

لاتركيز تدبير الموارد البشرية:الدليل العملي للمساظر

الباب الثالث : الرخص وكيفية الاستفادة منها

- المصادر القانونية

مرسوم رقم 2.99.1219 صادر في 6 صفر 1421 (10 ماي 2000)
تحدد بموجبه كيفية تطبيق مقتضيات الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377
(24 فبراير 1958) في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ،
المتعلقة بالرخص لأسباب صحية ورخصة الولادة (1)

المادة 1

يخول الموظف رخصة مرض قصيرة الأمد عندما يصاب بمرض أو إصابة لا تدخل ضمن لائحة الأمراض التي تخول الحق في رخصة المرض طويلة الأمد أو رخصة المرض متوسطة الأمد المحددة قائمتها على التوالي في المادة 44 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) والمرسوم رقم 2.94.279 الصادر في 5 صفر 1416 (4 يوليو 1995) .
تمنح رخصة المرض المشار إليها في الفقرة أعلاه ، بموجب مقرر يصدره رئيس الإدارة التي ينتمي إليها المعني بالأمر بناء على الشهادة الطبية المدلى بها من طرف الموظف .

المادة 2

يتعين على الموظف المشار إليه في المادة الأولى أعلاه ، أن يدلي للإدارة في أجل لا يتعدى يومين من أيام العمل بشهادة طبية ، صادرة عن الطبيب المعالج ، تحدد مدة الرخصة التي تستدعيها حالته الصحية وتسلم الإدارة للمعني بالأمر أو لذويه وصل استيلاء الشهادة الطبية .
غير أن المدة المذكورة يمكن تمديدتها إلى أجل أقصاه ثلاثة أيام من أيام العمل بالنسبة للموظفين العاملين بالوسط القروي .
وفي حالة الإدلاء بالشهادة الطبية خارج الآجال القانونية المذكورة ، دون ثبوت وجود ظرف قاهر ، يجوز للإدارة أن تخصم من أجره المعني بالأمر المبالغ المطابقة للمدة الفاصلة بين تاريخ غيابه وتاريخ الإدلاء بالشهادة الطبية .

المادة 3

إذا توفرت للإدارة قناعة بعدم صحة المعلومات التي تتضمنها الشهادة الطبية المدلى بها من طرف الموظف ، يمكن لها أن تخضع المعني بالأمر لفحص مضاد يقوم به طبيب تعينه لهذه الغاية ، أو عند الاقتضاء ، اللجنة الطبية الإقليمية المتواجدة في مقر إقامة الموظف أو في أقرب نقطة من مقر إقامته .

المادة 4

يقوم الطبيب المكلف بإجراء عملية الفحص المضاد بإخبار الإدارة التي ينتمي إليها الموظف المعني بنتائج الفحص المضاد . وللإدارة أن تقوم بشكل مواز بجميع التحريات الإدارية – يقوم بها موظف أو موظفون يعينهم رئيس الإدارة لهذه الغاية – للتأكد من أن الموظف يستعمل رخصته للعلاج .
ويتعين على الإدارة القيام بالمراقبة الطبية والإدارية خلال الفترة التي تغطيها الشهادة الطبية المدلى بها من طرف الموظف .

(1) ج.ر. عدد 4801 بتاريخ 5 يونيو 2000 ، ص. 1335 .

المادة 5

إذا تبين للإدارة ، في ضوء نتائج الفحص المضاد أو على إثر المراقبة الإدارية ، أن الحالة الصحية للمعني بالأمر لا تمنعه من ممارسة عمله ، تعين عليه استئناف عمله بمجرد إبلاغه بقرار الإدارة المتخذ في ضوء عملية المراقبة الطبية أو الإدارية المشار إليهما أعلاه . وفي حالة عدم امتثاله لهذا القرار ، يعرض نفسه للعقوبات التي نص عليها النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل .

المادة 19

مع مراعاة أحكام الفقرة الأخيرة من المادة الثانية أعلاه ، تسري مدة رخصة المرض ابتداء من اليوم الذي تمت فيه المعاينة الطبية الأولى للمرض الذي يعاني منه الموظف .
إلا أن الموظف الذي يستفيد من رخصة مرض قصيرة الأمد والذي تبين بعد فحوصات طبية أنه مصاب بمرض يخول الحق في رخصة مرض متوسطة الأمد أو طويلة الأمد ، يتم تحديد بداية استفادته من إحدى هاتين الرخصتين في اليوم الذي تمت فيه المعاينة الطبية للمرض - من طرف الطبيب المعالج - الذي يخول الحق في أحد هذين الصنفين من رخص المرض .

المادة 20

يتم تمديد مدة رخصة المرض طبقاً لنفس الكيفية التي تم بها تخويل الفترة الأولى منها .

المادة 24

إذا أصيب الموظف ، خلال تواجده في رخصة إدارية ، بمرض أو إصابة وجب منحه بحكم القانون رخصة مرض ، ولا يستفيد المعني بالأمر من الفترة المتبقية من الرخصة الإدارية إلا بعد استئنافه لعمله .
وتحتسب الفترات المقضية في رخص المرض من أجل تحديد الحق في الرخصة السنوية للموظف في حدود مدة أقصاها شهران ، إلا أن الاستفادة من هذه الإجازة لا تتم إلا بعد استئناف العمل .
بالنسبة للموظفين المستفيدين بحكم النظام الأساسي الخاضعين له من العطلة الإدارية السنوية في فترة محددة من السنة ، تحدد أجرتهم خلال فترة رخصة المرض التي تصادف العطلة الإدارية ، على أساس وضعية الرخصة الإدارية .

المادة 26

دون الإخلال بالأحكام المنصوص عليها في الفصل 5 من القانون رقم 5.81 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر والفصل 18 من القانون رقم 07.92 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للأشخاص المعاقين ، لا يمكن إحالة الموظف على التقاعد لأسباب صحية إلا بعد استفادته لمدد رخص المرض والاستيداع الحتمي إن اقتضى الحال ، المحددة بموجب التشريع الجاري به العمل .

المادة 27

تحدد أجرة المرأة الموظفة التي تضع مولوداً خلال مدة استفادتها من أحد أصناف رخص المرض ، على أساس وضعية رخصة الولادة وذلك في حدود المدة المخصصة لهذه الرخصة .

قانون رقم 20.94 يغير ويتم بموجبه الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية (1)

الفصل 39 (2)

تنقسم الرخص إلى :

- 1- الرخص الإدارية التي تشتمل على الرخص السنوية أو الرخص الاستثنائية أو الرخص بالتغيب ؛
- 2- الرخص لأسباب صحية التي تشتمل على :
 - أ) رخص المرض قصيرة الأمد ؛
 - ب) رخص المرض متوسطة الأمد ؛
 - ج) رخص المرض طويلة الأمد ؛
 - د) الرخص بسبب أمراض أو إصابات عن مزاوله العمل .
- 3- الرخص الممنوحة عن الولادة ؛
- 4- الرخص بدون أجر .

يتقاضى الموظفون الموجودون في رخصة لأسباب صحية بحسب الحالة مجموع أو نصف أجرتهم المحسوبة في المعاش كما هي محددة في الفصل 11 من القانون رقم 011.71 الصادر في 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971) بإحداث نظام المعاشات المدنية كما تم تعديله وتتميمه ، ما لم ترد أحكام مخالفة لذلك في هذا النظام الأساسي العام . ويحتفظ المعنيون بالأمر بالاستفادة من مجموع التعويضات العائلية في جميع حالات الرخص لأسباب صحية .

الفصل 42

إذا أصيب الموظف بمرض مثبت بصفة قانونية يجعله غير قادر على القيام بعمله وجب منحه بحكم القانون رخصة مرض .

يجب أن يدلي الموظف إلى الإدارة بشهادة طبية تبين فيها المدة التي يحتمل أن يظل خلالها غير قادر على القيام بعمله ، وتقوم الإدارة عند الحاجة بجميع أعمال المراقبة المفيدة الطبية والإدارية قصد التأكد من أن الموظف لا يستعمل رخصته إلا للعلاج .

إذا لم يقع التقيد بأحكام الفقرة السابقة فإن الأجور المدفوعة للمعني بالأمر طوال مدة المرض يسقط الحق فيها بسبب خدمة غير منجزة وفقا للنصوص التشريعية الجاري بها العمل وذلك دون إخلال بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي العام .

باستثناء رخص المرض قصيرة الأمد التي يمنحها رئيس الإدارة مباشرة ، لا يجوز لهذه السلطة أن تمنح الرخص الأخرى لأسباب صحية إلا بعد موافقة المجلس الصحي .

- (1) ج.ر. عدد 4293 بتاريخ 8 فبراير 1995 ص. 350 .
- (2) القانون رقم 10.97 الصادر في شأن تنفيذه ظهير شريف رقم 1.97.165 (2 أغسطس 1997) [ج.ر. عدد 4518 بتاريخ 18/09/1997، ص. 3742] .

الفصل 43

لا يجوز أن تزيد مدة رخصة المرض قصيرة الأمد على ستة أشهر عن فترة كل اثني عشر شهرا متتابعاً ، ويتقاضى الموظف خلال الثلاثة أشهر الأولى مجموع أجرته المشار إليها في الفصل 39 أعلاه ، وتخفف الأجرة المذكورة إلى النصف خلال الثلاثة أشهر التالية .

الفصل 56

لا يجوز أن يجعل الموظف تلقائياً في وضعية التوقف المؤقت عن العمل إلا في الحالة المنصوص عليها في الفصل 45 المكرر من هذا النظام الأساسي العام .

إذا جعل الموظف تلقائياً في وضعية التوقف المؤقت عن العمل على إثر رخصة مرض قصيرة الأمد ، فإنه يتقاضى طوال ستة أشهر نصف أجرته المحسوبة في المعاش كما هي محددة في الفصل 11 من القانون المشار إليه أعلاه رقم 011.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971) كما تم تعديله وتتميمه ويستمر في الاستفادة من مجموع التعويضات العائلية .

الفصل 45 المكرر

إذا لاحظ المجلس الصحي وقت انقضاء رخصة لأسباب صحية أن الموظف غير قادر نهائياً على استئناف عمله أحيل المعني بالأمر على التقاعد إما بطلب منه وإما تلقائياً وفق الشروط المنصوص عليها في القانون المشار إليه أعلاه رقم 011.71 بتاريخ 12 من ذي القعدة 1391 (30 ديسمبر 1971) كما تم تعديله وتتميمه .

إذا لم يقر المجلس الصحي بالعجز النهائي للموظف عن القيام بالعمل ولم يستطع بعد انتهاء الرخصة لأسباب صحية استئناف عمله جعل تلقائيا في وضعية التوقف المؤقت عن العمل .

المطبوع رقم 1

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والشباب

الكتابة العامة
مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر

مذكرة رقم 19 بتاريخ 25 محرم 1425 (17 مارس 2004)

إلى
السيدة والسادة
مديرة ومديري الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين
ومديري المدارس العليا للأساتذة
الموضوع: مسطرة الاستفادة من الرخص لأسباب صحية .

سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله،

وبعد ، فتطبيقا للنصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة برخص المرض وخاصة المرسوم رقم 2.99.1219 الصادر في 6 صفر 1421 (10 ماي 2000) الذي تم بموجبه تحديد كيفية تطبيق مقتضيات الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالرخص لأسباب صحية ورخصة الولادة ، يشرفني تذكيركم بالضوابط الأساسية التي ينبغي الالتزام بها في تدبير الرخص لأسباب صحية ، والتي تحدد كما يلي :

- رخص المرض قصيرة الأمد ؛
- رخص المرض متوسطة الأمد ؛
- رخص المرض طويلة الأمد ؛
- الرخص بسبب الأمراض أو الإصابات الناتجة عن مزاوله العمل .

1- رخص المرض قصيرة الأمد

وهي الرخص التي تمنح للموظف عندما يصاب بمرض أو إصابة لا تدخل ضمن قائمة الأمراض المحددة قانونيا والتي تخول الحق في رخصة المرض طويلة الأمد أو رخصة المرض متوسطة الأمد . ولا يتعدى مجموع رخص المرض قصيرة الأمد ستة أشهر خلال اثني عشرة شهرا متتابعة تمنح الثلاثة أشهر الأولى منها بمجموع الأجرة والثلاثة أشهر الثانية بنصف الأجرة ، وتحتسب الأجرة خلال مدة الرخصة طبقا للقانون رقم 011.71 بتاريخ 12 ذي القعدة 1391 (30 دجنبر 1971) المحدث بموجبه نظام المعاشات المدنية كما تم تعديله وتتميمه .

أ- كيفية وآجال تسليم الشهادات الطبية المتعلقة بالرخص قصيرة الأمد

□ يتعين على الموظف الذي ينقطع عن عمله لأسباب صحية الإدلاء بالشهادة الطبية إلى رئيسه المباشر إما شخصيا أو عن طريق ذويه أو أحد أقاربه في أجل لا يتعدى يومين من أيام العمل وثلاثة أيام بالنسبة للعاملين بالوسط القروي ؛

□ تسلم الإدارة وصلا باستلام الشهادة الطبية للموظف أو لذويه أو لأحد أقاربه .

ب- المراقبة الطبية والإدارية

في حالة عدم اقتناع الإدارة بصحة المعلومات المتضمنة في الشهادة الطبية ، تقوم بالإجراءات التالية :

□ إخضاع الموظف للفحص الطبي المضاد من طرف طبيب تعينه الإدارة أو من طرف اللجنة الطبية الإقليمية القريبة من مقر إقامة الموظف مع إخباره بهذا الإجراء كتابة ؛

□ القيام بجميع التحريات الإدارية للتأكد من أن الموظف يستعمل رخصته للعلاج ، مع الإشارة إلى أن الإدارة ملزمة بالقيام بالمراقبتين الطبية والإدارية خلال الفترة التي تغطيها الشهادة الطبية ؛

□ إذا تبين للإدارة ، بعد القيام بالمراقبة الطبية أو الإدارية ، أن الحالة الصحية للموظف لا تمنعه من ممارسة عمله ، عليها إبلاغه باستئناف عمله وإلا تعرض للعقوبات الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل .

في حالة قبول الشهادة الطبية ، تمنح للموظف رخصة مرض قصيرة الأمد بموجب مقرر ويتم الاحتفاظ بالشهادات الطبية المدلى بها بملفه الإداري مع إعداد جدول خاص بهذه الرخص ؛ وتتم موافاة مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر بكل الشهادات الطبية التي يتجاوز مجموع مددها 3 أشهر (90 يوما) مصحوبة بنسخ المقررات المتعلقة بها وذلك ليتسنى لها إنجاز القرار المذكور الذي يتم بموجبه تطبيق الانعكاس المالي على أجرة الموظف المعني بالأمر والقرارات التي تلي ذلك بعد توصلها عند الاقتضاء بشهادات طبية إضافية تدخل في نفس فترة 12 شهرا المتتالية المشار إليها أعلاه .

2- رخص المرض متوسطة الأمد وطويلة الأمد

□ رخص المرض متوسطة الأمد لا تتعدى مدتها ثلاث سنوات يتقاضى الموظف خلال السنتين الأولتين مجموع أجرته ، ونصف أجرته خلال السنة الثالثة ؛

□ رخص المرض طويلة الأمد لا تتعدى مدتها خمس سنوات يتقاضى الموظف خلال الثلاث سنوات الأولى مجموع أجرته ، ونصف أجرته خلال السنتين الأخيرتين ؛

□ تحدد مقتضيات المرسوم رقم 2.94.279 (4 يوليوز 1995) قائمة الأمراض التي تخول الاستفادة من رخص المرض متوسطة الأمد ؛

كما تحدد مقتضيات الفصل 44 من القانون رقم 20.94 الأمراض التي تخول الاستفادة من رخص المرض طويلة الأمد ؛

□ يمكن للموظف الذي استأنف عمله بعد استفاد مدد رخص المرض متوسطة الأمد أو طويلة الأمد ، الاستفادة من رخصة مرض ثانية عن نفس المرض الذي منح له بسببها إحدى هذين الصنفين من رخص المرض أو مرض آخر يخول نفس الحق في الاستفادة من الرخصة المذكورة ، وذلك بعد موافقة المجلس الصحي ؛

□ تمنح رخص المرض متوسطة الأمد وطويلة الأمد على فترات تحدد مددها في ثلاثة أو ستة أشهر.

أ - كيفية وأجال تسليم الشهادات الطبية المتعلقة بالرخص المتوسطة أو الطويلة الأمد

□ على الموظف الإدلاء بها لإدارته طبقا لنفس الكيفية والأجال التي يتم بها تسليم الشهادات الطبية المتعلقة بالرخص القصيرة الأمد ؛

□ تعمل الإدارة ، حال التوصل بها ، على إرسالها إلى مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر قصد إحالتها ، داخل أجل عشرة أيام من تاريخ التوصل بها ، على المجلس الصحي للبت فيها ؛

□ ينبغي أن تكون الشهادة الطبية مسلمة من طرف طبيب مختص يشير فيها إلى أن الوضعية الصحية للموظف تستدعي وضعه في رخصة مرض متوسطة أو طويلة الأمد وأن تكون محددة في ثلاثة أو ستة أشهر .

ب - شهادات الشفاء بعد رخصة المرض المتوسطة أو الطويلة الأمد

□ يتعين على الموظف تسليم شهادة الشفاء إلى رئيسه المباشر واستئناف عمله مباشرة بعد انتهاء مدة الرخصة ؛

□ توجه الشهادة المذكورة ، عن طريق السلم الإداري ، إلى مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر قصد إحالتها ، داخل أجل لا يتعدى عشرة أيام ، على المجلس الصحي للبت فيها .

3- الرخص بسبب الأمراض والإصابات الناتجة عن مزاولة العمل

تخضع الملفات الطبية المتعلقة بهذه الرخص لمقتضيات الباب الثالث من المرسوم رقم 2.99.1219 (10 ماي 2000) المشار إليه سابقا ، حيث يتعين ، بعد البت فيها من طرف لجنة الإعفاء ، إرسالها إلى مديرية الموارد البشرية وتكوين الأطر التي تحيلها ، بتنسيق مع مديرية الشؤون القانونية والمنازعات ، على المجلس الصحي الذي يصدر قراره النهائي في الموضوع .

4- مقتضيات مشتركة

□ كل شهادة طبية يدلي بها الموظف يجب أن تحدد المدة التي يحتمل أن يظل خلالها غير قادر على القيام بعمله ؛

□ يتعين على الموظف الاحتفاظ بملفه الطبي بما في ذلك نسخ من الوصفات الطبية والتحليلات المخبرية قصد الإدلاء بها عند الضرورة ؛

□ على الموظف المستفيد من إحدى رخص المرض إشعار الإدارة بعنوان محل إقامته خلال فترة الرخصة المرضية ؛

□ في حالة الإدلاء بالشهادة الطبية خارج الآجال القانونية المذكورة ، دون ثبوت وجود ظرف قاهر ، تخصم الإدارة من أجرة الموظف المبالغ المطابقة للمدة الفاصلة بين تاريخ غيابه وتاريخ الإدلاء بالشهادة الطبية .

ونظرا لما لهذه العملية من آثار هامة سواء على السير العادي للمؤسسات التعليمية أو على الوضعية الإدارية للموظفين ، أطلب منكم العمل على إبلاغ فحوى هذه المذكرة إلى العاملين تحت إمرتكم والسهر على تطبيق مقتضياتها بكل دقة وعناية ، مع اعتبار المذكرة رقم 13 بتاريخ 01/02/1996 حول رخص المرض ومسطرة الاستفادة منها لاغية ولا عمل بها ، والسلام .

مديرة الموارد البشرية
وتكوين الأطر
إمضاء : لطيفة العبيدة

ROYAUME DU MAROC
MINISTERE DE LA SANTE
DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES
CONSEIL DE SANTE

CIRCULAIRE N° 14/DRH/CS

Date : 02/05/2002

**MESSIEURS LES MINISTRES
ET SECRETAIRES D'ETAT**

OBJET : Contrôle et homologation des certificats médicaux prescrivant des congés de maladie.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi 20-94 et du décret n°2.99.1219 du 6 Safar 1421 (10 Mai 2000) modifiant et complétant le Dahir n°1-58-008 du 4 Chaâbane 1377 (24 Février 1958) portant statut général de la Fonction Publique, j'ai l'honneur de vous demander de bien vouloir donner vos

instructions aux services concernés relevant de vos Départements pour veiller à l'application des dispositions du décret cité ci-dessus.

En effet, le Conseil de Santé a constaté que certaines Administrations continuent à exiger l'homologation systématique des certificats médicaux relatifs au congé de maladie de courte durée présentés par les fonctionnaires, contrairement à ce qui est stipulé par la réglementation en vigueur.

Aussi, il y a lieu de préciser qu'en application des articles 1,2,3,4 et 5 du décret n°2-99-1219, l'Administration est souveraine pour (i) soit accepter le certificat médical (ii) soit soumettre l'intéressé(e) à une contre visite en cas de doute, quant à la véracité du contenu dudit certificat.

Cette contre visite doit être effectuée durant la période du congé de maladie par :

- soit un médecin désigné, à cet effet, par l'Administration de tutelle du fonctionnaire ;**
- Soit la Commission Médicale Préfectorale ou Provinciale la plus proche du domicile du fonctionnaire ;**
- soit un médecin désigné par le Délégué Provincial ou Préfectoral du Ministère de la Santé.**

En outre, l'Administration est tenue d'effectuer un contrôle administratif pour s'assurer que l'intéressé n'utilise de son congé que pour se soigner.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions du Dahir n°1-95-2 du modifiant et complétant le Dahir n°1-58-008 du 4 Chaâbane 1377 (24 Février 1958) portant Statut Général de la Fonction Publique, les certificats médicaux prescrivant des congés de moyenne et de longue durée doivent être adressés dans les meilleurs délais au Conseil de Santé pour contrôle et homologation.

S'agissant des certificats médicaux prescrivant des congés conséquents de maladie ou de blessures résultant de l'exercice des fonctions, il y a lieu d'appliquer la démarche stipulée par les dispositions de la circulaire n°6 DRH du 6 Mars 1998 et qui se présente comme suit :

· Lorsque la durée d'arrêt de travail ou ITT est inférieure ou égale à 3 mois et/ou le taux de l'incapacité permanente partielle, (IPP) est inférieure à 25% , le contrôle et l'homologation doivent être effectués, uniquement, par la Commission Médicale Provinciale ou Préfectorale sans validation du Conseil de Santé.

· Lorsque la durée de l'ITT est supérieure à 3 mois et/ou l'IPP est supérieure ou égale à 25%, le contrôle peut se faire par la Commission Médicale Provinciale ou Préfectorale, mais l'homologation relève du Conseil du Santé.

En égard à l'importance de cette circulaire qui abroge les dispositions contenues dans la circulaire de Monsieur le Ministre de la Santé n°4 DRC/00 du 10 Janvier 1996 relatives au contrôle et homologation des certificats médicaux de congé de maladie de courte durée, je vous saurai

gré de bien vouloir assurer une large diffusion de la présente circulaire auprès des services relevant de vos départements.

Le Ministre de la Santé

Signé : Thami EL KHYARI

: AMPLIATION

Ø Mesdames et Messieurs les Délégués du Ministère de la Santé aux Wilayas, Préfectures et Provinces

مرسوم رقم 2.63.438 بتاريخ 19 جمادى الثانية 1383 (7 نونبر 1963)
بشأن الرخصة الاستثنائية الممنوحة عن الحج إلى بيت الله الحرام (1).

الفصل 1

إن الموظفين والأعوان المسلمين التابعين للإدارات العمومية والمكاتب والمؤسسات العمومية والمصالح ذات الامتياز الذين يتقاضون مرتباتهم من ميزانيات هذه المنظمات يمكنهم زيادة على العطل أو الرخص الممنوحة عملاً بالأنظمة الجارية عليهم الحصول مرة واحدة في حياتهم الإدارية على رخصة استثنائية لمدة شهرين (بإضافة أيام السفر) قصد القيام بأداء فريضة الحج.

الفصل 2

لا يترتب عن هذه الرخصة الاستثنائية سقوط أي حق في المرتبات والتعويضات.
غير أنه لا يكون للأعوان المعنيين بالأمر الحق في الرخصة الإدارية السنوية عن السنة التي يستفيدون فيها من الرخصة الاستثنائية المذكورة.

الفصل 3

يجب على المنتفع برخصة من هذا النوع أن يثبت عند رجوعه بتقديم جواز سفره أو نسخة منه أنه قد توجه بالفعل إلى الديار المقدسة.
وإذا لم يثبت ذلك فإنه يحرم من مرتبه أو أجرته خلال مدة الرخصة التي حصل عليها بصرف النظر عن العقوبة التأديبية المطبقة على التغيب غير القانوني.

(الفقرة الرابعة) الفصل 41

من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
" يجوز إعطاء رخص استثنائية أو الإذن بالتغيب مع التمتع بكامل المرتب دون أن يدخل ذلك في حساب الرخص الاعتيادية : ... للموظفين المسلمين الراغبين في أداء فريضة الحج، ولا تعطى الرخصة إلا مرة واحدة في الحياة الإدارية، ولا حق لهؤلاء الموظفين في التمتع بالرخصة المقررة في الفصل 40 المشار إليه سابقاً خلال السنة التي ينالون فيها تلك الرخصة الخصوصية ".
(1) ج.ر. عدد 2667 بتاريخ 6 دجنبر 1963 ص. 2759.

المملكة المغربية
وزارة الشؤون الإدارية
الوظيفة العمومية
رقم: 41 و.ع

الرباط في : 28 نونبر 1979
(8 محرم 1400)

من وزير الشؤون الإدارية
إلى السادة وزراء الدولة والوزراء والكتاب
الرباط

الموضوع : الأعوان المؤقتون والعرضيون والمياومون: الترخيص الاستثنائي بالتغيب.

المرجع : المنشور رقم 26 و.ع بتاريخ 20 أكتوبر 1961.

سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله
وبعد، لقد وضع السؤال لمعرفة ما إذا كان بإمكان الأعوان المؤقتين والعرضيين والمياومين الذين يدلون بمبررات عائلية أو بأسباب خطيرة واستثنائية الحصول أم لا على إذن بالتغيب .
يشرفني أن أخبركم أنه تقرر أن تستفيد هذه الفئة من الأعوان في مثل هذه الحالات وبالإضافة إلى نظام الرخص المنصوص عليه في المنشور المشار إليه أعلاه ، من ترخيصات استثنائية بالتغيب في حدود عشرة أيام، لا تدخل في أعداد مدة الرخص العادية.
وتقبلوا فائق التقدير والاحترام، والسلام.

وزير الشؤون الإدارية
الإمضاء : المنصوري بن علي

الفصل 41 (الفقرة الثالثة)

من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية
" يجوز إعطاء رخصة استثنائية أو الإذن بالتغيب مع التمتع بكامل المرتب دون أن يدخل ذلك في حساب الرخص الاعتيادية : ... للموظفين الذين يدلون بمبررات عائلية وبأسباب خطيرة واستثنائية، على أن لا تتجاوز مدة هذه الرخصة عشرة أيام " .

الرباط في : 16 غشت 1994
(7 ربيع الأول 1415)

المملكة المغربية
الوزير الأول
وزارة الشؤون الإدارية
مديرية الوظيفة العمومية
قسم الأنظمة الأساسية
رقم: 16/ع

من الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الإدارية
إلى

السادة وزيري الدولة والوزراء - الرباط

الموضوع : رخص التغيب المتعلقة بالموظفين أعضاء المجالس الجماعية.

المرجع : منشور السيد الوزير الأول رقم 364/د بتاريخ 28 أبريل 1980.

سلام تام بوجود مولانا الإمام،
وبعد، لقد لوحظ أن بعض الموظفين المنتخبين بالمجالس الجماعية يجدون صعوبات في القيام بالمهام الجماعية المنوطة بهم بموجب القانون وذلك بسبب عدم تمكنهم من الحصول على رخص التغيب من الإدارات العمومية والمؤسسات العامة التي يعملون بها.
يشرفني أن أثير انتباهكم إلى أن مقتضيات الفصل 41 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 يبرير 1958) بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية تسمح للموظفين المكلفين بنبابة عمومية بالتغيب طيلة الدورات التي تعقدها المجالس التي ينتمون إليها دون أن يدخل ذلك في حساب الرخص الاعتيادية.

ولا يفوتني بهذه المناسبة أن أذكركم بفحوى منشور الوزير الأول رقم 364/د الصادر في 12 جمادى الأولى 1400 (28 أبريل 1980) الذي منح تسهيلات لموظفي وأعوان الدولة والمؤسسات العامة أعضاء المجالس الجماعية وحدد كيفية تطبيق المقتضيات القانونية السالفة الذكر كما يلي :

أولاً: يتعين على السادة رؤساء المصالح الإدارية منح رخص التغيب إلى الموظفين الذين يزاولون مهام انتخابية، ولا تحجب هذه الرخص إلا في حالات الاضطراب القصوى التي يقتضيها سير المصلحة، على ألا تفوق مدة الرخصة الفترة التي تستغرقها دورات المجالس الجماعية، يضاف إليها المدة التي يتطلبها التنقل من مقر العمل الإداري إلى مقر الجماعة.

ثانياً: يسمح لرؤساء المجالس الجماعية، اعتباراً لتنوع المهام المنوطة بهم داخل الجماعة، بالتغيب خارج الدورات مدة يوم كامل، أو مدة نصف يوم مرتين كل أسبوع، وذلك علاوة على رخص التغيب التي تمنح لهم كأعضاء في المجالس خلال الدورات.

ثالثاً: تمنح تسهيلات الانتقال إلى مقر الجماعات للموظفين المعنيين بناء على طلبهم، ما لم يتناف ذلك مع ضرورة المصلحة.

وتطبيق الإجراءات المنصوص عليها في هذه الدورية على مستخدمي الدولة بمن فيهم غير الرسميين وكذا على مختلف الفئات العاملة في المؤسسات العمومية.

وعليه، أطلب منكم إعطاء تعليماتكم للمصالح التي تشرفون عليها والمؤسسات العامة الخاضعة لوصايتكم قصد العمل على تطبيق مقتضيات هذا المنشور.

ونقبلوا فائق التقدير والاحترام، والسلام.

الوزير المنتدب لدى الوزير الأول
المكلف بالشؤون الإدارية
الإمضاء : عزيز حسبي

الظهير الشريف رقم 1.02.297 بتاريخ 25 من رجب 1423 (3 أكتوبر 2002) بمخابرة القانون رقم 78.00 المتعلق بالميثاق الجماعي (1)

المادة 16

يتمتع بحكم القانون موظفو وأعوان الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة الذين يزاولون انتداباً عاماً جماعياً، برخص استثنائية أو إذن بالتغيب مع الاحتفاظ بكامل المرتب دون أن يدخل ذلك في حساب الرخص الاعتيادية، في حدود المدة الفعلية لدورات المجالس واللجان الدائمة المنتمين إليها.

المادة 31

يمكن لموظفي وأعوان الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العامة الذين تم انتخابهم رؤساء للمجالس الجماعية، أن يحظوا بالأسبقية أو بالتسهيلات اللازمة لانتقالهم قرب مقر جماعتهم دون الإضرار بالمرفق العام وحسب ضرورة المصلحة.

كما يستفيدون أيضاً، بحكم القانون، من رخصة استثنائية أو إذن بالتغيب مدة يوم كامل أو مدة نصف يوم مرتين كل أسبوع مع الاحتفاظ بكامل المرتب دون أن يدخل ذلك في حساب رخصتهم الاعتيادية.

المادة 58

يجتمع المجلس الجماعي وجوباً أربع مرات في السنة في دورة عادية خلال أشهر فبراير وأبريل ويوليو وأكتوبر، وذلك بدعوة مكتوبة من رئيسه ومصحوبة بجدول الأعمال. ولا يمكن أن تتجاوز مدة كل دورة خمسة عشر (15) يوماً متتالية من أيام العمل. ويمكن تمديد هذه المدة بقرار يصدره الوالي أو العامل بطلب من الرئيس، على ألا يتعدى هذا التمديد سبعة (7) أيام متتالية من أيام العمل.

يستدعي الرئيس، كلما دعت الظروف إلى ذلك المجلس لعقد دورة استثنائية، غماً بمبادرة منه أو عندما يتلقى طلباً مكتوباً في هذا الشأن من السلطة الإدارية المحلية المختصة أو من ثلث الأعضاء المزاولين مهامهم يكون مرفقاً بالمسائل المزمع عرضها على المجلس.

يجتمع المجلس خلال الخمسة عشر (15) يوماً التالية لتقديم الطلب. وتختتم الدورة عند استنفاد جدوا الأعمال التي دعيت لانعقاد من أجله، وفي جميع الحالات داخل أجل لا يتجاوز سبعة (7) أيام متتالية من أيام العمل. ولا يمكن تمديد هذه المدة.

يجتمع المجلس في دورة عادية أو استثنائية بعد توجيه الاستدعاءات بثلاثة (3) أيام كاملة على أقل تقدي (1) ج.ر. عدد 5058 بتاريخ 21/11/2002، ص. 3468.

المادة 97

يجتمع مجلس المقاطعة بدعوة من رئيسه وجوبا ثلاث مرات في السنة في دورة عادية خلال أشهر يناير ويونيو وسبتمبر .

يستدعي الرئيس ، كلما دعت الظروف إلى ذلك ، مجلس المقاطعة لعقد دورة استثنائية بمبادرة منه أو بطلب من رئيس المجلس الجماعي أو ثلث الأعضاء المزاولين مهامهم أو من الوالي أو العامل أو ممثله .
لا يمكن أن تتجاوز مدة الدورة الاستثنائية ثلاثة أيام متتالية من أيام العمل ، ولا يمكن تمديد هذه المدة .

(الفصل 41) (الفقرة الأولى)

من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

" يجوز إعطاء رخص استثنائية أو الإذن بالتغيب مع التمتع بكامل المرتب دون أن يدخل ذلك في حساب الرخص الاعتيادية : ... للموظفين المكلفين بنبابة عمومية طيلة الدورات التي تعقدها المجالس المنتمون إليها إذا كانت النيابة المنوطة بهم لا تسمح بجعلهم في وضعية الإلحاق لماهيتها أو لمدتها " .

الرباط في : 2 ماي 1988 (15 رمضان 1408)

المملكة المغربية

الوزير الأول

الوزارة المنتدبة المكلفة بالشؤون الإدارية

رقم 12.و.ع/م.م

من الوزير المنتدب لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الإدارية
إلى السادة وزراء الدولة والوزراء وكاتبي الدولة
الرباط

الموضوع: منح تسهيلات للموظفين أعضاء المجالس المسيرة للهيئات التعاضدية.

المرجع: - منشور رقم: 20/و.ع بتاريخ 14 يونيو 1982 .

- منشور رقم: 73/و.ع بتاريخ 8 أكتوبر 1959 .

- منشور رقم: 47/و.ع بتاريخ 23 يونيو 1959 .

سلام تام بوجود مولانا الإمام المؤيد بالله
وبعد، لقد بلغني أن بعض الموظفين أعضاء المجالس المسيرة للهيئات التعاضدية المنتمية للصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي يجدون بعض الصعوبات التي تحول دون قيامهم بمهامهم التمثيلية داخل هذه الهيئات بصفة انتظامية وذلك لعدم منحهم التسهيلات الضرورية من لدن بعض الرؤساء بالإدارات التي ينتمون إليها.
وسعيا وراء التوفيق بين المهام المنوطة بهم داخل إداراتهم وبين عضويتهم بالمجالس المسيرة للهيئات التعاضدية، يشرفني أن أذكركم بفحوى المناشير المشار إليها في المرجع أعلاه والتي تم بمقتضاها حث رؤساء المصالح على منح بعض التسهيلات الضرورية للمعنيين بالأمر قصد مساعدتهم على القيام بالمهام المسندة إليهم في حظيرة الهيئات التعاضدية شريطة أن تظل هذه التسهيلات في حدود المعقول حتى لا تؤدي إلى الإخلال بالسير العادي للمصالح العاملين بها والمسؤوليات المناطة بهم داخل الإدارات العمومية.
لذا، فالمرجو منكم العمل على إصدار تعليماتكم إلى المصالح المختصة قصد تطبيق مقتضيات هذه المناشير.
وتقبلوا خالص التحيات، والسلام.

الوزير المنتدب لدى الوزير الأول

المكلف بالشؤون الإدارية

إمضاء : عبد الرحيم بن عبد الجليل

الفصل 41 (الفقرة الثانية)

النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

" يجوز إعطاء رخص استثنائية أو الإذن بالتغيب مع التمتع بكامل المرتب دون أن يدخل ذلك في حساب الرخص الاعتيادية : ... لممثلي نقابات الموظفين المنتدبين بصفة قانونية أو للأعضاء المنتخبين في المنظمات المسيرة، وذلك بمناسبة استدعاء المؤتمرات المهنية النقابية والاتحادية والتحالفية والدولية " .

القانون رقم 06.87 يتعلق بالتربية البدنية والرياضة (1)

المادة 33

استثناء من أحكام الظهير الشريف الصادر في 19 من ذي الحجة 1367 (23 أكتوبر 1948) كما وقع تتميمه، يجب على رب العمل تعديل توقيت العمل فيما يخص أجراءه والسماح لهم بالتغيب عن العمل متى دعوا للقيام بتدريبات إعدادية أو للمشاركة في منافسات رياضية وطنية أو دولية، دون أن يترتب على تعديل التوقيت أو السماح بالتغيب إجحاف بحقوقهم المهنية .

المادة 34

تتميمًا لأحكام الفصل 41 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) المعتبر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، يستفيد الموظفون المدعوون للقيام بتدريبات إعدادية أو للمشاركة في منافسات رياضية وطنية أو دولية من رخص التغيب طبقًا للشروط المنصوص عليها في الفصل الأنف الذكر.

المادة 8 من المرسوم رقم 2.93.764 الصادر في 13 من جمادى الأولى 1414 (29 أكتوبر 1993) لتطبيق القانون رقم 06.87 المتعلق بالتربية البدنية والرياضة (2)

" يرخّص أو يسمح بالتغيب للأجراء والموظفين من لدن إدارتهم للقيام بتدريبات إعدادية أو للمشاركة في المنافسات الوطنية أو الدولية بعد الاطلاع على الدعوة الموجهة إلى المعنيين بالأمر من قبل وزير الشبيبة والرياضة فيما يخص الهواة ووزير التربية الوطنية فيما يخص الرياضة المدرسية والجامعية وذلك وفقًا لما ورد في المادتين 33 و34 من القانون المشار إليه أعلاه رقم 06.87. ويوجه طلب الترخيص بالتغيب إلى الإدارة التي ينتمي إليها الرياضيون المدعوون للقيام بالتدريبات أو للمشاركة في المنافسات المبينة في الفقرة السابقة قبل بدايتها بما لا يقل عن خمسة عشر يومًا (15) ".
(1) الصادر بشأن تنفيذه ظهير شريف رقم 1.88.172 (19 ماي 1989) [ج.ر. عدد 4003 بتاريخ 19 يوليو 1989 ، ص.803].
(2) ج.ر. عدد 4229 بتاريخ 17 نوفمبر 1993 ، ص. 2254 .

الفصل 46

(من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية 1)

تتمتع أولات الأحمال الموظفات برخصة عن الولادة مدتها 12 أسبوعًا مع تقاضي مجموع الأجرة باستثناء " . التعويضات عن المصاريف .
الباب الرابع من المرسوم رقم 2.99.1219 الصادر في 6 صفر 1421 (10 ماي 2000) تحدد بموجبه كيفية تطبيق مقتضيات الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتعلقة بالرخص لأسباب صحية ورخصة الولادة (2)

المادة 15

إن أولات الأحمال الموظفات الجاري عليهن الفصل 46 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 المشار إليه أعلاه المؤرخ في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) يعتبرن لزوماً في حالة رخصة ولادة قبل التاريخ المقرر لوضعهن بأربعة أسابيع.
غير أن الرخصة المذكورة تنتهي بعد مرور إثني عشرة أسبوعًا على بدايتها كيفما كان التاريخ الحقيقي للوضع.

المادة 16

يتعين على الموظفات المعنيات بالأمر أن يقدمن لإدارتهن شهادة طبية في الشهور الثالث والسادس والثامن من حملهن، ويجب أن يبين في الشهادة الأخيرة للحمل التاريخ المفترض للوضع.

المادة 17

إن مدة الإثني عشرة أسبوعا المقررة للرخصة تحتسب في حالة وضع سابق لأوانه ابتداء من يوم الوضع.

المادة 18

إن أولات الأحمال الموظفات اللواتي يضعن مولودا ميتا أو يتعرضن لعملية إجهاض طبيعى ابتداء من الشهر السابع من حملهن، يخولن رخصة عن الولادة طبقا لأحكام الفصل 46 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 المؤرخ في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) السالف الذكر.

- (1) القانون رقم 20.94 الصادر الأمر بتنفيذه بموجب الظهير الشريف رقم 1.95.2 بتاريخ 24 شعبان 1415 (26 يناير 1995) [ج.ر. عدد 4293 بتاريخ 08/02/1995] .
- (2) ج.ر. عدد 4801 بتاريخ 05/06/2000 ، ص. 1335 .

ROYAUME DU MAROC

RABAT, le 15

Novembre 1962

PRESIDENCE DU CONSEIL
LE SECRETAIRE GENERAL DUGOUVERNEMENT
SECRETARIAT GENERAL DU GOUVERNEMENT
FONCTION PUBLIQUE

A

MONSIEUR LE MINISTRE DES TRAVAUX PUBLICS

OBJET : Disposition en faveur des agents féminins ayant des enfants de moins d'un an.

REFER : Votre lettre n° 10876 p/1 du 8 Novembre 1962.

J'ai l'honneur de vous faire savoir que les dispositions du dahir du 2 juillet 1947 portant règlement du travail concernant effectivement les employés du secteur privé. Les stipulations de l'article 20 ne s'appliquent donc qu'aux employés de l'Etat assimilés à ceux du secteur privé.

Toutefois la pratique s'est instaurée de faire bénéficier les agents féminins titulaires de l'administration des mêmes avantages soit de leur accorder quotidiennement, durant les heures de travail, une demi- heure le matin et une demi-heure l'après midi pendant une année à compter du jour de l'accouchement.

Signé: BAHNINI