

القيود القانونية لتشغيل الأجانب في التشريعين الجزائري المغربي

Legal restrictions on the employment of foreigners in the Algerian-Moroccan legislation

عبد المالك رقاني^{1*}، عائشة أجزار²¹ المركز الجامعي تمراست (الجزائر)، reggani.droit@gmail.com² جامعة محمد الخامس (المغرب)، aicha.9@hotmail.fr

تاريخ الاستلام: 2020/11/10 تاريخ القبول: 2020/12/02 تاريخ النشر: 2020/12/25

ملخص:

تهدف هذه الدراسة للوقوف على الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء في كل من الجزائر والمغرب، وخاصة ما يتعلق بقطاع الشغل، فللدولة سلطة وضع القواعد المتعلقة بدخول العمال الأجانب إلى إقليمها وإقامتهم على هذا الإقليم بقصد العمل، وكذلك القواعد المتعلقة بولوجهم سوق العمل الوطني، وتحديد الشروط التي يتعين عليهم استيفائها، والضوابط التي يتحتم عليهم مراعاتها والتقيدها بما حتى يتسنى لهم مزاولة العمل على إقليم الدولة بطريقة قانونية. وعليه؛ فقد تطرقت هذه الدراسة لإبراز أحد أهم مجالات تطبيق الاندماج الاجتماعي في القانونين الجزائري والمغربي من خلال ادماج الأجانب وفقاً لقيود وضوابط قانونية لممارسة العمل سواء تلك الواردة في القواعد العامة كقانون رقم: 81-10 و 08-11 بالنسبة للمشرع الجزائري، أو قانون الشغل رقم: 99-65، أو المنصوص عليها في الأحكام الخاصة كالقانون رقم: 12-19، بالنسبة للمشرع المغربي.

الكلمات المفتاحية: العامل الأجنبي؛ اليد العاملة؛ مجال التشغيل؛ سوق العمل؛عاملات المنازل.

Summary:

This study aims to find out the national strategy for migration and asylum in Algeria and Morocco, especially with regard to the labor sector. The state has the authority to set rules relating to the entry of foreign workers into its territory and their residence in this region with the intention of work, as well as the rules relating to their entry into the national labor market, and to define the conditions that must be They must fulfill them, and the controls that they must observe and adhere to in order for them to legally conduct work on the state's territory.

Accordingly; This study deals with highlighting one of the most important areas of applying social integration in the Algerian and Moroccan laws through the integration of foreigners according to the legal restrictions and controls for practicing work, whether those mentioned in the general rules such as Law No. 81-10 and 08-11 for the

Algerian legislator, or the Labor Law No. 99 -65, or stipulated in special provisions such as Law No. 12-19, for the Moroccan legislator.

Keywords: foreign worker; Labor; Operating field; Labor market; Domestic workers.

مقدمة:

يُعرّف تشغيل الأجانب على أنه استخدام مختلف العمال التابعين لجنسيات مختلفة عبر التراب الوطني، والذي ينعقد اختصاص الدولة لتحديد المركز القانوني لهذا الأجنبي.

إذ؛ تعد ممارسة الأجنبي لحق العمل والمهنة مبدأً مسلماً به ومتعارفاً عليه في المجتمع الدولي سواء على أساس المعاملة بالمثل أم بسبب العرف الدولي أم بناءً على أسباب إنسانية، وعلى هذا الأساس، نصت المادة الثالثة والعشرون من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أنه: " لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره وبشروط عادلة ومرضية...".

وفي الوقت نفسه، فإن هذا الإقرار الدولي ليس مطلقاً، والقول بخلاف ذلك؛ أي السماح للأجانب بممارسة جميع الأعمال والمهنة في الدولة، يعني منافستهم للوطنيين من أهل البلاد في أسباب عيشهم وتجارهم وسائر أعمالهم، وبذلك يزول الأساس الذي تقوم عليه الدولة وهي صفة الوطنية التي تجمع بينها وبين رعاياها والذين عليهم وحدهم، مراعيةً تنظيم عمل الأجانب في إقليمها وإخضاعه لاعتبارات لا بد منها.

ذلك؛ أن مسألة تمتع الأجنبي بالحقوق تخضع لقانون الدولة التي يراد التمسك بها فيها دون أي قانون آخر، ولذلك فإن قوانين الدولة وتشريعاتها هي المرجع في الكشف عن مركز الأجانب فيها، وتنظيم مركز الأجانب في الدولة يستهدف خدمة المصالح الوطنية في المقام الأول، وضرورة معطيات وجود الدولة في المجتمع الدولي في المقام الثاني.

أهمية الدراسة: باعتبار الموضوع يتعلق بدخول العنصر الأجنبي إلى أرض الوطن، ومدى إمكانية تأثيره على عالم الشغل المحلي.

هدف الدراسة: إلى تحليل الإطار القانوني لعملية تشغيل الأجانب في الجزائر من حيث شروط تشغيلهم ومراقبتهم.

إشكالية الدراسة: يخضع تشغيل الأجانب في كل من الجزائر والمغرب لمجموعة من القيود القانونية الرامية إلى حماية اليد العاملة المحلية من منافسة نظيرتها الأجنبية، من هذا المنطلق يمكن طرح الإشكالية الآتية: فيما تتمثل الشروط القانونية التي اعتمدها المشرع الجزائري والمغربي لتشغيل الأجانب؟

المنهج المتبع: للإجابة على هذه الإشكالية سيتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي؛ لانه المنهج المناسب لمثل هذا النوع من الدراسات، ولذلك غلب على الدراسة النصوص القانونية والتنظيمية، وللإجابة أيضاً على هذه الإشكالية قد تم وضع خطة منهجية يرتأى تقسيمها إلى مبحثين؛ فالمبحث الأول يتم من خلاله التطرق للقيود القانونية التي وضعها المشرع

الجزائري لتشغيل الأجانب، على أن يتم في المبحث الثاني معالجة القيود القانونية التي اعتمدها نظيره المغربي، وعليه ستكون خطة الدراسة على النحو الآتي:

المبحث الأول: القيود القانونية لتشغيل الأجانب في التشريع الجزائري.

المطلب الأول - القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 81-10.

المطلب الثاني - القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 08-11.

المبحث الثاني: القيود القانونية لتشغيل الأجانب في التشريع المغربي.

المطلب الأول - مسايرة المشرع المغربي للإتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمال الأجانب.

المطلب الثاني - القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 99-65.

المطلب الثالث - القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 12-19.

المبحث الأول: القيود القانونية لتشغيل الأجانب في التشريع الجزائري:

يتوجب على الأجنبي بعد حصوله على تأشيرة العمل المقدمة من طرف الجهات الدبلوماسية والقنصلية الجزائرية بالخارج، والتي بموجبها يتوجه هذا الأخير إلى مديرية التنظيم لمصلحة الأجانب على مستوى الولاية التابع لها محل إقامة طالب الإقامة⁽¹⁾، وما يهمنا في هذا المقام الشروط القانونية التي أوجبها المشرع الجزائري لمباشرة الأجانب لحق العمل على المستوى الوطني.

وعليه؛ فقد قسم هذا المطلب الأول إلى فرعين؛ فالفرع الأول سيتناول فيه القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 81-10، أم الفرع الثاني فسيتم من خلاله الحديث عن القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 08-11.

المطلب الأول: القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 81-10:

لقد حرص المشرع الجزائري على غرار مختلف التشريعات المقارنة على ضمان حماية اليد العاملة الجزائرية من منافسة نظيرها الأجنبية، بتقليل اللجوء إليها قدر الممكن أي في حدود ضيقة ومقيدة. وعليه؛ فقد نظم المشرع الجزائري شروط دخول الأجانب وإقامتهم بطريقة محكمة، بمنح الأولوية لليد العاملة الوطنية، من خلال القانون رقم: 81-10، المتضمن شروط تشغيل العمال الأجانب⁽²⁾، وبعض المراسيم التنظيمية له⁽³⁾.

(1) فاطمة الزهراء ميلودي، فضيلة كرتل، (الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر)، ماستر، تخصص: قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، السنة الجامعية: 2014/2015، ص 20.

(2) القانون رقم: 81-10 المؤرخ في: 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب. (ج، ر، العدد 28، الصادرة في: 14 يوليو 1981).

وبالرغم من أن القانون رقم: 90-11، المتعلق بعلاقات العمل⁽⁴⁾، لم يتضمن في مادته 21 سوى الإشارة أنه إلى أنه بإمكان المستخدم أن يوظف العمال الأجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وذلك حسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما".

وعلى العموم؛ فإن المشرع الجزائري وعلى غرار التشريعات الأخرى اشترط على العامل الأجنبي أن يكون مؤهلاً وحائزاً لشهادات المهنة لازمة للوظيفة المراد شغلها، كما اشترط المشرع إلى جانب شرط التأهل شرطاً يتعلق بالجانب الصحي إذ يشترط في العامل الأجنبي إن يتمتع بصحة جيدة⁽⁵⁾.

الحصول على رخصة العمل (جواز العمل سابقاً) وترخيص مؤقت للعمل؛ والذي يعتبر شرطاً ضرورياً لتشغيل عامل أجنبي، حسب المادة 02 من القانون رقم: 81-10، المتعلق بشروط تشغيل العمال الأجانب السالف الذكر، حيث تسلم رخصة العمل في حالة مزاولة العامل الأجنبي لعمل مأجور بالجزائر، يتجاوز مدته (3) أشهر ولا يتعدى سنتين (2) قابلة للتجديد، ولدى هيئة عمل واحدة دون سواها.

وهذا ما نصت عليه المادة 10 من ذات القانون، حيث تتولى مصالح وزارة العمل والتشغيل، منح ترخيص مؤقت للعمل بعد تقديم الهيئة التي ترغب في تشغيل عامل أجنبي طلب تسليم أو تجديد رخصة العمل ورخصة العمل المؤقتة إلى مصالح التشغيل المختصة إقليمياً⁽⁶⁾، وهذا ما أكدته المرسوم رقم: 82-510، يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، الذي يشترط على الأجنبي الحصول أولاً على رخصة العمل، إذا كان يرغب في تثبيت إقامته الفعلية والمعتادة بالجزائر، وذلك باستخراج بطاقة مقيم، وأن امتلاكه رخصة العمل لا يعفيه من طلب الحصول على بطاقة مقيم⁽⁷⁾.

وتتولى مصالح وزارة العمل منح جواز أو رخصة العمل المؤقت كما سبق الإشارة إليه بناء على طلب المعني بالأمر بعد تقديمه الوثائق الآتية:

(3) من بين هذه المراسيم:

أ- المرسوم رقم: 82-510 المؤرخ في: 9 ربيع الأول عام 1403 الموافق 25 ديسمبر 1982، يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، (ج، ن، ر، العدد 56، الصادرة في: 28 ديسمبر 1982).

ب- المرسوم الرئاسي رقم: 03-251 المؤرخ في: 19 جمادى الأول عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003، المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر (ج، ر، العدد 43، الصادرة في: 20 يوليو 2003). المعدل والمتمم للمرسوم رقم: 66-212.

(4) القانون رقم: 91-11 المؤرخ في: 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، (ج، ر، العدد 17، الصادرة في: 25 أبريل 1990).

(5) المادة 5/3 من القانون رقم: 81-10، المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.

(6) المواد 8 2 10 من القانون رقم: 81-10، المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.

(7) المادة 13 من المرسوم رقم: 82-510، يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.

تقديم طلب: مرفق بالوثائق المثبتة لدخول إلى الجزائر بصفة قانونية، بالإضافة إلى عقد العمل أما الوثائق الأخرى تكون حسب نوع رخصة العمل⁽⁸⁾.

تقرير معلل: من الهيئة صاحبة العمل والمتضمن رأي ممثلي العمال يحتوي على البيانات المنصوص عليها قانوناً⁽⁹⁾.

كما ينبغي أن تشعر مصالح العمل المختصة بكل فسخ لعقد عمل لعامل أجنبي في ظرف 48 ساعة، وفي هذه الحالة يتعين على العامل الأجنبي المعني بالأمر، أن يعيد رخصة العمل للهيئة المستخدمة⁽¹⁰⁾.

المطلب الثاني - القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 08-11:

عدل المشرع الجزائري في القانون رقم: 08-11، المتعلق بشروط دخول وخروج الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها⁽¹¹⁾ في مادته 17 رخصة العمل مكان جواز العمل وترخيص مؤقت للعمل مكان رخصة العمل المؤقت فأضحت تسلم رخصة العمل في حالة مزاولة العامل الأجنبي لعمل مأجور تجاوز مدته (3) أشهر ولا تعدى سنتين (2) قابلة للتجدد وهذا ما نصت عليه المادة 10 من القانون رقم: 81-10 أعلاه، أما رخصة العمل المؤقتة فهـ بحسب المادة 08 من القانون رقم: 81-10، فأصبحت تسلم للعمال الأجانب المدعوون لممارسة نشاط مدفوع الأجر، لمدة تقل عن ثلاثة (3) أشهر أو تساويها غير قابلة للتجدد أكثر من مرة واحدة في السنة.

هذا؛ وقد أوجب القانون نفسه على كل شخص طبعاً كان أو معنوياً يشغل أجنبياً، التصريح به خلال 48 ساعة لدى المصالح المختصة إقليمياً لوزارة العمل، وعند عدم وجود هذه المصالح فلدی بلدية محل التشغيل أو محافظة الشرطة أو فرقة الدرك المختصة إقليمياً، كما يتعين على الهيئة المستخدمة أن تمكن الأعوان المؤهلين من كافة الوثائق والمستندات المرخصة لتشغيل الأجانب لديها، عند كل طلب⁽¹²⁾.

كما أخضع القانون ذاته العامل الأجنبي برقابة تهدف إلى تمكين السلطات المختصة من مدى احترام الهيئات المشغلة للعمال الأجانب لشروط تشغيلهم، وعدم مخالفتها للتدابير والإجراءات المتعلقة بذلك الشروط الصحية مثلاً، ومن صور هذه الرقابة أيضاً الزام العامل الأجنبي استظهار الترخيص المؤقت للعمل للسلطات المختصة، كلما طلب منه ذلك⁽¹³⁾.

(8) المادة 8 و 15 من المرسوم رقم: 82-510، يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.

(9) المادة 6 من القانون رقم: 81-10، المتعلق بتشغيل العمال الأجانب. المادة 2 من المرسوم رقم: 82-510، يحدد كفاءات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب.

(10) المادة 21 من القانون رقم: 81-10، المتعلق بتشغيل العمال الأجانب.

(11) القانون رقم: 08-11 المؤرخ في: المؤرخ فـ 21 جمادى الثأنة عام 1429 الموافق لـ 25 يونيو 2008، المتعلق بشروط دخول وخروج الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها، (ج، ر، العدد 36، الصادرة في: 2 يوليو 2008).

(12) المادة 3/1/28 من القانون رقم: 08-11، المتعلق بشروط دخول وخروج الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

(13) المادة 25 من القانون رقم: 08-11، المتعلق بشروط دخول وخروج الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها.

يلحظ؛ وللوهلة الأولى أن هذا القانون (القانون رقم: 08-11)، حمل في عموم طياته إجراءات دخول الأجانب إلى الجزائر وخروجهم منها وكيفية التنقل فيها؛ إلا أن ذلك لم يمنع بأن يحمل في طياته بعض الأحكام المتعلقة بالعامل الأجنبي، كما يلحظ أيضاً أن القانون راعى في أحكامه الإتفاقيات الدولية بمفهومها العام والمعاملة بالمثل. كما تدخل المشرع الجزائري مرة أخرى مراعيًا في ذلك أصحاب المهن الذين يباشرون أنشطة تجارية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 06-454، المتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطاً تجارياً وصناعياً وحرافياً أو مهنة حرة على التراب الوطني⁽¹⁴⁾.

ذلك؛ أن المبدأ الذي يحكم عمل الأجانب بصفة عامة ينطبق أيضاً على مزاولتهم للمهن الحرة، وهو حق العمل مقرر أصلاً للوطنيين، مع السماح للأجانب بالعمل بشروط منها شرط المعاملة بالمثل أو اشتراط شروط تتطلبها طبيعة المهنة المطلوب مزاولتها، أو قيود منها قيد الحصول على ترخيص بالعمل، والقيد المتعلق بقصر مزاوله بعض المهن الحرة على الوطنيين⁽¹⁵⁾.

المبحث الثاني- القيود القانونية لتشغيل الأجانب في التشريع المغربي:

يعد المغرب ثاني بلد صادق على الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم⁽¹⁶⁾، كما يُعتبر من البلدان القليلة التي صادقت على الصكوك الأساسية لمنظمة العمل الدولية المتصلة بموضوع الهجرة، ويتعلق الأمر بالإتفاقية رقم: 97 بشأن العمال المهاجرين⁽¹⁷⁾، والاتفاقية رقم: 146 بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين⁽¹⁸⁾، المسماة إتفاقية العمال المهاجرين.

المطلب الأول- مسايرة المشرع المغربي للإتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمال الأجانب:

- (14) المرسوم التنفيذي رقم: 06-454 المؤرخ في: 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006، يتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطاً تجارياً وصناعياً وحرافياً أو مهنة حرة على التراب الوطني، (ج، ر، العدد 80، الصادرة في: 11 ديسمبر 2006).
- (15) حسام الدين فتحي ناصف، المركز القانوني للأجانب، دراسة مقارنة، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1996، ص 242.
- (16) الظهير الشريف رقم: 1-93-317 الصادر في الفاتح رمضان 1432 الموافق 2 أغسطس 2011، بنشر الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1990، الجريدة الرسمية العدد 6015 بتاريخ 23 يناير 2012.
- (17) الظهير الشريف رقم: 1-14-119 الصادر في: 10 رمضان 1437 الموافق 8 يوليو 2014، بتنفيذ القانون رقم: 13-87 الموافق بموجبه على الإتفاقية رقم: 97 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) 1949، الجريدة الرسمية العدد 6277، بتاريخ: 28 يوليو 2014.
- (18) الظهير الشريف رقم: 1-16-115 الصادر في 6 ذي القعدة 1437 الموافق 10 أغسطس 2016، بتنفيذ القانون رقم: 16-01 الموافق بموجبه على الإتفاقية رقم: 143 بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين المسماة إتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) 1975، الجريدة الرسمية العدد 6493، الصادرة بتاريخ: 22 أغسطس 2016.

تبنت الأمم المتحدة الإتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، والتي وضعت معيار مشروعية وضع العامل المهاجر في دولة المقصد، وكأصل عام فالأجنبي الذي قدم إلى المغرب من أجل مزاولة نشاط مهني أن يقدم إلى السلطات المغربية عند الحدود، عقد عمل مؤشر عليه من طرف وزارة الشغل، وشهادة طبية تثبت سلامته الصحية، والذي يحدد قانون رقم: 02-03 بطاقتين للإقامة بالمغرب (19)، ولقد حصل بعض الرعايا السوريين مند 2018 على بطاقة الإقامة (20).

كما أبرمت المملكة المغربية أيضاً 11 اتفاقاً في مجال اليد العاملة وثلاث اتفاقيات استيطان، مما يلزم المغرب بوضع وتعزيز سياسة وطنية تضمن عدم التمييز بين العمال المهاجرين والمواطنين (21)، أما على المستوى الداخلي فيخضع تشغيل المهاجرين إضافة لأحكام مدونة الشغل لسنة 2004 بموجب مقتضيات الباب الخامس المتعلق بتشغيل الأجاء الأآانب المواد من (516 إلى 521)، إلى مقتضيات القانون رقم: 12-19 المتعلق بتحديد شروط التشغيل والشغل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين (22)، حيث أوجب المشرع المغربي أن يكون عقد الشغل الخاص بالأآانب، مطابقاً للنموذج المحدد ووفقاً لشكلية معينة (23).

المطلب الثاني- القيود القانونية لتشغيل الأآانب على ضوء القانون رقم: 99-65:

(19) نص قانون رقم: 02-03 على سندات الإقامة بداية من المادة 05 منه:

- شهادة التسجيل ولها صلاحية لمدة تتراوح بين سنة و10 سنوات وهي قابلة للتجديد. وتمنح هذه الشهادة للأآانب المقيمين بالمغرب لمدة أكثر من 3 أشهر وهم: الزوار، الطلبة والعمال المهاجرون وتنص بصفة دقيقة على النشاط الذي يزاوله.
- شهادة الإقامة وهي غير محدودة المدة وتمنح للأآانب الذين يستدلون على إقامتهم بصفة مستمرة بالمغرب لمدة 4 سنوات على الأقل، وخاصة منهم اللاآئين المعترف بهم طبقاً لاتفاقيات جنيف المتعلقة بوضعية اللاآئين.

(20) لعل السبب الرئيسي لهذا التغيير في سياسة المغرب تجاه طالبي اللآوء السوريين يعود أساساً لأسباب اقتصادية، ذلك أن تواجدهم بالمغرب بأرقام تتضاعف لا يمكنها ولوج سوق الشغل في غياب وثائق تعريفية مغربية، لكن الحصول على وثائق تعريف مغربية لم يتم تعميمه على كل الجالية السورية. نقلاً عن: الجمعية المغربية للدراسات والأبحاث حول الهجرة، الوقاية من انعدام الجنسية عند المهاجرين وأطفاهم بشمال إفريقيا: دور بلد الاستقبال وبلد الأصل في تسجيل الولادات والحصول على وثائق الهوية في المغرب ومصر، تقرير المغرب، تحت إشراف الأستاذة: مليكة بن الراضي، لسنة 2018، ص 43.

(21) المجلس الإآصادي والإآتماعي والبيئي للهجرة وسوق العمل، حالة ذاتية رقم: 2017/37، www.cese.ma ص 15.

(22) الظهير الشريف رقم: 1-16-115 الصادر في 6 ذي القعدة 1437 الموافق 16 أغسطس 2016، بتنفيذ القانون رقم: 12-19، المتعلق بتحديد شروط التشغيل والشغل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين، الجريدة الرسمية العدد: 6493 بتاريخ 22 أغسطس 2016.

(23) القرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم: 05-1391 الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 2005، والقاضي بتتميم نموذج عقد الشغل الخاص بالأآانب الملحق بقرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم: 05-350 المؤرخ في 9 فبراير 2005.

نصت المادة 516 من القانون رقم: 99-65 المتعلق بمدونة الشغل، أنه يتوجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل، ويمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تسحب الرخصة في كل وقت (24).

حيث يمنع كل تمييز بين الأجراء من حيث السلالة، أو اللون، أو الجنس، أو الإعاقة، أو الحالة الزوجية، أو العقيدة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، يكون من شأنه خرق أو تحريف مبدأ تكافؤ الفرص، أو عدم المعاملة بالمثل في مجال التشغيل أو تعاطي مهنة، لاسيما في ما يتعلق بالاستخدام، وإدارة الشغل وتوزيعه، والتكوين المهني، والأجر، والترقية، والاستفادة من الإمتيازات الاجتماعية، والتدابير التأديبية، والفصل من الشغل (25).

المطلب الثالث - القيود القانونية لتشغيل الأجانب على ضوء القانون رقم: 12-19:

تعتبر فئة عاملات وعمال المنازل من الفئات التي استثنيت المادة الرابعة من مدونة الشغل من الحماية التي جاءت بها هذه الأخيرة لصالح الأجراء، حيث نصت على أنه يحدد قانون خاص شروط التشغيل والشغل المتعلقة بخدم البيوت الذين تربطهم علاقة شغل بصاحب البيت الأمر الذي اضطرت معه هذه الفئة إلى الانتظار فترة طويلة (26)، انطلقت منذ دخول مدونة الشغل حيز التنفيذ بتاريخ 8 يونيو 2004.

حيث بقيت هذه الفئة بدون حماية رغم هشاشة وضعها، والحيف والظلم الذي لحقها، سواء فيما يتعلق بسن التشغيل الذي كان أقل بكثير من الحد الأدنى المحدد بمقتضى المادة 143 من مدونة الشغل (15 سنة)، أو فيما يتعلق بساعات العمل التي تفوق بكثير المقرر قانوناً، أو من حيث الأجر الذي يقل بشكل صارخ عن الحد الأدنى ظروف رغم قساوتها (27)، اضطرت معها هذه الفئة إلى الانتظار إلى حين اعتماد منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعاملات والعمال المنزليين، وصدر دستور 2011 الذي نصت المادة 32 منه على ضرورة

(24) الظهير الشريف رقم: 1-03-194 الصادر بتاريخ: 14 رجب 1424 الموافق 15 سبتمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم: المادة 516 من القانون رقم: 99-65، المتعلق بمدونة الشغل الجريدة الرسمية العدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003.

(25) المادة 9 الفقرة الثانية الظهير الشريف رقم: 1-03-194 السالف الذكر.

(26) السعدية آضريس يوم 10 أكتوبر 2018، العمال المنزليون بين القانون رقم: 12-19 والاتفاقيات الدولية، www.aljamaa.net، تاريخ الزيارة الخميس: 2020/01/30، الساعة: 02:20 ليلاً.

(27) يمكن اعتبار صدور القانون 12-19 المتعلق بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين خطوة إيجابية في اتجاه إنصاف هذه الفئة من العمال، بدءاً من تغيير تسميتها في القانون من "خدم البيوت" إلى "العاملات المنزليين"، وانتهاءً بسن مجموعة من المقترضات القانونية التي يستفيد منها باقي العمال بمقتضى مدونة الشغل.

سعي الدولة لتوفير الحماية القانونية والاعتبار الاجتماعي والمعنوي لجميع الأطفال بكيفية متساوية، ليصدر القانون رقم 19-12 بتاريخ 10 غشت 2016، وينشر في الجريدة الرسمية عدد 6493 بتاريخ 22 غشت 2016، ويدخل حيز التنفيذ في 2 أكتوبر 2018.

فقد نصت الفقرة الثالثة من المادة الثالثة (3/03) من القانون رقم: 19-12 المحدد لشروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المنزليين على أنه: "إذا تعلق الأمر بعاملات أو عمال منزليين أجانب، تطبق أحكام البابين الخامس والسادس من الكتاب الرابع من القانون رقم: 65-99 المتعلق بمدونة الشغل والتي تهم تشغيل الأجاء الأانب".

ويسترسل المشرع المغربي في المادة الرابعة من القانون رقم: 19-12 أعلاه، على أنه يمكن تشغيل العاملات أو العمال المنزليين الأانب عن طريق وكالات التشغيل الخصوصية وفق أحكام القانون رقم 65-99 المتعلق بمدونة الشغل، كما تحظر المادة نفسها على الأشخاص الذاتيين أن يقوموا بأعمال الوساطة في تشغيل عاملات أو عمال منزليين بمقابل، وذلك تجنباً لأي استغلال أو أنشطة تهريب البشر والإتجار بالأشخاص.

وعلى الرغم من التأكيد على مبدأ المساواة، فلا يزال هناك نوعان من القيود ينبغي تجاوزهما في مقتضيات التشريع الخاص بمجال التشغيل:

في مجال الأهلية لتمثيل الأجراء، تشترط المادة 439 من مدونة الشغل التوفر على الجنسية المغربية من أجل الترشح لانتخابات مندوبي الأجراء؛ ففي ما يتعلق بحرية العمل النقابي، تنص المادة 416 من مدونة الشغل على أنه يجب أن يكون الأعضاء المكلفون بإدارة النقابات المهنية وتسييرها من جنسية مغربية، وهو ما يشكل تمييزاً على أساس الجنسية ويعد تعارضاً مع أحكام الدستور، لا سيما الفصلان 30 و 9 منه، وكذا مع مقتضيات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم: 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، والتي تُقر بالحرية النقابية للعمال دون أي تمييز.

وهو ما أقره الإجتهد القضائي المغربي في المجال الإجتاعي، فقد اعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض في قرارها عدد 419 الصادر بتاريخ 2016-03-08 في الملف الإجتاعي رقم: 387-5-1-2015، على أن: "إجبارية وضع تأشيرة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على عقود العمل المتعلقة بالأانب وتحديد مدتها في سنة تضي على هذا العقد طابع التحديد، ويعتبر

عقداً محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته المحددة في التأشيرة المذكورة، ولا يمكن لإرادة الأطراف أن تجعله عقداً غير محدد المدة خارج مقتضيات المادة 516 من مدونة الشغل التي جاءت بصيغة الوجوب فهي قاعدة آمرة لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها" (28).

وعليه؛ فالإشكال هنا ليس إشكالاً ذات طبيعة قانونية بل إدارية، حيث إن السلطة الحكومية المكلفة بالشغل بصفتها الجهة المؤهلة لمنح رخصة تشغيل الأجانب، تمنح رخصاً مدتها القصوى سنة، وذلك دون الارتكاز على أي سند قانوني، ذلك أن تحديد الرخصة بمدة سنة، يُعدّ تمييزاً في مجال التشغيل بين الأجانب (المهاجرين) والمواطنين، حيث إن اعتبار عقد العمل المبرم مع الأجير الأجنبي عقداً محدد المدة، يحرم الأجراء المهاجرين من حقهم في التعويض (29).

هذا؛ وقد حوّلت المادة 516 من مدونة الشغل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل سحب الرخصة "في كل وقت"، وهو ما من شأنه أن يخلق شعوراً بعدم الاستقرار والإطمئنان في الشغل، علماً أنه لم يتم سحب أي رخصة عمل لحد الآن (30).

ونظراً لأهمية الإقامة وقيمتها الاجتماعية وأثارها القانونية، فإن مدة الإقامة نفسها تبقى مرتبطة بمدة عقد العمل؛ بمعنى أنه في حال فصل عامل أجنبي من العمل فإن رخصة إقامته تتوقف على إثر ذلك، وهو الأمر الذي يبرز ضرورة ملائمة القوانين والممارسات الوطنية مع المعايير الدولية التي تدعو الدول والحكومات إلى اعتماد عقود عمل غير محددة المدة، وحسب قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم: 350-05 أعلاه صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) المتضمن نموذج عقد الشغل الخاص بالأجانب يجب على المشغل أن يراعى في العقد؛ أو بالأحرى يرفق مع هذا العقد بعض الوثائق تتمثل في: بالنسبة لعقد شغل مبرم لأول مرة:

- مطبوع طلب التأشيرة على عقد الشغل في نسختين موقع من طرف الأجير الأجنبي المعني؛
- مطبوع عقد شغل الأجير الأجنبي في خمس نسخ أصلية؛
- الشهادات الحاصل عليها والخبرات الفنية للأجير؛

(28) المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للهجرة وسوق العمل، إحالة ذاتية رقم: 2017/37، www.cese.ma ص 16.

(29) المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للهجرة وسوق العمل، إحالة ذاتية رقم: 2017/37، www.cese.ma ص 16 و 17.

(30) المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للهجرة وسوق العمل، إحالة ذاتية رقم: 2017/37، www.cese.ma ص 17.

- نسخ من الصفحات الأولى لجواز السفر؛

- شهادة مسلمة من قبل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات تبين عدم توفر الخبرات المغربية لشغل المنصب الذي سيشغله الأجير الأجنبي، وطبقاً للقرار الوزاري رقم: 05-1391، للتشغيل والتكوين المهني الصادر بتاريخ 22 شوال 1426 (25 نوفمبر 2005) بتنظيم نموذج عقد الشغل الخاص بالأجانب الملحق بقرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم: 50-350 بتاريخ 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005).

2 - كما يمكن للإدارة بناءً على الوثائق الإثباتية اللازمة، استثناء الأجراء الأجانب من الإدلاء بالشهادة المسلمة

من قبل الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات، ولا سيما منهم الفئات التالية:

- الأجانب المزدادون بالمغرب أو المنحدرون من أم مغربية، والمقيمون بالمغرب بصفة مستمرة لمدة لا تقل عن ستة أشهر؛

- الأجانب المتزوجون بمغربيات والأجنبيات المتزوجات بمغاربة؛

- المشغلون بصفتهن أصحاب مؤسسة أو وكلاء مفوضين أو مسيري شركات؛

- الشركاء والمساهمون في رأسمال الشركة؛

- الملحقون لمدة محددة بمؤسسات أجنبية تنجز مشاريع بالمغرب أو بمؤسسات فرعية لهذه المؤسسات؛

- المنتدبون في إطار تعاون لمدة لا تزيد عن ستة أشهر؛

- المدربون واللاعبون الرياضيون الأجانب، شريطة الحصول على ترخيص من قبل المصالح المختصة بقطاع الرياضة؛

- الفنانون والفنانات الأجانب المرخص لهم من قبل الإدارة العامة للأمن الوطني؛

- اللاجئون السياسيون وعديمو الجنسية.

وفي حالة عدم التوفر على تأشيرة وزارة التشغيل فإن عقد الشغل يعتبر باطلاً⁽³¹⁾، وفي كل الأحوال يترتب عن

تحديد مدة تأشيرة السلطة الحكومية اعتبار عقد العمل محدد المدة، ينتهي بانتهاء المدة ولا يتصور أن يكون العقد مستمرا في هذه الحالة.

أما في حالة رفض منح الرخصة أن يتضمن العقد المذكورة في 1/516 أعلاه، التزام المشغل بتحمل مصاريف عودة الأجير الأجنبي إلى بلده، أو البلد الذي كان يقيم فيه⁽³²⁾.

(31) انظر القرارين:

- القرار رقم: 570 الصادر بتاريخ: 24 أبريل 2014 في الملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/262 تشغيل أجير أجنبي - وجوب الحصول على الرخصة بالشغل تحت طائلة بطلان عقد الشغل - عدم التمييز بين المشغل الأجنبي والمشغل المغربي - خضوعهما لمقتضيات المادة 516 من مدونة الشغل .

- القرار رقم: 183 الصادر بتاريخ: 31 يناير 2013 في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/352 يقتضي تشغيل الأجير الأجنبي وجوب وضع تأشيرة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على عقد عمل الأجنبي وتحديد مدتها.

أما في ميدان الوساطة في مجال التشغيل، فقد نصت مدونة الشغل أعلاه، على أنه يُمنع على وكالات التشغيل الخصوصية ومقاولات التشغيل المؤقت " كل تمييز يقوم على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي، من شأنه المس بمبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة في ميدان التشغيل"، "ويمنع أيضاً على وكالات التشغيل لخصوصية التمييز من منطلق الانتقاء الرامي إلى الحرمان من الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية"(33).

أبرزت ظاهرة العولمة العديد من الإتفاقيات الدولية في شتى المجالات والتي تلزم جميعها التشريعات الوطنية الدول الموافقة عليها بما تحتويه من أحكام(34)، محاولة منها في نشر أنموذج ثقافي حضاري واقتصادي موحد، مع العلم أن علاقات الشغل تنظم بموجب قانون متطور كانعكاس للتعبير عن الظروف الاقتصادية، والاجتماعية من أجل ضبط موازين القوى.

هذا، وقد دفعت العوامل السالفة الذكر بل والسياسية والفقهية إلى تدويل قانون الشغل، ومن ثم فإن نشوء قانون دولي ومنظمة دولية للشغل أصبح يمثل المصدر المشترك لمختلف تشريعات الشغل في جل الدول. انطلاقاً من مبدأ حسن النية، يمكن القول بأن غاية المشرع من فرض الرقابة على عقود الشغل المتعلقة بالأجانب بكل من التشريعين المغربي والجزائري، ومدى قانونية اقامتهم، وليس اعتبار العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، وهو ما من شأنه أن يمس بمبدأ المعاملة بالمثل.

وبالتالي؛ فالاستثناء الوحيد لترجيح القانون الوطني على الإتفاقية الدولية، تكمن في حال ما إذا كانت مقتضياته أكثر فائدة للفرد، وهذا ما استقرت عليه معظم القوانين المقارنة، وأكدت عليه مختلف المواثيق الدولية.

خاتمة:

من خلال ما تم التطرق إليه نخلص إلى أن مسألة الهوية والاندماج أصبحت محل اهتمام المجتمع الجزائري والمغربي الذي يفضل انصهار المهاجرين واندماجهم الاجتماعي فيه، كما أنها محل اهتمام المهاجرين أيضاً الذين يجدون أنفسهم في حالة من الحيرة والترقب ما بين الحفاظ على الهوية التي تم تشكيلها في وطن الأباء والأجداد وبين الانصهار في المجتمع الجديد الذي يعيشون فيه، وينطبق هذا الوضع على المهاجرين الأجانب في كل من الجزائر والمغرب في الميدان الاقتصادي من خلال شروط العمل سواء تلك الواردة في القواعد العامة كقانون رقم: 10-81 و 11-08 بالنسبة للمشرع

(32) المادة 518 من القانون رقم: 65-99 المتعلق بمدونة الشغل.

(33) المادة 478 من القانون رقم: 65-99، المتعلق بمدونة الشغل السالف الذكر.

(34) عمر تيزاوي وعبد العزيز العتيقي، مدونة الشغل بين متطلبات المساواة وحقوق الأجراء، ط 1، سوما كرام، الدار البيضاء، 2011، ص 44 وما بعدها.

الجزائري، أو قانون الشغل رقم: 65-99، أو المنصوص عليها في الأحكام الخاصة كالقانون رقم: 12-19، بالنسبة للمشرع المغربي، حيث تم التوصل إلى بعض النتائج نوردتها على النحو الآتي:

- تجسيد المشرع الجزائري والمغربي للإندماج من خلال تشغيل الأجانب وفق شروط قانونية بما تقتضيه الضرورة والمصلحة، مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل.
- سريان الإتفاقيات والمعاهدات الدولية في القوانين الوطنية على العموم، وفيما يتعلق بالشغل خصوصاً سواء الجزائري أو المغربي.
- يعد القانونان رقم: 10-81 و 11-08 من أهم وأبرز القوانين الجزائرية التي نظمت علاقة العامل الأجنبي مع الجهات المختصة بما في ذلك كيفية دخول وخروج الأجانب إلى أرض الوطن.
- تجسيد المشرع المغربي للإندماج الاجتماعي في المجال الإقتصادي من خلال إشراك الأجانب في سوق العمل.
- مايز المشرع المغربي في التعامل مع الأجانب العاملين بين الخاضعين للقانون رقم: 65-99، والقانون رقم: 12-19 نظراً لخصوصية وطبيعة كلاً منهما.
- تميز المشرع المغربي عن نظيره الجزائري بما يعرف بعمال وعاملات المنازل.

قائمة المراجع:

أولاً- الكتب:

- تيزاوي عمر والعتيقي عبد العزيز، مدونة الشغل بين متطلبات المقابلة وحقوق الأجراء، ط 1، سوما كرام، الدار البيضاء، 2011.
- ناصف حسام الدين فتحي، المركز القانوني للأجانب، دراسة مقارنة، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1996.

ثانياً- الرسائل الجامعية:

- ميلودي فاطمة الزهراء، كرتل فضيلة، (الإطار القانوني لتشغيل الأجانب في الجزائر)، ماستر، تخصص: قانون الضمان الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، السنة الجامعية: 2015/2014.

ثالثاً- التقارير:

- الجمعية المغربية للدراسات والأبحاث حول الهجرة، الوقاية من انعدام الجنسية عند المهاجرين وأطفالهم بشمال إفريقيا: دور بلد الاستقبال وبلد الاصل في تسجيل الولادات والحصول على وثائق الهوية في المغرب ومصر، تقرير المغرب، تحت إشراف الأستاذة: مليكة بن الراضي، لسنة 2018.

- عزام أمين، (سيكولوجيا المهاجرين استراتيجيات الهوية واستراتيجيات التثاقف دراسة تحليلية نظرية)، مركز حرمون للدراسات المعاصرة، وحدة البحوث الاجتماعية، 24 كانون الأول/ ديسمبر 2016.
 - فياض هاشم نعمة، هجرة العمالة من المغرب إلى أوروبا، هولندا نموذجاً، دراسة تحليلية مقارنة، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، معهد الدوحة، كانون الأول/ ديسمبر، 2011.
 - المجلس الإقتصادي والإجتماعي والبيئي للهجرة وسوق العمل، احالة ذاتية رقم: 2017/37، www.cese.ma.
- رابعاً- القوانين:

1- التشريعات الجزائرية:

- القانون رقم: 81-10 المؤرخ في: 9 رمضان عام 1401 الموافق 11 يوليو سنة 1981، يتعلق بشروط تشغيل العمال الاجانب.(ج، ر، العدد 28، الصادرة في: 14 يوليو 1981).
- القانون رقم: 91-11 المؤرخ في: 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، (ج، ر، العدد 17، الصادرة في: 25 أبريل 1990).
- القانون رقم: 08-11 المؤرخ في: المؤرخ في 21 جمادى الثانية عام 1429 الموافق ل 25 يونيو 2008، المتعلق بشروط دخول وخروج الأجانب إلى الجزائر وإقامتهم بها وتنقلهم فيها،(ج، ر، العدد 36، الصادرة في: 2 يوليو 2008).
- المرسوم رقم: 82-510 المؤرخ في: 9 ربيع الأول عام 1403 الموافق 25 ديسمبر 1982، يحدد كفايات منح جواز أو رخصة العمل المؤقت للعمال الأجانب، (ج، ر، العدد 56، الصادرة في: 28 ديسمبر 1982).
- المرسوم الرئاسي رقم: 03-251 المؤرخ في: 19 جمادى الأول عام 1424 الموافق 19 يوليو سنة 2003، المتعلق بوضعية الأجانب في الجزائر(ج، ر، العدد 43، الصادرة في: 20 يوليو 2003). المعدل والمتمم للمرسوم رقم: 66-212.
- المرسوم التنفيذي رقم: 06-454 المؤرخ في: 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006، يتعلق بالبطاقة المهنية المسلمة للأجانب الذين يمارسون نشاطاً تجارياً وصناعياً وحرفياً أو مهنة حرة على التراب الوطني، (ج، ر، العدد 80، الصادرة في: 11 ديسمبر 2006).

2- التشريعات المغربية:

- الظهير الشريف رقم: 317-93-1 الصادر في الفاتح رمضان 1432 الموافق 2 أغسطس 2011، بنشر الإتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 ديسمبر 1990، الجريدة الرسمية العدد 6015 بتاريخ 23 يناير 2012.

-الظهير الشريف رقم: 1-16-115 الصادر في 6 ذي القعدة 1437 الموافق 10 أغسطس 2016، بتنفيذ القانون رقم: 01-16 الموافق بموجبه على الإتفاقية رقم: 143 بشأن الهجرة في أوضاع اعتسافية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين المسماة اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) 1975، الجريدة الرسمية العدد 6493، الصادرة بتاريخ: 22 أغسطس 2016.

-القرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم: 05-1391 الصادر بتاريخ 25 نوفمبر 2005، والقاضي بتتيمم نموذج عقد الشغل الخاص بالأجانب الملحق بقرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم: 05-350 المؤرخ في 9 فبراير 2005.

-الظهير الشريف رقم: 1-03-194 الصادر بتاريخ: 14 رجب 1424 الموافق 15 سبتمبر 2003، بتنفيذ القانون رقم: المادة 516 من القانون رقم: 99-65، المتعلق بمدونة الشغل الجريدة الرسمية العدد 5167 بتاريخ 8 ديسمبر 2003.

-القرار رقم: 183 الصادر بتاريخ: 31 يناير 2013 في الملف الاجتماعي عدد 2012/2/5/352 يقتضي تشغيل الأجير الأجنبي وجوب وضع تأشيرة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل على عقد عمل الأجنبي وتحديد مدتها.

-القرار رقم: 570 الصادر بتاريخ: 24 أبريل 2014 في الملف الاجتماعي عدد 2013/1/5/262 تشغيل أجير أجنبي- وجوب الحصول على الرخصة بالشغل تحت طائلة بطلان عقد الشغل - عدم التمييز بين المشغل الأجنبي والمشغل المغربي-خضوعهما لمقتضيات المادة 516 من مدونة الشغل.

ثالثاً - المواقع الإلكترونية:

- السعدية آضريس، العمال المنزليون بين القانون رقم: 19-12 والاتفاقيات الدولية، يوم 10 أكتوبر 2018، WWW.ALJAMAA.NET، تاريخ الزيارة الخميس: 2020/01/30، الساعة: 02:20 ليلاً.