



دائرة القضاء
JUDICIAL DEPARTMENT



المحكمة الابتدائية
TRIBUNAL DE PREMIÈRE INSTANCE

صحيفة الدعوى العمالية REQUÊTE EN DROIT DU TRAVAIL



بيانات المدعى عليه Détails du Défendeur



Prénoms et nom du Défendeur اسم المدعى عليه



Téléphone الهاتف Nationalité الجنسية



Courrier électronique البريد الإلكتروني

Adresse العنوان

En cas de pluralité de défendeurs يوجد مدعى عليهم آخرون



بيانات المدعي Détails du Plaignant



Prénoms et nom du Plaignant اسم المدعي



Téléphone الهاتف Nationalité الجنسية



Courrier électronique البريد الإلكتروني

Adresse العنوان

Représenté(e) par l'avocat (s'il y a lieu) بوكالة المحامي (إن وجد)



بيانات الراتب و المميزات Détails du salaire et des avantages

Salaire de base (dirhams/mois) راتب أساسي (درهم شهريا)

Salaire brut (dirhams/mois) راتب إجمالي (درهم شهريا)

Salaire net (dirhams/mois) الراتب في كشف الحساب (درهم شهريا)

يرجى كتابة اي بدلات او مزايا اخرى غير الراتب
Précisez toutes les allocations et avantages autres que le salaire

تذاكر سفر بدل سكن بدل سيارة
Billets d'avion Logement Indemnité véhicule

أخرى
Autre



بيانات الوظيفة Détails de l'emploi

Profession المهنة



Daté du مؤرخ في Type de contrat عقد عمل

Durée totale de l'emploi إجمالي فترة التعيين



Date de fin de l'emploi نهاية العقد Date de début de l'emploi بداية العقد

Raison de la cessation de service سبب التوقف عن العمل

اقالة استقالة فصل تعسفي
licenciement Démission licenciement abusif

أخرى
Autre



يرجى اختيار ما هي طلباتك من المحكمة؟ Veuillez cocher la case correspondant à votre requête ci-dessous

5

اجمالي المطلوب (بالدرهم)

Montant de la réclamation financière (AED)

بدل اجازة سنوية
Indemnité de congé impayé

Montant (dirhams) درهم

تعويض عن فصل تعسفي
Indemnisation pour
licenciement abusif

Montant (dirhams) درهم

رواتب متأخرة
Salaires impayés

Montant (dirhams) درهم

Durée (mois) المدة (شهر)

عمولة
Prime

Montant (dirhams) درهم

مكافأة نهاية الخدمة
Indemnité de fin d'emploi

Montant (dirhams) درهم

بدل انذار
Indemnité compensatrice de préavis

Montant (dirhams) درهم

Durée (mois) المدة (شهر)

ندب خبير حسابي
Désignation d'un expert afin
de calculer mes droits

تسليم وثائق رسمية
خاصة بالعمال
Restitution de documents
officiels

تذكرة سفر
Billet d'avion

طلبات أخرى (يرجى تحديدها)
Autres réclamations, (précisez)

Montant (dirhams) درهم

اعطائي شهادة خبرة
Délivrance d'un certificat
d'expérience



معلومات اضافية Informations Supplémentaires

6

Vous pouvez fournir des informations supplémentaires sur votre demande dans cette section

يمكنك اضافة اي معلومات اضافية عن القضية في هذا المربع



هل تبحث عن محامي؟
يرجى استخدام رمز الوصول السريع QR



Voulez-vous un avocat?
Veuillez utiliser le code QR d'accès rapide

Documents et preuves à l'appui
de votre demande



المستندات والأدلة المؤيدة لطلبك



Date

التاريخ



Signature

التوقيع



Demandeur

المدعي



INDEMNITÉ DE CONGÉ IMPAYÉ

Article 75

Pour chaque année de service, l'employé a droit à une période de congé annuel qui ne doit pas être inférieure à :

- Deux (2) jours par mois, lorsque la période de service de l'employé est supérieure à 6 mois mais inférieure à un an;
- Trente (30) jours par an, lorsque la période de service de l'employé est supérieure à un an. En cas de fin de service, l'employé a droit à un congé annuel proportionnellement à la période travaillée pendant sa dernière année de service.

Article 78

"L'employé percevra son salaire de base en plus de l'indemnité de logement, le cas échéant, pour son congé annuel..."

CERTIFICAT D'EXPÉRIENCE

Article 125

L'employeur doit fournir gratuitement à l'employé, à la demande de ce dernier et à la fin de son contrat, une attestation de cessation de service précisant la date de recrutement, la date de la fin de service, la durée totale de son service, la nature du travail qu'il a effectué, le montant de sa dernière rémunération et les primes éventuelles qu'il a reçues. L'employeur est tenu par ailleurs de restituer à l'employé tous les certificats, documents et outils lui appartenant.

INDEMNITE DE FIN DE SERVICE

Article 132 Calcul de l'indemnité de fin de service

Tout employé ayant accompli une (1) année au moins de service continu a droit à l'indemnité de fin de service à la fin de son emploi. Les jours impayés d'interruption de service ne sont pas inclus dans le calcul de la période de service et l'indemnité doit être calculée comme suit: -

- Vingt-et-un (21) jours de salaire pour chacune des 5 premières années de service.
- Trente (30) jours de salaire pour chacune des années supplémentaires de service, à condition que le montant total de l'indemnité de départ ne dépasse pas deux années de salaires.

Article 133

Un employé a droit à une indemnité de fin de service proportionnellement aux fractions de l'année de service, à la condition qu'il ait accompli une année de service continu.

Article 134

"... Le salaire de fin de service est calculé sur la base du dernier salaire dû à l'employé pour ceux qui sont rémunérés au mois..."

INDEMNITE COMPENSATRICE DE PREAVIS

Article 119

- "Si l'employeur ou l'employé omet d'avertir l'autre partie de la résiliation du contrat ou réduit le délai de préavis, la partie tenue de le faire devra verser à l'autre partie une indemnité, appelée «indemnité compensatrice de préavis», même si l'omission du préavis ou la réduction de sa durée ne cause aucun préjudice à la partie adverse et l'indemnisation sera égale au montant du salaire de l'employé pour toute ou partie de la période de préavis.

- L'indemnité compensatrice de préavis est calculée sur la base du dernier salaire perçu par l'employé pour ceux qui perçoivent leur salaire au mois..."

INDEMNITE POUR LICENCIEMENT ABUSIF

Article 122

Un employé est réputé avoir été licencié de manière arbitraire par son employeur si le motif du licenciement n'est pas lié au travail et il est considéré particulièrement abusif s'il est motivé par une plainte sérieuse remise par l'employé aux autorités compétentes ou pour avoir institué une procédure judiciaire légale contre l'employeur.

Article 123

a. Si l'employé est licencié de manière arbitraire, le tribunal compétent peut condamner l'employeur à indemniser l'employé. Le tribunal fixe le montant de cette indemnisation en tenant compte de la nature du travail de l'employé, du préjudice subi par celui-ci, de la période de service et après enquête sur les circonstances du licenciement. Dans tous les cas, l'indemnisation ne doit pas dépasser trois (3) mois de salaire de l'employé, à calculer sur la base du dernier salaire qui lui était dû.

b. Les dispositions de la clause précédente ne portent pas préjudice au droit de l'employé à l'indemnité qui lui est due et à l'indemnité compensatrice de préavis prévu dans la présente loi.

بدل الإجازة

مادة رقم (75)

يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته إجازة سنوية لا يجوز أن تقل عن المدد الآتية:

- يوميين عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن 6 أشهر وتقل عن السنة.
 - 30 يوماً في كل سنة إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على سنة.
- وفي حالة انتهاء خدمة العامل فإنه يستحق إجازة سنوية عن كسور السنة الأخيرة.

مادة رقم (78)

"...يتقاضى العامل أجره الأساسي مضافاً إليه بدل السكن إن وُجد عن أيام الإجازة السنوية..."

شهادة نهاية الخدمة

مادة (125) شهادة نهاية الخدمة

- على صاحب العمل أن يعطي العامل بناءً على طلبه وفي نهاية عقده شهادة نهاية خدمة تمنح بغير مقابل يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ومدة خدمته الإجمالية ونوع العمل الذي كان يؤديه وآخر أجر كان يتقاضاه وملحقاته إن وُجدت.

- كما يجب عليه أن يرد إليه ما قد يكون له من شهادات وأوراق وأدوات

مكافأة نهاية الخدمة

مادة رقم (132) حساب مكافأة نهاية الخدمة

يستحق العامل الذي أكمل سنة أو أكثر في الخدمة المستمرة مكافأة نهاية الخدمة عند انتهاء خدمته. ولا تدخل أيام الانقطاع عن العمل بدون أجر في حساب مدة الخدمة وتحسب المكافأة على النحو التالي:

- أجر 21 يوماً عن كل سنة من سنوات الخدمة الخمس الأولى.
- أجر 30 يوماً عن كل سنة مما زاد على ذلك.
- ويشترط فيما تقدم ألا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنتين.

مادة رقم (133)

- "...يستحق العامل مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل بشرط أن يكون قد أكمل سنة من الخدمة المستمرة..."

مادة رقم (134)

- "...تُحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس آخر أجر كان يستحقه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر..."

بدل انذار

مادة رقم (119)

- « إذا أغفل صاحب العمل أو العامل إنذار الطرف الآخر بإنهاء العقد أو إذا أنقص مهلة الإنذار وجب على الملتزم بالإنذار أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً يسمى (بدل الإنذار) ولو لم يترتب على إغفال الإنذار أو إنقاص مدته ضرر للطرف الآخر ويكون التعويض مساوياً لأجر العامل عن مهلة الإنذار كلها أو الجزء الناقص منها.

- ويُحسب بدل الإنذار على أساس آخر أجر كان يقبضه العامل بالنسبة إلى من يتقاضون أجورهم بالشهر..."

تعويض عن الفصل التعسفي

مادة رقم (122)

- يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصفة وبوجه خاص يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية إلى الجهات المختصة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها.

مادة رقم (123)

(أ). إذا فصل العامل فصلاً تعسفياً فللمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدة خدمته وبعد تحقيق ظروف العمل، ويشترط في جميع الأحوال ألا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاثة أشهر تُحسب على أساس آخر أجر كان يستحقه.

(ب). لا تلخ أحكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأة المستحقة له وبدل الإنذار المنصوص عليهما في هذا القانون.