

نظام موظفي الإدارات العمومية

نصوص عامة

الحمد لله وحده

ظهر شريف رقم 1.58.008

يحتوى على القانون الاساسى العام للوظيفة العمومية

يعلم من ظهورنا الشريف هذا أسماء الله وأعز أمره أننا أصدرنا
أمرنا الشريف بما يأتى :

الباب الاول

قواعد عامة وأحوال قانونية للموظفين

الفصل الاول

لكل مغربى الحق فى الوصول الى الوظائف العمومية على وجه
المساواة

ولا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا القانون الاساسى ما عدا
المقتضيات التى ينص عليها أو التى تنتج عن قوانين اساسية خصوصية

الفصل الثانى

يعد موظفا كل شخص يعين فى وظيفة قارة ويرسم فى احدى
رتب السلم الخاص باسلاك الادارة التابعة للدولة

الفصل الثالث

الموظف فى حالة قانونية ونظامية ازاء الادارة

الفصل الرابع

يطبق هذا القانون الاساسى على سائر الموظفين بالادارات المركزية
للدولة وبالمصالح الخارجية الملحقة بها . الا أنه لا يطبق على رجال
القضاء والعسكريين التابعين للقوات المسلحة الملكية
وفيما يخص اعضاء السلك الدبلوماسى والقنصرى والهيئات المكلفة
بتسيير شؤون الاقاليم والعمالات ، ورجال التعليم والشرطة ، فان
قوانين اساسية خصوصية يمكنها ان تاتى بمخالفات لبعض مقتضيات
هذا القانون الاساسى التى لا تتفق والتزامات تلك الهيئات أو المصالح

الفصل الخامس

ستعين بتدقيق كفاءات تطبيق ظهورنا الشريف هذا بموجب
مراسيم تصدر بمثابة قانون اساسى خاص لموظفى كل ادارة أو
مصلحة ، أو عند الاقتضاء ، بسن قانون للاسلاك المشتركة بين
عدة ادارات

الفصل السادس

لا يمكن الوصول الى مختلف الوظائف القارة الا ضمن الشروط
المحددة فى هذا القانون الاساسى . الا ان التعيين فى بعض المناصب
العالية يقع من طرف جنابنا الشريف باقتراح من الوزير المعنى
بالامر . وستحدد قائمة هذه المناصب بموجب ظهورنا ، والتعيين فى
المناصب المشار اليها فى الفقرة السالفة قابل للرد جوهرى ، سواء
كان الامر يتعلق بموظفين أم بغير موظفين . ولا ينتج عن هذا التعيين
فى أى حال من الاحوال حق الترسيم فى هذه الوظائف داخل اسلاك
الادارة

الفصل الثانى

توضع جداول للتخفيض تبطل بها الوجيبات التى يدفعها برسم
المواسم الفلاحية السالفة ذوى الحقوق المائية المعترف بها (فيما
يخص المياه المطابقة لهذه الحقوق) والمنتفعون بالمياه المعطاة
بكيفية طارئة (فيضان السد وتفرغ استثنائى للمياه) على شرط أن
لا تكون السواقي المعنية بالامر قد زودت بماء مستمر الجريان

الفصل الثالث

يكلف المهندس رئيس دائرة الرى والكهرباء بتطبيق هذا القرار
الذى يلغى بموجبه المقرر المؤرخ فى 6 يبرابر 1954 الصادر
بتحديد اثمان المياه فى دائرة الرى بوادى نفيس والسلام

وحرر بالرباط فى 19 يبرابر 1958

الامضاء : محمد الدويرى

صدر النص بالفرنسية فى عدد 2370 المؤرخ فى (28 - 3 - 58)

وزارة الاشغال العمومية

نظام المياه

اعلانات باجراء بحث

بموجب قرار أصدره وزير الاشغال العمومية بتاريخ 5 مارس 1958
سيجرى بمكاتب دائرة أزرو من تاريخ 28 أبريل الى تاريخ 28 مايو
سنة 1958 بحث عمومى عن مشروع اخذ الماء بواسطة المضخة من
بيثرين للمصلحة البيئية والصناعية لفائدة الشركة استورين للمعادن
(جبل عوام) ملحقة الحمام دائرة أزرو
وقد وضع الملف بمكاتب دائرة أزرو (ملحقة الحمام)

**

بموجب قرار أصدره وزير الاشغال العمومية بتاريخ 5 مارس 1958
سيجرى بمكاتب دائرة تيسة من تاريخ 28 أبريل الى تاريخ 28 مايو
سنة 1958 بحث عمومى عن مشروع اخذ الماء بواسطة المضخة من
واد اللبن لفائدة السيد ادريس بن حمامة بأولاد عجمة الظهر بتيسة
وقد وضع الملف بمكاتب دائرة تيسة

**

بموجب قرار أصدره وزير الاشغال العمومية بتاريخ 17 مارس 1958
سيجرى بمكاتب دائرة سيدى سليمان من تاريخ 12 مايو 1958 الى تاريخ
12 يونيو 1958 بحث عن مشروع اخذ الماء بواسطة المضخة من وادى
سبو لفائدة السيد محمد بن بنعيسى دوار أيت مبارك الواد دائرة
سيدى سليمان

وقد وضع الملف بمكاتب دائرة سيدى سليمان

ممثلين عن المستخدمين ينتخبهم الموظفون العاملون أو الملحقون بالإدارة أو المصلحة المعنية بالامر ، وفي حالة تعادل الاصوات ، فالأرجحية للرئيس المعين من بين ممثلي الإدارة

الفصل الثاني عشر

سيصدر مرسوم خاص يحدد كيفية تطبيق الفصلين العاشر والحادي عشر السالفي الذكر

الباب الثالث

حقوق وواجبات الموظفين

الفصل الثالث عشر

يجب على الموظف في جميع الأحوال ان يحترم سلطة الدولة ويعمل على احترامها

الفصل الرابع عشر

يمارس الموظف الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل

ولا تنتج عن الانتماء أو عدم الانتماء الى نقابة ما ، اية تبعه فيما يرجع لتوظيف المستخدمين الخاضعين لهذا القانون الاساسي العام وترقيتهم وتعيينهم ، أو فيما يخص وضعيتهم الادارية بصفة عامة

الفصل الخامس عشر

ممنوع على كل موظف أن يمارس بصفة مهنية أى نشاط يدر عليه مدخولا ، ولا يمكن مخالفة هذا المنع الا بموجب استثنائي وبموجب مقرر يتخذه ، لكل حالة على حدة ، الوزير الذي ينتمى اليه الموظف المعنى بالامر ، بعد موافقة رئيس الوزارة . ويبقى هذا المقرر المتخذ بصفة مؤقتة قابلا للإلغاء لصالح الإدارة

إذا كان زوج الموظف بصفة مهنية يقوم بنشاط خاص يدر عليه دخلا يجب التصريح بذلك للإدارة أو المصلحة التي ينتمى اليها الموظف ، فتتخذ السلطة ذات النظر ، ان اقتضى الحال ، التدابير اللازمة للمحافظة على صالح الإدارة

ولا يشمل المنع المنصوص عليه في الفقرة الاولى انتاج المؤلفات العلمية والادبية أو الفنية ، على أنه لا يجوز للموظفين ان يذكروا صفاتهم أو مراتبهم الادارية بمناسبة نشر هذه المؤلفات الا بموافقة الوزير التابعين له

الفصل السادس عشر

يمنع على كل موظف مهما كانت وضعيته ، أن تكون له ، مباشرة أو بواسطة ما أو تحت أى اسم كان ، في مقابلة موضوعة تحت مراقبة الإدارة أو المصلحة التي ينتمى اليها أو على اتصال بهما ، مصالح من شأنها ان تمس بحريته

الفصل السابع عشر

كل موظف كيفما كانت رتبته في السلك الادارى مسؤول عن القيام بالمهام التي عهد بها اليه . كما ان الموظف المكلف بتسيير مصلحة من المصالح مسؤول أمام رؤسائه عن السلطة المخولة له لهذا الغرض وعن تنفيذ الاوامر الصادرة عنه . ولا يبرأ فى شئ من المسؤوليات الملقاة على عاتقه بسبب المسؤولية المنوطة بمرؤوسيه

الفصل السابع

يمنع كل تعيين أو كل ترقى الى درجة ، اذا لم يكن الغرض من ذلك شغل منصب شاغر

الباب الثاني

تنظيم الوظيفة العمومية

الفصل الثامن

تحتوى مهمة المصلحة المكلفة بالوظيفة العمومية بوجه خاص وتحت امرة السلطة الحكومية ذات النظر ، على ما يلي :

1 - السهر على تطبيق القانون الاساسي ، والسعى فى ان تكون مقتضيات النظامية الخاصة بكل إدارة أو مصلحة متوافقة مع المبادئ العامة التي ينص عليها القانون الاساسي المذكور

2 - تحضير القواعد العامة المتبعة فى التوظيف وفى تحسين تكوين الاطارات ، وذلك باتفاق مع وزارة المالية ومع الوزارات المعنية بالامر ثم السهر على تطبيق هذه القواعد

3 - تتبع تطبيق المبادئ المتعلقة بتنظيم اسلاك الوظيفة العمومية ، وبالمرتبات ونظام الصندوق الاحتياطي الخاص بالمستخدمين وذلك باتفاق مع وزير المالية .

4 - السعى باتفاق مع مختلف الوزارات فى تحسين اساليب العمل عند الموظفين .

5 - تكوين مجموعة مستندات واحصائيات اجمالية خاصة بالوظيفة العمومية

الفصل التاسع

تؤشر السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية على النصوص النظامية المتعلقة بالوظيفة العمومية أما النصوص المشار اليها أعلاه والتي لها تأثير على الميزانية فانها تستوجب أيضا تأشير وزير المالية

الفصل العاشر

يؤسس مجلس اعلى للوظيفة العمومية تستشير به الحكومة عند الحاجة فى كل مسألة تهم الوظيفة العمومية

وتترأس هذا المجلس السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية كما انه يحتوى على عدد متساو من ممثلين للإدارة وممثلين للمنظمات النقابية للموظفين ، ويعين أعضاء المجلس الاعلى بموجب مرسوم ، وباقتراح من المنظمات النقابية فيما يخص ممثليها

ويقع تمثيل الإدارة على الكيفية الآتية :

- نائب عن رئاسة الوزارة ان لم تكن هذه مكلفة بالوظيفة العمومية
- عضو من الغرفة الادارية للمجلس الاعلى
- ممثل عن كل وزارة تسيير موظفين خاضعين لمقتضيات هذا القانون الاساسي

الفصل الحادى عشر

يؤسس كل وزير فى الإدارات أو المصالح التي تحت نفوذه ، لجانا ادارية متساوية الاعضاء يكون لها حق النظر ، ضمن الحدود المقررة فى هذا القانون الاساسي وفى المراسيم الصادرة بتطبيقه وتشتمل اللجان الادارية المتساوية الاعضاء على عدد متساو من ممثلين عن الإدارة يعينون بقرار من الوزراء المعنيين بالامر ، ومن

الاهلية أو القيام بتمرين لاثبات الكفاءة ، وذلك مع مراعاة مقتضيات الموقته المقررة في التشريع الجارى به العمل ، وفيما يتعلق بالوظائف التي تكون اطارا واحدا ، فان التوظيف يمكنه ان يكون خاصا بكل ادارة أو مشتركا بين عدة ادارات

وستحدد نصوص خصوصية نوع الاجازات المحتمل اشتراكها في هذا التوظيف ، واذا اقتضى الحال مدة العمل الفعلي اللازم . وتسهل كل ادارة لجميع الموظفين الذين لهم الكفاءة المطلوبة ، الارتقاء الى الطبقات العالية أما بطريق المباريات أو الامتحانات المهنية وأما بطريق التقييد في لائحة الترقية .

الفصل الثالث والعشرون

داخل وزارة معينة ، يتألف سلك من مجموع الوظائف التي يجعلها القانون الاساسي الخاص خاضعة لشروط التوظيف والحياة الادارية المرعية في هذه الوظائف .

الفصل الرابع والعشرون

يتعين على كل مرشح اذن بتوظيفه الوزير المختص ، ان يجعل نفسه رهن اشارة الادارة فيما يتعلق بتسميته وتعيين مقر وظيفته . واذا امتنع من الالتحاق بالمنصب المعين له فانه يحذف من قائمة المرشحين الموظفين ، بعد اذاره

الفصل الخامس والعشرون

يجب ان تنشر تسميات الموظفين وترقياتهم في الجريدة الرسمية

الجزء الثاني - الاجرة

الفصل السادس والعشرون

تتضمن الاجرة على المرتب والتعويضات العائلية وغيرها من التعويضات والمنح المحدثة بمقتضى النصوص التشريعية أو النظامية

الفصل السابع والعشرون

تصدر مراسيم يعين فيها لكل ادارة أو مصلحة ترتيب وظائف كل اطار بالنسبة لدرجات المرتبات ، وتحدد فيها المرتبات المقابلة لكل درجة أو رتبة

الجزء الثالث - النقط والترقية

الفصل الثامن والعشرون

تعطى في كل سنة للموظف المباشر لوظيفته أو الملحق بادارة أخرى نقط بالارقام مصحوبة بنظرة عامة يفسح فيها عن قيمته المهنية ، ولا يختص بحق اعطاء النقط المذكورة الا رئيس الادارة وتوضع هذه النقط على بطاقة سنوية معدة لهذه الغاية تضاف الى ملف كل موظف ويخبر المعنيون بالامر بالنقط التي تعطى لهم بالارقام كما تخبر بذلك اللجان الادارية المتساوية الاعضاء ، ويمكن لهذه اللجان ان تطلع كذلك على الملاحظات العامة

الفصل التاسع والعشرون

تشمل ترقية الموظفين الصعود الى طبقة أو درجة أو رتبة ، وتنجز الترقية بصفة مستمرة من طبقة الى طبقة ، ومن درجة الى درجة ، ومن رتبة الى رتبة ، بعد رأى اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء ذات النظر

وكل هفوة يرتكبها الموظف في تأدية وظيفته أو عند مباشرتها تعرضه لعقوبة تأديبية زيادة ان اقتضى الحال ، عن العقوبات التي ينص عليها القانون الجنائي

وعند متابعة احد الموظفين من طرف الغير بسبب هفوة ارتكبها في عمله ، يتعين على المجتمع العمومي ان يتحمل الغرامات المالية المحكوم بها عليه مدنيا

الفصل الثامن عشر

يقطع النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني ، فان كل موظف يكون ملزما بكتم سر المهنة في كل ما يخص الاعمال والاخبار التي يعلمها اثناء تأدية مهامه أو بمناسبة مزاولتها

ويمنع كذلك منعا كليا اختلاس أوراق المصلحة ومستنداتها أو تبليغها للغير بصفة مخالفة للنظام . وفيما عدا الاحوال المتصوص عليها في القواعد الجارى بها العمل ، فان سلطة الوزير الذي ينتمي اليه الموظف يمكنها وحدها ان تحرر هذا الموظف من لزوم كتمان السر أو ترفع عنه المنع المقرر أعلاه

الفصل التاسع عشر

يتعين على الادارة ان تحمي الموظفين من التهديدات والتهمجات والاهانات والتشجيع والسباب التي قد يستهدفون لها بمناسبة القيام بمهامهم ، وتعرض اذا اقتضى الحال وطبقا للنظام الجارى به العمل ، الضرر الناتج عن ذلك في كل الاحوال التي لا يضبطها التشريع الخاص برواتب التقاعد وبضمانة الوفاة ، حيث ان الدولة هي التي تقوم مقام المصاب في الحقوق والدعاوى ضد المتسبب في الضرر

الفصل العشرون

يهيأ ملف خاص بكل موظف تسجل فيه وترقم وترتب بدون انقطاع جميع الاوراق التي تهم حالته المدنية وحالته العائلية وحالته الادارية

ولا يجوز ان تدرج في هذا الملف أية اشارة لنزعات صاحبه السياسية والفلسفية والدينية

الباب الرابع

الانخراط في الوظيفة العمومية ، ونظام الحياة الادارية

الجزء الاول - التوظيف

الفصل الواحد والعشرون

لا يمكن لاي شخص ان يعين في احدى الوظائف العمومية ان لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

- 1 - ان تكون له الجنسية المغربية
- 2 - أن يكون متمتعا بالحقوق الوطنية ، وذا مروءة
- 3 - ان يكون مستوفيا لشروط القدرة البدنية التي يتطلبها القيام بالوظيفة

الفصل الثاني والعشرون

يقع التوظيف في كل منصب من المناصب أما عن طريق مباريات تجرى بواسطة الاختبارات أو نظرا للشهادات ، وأما بواسطة امتحان

الرتبة . وكيفما كانت الحال ، فإن الموظفين الذين لهم الحق في تقييد اسمائهم ضمن لائحة الترقى لا يجوز لهم ان يشاركوا في مداولة اللجنة

الفصل السادس والثلاثون

يجب اطلاق الموظفين على لوائح الترقى

الجزء الرابع - الوضعيات

الفصل السابع والثلاثون

يكون كل موظف في احدى الوضعيات الآتية :

أولا - في حالة القيام بالوظيفة

ثانيا - في حالة الالحاق

ثالثا - في حالة التوقيف الموقت عن العمل

1 - القيام بالوظيفة - الرخص

الفصل الثامن والثلاثون

يعتبر الموظف في وضعية القيام بوظيفته اذا كان مرسما في رتبة ما ومزاولته بالفعل مهام احد المناصب المساوية لرتبته

ويعتبر قائما بالعمل الاداري طيلة رخص الامراض وطيلة الرخص الادارية

الفصل التاسع والثلاثون

تنقسم الرخص الى ما يلي :

أولا - الرخص الادارية ويشتمل على الرخص السنوية والرخص الاستثنائية أو الترخيص بالتغيب

ثانيا - الرخص لاسباب صحية

الفصل الاربعون

لكل موظف قائم بعمله الحق في رخصة يتقاضى عنها راتبه وتبلغ مدتها شهرا عن كل سنة زاول اثناءها مهامه ، وذلك باعتبار ان الرخصة الاولى لا يسمح بها الا بعد قضاء اثني عشر شهرا في الوظيفة وتحفظ الادارة بكامل الحرية لتفسيط الرخص كما يجوز لها ، ان اقتضت مصلحتها ذلك ان تعرض لتجزئة هذه الرخص وللموظفين ذوى الاولاد حق الاسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية

الفصل الواحد والاربعون

يجوز اعطاء رخص استثنائية أو الاذن بالتغيب مع التمتع بكامل المرتب دون ان يدخل ذلك في حساب الرخص الاعتيادية :

(1) للموظفين المكلفين بناية عمومية طيلة الدورات التي تعقدها المجالس المنتمونه اليها اذا كانت النياية المنوطة بهم لا تسمح بجعلهم في وضعية الالحاق ، لماهيته أو لمدتها

(2) لممثلي نقابات الموظفين المنتدبين بصفة قانونية أو للاعضاء المنتخبين في المنظمات المسيرة ، وذلك بمناسبة استدعاء المؤتمرات المهنية النقابية والاتحادية والتحالفية والدولية

(3) للموظفين الذين يدلون بمبررات عائلية وباسباب خطيرة واستثنائية ، على ان لا تتجاوز مدة هذه الرخصة عشرة أيام

الفصل الثلاثون

لا يقع الترقى الى رتبة والى درجة الا بطريق الاختيار . ويكون الترقى الى الطبقة ناتجا في آن واحد عن اقدمية الموظف وعن النقط المحصل عليها ويتعين على كل موظف رقى الى رتبة ، ان يقبل الوظيفة المنوطة به في رتبته الجديدة ويترتب عن رفضه هذه الوظيفة الغاء ترقيته كما يمكن حذفه من لائحة الترقى

الفصل الواحد والثلاثون

يحدد بموجب مراسيم خاصة بكل ادارة أو مصلحة الترتيب التدريجي الداخلي للاسلاك كما تحدد بموجبها الآجال المفروضة لكل ترقى الى طبقة أو درجة أو رتبة ويجب ان تضمن هذه المراسيم في دائرة الامكان اجراء ترقى يكون على نسق مماثل في مختلف الادارات أو المصالح

الفصل الثاني والثلاثون

كيفما كانت الرتبة التي يرتقى اليها في طبقته الجديدة ، فان الموظف الذي يكون موضوع ترقى لا يمكنه ان يتقاضى مرتبا اقل من مرتبه القديم بحيث يمنع عند الاقتضاء تعويضا تكميليا يجرى عليه الاقتطاع لاجل التقاعد

الفصل الثالث والثلاثون

لا يمكن ان تقع ترقية الموظفين الا اذا كانوا مقيدين في لائحة الترقى التي تحضرها الادارة في كل سنة وتعد هذه اللائحة السلطة التي لها حق التسمية وذلك بعد عرضها على اللجان الادارية المتساوية الاعضاء التي تعمل اذ ذاك كـلجان للترقى . ولا يبقى العمل جاريا باللائحة بعد انصرام العام الذي وضعت من أجله . واذا نفذت اللائحة المذكورة قبل نهاية السنة الموضوعه لها ، ولم يقع شغل المناصب الشاغرة بتمامها ، فيمكن ان تحضر لائحة تكميلية لنفس السنة

الفصل الرابع والثلاثون

يتطلب تحضير اللائحة دراسة عميقة لقيمة الموظف المهنية ، وتعتبر في ذلك على الخصوص النقط التي حصل عليها والاقتراحات التي يبديها ويدعمها بالاسباب رؤساء المصالح

ويقيد الموظفون في لائحة الترقى حسب ترتيب احقيتهم . أما المرشحون المتساوون في الاحقية فيرتبون باعتبار اقدميتهم في الادارة . ويجب ان تقع الترقيات حسب ترتيب اللائحة ومراعاة للمصالح الضرورية الادارية

ولا يجوز ان يتعدى عدد المرشحين المقيدة اسمائهم في لائحة الترقى ، اذا كانت هذه تشتمل على عدد محدود ، باكثر من خمسين في المائة عدد المناصب الشاغرة المعلن عنها ، الا اذا نص على اباحة ذلك في القوانين الاساسية الخاصة بكل ادارة أو مصلحة

الفصل الخامس والثلاثون

اذا كانت اللجان الادارية المتساوية الاعضاء تعمل كـلجان للترقى فان تركيبها يغير بكيفية لا يجوز معها باى حال من الاحوال لموظف ذى رتبة معينة ان يبدي اقتراحا يتعلق بترقى موظف اعلى منه في

2 - الالحاق

الفصل السابع والاربعون

يعتبر الموظف في وضعية الالحاق اذا كان خارجا عن سلكه الاصلى مع بقاءه تابعا لهذا السلك ومتمتعاً فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد

الفصل الثامن والاربعون

يقع الالحاق بطلب من الموظف ، ويكتسى صبغة تكون في جوهرها قابلة للالغاء

وفي الاحوال المقررة في الفقرة الرابعة من هذا الفصل ، فان الالحاق يحصل عليه بكامل الحق

وتحدد طريقة الالحاق بموجب مرسوم . ويمكن الحاق الموظفين في الاحوال الآتية :

أولاً - بادارة أو بمكتب أو بمنظمة عمومية تابعة للدولة لشغل منصب يؤدي الى المعاش الممنوح بموجب النظام العام للتقاعد

ثانياً - بادارة أو بمؤسسة عمومية لشغل منصب لا يؤدي الى المعاش الممنوح بموجب النظام العام للتقاعد أو بمقابلة خصوصية ذات مصلحة وطنية

ثالثاً - لممارسة التعليم أو للقيام بمهمة عمومية لدى دولة اجنبية أو لدى منظمات دولية

رابعاً - للقيام بنبابة عمومية أو بنبابة نقابية أن اقتضت تلك النبابة واجبات تحول دون القيام بالمهام بصفة عادية

الفصل التاسع والاربعون

يتحمل الموظف الملحق الاقتطاع من المرتب المناسب لرتبته وطبقته في المصلحة التي وقع الحاقه بها ، وذلك حسبما هو مقرر في نظام التقاعد المنخرط فيه

الفصل الخمسون

يقع الالحاق لمدة لا تتجاوز خمس سنوات ويمكن تجديده بفترات متساوية مع هذه المدة

الفصل الواحد والخمسون

يمكن للموظف الملحق أن يعرض حالا في وظيفته ما عدا اذا كان ملحقا لمدة تقل عن سنة أشهر أو تعادلهما وكانت هذه المدة لا تجدد وعند انتهاء مدة الالحاق ومراعاة لمقتضيات الفصل التالي ، فان الموظف الملحق يرجع وجوبا الى سلكه الاصلى حيث يشغل أول منصب شاغر ويياشر من جديد منصبا مماثلا لرتبته في هذا السلك ، وتعطى له الاسبقية في مباشرة المنصب الذي كان يشغله قبل الحاقه . فاذا رفض المنصب الذي عين فيه ، لا يمكنه الحصول على المنصب الذي يحق له أو على منصب مساو له في مقر الوظيفة التي كان يشغلها قبل التحاقه الا بعد شغور منصب في الميزانية

الفصل الثاني والخمسون

ان الموظف الذي وقع الحاقه للقيام بمهمة عمومية لدى دولة اجنبية أو لدى منظمة دولية يرجع في الحال الى سلكه الاصلى وذلك

4) للموظفين المسلمين الراغبين في اداء فريضة الحج ، ولا تعطى هذه الرخصة الا مرة واحدة في الحياة الادارية ولا حق لهؤلاء الموظفين في التمتع بالرخصة المقررة في الفصل 40 خلال السنة التي ينالون فيها تلك الرخصة الخصوصية

الفصل الثاني والاربعون

وفي حالة ما اذا اصيب الموظف بمرض ثابت وجعله غير قادر على القيام بمهامه ، تعطى له رخصة قانونية . ويجوز للادارة أن تقوم بإجراء المراقبات اللازمة

الفصل الثالث والاربعون

لا يمكن ان تتعدى مدة الرخصة المعطاة لاجل مرض عادي ستة أشهر يتقاضى فيها الموظف راتبه كاملا مدة ثلاثة أشهر ونصفه عن الثلاثة الباقية مع بقاء جميع التعويضات العائلية

واذا ما انتفع الموظف اثناء مدة اثني عشر شهرا متوالية برخص امراض يبلغ مجموعها ستة أشهر ولم يستطع استئناف عمله عند انتهاء الرخصة الاخيرة ، فاما ان يجعل حتما في وضعية التوقيف الموقت ، واما أن يحال على التقاعد ضمن الشروط المنصوص عليها في التشريع الخاص برواتب التقاعد ، وهذا اذا ما ثبت نهائيا أنه غير قادر على القيام بعمله غير أنه اذا نتج المرض عن تضحية للصالح العام أو انقاد روح بشرية أو حادث وقع للموظف اثناء القيام بعمله أو بمناسبة مباشرته اياه ، فيتقاضى حينئذ الموظف مرتبه كاملا الى أن يتأتى له استئناف عمله أو يحال على التقاعد ، وله الحق علاوة على ذلك ، في استرجاع الصوائر التي اداها مباشرة من جراء المرض أو الحادث

الفصل الرابع والاربعون

تعطى رخص لمدة طويلة للموظفين المصابين بداء السل أو بمرض عقل أو بالسرطان أو بمرض النخاع . ويحتفظ الموظف خلال السنوات الثلاث الاولى بكامل مرتبه وفي السنتين الموالتين لايتقاضى الا نصف مرتبه مع الانتفاع بجميع التعويضات العائلية . غير أنه اذا تبين للمصالح الطبية الاختصاصية ان المرض الذي استوجب الرخصة لامتد طويل قد اصاب الموظف اثناء القيام بمهامه أو بمناسبة مباشرتها ، فان الآجال المحددة أعلاه ترفع بالتوالي الى خمس وثلاث سنوات

الفصل الخامس والاربعون

اذا استحال على الموظف نهائيا ومطلقا استئناف عمله بعد انتهاء رخصته الطويلة الامد ، فاما ان يحال على التقاعد بطلب منه ، واما أن يجبر عليه طبق الشروط المقررة في نظام التقاعد

اما اذا لم يعترف نهائيا بعدم قدرته على العمل ، ولم يستطع استئناف عمله بعد انتهاء رخصته الطويلة الامد ، فانه يوقف حتما عن وظيفته بصفة مؤقتة

الفصل السادس والاربعون

اولات الاخمال الموظفات تتمتعن برخصة عشرة اسابيع مع تقاضى رواتبهن

الفصل الثامن والخمسون

لا يقع التوقيف الموقت بطلب من الموظف الا في الاحوال الآتية :
أولا - عند وقوع حادثة لزواج الموظف أو لولد له أو إصابة أحدهما بمرض خطير

ثانيا - عند انخراط الموظف في القوات المسلحة الملكية

ثالثا - عند القيام بدراسات أو بابحاث لفائدة الصالح العام

رابعا - لاسباب شخصية

وفي هاتين الحالتين تبدي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء نظرها ولا يجوز أن تفوق مدة التوقيف الموقت ثلاث سنوات في الحالات المشار إليها في الفقرات I ، 2 ، 3 ، وسنة واحدة في حالة الاسباب الشخصية

ولا تجدد هذه الفترات الا مرة واحدة ولمدة مماثلة لها

الفصل التاسع والخمسون

يوجد بالنسبة للنساء الموظفات توقيف موقت خاص . اذ للمرأة الموظفة الحق في أن توقف مؤقتا بطلب منها اذا كان ذلك لتربية ولد يقل سنه عن خمس سنوات أو يكون مصابا بعاهة تتطلب معالجات مستمرة

وهذا التوقيف الموقت لا يجوز أن يفوق سنتين ولاكنه يمكن تجديده مادامت الشروط المطلوبة في الحصول عليه ، متوفرة . واذا كانت المرأة الموظفة ترأس عائلة ، فانها تبقى متمتعة بالتعويضات العائلية طبق الشروط المقررة في النظام الجاري به العمل

الفصل الستون

يجوز كذلك توقيف المرأة الموظفة بصفة مؤقتة وبطلب منها ، لتتبع زوجها ان اضطر بسبب مهنته الى جعل اقامته الاعتيادية بعيدة عن المكان الذي تعمل فيه زوجته وحينئذ تكون مدة التوظيف المقررة لسنتين اثنتين قابلة للتجديد من غير أن تتعدى نهاية عشر سنين

الفصل الواحد والستون

للادارة حق اجراء الابحاث اللازمة ، للتيقن من أن أعمال الموظف المعنى بالامر موافقة فعلا لاسباب التي أدت الى توقيفه الموقت

الفصل الثاني والستون

يجب على الموظف الموقوف مؤقتا بطلب منه أن يلتزم ارجاعه الى وظيفته شهرين على الاقل قبل انصرام الفترة الجارية . وله الحق أن يشغل احدى المناصب الشاغرة الثلاثة الاولى . والى أن يحصل هذا الفراغ ، فان الموظف يبقى في وضعية التوقيف الموقت

الفصل الثالث والستون

ان الموظف الموقوف مؤقتا والذي لا يطلب ارجاعه الى منصبه في الآجال المقررة أو الذي يرفض المنصب المعين له عند رجوعه ، يمكن حذفه من الاسلاك بطريق الاعفاء وذلك بعد استشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء

- اذا جعل لاحاقه لسبب حذف الوظيفة الملحق بها ، وذلك ناتج عن هفوة في القيام بمهامه

- اذا جعل حد لاحاقه لسبب حذف الوظيفة الملحق بها ، وذلك كيفما كانت مدة هذا الاحاق فان لم يوجد منصب شاغر مناسب لرتبة الموظف في سلكه الاصلى يمكن أن يرجع المعنى بالامر الى منصبه زيادة على العدد المحدد ، بموجب قرار يصدره الوزير المعنى بالامر . بعدما تؤثر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية ووكالة وزارة الاقتصاد الوطني في المالية : وتستدرك هذه الزيادة بمجرد شغور أول منصب في الرتبة المقصودة بالذات

الفصل الثالث والخمسون

ان الموظف الملحق تعطى له النقاط طبق الشروط المقررة في الجزء الثالث بالباب الرابع من هذا القانون الاساسي ، من طرف الادارة أو المنظمة الملحق بها ، وتوجه هذه الادارة أو المنظمة ورقة نقط الموظف الى ادارته الاصلية

3 - التوقيف الموقت

الفصل الرابع والخمسون

يعتبر الموظف في وضعية التوقيف الموقت اذا كان خارجا عن سلكه الاصلى وبقي تابعا له ، مع انقطاع حقوقه في الترقية والتقاعد . ولا يتقاضى الموظف في حالة التوقيف الموقت أى مرتب ، عدا في الاحوال المنصوص عليها بصراحة في هذا القانون الاساسي

الفصل الخامس والخمسون

يقع التوقيف بقرار يصدره الوزير الذي ينتمي اليه الموظف اما بصفة حتمية واما بطلب من هذا الاخير . ويحتفظ الموظف بالحقوق التي حصل عليها في سلكه الاصلى الى اليوم الذي يجرى فيه العمل بتوقيفه الموقت

الفصل السادس والخمسون

لا يمكن أن يجعل الموظف حتما في وضعية التوقيف الموقت الا في الحالتين المقررتين في الفصلين 43 و 45 المذكورين أعلاه في الحالة الاولى يتقاضى المعنى بالامر طيلة ستة أشهر نصف المرتب المنفذ له في حالة القيام بالعمل ، ويبقى متمتعا بجميع التعويضات العائلية

الفصل السابع والخمسون

لا يمكن أن تتعدى سنة واحدة مدة التوقيف الحتمى ويسوغ تجديد هذا التوقيف مرتين لمثل المدة المذكورة ، وعند انصرام هذه المدة ، يجب :

- اما ارجاع الموظف الى اسلاك ادارته الاصلية

- واما احالته على التقاعد

- واما حذفه من الاسلاك بطريق الاعفاء ان لم يكن له الحق في الاحالة على التقاعد

غير أنه اذا بقي الموظف غير قادر على استئناف عمله بعد مرور الستة الثالثة على توقيفه وتبين من نظر المصالح الطبية أنه يستطيع مزاولة أعماله بصفة عادية قبل انتهاء سنة أخرى ، فان التوقيف الموقت يجوز تجديده مرة ثالثة

الفصل التاسع والستون

ونظرا للملاحظات الكتابية التي تقدم له ولما عسى أن يقع لديه من تصريحات المعنى بالامر والشهود ونظرا كذلك لنتيجة التحقيق يعطى المجلس رأيا معللا بالاسباب في العقوبة التي تبين له وجوب اتخاذها ازاء الاعمال التي عوقب عليها المعنى بالامر . ويوجه هذا الرأي الى السلطة التي لها حق التأديب

الفصل السبعون

يجب أن يدلى المجلس التأديبي بالرأى المنصوص عليه في الفصل السابق في أجل شهر واحد ابتداء من يوم رفع النازلة اليه . ويمتد هذا الاجل الى ثلاثة أشهر عند القيام ببحث وفي حالة متابعة لدى محكمة زجرية ، ، يمكن للمجلس التأديبي أن يؤجل الادلاء برأيه الى صدور الحكم من تلك المحكمة

الفصل الواحد والسبعون

لا يمكن في أية حالة من الاحوال أن تكون العقوبة الصادرة بالفعل أشد من العقوبة التي يقترحها المجلس التأديبي اللهم الا اذا وافق ذلك رئيس الوزارة

الفصل الثاني والسبعون

يجب تبليغ الحكم الصادر الى الموظف المعنى بالامر

الفصل الثالث والسبعون

اذا ارتكب أحد الموظفين هفوة خطيرة سواء كان الامر يتعلق باخلال في التزاماته المهنية أم بجنحة ماسة بالحق العام فانه يوقف حالا من طرف السلطة التي لها حق التأديب والمقرر الصادر بتوقيف الموظف يجب اما أن ينص على المعنى بالامر يحتفظ بمرتبه طيلة مدة توقيفه واما أن يحدد قدرا ماسيتمحله من الاقتطاع ، وتستثنى من ذلك التعويضات العائلية التي يظل المعنى بالامر يتقاضاها بأكملها

وفي حالة التوفيق يجب استدعاء المجلس التأديبي في أقرب أجل ممكن كما يجب أن تسوى نهائيا حالة الموظف الموقوف في أجل أربعة أشهر ابتداء من اليوم الذي جرى فيه العمل بالتوفيق . وان لم يصدر أى مقرر عند انتهاء هذا الاجل فان الموظف يتقاضى من جديد مرتبه بأكمله

وللموظف المعنى بالامر الحق في استرجاع المبالغ المقتطعة من مرتبه ان لم تصدر عليه أية عقوبة غير الانذار والتوبيخ والتشطيب من لائحة الترقية أو ان لم يقع البت في قضيته عند انتهاء الاجل المحدود في الفقرة السالفة

على أن الموظف اذا أجريت عليه متابعات جنائية ، فان حالته لا تسوى نهائيا الا بعد أن يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة التي رفعت لها القضية ، نهائيا . ولا تطبق في هذه الحالة مقتضيات الفقرة الثالثة أعلاه الخاصة بالاجل المعين لاعادة الراتب بأكمله الى الموظف

الفصل الرابع والسبعون

توضع قرارات التأديب في الملف الشخصي للموظف المعنى بالامر وكذا ان اقتضى الحال الآراء والتوصيات التي يعبر عنها المجلس ، وجميع الاوراق والمستندات الملحقة .

4 - انتقالات الموظفين

الفصل الرابع والستون

لوزير حق مباشرة انتقالات الموظفين الموجودين تحت سلطته ويجب أن تسراعى في تعيين الموظفين الطلبات التي يقدمها من يهمهم الامر وكذا حالتهم العائلية ضمن الحدود الملائمة لمصالح الادارة

الباب الخامس

العقوبات التأديبية

الفصل الخامس والستون

تختص بحق التأديب السلطة التي لها حق التسمية وتقوم اللجان الادارية المتساوية الاعضاء بدور المجلس التأديبي ، ويغير حينئذ تركيبها وفقا لمقتضيات الفصل الخامس والثلاثين

الفصل السادس والستون

تستعمل العقوبات التأديبية المطبقة على الموظفين على ما ياتي ، وهي مرتبة حسب تزايد الخطورة :

- الانذار

- التوبيخ

- الحذف من لائحة الترقى

- الانحذار من الطبقة

- القهقرى من الرتبة

- العزل من غير توقيف حق التقاعد

- العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد

وهناك عقوبتان تكتسبان صبغة خصوصية ، وهما الحرمان الموقت من كل أجرة باستثناء التعويضات العائلية وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، والاحالة الحتمية على التقاعد ، ولا يمكن اصدار هذه العقوبة الاخرة الا اذا كان الموظف مستوفيا للشروط المقررة في تشريع التقاعد

ويقع الانذار والتوبيخ بمقرر معلل تصدره السلطة التي لها حق التأديب من غير استشارة المجلس التأديبي ولاكن بعد استدلاء بيانات المعنى بالامر أما العقوبات الاخرى فتتخذ بعد استشارة المجلس التأديبي الذي تحال عليه القضية من طرف السلطة التي لها حق التأديب ، وذلك بتقرير كتابي يتضمن بوضوح الاعمال التي يعاقب عليها الموظف وان اقتضى الحال الظروف التي ارتكبت فيها

الفصل السابع والستون

للموظف المتهم الحق في أن يطلع على ملفه الشخصي بتمامه وعلى جميع الوثائق الملحقة به وذلك بمجرد ما تقام عليه دعوى التأديب ويمكنه أن يقدم الى المجلس التأديبي ملاحظات كتابية أو شفاهية وأن يستحضر بعض الشهود وأن يحضر معه مدافعا باختياره وللادارة أيضا حق احضار الشهود

الفصل الثامن والستون

يمكن للمجلس التأديبي أن يطلب اجراء بحث ان لم يكتف بالمعلومات المعطاة له عن الاعمال المؤاخذ عليها المعنى بالامر ، أو عن الظروف التي ارتكبت فيها تلك الاعمال

الفصل الثمانون

لا يعفى موظفون نتيجة عن حذف مناصب قارة يشغلونها الا بمقتضى ظواهر شريفة خاصة بالتخفيض من عدد موظفي الاسلاك وناصة على الشروط المتعلقة بالاعلام السابق ومنح التعويضات .

الفصل الواحد والثمانون

ان الموظف الذي تثبت عدم كفاءته المهنية والذي لا يمكن ادراجه في اسلاك ادارة أو مصلحة أخرى ، اما أن يحال على التقاعد واما أن يعفى اذا لم يكن له الحق في التقاعد . ويتخذ هذا المقرر الوزير المعنى بالامر مع مراعاة الموجبات الجارية في الشؤون التأديبية ويمكن للموظف المعفى لعدم كفاءته المهنية أن يمنح تعويضا طبق شروط يحددها مرسوم

الفصل الثاني والثمانون

تقبل الإحالة على التقاعد طبق الشروط المقررة في التشريع الخاص برواتب المعاش بطلب من المعنى بالامر أو بصفة حتمية وذلك اما لبلوغ سن التقاعد أو لعدم القدرة البدنية أو بموجب عقوبة تأديبية أو بالتالي لعدم الكفاءة المهنية

الفصل الثالث والثمانون

ستحدد في مرسوم ميادين النشاط الشخصي التي لا يجوز لموظف التعاطي لها نظرا لنوعها ولماهيتها وذلك اذا انقطع نهائيا عن عمله أو وقع إيقافه مؤقتا . وتحدد فيه اذا اقتضى الحال آجال منعه من القيام بذلك النشاط . وفي حالة المخالفة لهذا المنع ، يمكن أن تقتطع للموظف المحال على المعاش مبالغ من راتب تقاعده ، ويحتمل أن يحرم من حقوق معاشه

الفصل الرابع والثمانون

يطبق المنع المنصوص عليه في الفصل السادس عشر من هذا القانون الاساسي على الموظفين الذين انقطعوا بصفة نهائية عن عملهم ، وذلك طبق الشروط المقررة في الفصل السابق وتعرضا لنفس العقوبات

الفصل الخامس والثمانون

ان العقوبات المقررة في الفصولين 83 و 84 لا يمكن أن تصدر الا بعد استشارة اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء التابعة للادارة أو المصلحة التي ينتمي اليها الموظف

الفصل السادس والثمانون

يمكن للموظف الذي ينقطع بصفة نهائية عن عمله أن يخول المنصب الشرفي اما في رتبته واما في الرتبة التي تفوقها مباشرة

الباب السابع

مقتضيات مختلفة وانتقالية

الفصل السابع والثمانون

في حالة وفاة الموظف أثناء القيام بعمله ، فإن ذوي حقوقه يستخلصون ضمانا الوفاة وذلك طبق الشروط المقررة في النظام الجاري به العمل

الفصل الخامس والسبعون

يجوز للموظف الذي صدرت في شأنه عقوبة تأديبية والذي لم يقع اخراجه من اسلاك الادارة أن يقدم للوزير الذي ينتمي اليه طلبا يلتمس فيه أن لا يبقى في ملفه أي أثر للعقوبة الصادرة عليه ، وذلك بعد مرور خمس سنوات اذا كان الامر يتعلق بانذار أو تنوبيخ وعشر سنوات في غير هذه العقوبات

واذا أصبحت سيرة الموظف العامة مرضية بعد العقوبة الصادرة عليه فانه يستجاب لطلبه ويبث الوزير في ذلك بعد استشارة المجلس التأديبي

ويعاد تكوين الملف في صورته الجديدة

الباب السادس

الخروج من العمل

الفصل السادس والسبعون

ان الانقطاع النهائي عن العمل والذي يؤدي الى الحذف من الاسلاك والى فقد صفة الموظف ينتج عن احدى الاحوال الآتية :

أولا - الاستقالة المقبولة بصفة قانونية

ثانيا - الاعفاء

ثالثا - العزل

رابعا - الاحالة على التقاعد

الفصل السابع والسبعون

لا تنتج الاستقالة الا عن طلب كتابي يعرب المعنى بالامر فيه من غير غموض عن رغبته في مغادرة اسلاك إدارته أو مصلحته بكيفية غير التي يحال بها على التقاعد

ولا يعمل بالاستقالة الا اذا قبلتها السلطة التي لها حق التسمية والتي يجب أن تصدر مقررها في أجل شهر واحد ابتداء من التاريخ الذي تسلمت فيه طلب الاستقالة

ويجرى العمل بالاستقالة ابتداء من التاريخ الذي تحدده السلطة المذكورة

الفصل الثامن والسبعون

ان قبول الاستقالة يجعلها غير مستدركة . ولا تمنح الاستقالة عند الاقتضاء من القيام بمتابعة تأديبية بسبب الاعمال التي ربما تتجلى للادارة بعد ذلك القبول

واذا امتنعت السلطة ذات النظر من قبول الاستقالة يجوز للموظف المعنى بالامر أن يحيل القضية على اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء التي تبدي رأيا معللا بالاسباب وتوجهه الى السلطة ذات النظر

الفصل التاسع والسبعون

ان الموظف الذي يوقف قبل التاريخ المحدد من طرف السلطة التي يرجع لها النظر في قبول الاستقالة ، يمكن أن تصدر عليه عقوبة تأديبية

وكذلك في حالة ما اذا وقع تغيير في النظام الاساسي أو تبديل في لائحة المسيرين وفيما يخص المنظمات النقابية الموجودة الآن بالفعل يجب أن يقع الايداع المذكور أعلاه في ظرف الشهرين المواليين لنشر هذا المرسوم

الفصل الرابع

لا تطبق المقتضيات السابقة على الاعوان المكلفين بأمن الدولة والدفاع عن النظام العمومي وبناء على ذلك لا يمكن لموظفي الشرطة والقوات المساعدة التابعين لوزارة الداخلية على الخصوص أن يؤسسوا نقابات مهنية

الفصل الخامس

كل توقف عن العمل بصفة مدبرة وكل عمل جماعي أدى الى عدم الانقياد بصفة بينة يمكن المعاقبة عنه علاوة على الضمانات التأديبية ويعم هذا جميع الموظفين والسلام

وحرر بالرباط في 15 رجب 1377 الموافق 5 يبرابر 1958
الامضاء : البكاي

الحمد لله وحده

مرسوم رقم 2.58.250

يتعلق بشروط اعطاء الرواتب لموظفي ادارة المنطقة السابقة للحماية الاسبانية

ان رئيس الوزارة يرسم ما يلي :

الفصل الاول

يتقاضى جميع أصناف الموظفين العاملين بادارة المنطقة السابقة للحماية الاسبانية ابتداء من 17 يبرابر 1958 أجورهم بالفرنك ان المبلغ الذي كانوا يتقاضونه بالبسيطة من قبل يحول الى الفرنك على أساس قيمة التبديل المتخذة بمناسبة التوحيد النقدي

الفصل الثاني

يعطى موظفو الاسلاك الدائمة لادارة المنطقة السابقة للحماية الاسبانية تسبيقات مؤقتة من قبل الزيادة في الراتب المحتمل نيلها عند التصفية النهائية لحالتهم ابتداء من 17 يبرابر 1958 كما تعطى هذه التسبيقات للموظفين العسكريين ذوي الرواتب الشهرية أو اليومية والعاملين في المنطقة المذكورة ، وإلى الموظفين الذين تطبق عليهم الاتفاقية الاسبانية المغربية المؤرخة في 7 يوليوز سنة 1957 الخاصة بالمساعدة الادارية والفنية والمنتخبين قبل التاريخ المذكور أعلاه الى الاسلاك المشار إليها أعلاه أو في حالة إلحاقهم بهذه الاسلاك

الفصل الثالث

يحدد التسبيق الموقت في 30 % من مجموع الاجرة السنوية التي كان يتقاضاها الموظفون المذكورون في تاريخ 31 يناير 1958 وكما كانت مبينة تحت عنوان « مجموع المنحة » الملحق بميزانية سنة 1957 المالية للمنطقة الشمالية باستثناء جميع عناصر الاجرة الاخرى سواء كانت هذه العناصر ذات صبغة قارة أم طارئة

الفصل الثامن والثمانون

يجرى العمل حيناً بمقتضيات ظهيرنا الشريف هذا الذي لا يتوقف تطبيقه على اصدار مرسوم

وعلاوة على ذلك يبقى الموظفون المشار اليهم في الفقرة الثانية من الفصل الرابع خاضعين لمقتضيات قانونهم الاساسي الخاص الى أن يقع تغييره حسب المسطرة المنصوص عليها في هذا الفصل

الفصل التاسع والثمانون

يمكن أن يحدد مرسوم التدابير التي يجب اتخاذها لتطبيق ظهيرنا الشريف هذا والسلام

وحرر بالرباط في 4 شعبان 1377 الموافق 24 يبرابر سنة 1958
وسجل برئاسة الوزارة بتاريخه
الامضاء : البكاي

الحمد لله وحده

مرسوم رقم 2.57.1465

بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي

ان رئيس الوزارة

بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.57.119 الصادر في 18 ذي الحجة عام 1376 الموافق 16 يوليوز 1957 بشأن النقابات المهنية ولا سيما الفصل الثاني منه

وباقتراح وزير الدولة المكلف بالوظيفة العمومية يرسم ما يلي :

الفصل الاول

يعترف بالحق النقابي لموظفي وأعووان الادارات والمكاتب والمؤسسات العمومية طبق الشروط والتحفظات المبينة فيما بعد

الفصل الثاني

يمكن للنقابات المهنية للموظفين والاعوان العموميين أن ترفع لدى أية محكمة ويمكنها على الخصوص أن تطعن لدى المحاكم المختصة في القرارات النظامية المتعلقة بنظام الموظفين الاساسي وفي القرارات الفردية الماسة بمصالح الموظفين الجماعية ان الانتماء الى هذه النقابات أو عدم الانتماء اليها لا ينبغي أن يؤثر في التوظيف والترقي والتعيين وبصفة عامة في الحالة الادارية للموظفين والاعوان العموميين

الفصل الثالث

ان كل منظمة نقابية للموظفين والاعوان العموميين يتعين عليها بصرف النظر عن مقتضيات الفصلين 3 و 4 من الظهير الشريف المشار اليه أعلاه رقم 1.57.119 أن تدع نظامها الاساسي ولائحة مسيرها لدى السلطة التسلسلية المنتمى اليها الموظفون الراغبون في الانخراط في هذه المنظمة ، وذلك في ظرف الشهرين المواليين لتأسيسها