

قانون الوظيفة العمومية

السداسية الخامسة

يشكل الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4
شعبان 1377 الموافق 24 فبراير 1958 بشأن النظام
الأساسي العام للوظيفة العمومية



واجبات

حقوق

الموظف العمومي

الوظيفة العمومية



ينظمها قانون خاص بها في
تكوينها ونشاطها وتتميز
بمبدأ الخضوع للسلطة
الرئاسية

مهنة ذات طابع خاص
تتميز بالاستقرار والدوام

على من يطبق قانون الوظيفة العمومية؟
○ ومن هم المستهدفون من ظهير 1958؟

○ ويطبق قانون الوظيفة العمومية حسب الفصل الرابع منه على سائر الموظفين بالإدارات المركزية للدولة وبالمصالح الخارجية الملحقة بها. إلا أنه لا يطبق على رجال القضاء والعسكريين التابعين للقوات المسلحة الملكية، ولا على هيئة المتصرفين بوزارة الداخلية.

○ وفيما يخص أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي ورجال التعليم والهيآت المكلفة بالتفتيش العام للمالية وأعوان الشرطة وإدارة السجون ورجال المطافئ وأعوان المصلحة العامة بإدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة والمفتشين والمراقبين والحراس بالبحرية التجارية وضباط الموانئ وموظفي المنارات وموظفي المياه والغابات.

قانون الوظيفة العمومية يقيد الموظف بمجموعة من
القيود والضوابط القانونية وذلك ليضمن حسن ممارسته
لوظيفته

○ من هو الموظف العمومي؟

○ لقد حدد الفصل الثاني من هذا الظهير

على انه يعد موظفا كل شخص يعين في

وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم

الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة.

بينما اعتبر الفصل 224 من القانون الجنائي المغربي على انه: يعد موظفا
عموميا في تطبيق احكام التشريع الجنائي كل شخص كيفما كانت صفته يعهد
اليه في حدود معينة بمباشرة وظيفة او مهمة ولو مؤقتة باجر او بدون اجر
ويساهم بذلك في خدمة الدولة او المصالح العمومية او الهيئات البلدية او
المؤسسات العمومية او مصلحة ذات نفع عام

وتراعى صفة الموظف في وقت ارتكاب الجريمة ومع ذلك فان هذه الصفة
تعتبر باقية له بعد انتهاء خدمته، اذا كانت هي التي سهلت له ارتكاب الجريمة

او مكنته من تنفيذها

○ شروط التوظيف

نص الفصل 21 من هذا القانون على:

○- أن تكون له الجنسية المغربية ؛

○- أن يكون متمتعاً بالحقوق الوطنية، وذا مروءة؛

○- أن يكون مستوفياً لشروط القدرة البدنية التي يتطلبها

القيام بالوظيفة

○- إذا لم يكن في وضعية تتفق ومقتضيات قانون

الخدمة العسكرية

○ فما هي إذن واجبات الموظف المهنية؟

اولا = واجب قيام الموظف بعمله

○ ثاننا = احترام الرؤساء

احترام الرؤساء يتجلى في ركنين رئيسيين:
اولهما الامتثال لأوامر وتعليمات الرؤساء،
وثانيا: اللباقة الأدبية في التعامل مع الرؤساء.

ثالثاً = الخضوع للأوامر والتعليمات

رابعاً : السر المهني

جاء في الفصل 18 على ان كل موظف

يكون ملزما بكنم سر المهنة في كل ما

يخص الاعمال والاخبار التي يعلمها اثناء

تأدية مهامه او بمناسبة مزاولتها.

خامسا = المنع من مزاولة نشاط مهني متعارض

حقوق الموظف

○ يسعى كل موظف من وراء أداء وظيفته هو ضمان دخل شهري والمتمثل في الأجرة، وكذا التعويضات والمنح

تشتمل الأجرة على المرتب والتعويضات
العائلية وغيرها من التعويضات والمنح المحدثة
بمقتضى النصوص التشريعية أو النظامية الفصل

○ فالراتب الأساسي هو حصيلة ضرب الرقم
الاستدلالي المطابق للوضعية الإدارية
للموظف في القيمة السنوية للنقطة الاستدلالية

○ يعرف الاجر لغة بالمبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف
من الدولة شهريا، بصفة منتظمة منذ بدء التحاقه
بخدمتها حتى انتهاء علاقته بها.

○ الحواف ز

الترقية والتتقيط

تمثل الترقية جزءا مهما من طموحات الموظف التي
يسعى الى تحقيقها في حياته الوظيفية.

○ موانع الترقية:

- يمنع على الإدارة ترقية الموظف رغم توافر جميع الشروط المتطلبة للترقية، بسبب وجود عائق او مانع يحول دون ذلك
- ومن الأمثلة على ذلك إحالة الموظف الى المحاكمة التأديبية او الجنائية والتوقف عن العمل وتوقيع بعض العقوبات التأديبية عليه.

الرخص

○ أصناف الرخص

بدون اجر

إدارية

لاسباب صحية

الولادة

○ نقسم 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 القصيرة الأمد ؛

○ ب (رخص المرض المتوسطة الأمد ؛

○ ج (رخص المرض الطويلة الأمد ؛

○ د (الرخص بسبب أمراض أو إصابات ناتجة عن مزاولة العمل ؛

○ 3 - الرخص الممنوحة عن الولادة ؛

○ 4 - الرخص بدون أجر .

الحريات العامة للموظف

○ الوضعيات التي يمكن ان يكون عليها الموظف

○ في حالة القيام بالوظيفة؛

○ -في حالة الالحاق؛

○ -في حالة التوقيف المؤقت عن العمل؛

○ - وضعية الجندية؛

○ يعتبر الموظف في وضعية القيام
بالوظيفة إذا كان مرسما في درجة ما،
ومزاو لا بالفعل مهام أحد المناصب
المطابقة لها.

○ الوضع رهن الإشارة

وضعية الالحاق

○ عرف المشرع المغربي في المادة 47 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الإلحاق على أنه يتحقق إذا كان الموظف خارجا عن سلكه الأصلي مع بقاءه تابعا لهذا السلك ومتمتعا فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد.

○ وضعية التوقف المؤقت عن العمل

○ الاستيـداع

○ وهو وضعية إدارية قانونية، يوضع فيها الموظف بطلب منه، في حالات خاصة، حددها القانون حصرا، لذا فان المعني بالأمر لا يفقد خلالها صفته كموظف، ولا يحذف من لائحة الموظفين، لكون الاستيداع ليس انقطاعا نهائيا عن العمل، وإنما رخصة لا يستفيد فيها الموظف من عدة حقوق مادية خلالها (الأجرة ، الترقية ، تعويضات عائلية ما لم يكن المعني بالأمر موظفة ولها أبناء، التقاعد، حوادث الشغل ..)

○ النظام التأديبي

○ لم يعرف المشرع المغربي النظام التأديبي وترك للفقهاء تعريفه

○ وتعرف العقوبة التأديبية بصفة عامة على أنها جزاء يمس

الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي أي في حياته الوظيفية

الخروج من العمل

○ الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

○ الاعفاء

○ العزل

○ الاحالة على التقاعد

○ الاستقالة

○ الاستقالة هي رغبة الموظف في ان يترك الوظيفة
نهائيا وهي من الحقوق المعترف بها واليت تطرق اليها
المشرع المغربي في فصوله من 75 مكرر الى 79 من
النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

○ الإعفاء

○ العزل

○ الإحالة على التقاعد

○ الوفاء

المعاش

○ بالتوفيق