

مقترح قانون يتعلق بالصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل

تقدم به السيد المستشار عبد اللطيف مستقيم رئيس فريق الاتحاد العام
للشغالين بالمغرب وباقي أعضاء الفريق

مقترح قانون يتعلق بالصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل

تقديم

يعتبر توفير شروط الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل من أهم معايير تحقيق العمل اللائق، لا سيما في زمن يتزايد فيه الوعي بأهمية الاعتناء بالرأسمال البشري واثمينه في القطاعين العام والخاص.

وفي هذا الإطار، فإنه لا خلاف على أن تطوير الخدمات والارتقاء بها والرفع من المردودية والإنتاجية وتعزيز القدرة التنافسية رهين بالنهوض بالعنصر البشري وتكوينه وتأهيله، وتوفير بيئة عمل سليمة صحية وأمنة.

إن موضوع الصحة و السلامة المهنية يكتسي أهمية بالغة على المستوى الدولي، حيث راکمت منظمة العمل الدولية جهودا كبيرة للنهوض بمعايير الصحة والسلامة المهنية باعتبارها المرجع الأساسي لجميع الدول في تحديد معايير الصحة والسلامة المهنية، وهي التي أكدت في أحد تقاريرها لسنة 2019 أن الخسائر المترتبة عن المشاكل المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية تصل في بعض الدول الى 6 ٪ من الناتج الوطني الإجمالي، كما أصدرت أكثر من 40 اتفاقية وتوصية، وأكثر من 40 مدونة قواعد تطبيقية تتعلق بالسلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل، والتي نجد من بين أهمها، الاتفاقية رقم 155 للسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل لسنة 1981، والاتفاقية رقم 161 بشأن خدمات الصحة المهنية لسنة 1985، والاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين لسنة 2006 والتي صادقت عليها بلادنا سنة 2019.

أما بخصوص تشريعاتنا الوطنية المرتبطة بمنظومة الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، فإن دستور المملكة لسنة 2011 نص على العديد من الحقوق المرتبطة بالصحة والسلامة المهنية ، كما عملت بلادنا على إصدار مدونة الشغل سنة 2003 التي تعتبر المرجع الأساسي الذي يؤطر الصحة والسلامة المهنية في القطاع الخاص، وصادقت سنة 2019 على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين.

ورغم تكريس تشريعاتنا الوطنية للعديد من القواعد المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، فإن تفعيلها على أرض الواقع لم يرق الى مستوى تطلعات الطبقة الشغيلة وانتظاراتها، وذلك نتيجة لعدم احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية في جل المؤسسات والمقاولات المكونة للنسيج الاقتصادي الوطني الذي يتكون في غالبته من المقاولات المتوسطة والصغيرة التي تمثل 90٪ من هذا النسيج، ويمثل فيه القطاع غير المهيكل نسبة كبيرة ترتفع سنة بعد سنة، حيث سجل ما بين 2014 و2023 نسبة نمو بلغت أكثر من 28٪ ، وهو الذي يشغل 2.4 مليون عامل وعاملة حسب إحصائيات أوردتها المندوبية السامية للتخطيط.

وهي وضعية تكاد تنطبق على مختلف القطاعات، بما فيها القطاعات ذات الأنشطة التي يكون فيها مؤشر الخطورة مرتفعة جدا، مما يؤدي أحيانا الى حدوث حوادث مميتة، ونذكر هنا على سبيل المثال حريق «روزامور» بالبيضاء سنة 2008 الذي توفي على إثره 56 عاملا وعاملة، «ومعمل الموت» في طنجة الذي أودى بحياة 29 عاملا وعاملة سنة 2021.

إن بلادنا تسجل عددا كبيرا من حوادث الشغل سنويا هو الأعلى في منطقة الشرق الأوسط وشمال افريقيا حسب احصائيات بعض المؤسسات الدولية، وتبلغ كلفة بلادنا من جراء حوادث الشغل 4.25 ٪ من الناتج الداخلي الخام حسب تقديرات مكتب العمل الدولي، وهو ما يوضح بشكل جلي حجم الأضرار الاجتماعية والاقتصادية الناتجة عن عدم إعمال الإجراءات والتدابير الوقائية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل.

فبخصوص القطاع العام، إذا نظرنا الى الإطار القانوني الذي يؤطر مجال الصحة والسلامة المهنية، وهو النظام الأساسي للوظيفة العمومية نجده فقط يعالج بعض الجوانب المتعلقة بالحماية الاجتماعية، كالأضرار والحوادث، وهي كلها مسائل تصنف ضمن ما بعد وقوع الحادثة أو المرض، ولا تدخل ضمن وسائل الوقاية وتدابير تأمين بيئة العمل، وهو ما يتطلب تدخلا

الباب الأول: أحكام عامة

الفرع الأول: مجال التطبيق

المادة 1

تسري مقتضيات هذا القانون على كل مؤسسة أو مرفق أو منشأة، وكل موقع للعمل يملكه أو يديره شخص من أشخاص القانون الخاص أو العام، في أي مكان يتم فيه تنفيذ نشاط إداري أو مهني، بصرف النظر عن طبيعة هذا النشاط أو مدته أو عدد العاملين فيه، كما تسري على جميع مواقع العمل والمنشآت وفروعها أيا كان نوعها أو تبعيتها.

لا تسري مقتضيات هذا القانون على الأنشطة المتعلقة بالدفاع والأمن والوقاية المدنية، وفي حالة الطوارئ والاستعجال القصوى، والتي تبقى خاضعة للأحكام التشريعية والتنظيمية الجارية عليها.

الفرع الثاني: تعاريف

المادة 2

يراد في مدلول هذا القانون بما يلي:

الصحة والسلامة المهنية: مجال يهدف الى حماية العمال من الأضرار الصحية الخطرة الفورية أو المستديمة أو بعيدة المدى التي قد تنجم عن المخاطر المرتبطة بالعمل أو بيئته أو شروطه أو ظروفه بما يحافظ على صحتهم البدنية والعقلية وحياتهم الاجتماعية.

تأمين بيئة العمل: الإجراءات والتدابير المتخذة لتحسين بيئة العمل وشروطه وإزالة العوامل التقنية والبيئية والبشرية المؤدية الى حدوث مخاطر في بيئة العمل.

المشغل: كل شخص ذاتي أو اعتباري خاصا كان أو عاما، يشغل عاملا أو عدة عمال.

العامل: كل شخص يلتزم بأداء عمل تحت إمرة مشغل أو عدة مشغلين تربطه بهم علاقة عمل مباشرة سواء في القطاع الخاص أو العام.

مسؤول الصحة والسلامة في العمل: هو الشخص المكلف من طرف المشغل أو من ينوب عنه للقيام بدور وقائي

تشريعيا لتحسين ظروف العمل والارتقاء بمعايير الصحة والسلامة المهنية كما هي متعارف عليها دوليا، خاصة وأن الاتفاقية رقم 187 بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين التي صادقت عليها بلادنا تلزم الدول المصادقة عليها بإحداث نظام قانوني للسلامة والصحة المهنية يشمل القطاع العام.

أما بخصوص القطاع الخاص وجزء من القطاع العام الذي تسري عليه نفس المقتضيات، فإنه رغم أن مدونة الشغل أقرت العديد من القواعد التي تهم الصحة والسلامة في العمل وتضع على عاتق المشغل اتخاذ جميع التدابير والإجراءات الوقائية لحماية صحة وسلامة الأجراء وبعض القواعد المتعلقة بتأمين أماكن العمل، ووضعت جزاءات على مخالفيها، إلا أن الواقع يظهر خلاف ذلك، حيث يلاحظ ضعف احترام قواعد الصحة والسلامة المهنية وتعطيل بعض مقتضيات مدونة الشغل، وهو ما يثبت ضعف الحماية التي توفرها، ويؤكد حاجتها الى التأهيل والتحديث لمواكبة المعايير الدولية في هذا المجال، والاستجابة للتحديات التي يفرضها سوق الشغل، وذلك ضمن منظومة وطنية للصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل.

وبناء على كل ذلك، وانطلاقا من الإشكاليات والتحديات التي تواجه مجال الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، والضعف الذي يعترى منظومة الصحة والسلامة المهنية في بلادنا، ومحدودية تفعيل قواعدها، خاصة في القطاع الخاص، والفراغ الذي يخلفه النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في هذا المجال، وعدم مسابقة التشريعات الوطنية للمعايير الدولية للصحة والسلامة المهنية، حيث تعدت الإصابات المهنية الى الأخطار النفسية والاجتماعية التي لا تدخل ضمن الأمراض المهنية ولا حوادث الشغل، يأتي هذا المقترح الذي انطلقنا حين إعداده من واقع حال الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل في بلادنا، وبعد دراسة مكونات المنظومة الوطنية للصحة والسلامة المهنية والتحديات التي تواجهها، مسترشدين في ذلك بالمعايير الدولية ذات الصلة، وبعض التجارب الدولية الناجحة، عبر إجراء دراسة مقارنة مع تشريعات بعض الدول الأجنبية، وذلك ما يتماشى مع التزامات بلادنا الدولية، ويراعي خصوصيتنا الوطنية، و بما يحقق التكامل مع باقي القوانين المشكلة للمنظومة الوطنية للصحة والسلامة المهنية.

الباب الثاني: تأمين بيئة العمل

المادة 3

يرتكز تأمين بيئة العمل على المبادئ التالية:

1. ملائمة أماكن العمل والتصاميم المعتمدة والتكنولوجيا المستعملة مع طبيعة النشاط وعدد المترددين عليها والعاملين بها، بما يحقق شروط السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل طبقاً لأحكام التشريعات والاتفاقيات الدولية الصادرة في هذا الشأن؛

2. مكافحة المخاطر من مصدرها؛

3. تفادي المخاطر وتقييم التي لا يمكن تفاديها؛

4. استبدال ما هو خطير بما هو أقل خطورة؛

5. الاعتماد قدر الإمكان على التقنيات ووسائل العمل الحديثة؛

6. وضع مخطط للوقاية، يأخذ بعين الاعتبار تقنيات العمل، وتنظيم العمل، وظروف الحياة في العمل والعلاقات الاجتماعية، وتأثير العوامل المحيطة بالعمل؛

7. تقديم تدابير الوقاية الجماعية على تدابير الوقاية الفردية؛

8. إعطاء التعليمات المناسبة للعمال، والحرص على التطبيق السليم لها.

المادة 4

يستند كل مخطط أو برنامج كيفما كان، يهدف إلى تأمين بيئة العمل والوقاية من المخاطر المهنية على المبادئ الواردة في المادة 3 أعلاه.

المادة 5

يتخذ المشغل وبناء على المبادئ الواردة في المادة 3 أعلاه الإجراءات والتدابير الكفيلة بضمان سلامة وصحة العمال داخل أماكن عملهم، لذلك يجب عليه أساساً:

داخل أماكن العمل عبر إشرافه على احترام معايير الصحة والسلامة المهنية بها.

ممثلو العمال: هم الممثلين النقابيين بالمؤسسة أو مندوبي الأجراء عند عدم وجودهم بالنسبة للقطاع الخاص والأشخاص المعينون من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً أو ممثلي الموظفين والمستخدمين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عند عدم وجودهم بالنسبة للقطاع العام.

أماكن العمل: جميع الأماكن التي يتعين على العمال التواجد بها أو الذهاب إليها بحكم عملهم، تكون تحت رقابة المشغل بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

الخطر المهني: احتمالية وقوع الخطر بسبب ظروف أو ممارسات العمل التي قد تشكل خطراً على صحة العمال وسلامتهم أو على بيئة العمل.

الخطر الجسيم: هم كل خطر قد ينتج عنه حادث أو مرض يؤديان إلى الموت أو إلى عجز دائم أو مؤقت أو خسائر مادية فادحة.

الخطر الحال: هو كل خطر وشيك الوقوع في أماكن العمل تنبئ ظروف الحال المحيطة به عن تحققه.

المادة الضارة أو الخطرة: كل مادة لها تأثيرات على صحة العمال كالتسمم أو المرض أو تكوين الأورام السرطانية أو التفاعل مع الجلد والأغشية المخاطية أو الوفاة، أو لها تأثيرات على البيئة كالتلوث، أو لها تأثيرات ذاتية كالتفاعل أو التآكل أو الاشتعال أو الالتهاب أو إصدار الغازات.

الوقاية: كل التدابير والإجراءات المتخذة لتفادي وقوع مخاطر مهنية أو التقليل منها أو من خطورتها.

التدابير الاستعجالية: الإجراءات والتدابير الهادفة إلى تنظيم إسعافات عاجلة في حالة كوارث أو أحداث تشكل خطراً جسيماً يهدد صحة وسلامة الأشخاص أو الممتلكات.

تصميم خطة الإخلاء: تصميم لأماكن العمل، يوضح كيفية إخلاء الأشخاص في حالة وجود خطر يهدد حياتهم أو صحتهم في أقرب وقت ممكن.

المادة 8

يلتزم المشغل بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية في أماكن العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الناتجة عن:

- الحرارة والبرودة والرطوبة وسوء التهوية؛

- الإشعاعات الضارة؛

- مخاطر الانفجار؛

- تغيرات الضغط الجوي؛

- الإضاءة الخطرة؛

- الكهرباء الترددية؛

- الضوضاء والاهتزازات القوية.

ويتعين عليه أن يقوم بشكل دوري بتقييم اثار هذه المخاطر على بيئة العمل.

المادة 9

يتعين على المشغل اتخاذ الإجراءات والتدابير اللازمة للوقاية من المخاطر الناتجة عن استعمال معدات وأدوات ووسائل العمل، ومخاطر الكهرباء، وكذا الناتجة عن أعمال التشييد والبناء والحفر والانحيار والسقوط.

المادة 10

يجب على المشغل اعتماد ما يلزم من الوسائل لوقاية العمال من المخاطر البيولوجية كالإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات، وذلك عندما تكون طبيعة العمل تعرضهم لاحتمال الإصابة بها، ولا سيما في الحالات التالية:

- نقل وتخزين ومعالجة النفايات السائلة والصلبة والمخلفات الطبية والبيطرية الخطرة؛

- مخالطة الأشخاص المرضى وتقديم الخدمات إليهم من رعاية وإجراء للتحاليل والفحوصات الطبية؛

- التعامل مع الحيوانات المريضة والمصابة والنافقة.

- احترام المقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل في مجال وضع تصاميم أماكن العمل وبنائها وإصلاحها ومزاولة الأنشطة بها؛

- إعداد برامج وخطط لتأمين بيئة العمل والوقاية من المخاطر المهنية وطرق تنفيذها

- توفير وسائل الوقاية الجماعية والفردية الملائمة لطبيعة العمل والمطابقة للمعايير المتعارف عليها وفرض استعمالها؛

- وضع لائحة المخاطر الموجودة بمراكز العمل وإصاقتها في عدة أماكن ظاهرة، وكذا إجراءات الوقاية منها، وتصاميم خطة الإخلاء في حالة وقوع حوادث؛

- المراقبة الدائمة لأجهزة العمل عبر تعيين هيئات أو أشخاص مؤهلة لذلك؛

- مسك سجل يؤثر عليه من طرف السلطات الإدارية المختصة تسجل فيه حوادث الشغل والأمراض المهنية وإنجاز تقارير بشأنها؛

- إخبار العامل بالمخاطر المرتبطة بعمله؛

- إشراك العامل في برامج وخطط الوقاية من المخاطر المهنية.

المادة 6

يتعين على المشغل أن يتخذ داخل أماكن العمل الاجراءات والتدابير اللازمة للوقاية من المواد الضارة والخطرة سواء أثناء استقبالها والتعامل معها، أو عند تصنيفها وتخزينها وخلطها وإضافتها، أو أثناء التخلص من نفاياتها طبقا للمقتضيات القانونية الجاري بها العمل.

المادة 7

يلتزم المشغل باتخاذ الإجراءات والتدابير الاستعجالية اللازمة لوقاية العمال وإنقاذهم من مخاطر العمل في الأماكن المحصورة أو الضيقة أو المغلقة، وذلك وفق كفايات وشروط يحددها نص تنظيمي.

المادة 11

يتعين على المشغل اتخاذ الإجراءات والتدابير الكافية للوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة عن التعامل مع المواد الكيميائية الصلبة منها والسائلة والغازية، ولأجل ذلك يجب عليه:

- إعداد سجل يتم التأشير عليه من طرف الجهة الإدارية المختصة، تحصر فيه المواد الكيميائية الخطرة المتداولة في أماكن العمل، وتضمن فيه جميع البيانات الخاصة بكل مادة، بما في ذلك اسمها العلمي والتجاري وتركيبها ودرجة خطورتها، والوقاية من مخاطرها؛

- تبصير العمال بمخاطر المواد الكيميائية الخطرة والمواد المسرطنة وتدريبهم على طرق التعامل معها والأمان من مخاطرها؛

- عدم تجاوز الحد المسموح به لتركيز المواد الكيميائية والمواد المسببة للسرطان؛

- احترام القدر المسموح به قانوناً لتخزين المواد الكيميائية الخطرة؛

- اتخاذ ما يلزم من الاحتياطات لوقاية العمال عند نقل وتخزين وتداول واستعمال المواد الكيميائية الخطرة وعند التخلص منها؛

- القيام بشكل دوري بقياس المخاطر الكيميائية وتسجيلها في سجل معد لذلك، يتم التأشير عليه من طرف الجهة الإدارية المختصة.

المادة 12

يمكن للمشغل أن يفوض كل أو جزء من سلطاته في مجال الوقاية من المخاطر المهنية للأشخاص الذين يشتغلون تحت إمرته بعد موافقتهم، شريطة أن تتوفر فيهم الكفاءة للقيام بذلك.

المادة 13

يجوز للعامل الانسحاب من مركز عمله عند حدوث خطر حال يهدد حياته أو سلامته الجسدية ما لم يكن هذا الانسحاب سيهدد حياة شخص آخر أو سلامته الجسدية.

يتم تحديد شروط وكيفيات ممارسة هذا الحق بنص تنظيمي.

المادة 14

يجب على العامل الاطلاع على برنامج الوقاية من المخاطر المهنية وأن يمثل لمضامينه.

المادة 15

يجب على العامل إشعار المشغل مباشرة أو بواسطة لجنة السلامة وحفظ الصحة أو ممثلي العمال أو مسؤولي الصحة والسلامة في العمل أو كل هيئة أو جهة داخلية مكلفة بأمور الصحة والسلامة في العمل إذا بدا له سببا معقولا يشكل خطرا حالا على الصحة والسلامة المهنية.

الباب الثالث: الخدمات الصحية والاجتماعية

المادة 16

بالإضافة الى ما تفرضه المقتضيات التشريعية المتعلقة بالحماية الاجتماعية، يتعين على المشغل القيام بما يلي:

- إنجاز كشف طبي على العامل قبل إلحاقه بالعمل للتأكد من حالته الصحية ومدى ملاءمتها للعمل المسند إليه، مع عدم الإخلال بالحق في العمل بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة؛

- إنجاز فحوصات طبية دورية على العمال المعرضين للمخاطر الكيميائية؛

المادة 17

يلتزم المشغل بتمكين العمال من الخدمات الصحية الوقائية في العمل، بما في ذلك المراقبة الطبية ومراقبة أماكن العمل والتعرض للمخاطر.

المادة 18

يلتزم المشغل الذي يشغل مائة (100) عامل فأكثر بتقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية اللازمة لعماله.

المادة 19

يقوم المشغل بتدريب العامل على القيام بعمله، وعلى الأسس السليمة لأداء مهامه، مع إحاطته بمخاطرها عند الاقتضاء.

المادة 20

يتعين على المشغل الذي يشغل عمالا في أماكن العمل التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العادية أن يوفر لهم سكن وتغذية لائقين ووسائل نقل مناسبة.

المادة 21

لا يجوز للمشغل أن يحمل العامل أية نفقات تتعلق بتوفير وسائل الوقاية الشخصية من المخاطر.

المادة 22

يتعين على العامل أن يستعمل بكيفية صحيحة المواد وكذا وسائل الوقاية الموضوعة رهن إشارته والعناية بها، وعدم إساءة استعمال تلك الموضوعة لحماية وسلامة العمال أو تغييرها أو إلحاق ضرر أو تلف بها.

المادة 23

يلتزم العامل بالتعليمات الصادرة في شأن المحافظة على صحته وسلامته ووقايته من حوادث العمل.

الباب الرابع: أجهزة السلامة والصحة المهنية وتأمين بيئة العمل

المادة 24

يجب على المشغل أن يعين من بين العمال مسؤولا أو عدة مسؤولين عن الصحة والسلامة وتأمين بيئة العمل بالنسبة للمقاولات والمؤسسات التي تشغل ما بين عشرين (20) وستين (60) عاملا والتي تشغل أقل من عشرين (20) عاملا إذا كان نشاطها من بين الأنشطة التي تهدد صحة وسلامة العمال، وأن يضع أسماؤهم بشكل بارز في مداخل أماكن العمل.

تحدد لائحة الأنشطة التي تهدد صحة وسلامة الأجراء ومهام وصلاحيات المسؤول عن الصحة والسلامة بنص تنظيمي.

المادة 25

يجب إحداث مصلحة الصحة ولجان السلامة وحفظ الصحة لدى المقاولات والمؤسسات الصناعية والتجارية والفلاحية التي تشغل خمسين (50) أجيورا فأكثر.

المادة 26

تحدث مصلحة الصحة ولجنة أو لجان للسلامة وحفظ الصحة في جميع الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية التي لا تكتسي طابعا تجاريا أو صناعيا.

تعمل لجنة ولجان السلامة وحفظ الصحة على مراقبة ظروف العمل وأسباب الحوادث والأمراض المهنية، وأن تتخذ الإجراءات والتدابير الاحتياطية الكفيلة بمنعها، كما تساهم في الحفاظ على صحة وسلامة العمال وتحسين ظروف العمل، واحترام المقتضيات القانونية ذات الصلة بالصحة والسلامة في العمل.

المادة 27

تضم لجنة ولجان السلامة وحفظ الصحة ممثلين عن الإدارة وممثلين عن العمال، ويتم تحديد كيفية تشكيلها والمهام المسندة إليها بنص تنظيمي.

المادة 28

تحدث مصلحة طبية للشغل في جميع الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات والمقاولات العمومية التي لا تكتسي طابعا تجاريا أو صناعيا، يناط بها مهمة الحفاظ على الصحة البدنية والعقلية والنفسية للعمال.

يتم تعيين طبيب أو أكثر يسهر على تنفيذ المهام الطبية للشغل، يطلق عليهم أطباء الشغل، ينتمون لمصلحة تحدثها الإدارة المعنية أو لمصلحة مشتركة بين عدة إدارات.

يؤدي طبيب الشغل مهمته بكل استقلالية وتجرد، ومراعاة ما تفرضه أخلاق وأعراف ومبادئ المهنة.

يمكن لطبيب الشغل إبداء رأيه حول تعيين العامل في مكان عمله وتقديم اقتراحاته في هذا الشأن.

تحدد مهمة طبيب الشغل وأهدافها ومدة إنجازها والمصالح التي يعمل بها بقرار للسلطة الحكومية المعنية.

يتم تحديد كيفية تطبيق مقتضيات هذه المادة بنص تنظيمي

الباب الخامس: أجهزة المراقبة

المادة 29

يعهد الى هيئة تفتيش الشغل والى الأعوان الذين يتم تعيينهم من طرف القطاعات الحكومية المعنية للقيام بهذه المهمة كل في مجال اختصاصه بمراقبة تطبيق مقتضيات هذا القانون ونصوصه التطبيقية.

المادة 30

تعمل الإدارة على إعداد جهاز متخصص لتفتيش أماكن العمل، يتكون من أشخاص تتوفر لديهم المؤهلات العلمية والخبرة اللازمة في مجالات الطب والهندسة ومختلف العلوم ذات الصلة بمجال الصحة والسلامة المهنية.

المادة 31

يتولى جهاز التفتيش بشكل دوري مراقبة أماكن العمل ومدى توفرها على شروط ومعايير الصحة والسلامة المهنية وتأمين بيئة العمل، ويتم لهذا الغرض تزويده بأجهزة ومعدات القياس والإمكانات اللازمة لأداء مهامه.

ينجز المكلف بالتفتيش تقريراً مفصلاً عن كل مهمة يقوم بها لهذا الغرض.

الباب السادس: الجزاءات

المادة 32

يعاقب بغرامة من 3000 الى 6000 درهم عن عدم التقيد بمقتضيات المادتين 5 و6.

المادة 33

يعاقب بغرامة من 2000 الى 3000 درهم عن عدم التقيد بالأحكام النصوص عليها في المواد 8 و9 و10 و11.

المادة 34

يعاقب بغرامة ما بين 5000 الى 10000 درهم عن عدم الامتثال لأحكام المادة 7.

المادة 35

يعاقب بغرامة من 6000 الى 12000 درهم عند عدم إحداث الأجهزة المذكورة في المواد 23 و24 و25 و26

المادة 36

في حالة العود تضاعف الغرامات إذا ما تم ارتكاب نفس الأفعال داخل سنتين من صدور مقرر قضائي حائز لقوة الشئ المقضي به.

المادة 37

لا تطبق مقتضيات هذا الباب على الدولة والهيئات والمؤسسات والمقاولات العمومية والجماعات الترابية ومجموعاتها، وكل أشخاص القانون العام.

الباب السابع: مقتضيات ختامية

المادة 38

تدسخ جميع الأحكام التشريعية والتنظيمية المخالفة لمقتضيات هذا القانون

المادة 39

تدخل أحكام هذا القانون حيز التطبيق بعد انصرام ستة (06) أشهر من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية.

المادة 40

يتعين نشر النصوص التنظيمية المذكورة داخل أجل سنة ابتداء من تاريخ نشر هذا القانون بالجريدة الرسمية.