتعاون مع المشغل أو ممثليه، الفحوصات الطبية التالية والتي يجب أن يخضع لها كل أجير:
- عند التشغيل وعلى أبعد تقدير قبل انتهاء الفترة التجريبية، لتحديد ما إذا كان الأجير مناسباً للشغل المستهدف؛
 - مرة واحدة في السنة، لمراقبة مدى ملاءمة منصب الشغل للأجير؛
 - بعد غياب لأكثر من ثلاثة أسابيع أو في حالة الغياب المتكرر، لأسباب صحية، لتحديد العلاقة التي قد تكون قائمة بين ظروف الشغل والمرض وقدره الأجير على العودة إلى الشغل؛
 - بعد أي حادثة شغل أو مرض مهني، لتقييم مدى قدرة الأجير للعودة إلى شغله السابق أو الحاجة لإعادة التأهيل.

قد يؤدي رفض الأجير الخضوع للفحوصات الطبية إلى فرض عقوبات تأديبية منصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

المادة 27

يجب على الشركة المعدنية اتخاذ جميع التدابير التي تعتبر ضرورية لتنسيق الإجراءات اللازمة للحفاظ على أمن الأشخاص والمرافق والممتلكات من أي تهديد أو عمل ضار قد يعرض سلامتهم للخطر.

في هذا الإطار، يجب على الشركة المعدنية تبني سياسة مناسبة ونظام متكامل واتخاذ إجراءات فعالة لضمان أعلى مستوى من الأمن في المواقع والمرافق والملحقات.

في حالة توقف الشغل لأي سبب من الأسباب، يجب على الأجراء، تحت إشراف المشغل، الحفاظ على الخدمات الأساسية لأمن وسلامة الشركة أو المؤسسة وضمان الحد الأدنى من الخدمة في القطاعات الأساسية، وذلك للتمكن، في جميع الظروف، من الحفاظ على الممتلكات، واستئناف النشاط بصفة طبيعية.



القسم الثامن مندوب الصحة والسلامة

المادة 28

يتم إحداث مندوبين دائمين للسلامة والعمل وحفظ صحة الأجراء يدعون "مندوبو الصحة والسلامة" في كل مؤسسة أو موقع معدني.

يحدد عدد مندوبي الصحة والسلامة كما يلي:

- مندوب واحد فيما يخص مراكز الاستغلال المتراوح عدد أجراءها بين 300 و2000 أجير؛
- مندوبان فيما يخص مراكز الاستغلال المتراوح عدد أجراءها بين 2001 و4000 أجير، ومندوب واحد إضافي عن كل قسط يقل أو يعادل 1500 عامل.

المادة 29

ينتخب مندوب الصحة والسلامة بالاقتراع الفردي وبالأغلبية وفي دورة واحدة. وتكون مدة انتدابه لفترة خمس سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

يكون ناخبين لانتخاب مندوب الصحة والسلامة، الأجراء الرسميين بقعر المنجم أو بالسطح المشتغلين في الاستغلال أو المعالجة أو التثمين، كما هو مبين في المادة 3 من هذا النظام الأساسي وذلك حسب الشروط التالية:

- أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية؛
- ولم يصدر في حقهم حكم نهائي، إما بعقوبة جنائية، أو بعقوبة حبس نافذة، من أجل جنائية أو جنحة، ما لم يسترد اعتباره.

يكون مؤهلا للترشيح بأحد مراكز الاستغلال، كل أجير تتوفر فيه شروط الناخب بالإضافة الى استيفاء الشروط التالية:

- أن يبلغ من العمر 25 سنة على الأقل عند تاريخ الانتخابات؛
- أن يثبت توفره على مستوى دراسي يعادل على الأقل مستوى البكالوريا؛
- أن يتمتع بالأهلية البدنية والتقنية التي تتطلبها ممارسة مهمته؛
- أن يكون قد قضى خمس سنوات على الأقل منها سنتين بفرع أو عدة فروع للنشاط بالقعر أو على السطح أو بمنشآت معالجة أو تحويل المواد المعدنية، وألا تقل درجته عن عامل مؤهل؛
- أن يقدم ترشيحه لانتخاب مندوبي الصحة والسلامة في الفرع الذي يشتغل به ويكون تأهيله مطابقا للفرع الذي سينتخب فيه.
- لم تصدر في شأنه أي عقوبة إدارية، أو عقوبة حبس نافذة من أجل مخالفة القوانين والأنظمة المتعلقة بالسلامة وبيئة العمل وحفظ الصحة بالمعادن ووحدات تثمين و/أو تقييم وتحويل المواد المعدنية.

غير أنه في حالة عدم وجود أجراء يتوفرون على كل شروط الأهلية، يمكن أن تحدد الإدارة المكلفة بالمعادن عبر إجراء تنظيمي الاستثناءات المتعلقة بشروط السن والأقدمية والمستوى الدراسي.



وإذا تبين، قبل انتهاء مدة الانتداب، أن مندوب الصحة والسلامة لم يعد بوسعه ممارسة مهمته بسبب الاستقالة أو الوفاة أو لأسباب أخرى، يتم اللجوء إلى إجراء انتخابات جزئية.

وتبدأ مدة انتداب مندوب الصحة والسلامة الذي تم انتخابه، عند تاريخ مقرر المصادقة للوزير المكلف بالمعادن.

يكون انتداب مندوب الصحة والسلامة رهينا بتواجد الدائرة الانتخابية التي انتخب فيها.

غير أنه لا يمكن إجراء انتخابات جزئية خلال الستة أشهر السابقة للانتخابات العادية التي تنظم كل خمس سنوات.

يصادق على نتائج انتخابات مندوب الصحة والسلامة بموجب مقرر للوزير المكلف بالمعادن.

تحدد بموجب نص تنظيمي كيفية الاقتراع، والمسطرة الانتخابية، ومنازعات الحق الانتخابي، ونزاهة عمليات الاقتراع لانتخاب مندوبي الصحة والسلامة.

لا يمكن الجمع بين مهمة مندوب الصحة والسلامة ومهام انتخابية أخرى داخل الشركة المعدنية.

المادة 30

يحول مندوب الصحة والسلامة من الشركة المعدنية ويوضع تحت سلطة الإدارة المكلفة بالمعادن. ويزاول مهمته وفقا لتعليمات هذه الإدارة التي يجب أن يقدم لها تقريرا عن نشاطه.

يتضمن الأجر الواجب دفعه شهريا لمندوب الصحة والسلامة:

- الأجر الأساسي الشهري المحدد على أساس أجرته اليومية المتوسطة خلال السنة السابقة لانتخابه، تضاف إليه عند الاقتضاء، الزيادات في الأجر التي قامت بها الشركة المعدنية، سواء كانت عامة أو خاصة بدرجة المهنة.

- المعدل الشهري لمجموع المنح المستخلصة خلال السنة السابقة لانتخابه تضاف إليه، عند الاقتضاء، الزيادات التي قامت بها الشركة المعدنية خلال مدة انتدابه.

ترسل إلى الإدارة المكلفة بالمعادن، بطلب منها، نسخة من بيان الأداء الخاص بكل مندوب من مندوبي الصحة والسلامة.

يستمر مندوب الصحة والسلامة في الاستفادة من الامتيازات العينية التي يحق له التمتع بها لو لم يحول من الشركة المعدنية. كما يستفيد، إسوة بباقي المستخدمين المرتبين في نفس الدرجة، من الترقية خلال مدة انتدابه.

ويواصل مندوب الصحة والسلامة استفادته من أنظمة الحماية الاجتماعية خاصة منها المتعلقة بالتأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية بنفس الشروط المطبقة على باقي مستخدمي الشركة المعدنية.



المادة 31

يتولى مندوب الصحة والسلامة والمسؤوليات التالية داخل الدائرة التي تم انتخابه فيها:

- (1) يتفقد الأشغال في القعر وعلى السطح التابعة للشركات المعدنية والمنشآت التابعة لها وكذا وحدات تثمين و/أو تقييم وتحويل المواد المعدنية قصد تفقد شروط السلامة المتعلقة بها و الشروط الخاصة ببيئة العمل وبأمن الأجراء العاملين بها وبحفظ صحتهم.
ويجب على المندوب أن يتفقد مرتين في الشهر على وجه الخصوص جميع الآبار والأروقة وأورش مراكز الاستغلال، كما يجب عليه أن يتفقد الآلات المستعملة لتنقل ونقل المستخدمين العاملين بقعر المنجم وكذا المغاسل والرشاشات والمراحيض الموضوعه رهن إشارة العمال ومستودعات آلات الإنقاذ ومقاعد الاستخراج والمنشآت التقنية بما في ذلك وحدات تثمين و/أو تقييم وتحويل المواد المعدنية.
يمكن للمندوب، خارج الزيارات التفقدية النظامية، القيام بزيارات إضافية إلى الأماكن التي لديه سبب للخوف من تعرض سلامة الأجراء أو بيئة عملهم أو أمنهم أو صحتهم للخطر. كما يمكن أن تكون هذه الزيارات بطلب من العمال.
وإذا ما ظهر لمندوب الصحة والسلامة أن مكان الشغل أو المنشأة التي تفقدها تشكل خطرا متوقعا، يتعين عليه أن يخبر بذلك حالا وكتابة المشغل أو نائبه بعين المكان كما ينبغي عليه أن يخبر بذلك وبدون تأخير الإدارة المكلفة بالمعادن.
- (2) يقوم مندوب الصحة والسلامة بدون تأخير بتفقد الأماكن التي وقعت فيها حادثة نجمت عنها وفاة أجير أو عدة أجراء أو جروح خطيرة أو يمكن أن تضر بأمن الأجراء؛ ويجب أن تخطر الشركة المعدنية المعنية مندوب الصحة والسلامة بالحادثة في الحال.
يمكن لأعوان إدارة المعادن أن يطلبوا من مندوب الصحة والسلامة القيام بالبحث عن الظروف التي وقعت فيها حادثة.
- (3) يبلغ عن المخالفات للمقتضيات المتعلقة بشغل أجراء المنجم وكذا بمدة الشغل والعطلة الأسبوعية.

المادة 32

يتعين على مندوب الصحة والسلامة أن يمتثل، خلال زيارته، لجميع التدابير المقررة في المقتضيات القانونية والتنظيمية قصد المحافظة على النظام والأمن وحفظ الصحة حتى في حالة تقليص الأنشطة أثناء حركات التوقف عن العمل. كما يجب عليه أن يخبر المشغل أو نائبه بالأماكن التي سيفقدها وذلك قبل اثنتي عشرة ساعة على الأقل ما عدا في حالات الاستعجال. ويجب عليه أن يسهر على ألا تعرقل زيارته السير العادي للأشغال في الأماكن المتفقدة.

ويمكن أن يرافق مندوب الصحة والسلامة أجير يعينه المشغل أو نائبه. ولا يمكن لهذا الأخير أن يعارض الزيارات التفقدية النظامية التي يقوم بها المندوب إلا إذا ظهر له أنه ينبغي تأجيلها لأسباب أمنية. يرفع تقرير عن هذه الأسباب من طرف المشغل أو نائبه إلى الإدارة المكلفة بالمعادن.

المادة 33

إن الملاحظات التي يبديها المندوب أثناء القيام بزيارته يجب أن يرسلها إلى المشغل أو نائبه، في شكل تقرير مدقق، في نفس اليوم أو في الغد على أبعد تقدير، مع الاحتفاظ بمكان شاغر للجواب. ويسجل مندوب الصحة والسلامة وجوبا الساعة التي ابتداء فيها الزيارة والساعة التي انتهى فيها، مع توضيح مراحل المسار الذي اتبعه في هذا التفقد.



وللمشغل أو نائبه أن يقيد داخل فترة زمنية لا تفوق 48 ساعة، قبالة ملاحظات مندوب الصحة والسلامة التدابير المتخذة أو المزمع اتخاذها لحل المشاكل المثارة. توضع نسخة من هذا المحضر رهن إشارة المستخدمين.

ترسل محاضر وبرامج الزيارات مؤشر عليها من طرف مندوب الصحة والسلامة والمشغل أو نائبه إلى ممثلي الإدارة المكلفة بالمعادن.

يجب على أعوان مصلحة المعادن أن يؤشروا أثناء جولتهم على محاضر كل مندوب وذلك حسب تردد لا يتجاوز شهرين.

يمكن لممثلي الإدارة المكلفة بالمعادن أثناء زيارتهم، كلما رأوا مصلحة في ذلك، أن يكونوا مصحوبين بمندوب الصحة والسلامة.

يتعين على الشركات المعدنية التي تخضع لهذا النظام الأساسي أن تضع رهن إشارة مندوب الصحة والسلامة بيانات في شأن تقدم الأشغال، كما يجب عليها أيضا أن تقدم له سنويا التقرير السنوي لطب الشغل. كما يجب عليها أن تسهل عمل المندوب بتمكينه من الوسائل التي يمكن أن يحتاجها لتحليل تقاريره.

يضع مندوب الصحة والسلامة كل شهر قائمة الأيام التي خصصها للقيام بالزيارات. وتوضع هذه القائمة رهن إشارة المستخدمين بعد التحقيق فيها من طرف المشغل أو نائبه والتأشير عليها من طرف الإدارة المكلفة بالمعادن.

يمكن دعوة مندوب الصحة والسلامة من قبل الإدارة المكلفة بالمعادن للمشاركة في دورات تكوينية واجتماعات عمل ومحاضرات يتم تنظيمها من طرف هذه الإدارة حول مواضيع لها علاقة بالصحة والسلامة. وتتكلف الشركة المعدنية المعنية بنفقات المشاركة لحضور هذه التظاهرات.

يتوصل مندوب الصحة والسلامة من الإدارة المكلفة بالمعادن النصوص التشريعية والتنظيمية والدوريات وكذا جميع الوثائق ذات العلاقة بمهامه.

يرسل مندوب الصحة والسلامة، خلال شهر يناير من كل سنة، تقريرا سنويا للإدارة المكلفة بالمعادن والشركة المعدنية مبينا حصيلة أشغاله وموضحا توصياته في مجال الصحة والسلامة. يوضع هذا التقرير رهن إشارة المستخدمين.

المادة 34

يمكن للإدارة المكلفة بالمعادن بموجب مقرر تصدره أن توقف مندوب الصحة والسلامة لفترة محدودة مع خصم راتبه أو أن تنهي مدة انتدابه في حالة إهمال جسيم أو شطط في أداء مهامه أو طعن موثق من قبل المشغل وذلك بعد الاستماع للمشغل أو من ينوب عنه.

لا يمكن للشركة المعدنية أن تقوم بتسريح مندوب الصحة والسلامة أثناء مدة انتدابه.



القسم التاسع لجان السلامة وحفظ الصحة المادة 35

تحدث لجان السلامة وحفظ الصحة بالشركات المعدنية الخاضعة لأحكام هذا النظام الأساسي.

تتكون لجنة السلامة وحفظ الصحة من:

- المشغل أو من ينوب عنه، رئيسا للجنة؛
- مسؤول الوحدة المكلف بالسلامة، وعند عدم وجوده، مهندس أو إطار تقني يعينه المشغل؛
- طبيب الشغل بالشركة؛
- مندوب أو مندوبي الصحة والسلامة.

يمكن للجنة السلامة وحفظ الصحة، أن تستدعي للمشاركة في أشغالها كل شخص ينتمي إلى الشركة المعدنية يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال الوقاية والسلامة المهنية.

المادة 36

تتكلف لجنة السلامة وحفظ الصحة بـ:

- استقصاء المخاطر المهنية التي يتعرض لها أجراء الشركة المعدنية؛
- العمل على تقييم الأخطار واستقصاء المخاطر، وعلى هذا الأساس تقديم مشاريع نظم تدبير هذه المخاطر تهدف الى الوقاية وإنهاء الأضرار المترتبة عن الأنشطة المسببة لهذه المخاطر؛
- ضمان العمل على تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية في مجال الوقاية والسلامة؛
- السهر على حسن صيانة واستعمال الأجهزة المعدة لوقاية الأجراء من المخاطر المهنية؛
- الحث على اتخاذ كل المبادرات التي تهتم على الخصوص مناهج الشغل، وطرقه، وانتقاء وملاءمة المعدات، والأجهزة وكل الأدوات الضرورية للشغل، والقيام، فيما يهم السلامة والصحة وبيئة الشغل، بتحليل التقنيات المستعملة في المعادن وتقديم اقتراحات لتغيير هذه التقنيات لإنهاء المخاطر التي تم ضبطها؛
- تنمية الإحساس بضرورة اتقاء المخاطر المهنية، وروح الحفاظ على السلامة داخل الشركة المعدنية، وذلك بتحسيس المستخدمين بكل جوانب السلامة وحثهم على التعاون لتحسين ظروف العمل؛
- السهر على الحفاظ على البيئة داخل مراكز الاستغلال وفي محيطها؛
- تقديم الاقتراحات بشأن إعادة تأهيل المعاقين من أجراء الشركة المعدنية؛
- الاطلاع على سير المصلحة الطبية للشغل.



المادة 37

تجتمع لجنة السلامة وحفظ الصحة، باستدعاء من رئيسها، مرة كل ثلاثة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك .

يجب على اللجنة أيضا أن تجتمع على إثر كل حادثة ترتبت، أو كان من الممكن أن تترتب عنها، عواقب خطيرة.

تعقد الاجتماعات داخل الشركة المعدنية، في مكان ملائم، وخلال أوقات الشغل، كلما كان ذلك ممكنا .
يؤدى الأجر عن الوقت الممضى في الاجتماعات باعتباره وقت شغل فعلي.

المادة 38

يجب على لجنة السلامة وحفظ الصحة، إجراء تحقيق عند وقوع كل حادثة شغل خطيرة أو إصابة بمرض مهني أو بمرض ذي طابع مهني.

يتولى إجراء التحقيق المنصوص عليه في الفقرة السابقة، عضوان من أعضاء اللجنة، يمثل أحدهما الشركة المعدنية، ويمثل الآخر الأجراء يتم تعيينه من بين مندوبي الصحة والسلامة إذا كانوا متواجدين، ويتعين عليهما أن يضعوا تقريرا مطابقا للنموذج المحدد من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالمعادن، حول الظروف التي وقعت فيها حادثة الشغل الخطيرة أو الإصابة بالمرض المهني أو بالمرض ذي الطابع المهني.

المادة 39

يجب على الشركة المعدنية، أن تبعت إلى السلطة الحكومية المكلفة بالمعادن، وإلى الطبيب المكلف بتفتيش الشغل، نظيرا من تقرير التحقيق خلال الخمسة عشر يوما، الموالية لوقوع حادثة الشغل أو لمعاينة المرض المهني أو المرض ذي الطابع المهني.

المادة 40

يجب على لجنة السلامة وحفظ الصحة، أن تضع تقريرا سنويا، في نهاية كل سنة، حول تطور المخاطر المهنية بالشركة المعدنية.

يحدد نموذج هذا التقرير بإجراء تنظيمي.

ويجب على الشركة المعدنية توجيه نسخة من هذا التقرير إلى ممثل السلطة الحكومية المكلفة بالمعادن خلال أجل أقصاه تسعون يوما ابتداء من نهاية السنة التي وضع بشأنها التقرير.

المادة 41

يوضع رهن إشارة الأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، والطبيب المكلف بتفتيش الشغل، سجل خاص يتضمن ما يلي:

- محاضر الاجتماعات التي تعقدها لجنة السلامة وحفظ الصحة في حالة وقوع حوادث شغل خطيرة؛
- التقرير السنوي حول تطور المخاطر المهنية داخل الشركة المعدنية؛
- برنامج الوقاية من المخاطر المهنية.



القسم العاشر

لجنة النظام الأساسي والمستخدمين، لجنة المقاولات والمفاوضة الجماعية

المادة 42

يجب انتخاب مندوبي الأجراء في جميع الشركات المعدنية التي تشغل عادة ما لا يقل عن عشرة أجراء دائمين.

يتم تحديد طرق الانتخابات وعدد المندوبين الذين سيتم انتخابهم والتوزيع حسب الفئات عن طريق إجراءات تنظيمية.

في نهاية الانتخابات المهنية، تتشكل لكل دائرة لجنة النظام الأساسي والمستخدمين الخاصة لكل فئة. وتتألف من المندوبين الرسميين المنتخبين وممثل أو ممثلين معينين من طرف المشغل، يكون الأعلى رتبة منهم رئيساً للجنة.

تنتهي ولاية مندوب الأجراء في لجنة النظام الأساسي والمستخدمين بالوفاة أو سحب الثقة أو الاستقالة أو حد سن التقاعد أو إنهاء عقد الشغل أو إذا صدرت في حق المندوب إدانة نهائية، باستثناء في حالة إعادة الاعتبار، إما لعقوبة جنائية أو لعقوبة حبسية نهائية تم النطق بها بسبب ارتكاب جريمة أو جنحة، فيما عدا المخالفات غير المقصودة.

المادة 43

من اختصاصات لجنة النظام الأساسي والمستخدمين:

- أولاً: السهر على تطبيق مقتضيات مدونة الشغل وأحكام هذا النظام الأساسي،
- ثانياً: دراسة كل شكاية، تدخل في مجال اختصاصاتهم، يتقدم بها المستخدم الذي لم ترضه المعالجة المباشرة لها.
- ثالثاً: السعي في تسوية المنازعات الجماعية.

المادة 44

يتم سير عمل لجنة النظام الأساسي والمستخدمين وفقاً لمقتضيات مدونة الشغل وأحكام هذا النظام الأساسي على النحو التالي:

- تجتمع اللجنة، في دورة عادية، مرة واحدة على الأقل في الشهر برئاسة ممثل المشغل لمعالجة القضايا المدرجة في جدول الأعمال.
- تحقيقاً لهذه الغاية، يقدم ممثلو الأجراء للمشغل، قبل أربعة أيام على الأقل من تاريخ الاجتماع الدوري، مذكرة تحدد بإيجاز النقط التي ستدرج في جدول الأعمال.
- يمكن دعوة اللجنة إلى دورة استثنائية، في أجل ثمانية أيام، بناءً على طلب أحد الطرفين، لمعالجة أية حالة ذات طابع استعجالي.



يمكن لممثل الإدارة المكلفة بالمعادن الحضور في جميع الاجتماعات التي تعقدها مختلف لجان النظام الأساسي والمستخدمين. لهذا ينبغي أن توجه إليه بانتظام الاستدعاءات وجداول الأعمال والإعلانات ومحاضر اجتماعات هذه اللجان. ولا تحول مقترحات هذه المادة دون اختصاصات مفتشية الشغل في المعادن.

يبلغ رئيس الجلسة إلى إدارة الشركة المعدنية أو مركز الاستغلال الآراء المتخذة بالإجماع. وفي حالة عدم الوصول إلى إجماع يبلغ محضر الجلسة إلى إدارة الشركة المعدنية أو مركز الاستغلال.

تعرض النزاعات الفردية أو الجماعية التي لم تتم تسويتها من طرف لجنة النظام الأساسي والمستخدمين للجنة المعنية، على اللجنة العامة، تجمع مجموع الفئات، بناء على طلب بالإجماع من هذه الفئة. ويجب أن تجتمع اللجنة في غضون ثمانية أيام الموالية لتاريخ هذا الطلب.

ويجوز للجان النظام الأساسي والمستخدمين الاستعانة بصفة استثنائية بمساعدة مستشارين قانونيين وتقنيين على أن لا يشاركوا في عملية التصويت. ويكون أعضاء اللجان ملزمين بالسر المهني.

يتعين على المشغل أن يضع رهن إشارة لجان النظام الأساسي والمستخدمين الوسائل اللوجيستية والتسهيلات الضرورية ليتمكنوا من أداء مهامهم، ولا سيما لعقد اجتماعاتهم وإلصاق إعلاناتهم الإخبارية الموجهة للأجراء في الأماكن التي يضعها المشغل رهن إشارتهم. ويمكن لهم أيضا، باتفاق مع المشغل، استعمال كل وسائل الإخبار الأخرى.

كل إجراء تأديبي، يعتزم المشغل اتخاذه في حق مندوب للأجراء، رسميا كان أو نائبا، يجب أن يكون موضوع مقرر، يوافق عليه العون المكلف بتفتيش الشغل بالمعادن، إذا كان هذا الإجراء يرمي إلى نقل المندوب أو نائبه من مصلحة إلى أخرى، أو من منصب شغل إلى آخر، أو إلى توقيفه عن شغله، أو فصله عنه.

وتسري المسطرة الواردة في الفقرة أعلاه، في حق قداماء أعضاء لجنة النظام الأساسي والمستخدمين، خلال ستة أشهر من تاريخ انتهاء انتدابهم.

المادة 45

تتأسس في كل شركة معدنية خاضعة لأحكام هذا النظام الأساسي لجنة للمقولة تتكون من:

- المشغل أو من يمثله؛
- مندوبين اثنين للأجراء منتخبين من قبل مندوبي أجراء الشركة؛
- ممثل أو ممثلين نقابيين اثنين بالشركة عند وجودهما.

المادة 46

تتكلف لجنة المقولة في نطاق مهامها بإعطاء رأي استشاري في القضايا التالية:

- التغييرات الهيكلية والتكنولوجية للشركة؛
- الحصيلة الاجتماعية للشركة المعدنية عند إقرارها؛
- استراتيجية الشركة المعدنية والوسائل الكفيلة برفع مردوديتها؛
- إعداد مشاريع اجتماعية لفائدة مستخدمي الشركة المعدنية والسهر على تنفيذها؛
- برامج التدرج والتدريب من أجل الإدماج المهني ومحو الأمية والتكوين المستمر لفائدة الأجراء.



توضع رهن إشارة أعضاء لجنة المقاوله المعطيات والوثائق الضرورية للقيام بالمهام المنوطة بهم.

المادة 47

تقوم لجنة المقاوله، التي يرأسها الممثل الأعلى درجة في إدارة الشركة المعدنية من بين أعضاء اللجنة، بتحديد تاريخ اجتماعاتها التي ينبغي أن تنعقد مرة كل ستة أشهر وكلما دعت الضرورة إلى ذلك.

يمكن للجنة المقاوله أن تشرك في أعمالها كل شخص ينتمي للشركة يتوفر على الكفاءة والخبرة في مجال اختصاصاتها.

المادة 48

وفقا للمقتضيات القانونية الجاري بها العمل، تنظم المفاوضات الجماعية بين ممثلي المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا أو الاتحادات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة، وبين مشغل أو عدة مشغلين أو ممثلي المنظمات المهنية للمشغلين من جهة أخرى وذلك بهدف:

- تحديد وتحسين ظروف الشغل والتشغيل؛
- تنظيم العلاقات بين المشغلين والأجراء؛
- تنظيم العلاقات بين المشغلين أو منظماتهم من جهة وبين منظمة أو عدة منظمات نقابية للأجراء الأكثر تمثيلا من جهة أخرى.

القسم الحادي عشر عقد المناولة

المادة 49

عقد المناولة هو عقد مكتوب تكلف بمقتضاه شركة معدنية، شركة مناولة مؤهلة بأن تقوم لحسابها بأشغال الاستغلال والمعالجة و/أو التخصيب.

يتم اللجوء إلى عقد المناولة كلما كان ذلك في صالح الشركة المعدنية، ولم يكن مخلا بحقوق الأجراء العاملين بها.

يتم اعتماد الشركات المناولة من قبل الإدارة المكلفة بالمعادن.

تحدد بنص تنظيمي كفاءات اعتماد الشركات المناولة

المادة 50

يكون عقد المناولة مطابقا للمقتضيات التشريعية والقانونية في مجال الضمان الاجتماعي وحوادث الشغل والأمراض المهنية.

يتضمن مجال تطبيق عقد المناولة خاصة ما يلي:

- نوعية الأشغال موضوع العقد؛
- مكان تنفيذها؛
- مدتها؛
- حجمها.



المادة 51

تكون الشركة المعدنية مسؤولة على الحفاظ على السلامة العامة للمنجم وعلى تنسيق التدابير الاحترازية التي تتخذها والتي يتخذها المناول للحفاظ على صحة وسلامة العمال.

يتعين على الشركات المعدنية التصريح للإدارة المكلفة بالمعادن بالعقد المبرم مع شركات المناولة، كما أنها مطالبة بالتحقق من ملاءة الشركات المناولة خلال سريان العقد الذي يربط بينهما.

في حالة صدور قرار قضائي بإفلاس المناول، تكون الشركة الرئيسية مسؤولة عن المبالغ المستحقة للمناول وتضعها رهن إشارة المحكمة من أجل دفع الديون الاجتماعية.

قبل بداية الأشغال، موضوع عقد المناولة، يجب على الشركة المعدنية إخبار الإدارة المكلفة بالمعادن بما يلي:

- تاريخ بداية أنشطة المناول؛
- المدة المرتقبة لتدخله؛
- عدد العمال المرتقب تشغيلهم؛
- اسم وصفة الشخص المكلف بتدبير تدخل المناول؛
- تحديد الأشغال موضوع المناولة.

المادة 52

يتحمل المناول مسؤولية تطبيق الأحكام القانونية المرتبطة بالنشاط الموكول إليه سيما فيما يتعلق باحترام الضوابط المهنية والتنظيم العام للأوراش والوقاية من الأخطار المهنية والحفاظ على صحة المستخدمين.

يجب على المناول، بصفته مشغلا، التقيد بجميع أحكام هذا القانون، وبالنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وحوادث الشغل والأمراض المهنية، وتأدية الأجور والتكاليف الاجتماعية من قبيل دفع الاشتراكات الواجب أدائها إلى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

يتعين على المناول ضمان تأطير كفو وكافي لمستخدميه وأن يتخذ جميع التدابير لتمكينهم من كل الوسائل الضرورية لتنفيذ الأشغال.

لا يمكن للمناول إبرام عقد مناولة مع مناول آخر للقيام بكل أو جزء من أشغال الاستغلال والمعالجة و/أو التخصيب دون موافقة الشركة المعدنية.



القسم الثاني عشر النظام الداخلي

المادة 53

يجب على كل مشغل، يشغل اعتياديا ما لا يقل عن عشرة أجزاء، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح الشركة أو المؤسسة، نظاما داخليا، بعد إطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالشركة، عند وجودهم، عليه وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالمعادن من أجل الموافقة عليه.

يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة والموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

يجب احترام مقتضيات هذا النظام من طرف المشغل والأجراء على حد سواء.

المادة 54

تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلا والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص:

- أحكاما عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغيبات؛
- أحكاما خاصة، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التأديبية، وبالمحافظة على صحة الأجراء وسلامتهم؛
- أحكاما تتعلق بتنظيم إعادة تأهيل الأجراء المعاقين بسبب حدوث إعاقة ناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني.

يعتبر النموذج المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة، بمثابة نظام داخلي بالنسبة للمؤسسات التي تشغل أقل من عشرة أجراء.

المادة 55

يجب على المشغل أن يحيط الأجراء علما بالنظام الداخلي، وأن يقوم بإصاقه في المكان الذي يتردد الأجراء عليه عادة، وفي المكان الذي تؤدي فيه عادة أجورهم.

تسلم نسخة من النظام الداخلي للأجير بطلب منه.

المادة 56

يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن يحدد في النظام الداخلي، الشروط والمكان، والأيام، والساعات التي يستقبل فيها كل أجير على حدة، بطلب منه، إما بمفرده أو رفقة أحد مندوبي الأجراء أو الممثل النقابي بالشركة عند وجوده، على ألا تقل أيام الاستقبال عن يوم واحد في كل شهر.

القسم الثالث عشر تفتيش الشغل بالشركات المعدنية

المادة 57

يعهد بتفتيش الشغل بالشركات المعدنية، إلى مهندسي المعادن التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن. يضطلع هؤلاء المهندسون في نطاق مهامهم، بمراقبة تطبيق النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في الشركات المعدنية ويؤدون اليمين المنصوص عليها في التشريعات الجاري بها العمل.



المادة 58

تناط بمهندسي المعادن المكلفين بتفتيش الشغل بالشركات المعدنية المهام التالية:

1. السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل بالشركات المعدنية؛
2. إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛
3. إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالمعادن علما بكل نقص أو تجاوز في مقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛
4. الإشراف على أنشطة مندوبي الصحة والسلامة.
5. إجراء محاولات الصلح في مجال النزاعات الاجتماعية وذلك بتنسيق مع الفرع المعني للجنة النظام الأساسي والمستخدمين.

المادة 59

يرخص للمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل بالشركات المعدنية، الحاملين للوثائق التي تثبت المهام الموكول إليهم القيام بها، أن يلجوا، إما فرادى أو بالاستعانة بخبراء، بحرية ودون سابق إعلام وفي أي وقت، كل مؤسسة تخضع لهذا النظام الأساسي. وأن يباشروا المراقبة، والبحث، والتحريات، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا.

تسجل المخالفات التي تتم معابنتها في محاضر تعتمد قانونيا، ما لم يثبت خلاف ذلك، وتوجه هذه المحاضر من قبل المصالح المركزية للإدارة المكلفة بالمعادن إلى وكيل الملك بالسلطة القضائية المعنية.

المادة 60

تحدد بموجب قرار يصدره الوزير المكلف بالمعادن، قائمة مهندسي المعادن التابعين للإدارة المكلفة بالمعادن المكلفين بتفتيش الشغل بالشركات المعدنية والمهام المخولة إليهم وكذا نظام تعويضاتهم.



القسم الرابع عشر التكوين المهني

المادة 61

تحدث في كل شركة معدنية خاضعة لأحكام هذا النظام الأساسي مصلحة للتكوين المهني تتكلف بتنظيم وتبدير أنشطة التكوين المهني داخل الشركة المعدنية.

المادة 62

ترسل كل شركة معدنية، عند متم كل سنة، إلى مصلحة التكوين المهني المشار إليها في المادة 61 أعلاه، الحصيلة السنوية لأنشطتها المتعلقة بالتكوين المهني وكذا برنامج أعمالها للسنة الموالية.

المادة 63

يضل صندوق التكوين المهني للمقاولات المنجمية المحدث بموجب النظام الأساسي لمستخدمي المؤسسات المنجمية بظهير شريف رقم 1.60.007 بشأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المنجمية (24 دجنبر 1960) مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية الاعتبارية واستقلال مالي، ويشار إليه فيما بعد بـ "الصندوق".

يخضع الصندوق لوصاية الدولة التي تسري على المؤسسات العمومية طبقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل.

يكون مقر الصندوق بمدينة الرباط.

يدير الصندوق مجلس إدارة ويسيره مدير.

المادة 64

يتألف مجلس إدارة الصندوق، الذي يرأسه رئيس الحكومة أو السلطة الحكومية المفوض لها من قبله لهذا الغرض، إضافة الى ممثلي الدولة من ستة أعضاء يمثلون الشركات المعدنية يتم إقتراحهم من طرف جامعة الصناعات المعدنية.

يحدد عدد ممثلي الدولة وصفاتهم بنص تنظيمي.

يمكن لرئيس مجلس الإدارة أن يدعو لحضر اجتماعات المجلس، بصفة استشارية، أي شخص، ذاتي أو اعتباري من القطاع العام أو الخاص يرى فائدة في حضوره.

يعين مدير صندوق التكوين المهني للمقاولات المنجمية طبقا للتشريعات الجاري بها العمل ويطبق قرارات المجلس الإداري.

تحدد مهام وتنظيم هذا الصندوق وكذا كيفية اشتغاله بموجب نص تنظيمي.

المادة 65

يجب على كل شركة معدنية أو على كل هيئة تملك احتكار الدولة في استغلال وتقييم المواد المعدنية في إطار نشاط مدمج سواء كانت خاضعة أو غير خاضعة لهذا النظام الأساسي، أن تدفع سنويا لصندوق التكوين المهني للمقاولات المنجمية، المشار إليه في المادة 63 أعلاه، مساهمة مقدارها 1 % من المبلغ الإجمالي للأجور والرواتب الإجمالية المؤداة خلال السنة التي برسمها وجب دفع هذه المساهمة.

وتحسب واجبات الاشتراك المتعين دفعها لصندوق التكوين المهني للمقاولات المنجمية، على أساس الأجور التي تدفعها الشركة المعدنية إلى مستخدميها بما في ذلك التعويضات والمنح والمكافآت وجميع المزايا الأخرى المدفوعة نقدا أو عينا وتقدر هذه المزايا الأخيرة طبقا للتشريع الخاص بالشغل.

ويكون صندوق التكوين المهني للمقاولات المنجمية، المشار إليه في المادة 63 أعلاه، مؤهلا لتلقي الهبات والوصايا والتسبيقات والإعانات المالية.

القسم الخامس عشر مقتضيات مختلفة

المادة 66

يتعين على الشركات المعدنية التي أصبحت خاضعة لهذا النظام الأساسي بصفة جديدة، أن تسوي وضعية أجرائها طبقا لمقتضيات هذا النظام داخل أجل لا يتعدى سنة واحدة ابتداء من تاريخ صدور هذا النظام في الجريدة الرسمية.



المادة 67

تواصل لجن النظام الأساسي والمستخدمين ومندوبي الصحة والسلامة المنتخبين قبل دخول هذا النظام حيز التنفيذ، مهامهم إلى غاية انتهاء مدة انتدابهم.

المادة 68

يجب أن يعلق نص هذا النظام الأساسي باللغة العربية في الشركات المعدنية بأماكن مفتوحة في وجه جميع المستخدمين مع تحيين التغييرات التي يمكن أن تطرأ عليه عند الاقتضاء.

المادة 69

يعاقب مرتكبي المخالفات لأحكام هذا القانون ونصوصه التطبيقية بغرامات كما هو منصوص عليه في القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل بالنسبة لمقتضيات متطابقة.

المادة 70

تنسخ أحكام الظهير رقم 1-60-007 بتاريخ 5 رجب 1380 الموافق ل 24 دجنبر 1960 في شأن النظام الأساسي لمستخدمي المقاولات المنجمية والنصوص التي غيرته وكذا كل المقتضيات المخالفة لهذا النظام الأساسي.

ويبقى إجراء الشركات المعدنية التي لا تسري عليها أحكام هذا النظام الأساسي خاضعين للمقتضيات التشريعية والتنظيمية ذات العلاقة.

المادة 71

يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

