



الرباط في: 6 أكتوبر 2023

منشور رقم 16 س 1/4

إلى السيدات والسادة

- الكاتب العام
- المفتشة العامة
- المديرين المركزيين
- المديرين الفرعيين الإقليميين
- رؤساء كتابات الضبط بالمحاكم وكتابات النيابة العامة لديها
- المسؤولين عن مراكز الحفظ الجهوية

**الموضوع:** تأمين استمرارية الخدمات وحسن التواصل مع المرتفق

سلام تام بوجود مولانا الإمام

وبعد، فقد كرس دستور المملكة<sup>1</sup> موضوع الاستمرارية في أداء الخدمات من بين أسس تنظيم المرافق العمومية تحقيقاً لمبادئ الحكامة الجيدة.

و ضماناً ليداه الاستمرارية، صدر للسيد رئيس الحكومة منشور<sup>2</sup> بشأن التغييب غير المشروع عن العمل تضمن حرمة من الإجراءات والتدابير الكفيلة بتأمين استفادة المواطنين من خدمات المرفق العمومي من خلال مراقبة وتتبع الحضور الفعلي للموظفين بمقرات عملهم، كما بادرت الوزارة إلى إبراز أهمية تلك المقنضيات وتسليط الضوء على تفاصيلها بما يضمن الانسيابية في تنزيلها والعمل بموجبها.

إلا أنه وعلى الرغم من ذلك، تم تسجيل تمادي بعض الموظفين في التغييب غير المبرر عن العمل، وعدم احترام أوقات العمل الرسمية بشكل يفضي إلى عرقلة حسن تصريف الأشغال، وإحداث اضطراب في السير العادي للمرفق والإضرار بحقوق المتقاضين وعموم المرتفقين.

<sup>1</sup> الفصل 154 من دستور المملكة لسنة 2011

<sup>2</sup> المنشور رقم 2012/26 بتاريخ 15 نونبر 2012

ولتجاوز هذه المظاهر السلبية، فقد تقرر في إطار البرامج الإصلاحية للوزارة، التصدي لظاهرة التغيب غير المشروع عن العمل وضمن احترام أوقات العمل الرسمية بالمصالح المركزية واللامركزية وبمحاكم المملكة من خلال تفعيل الآليات القانونية والتنظيمية وتسخير الأدوات التقنية المتاحة.

- ولابد من التذكير في هذا الباب بالمقتضيات القانونية<sup>3</sup> التي حددت حالات التغيب عن العمل المسموح بها للموظف (ة) كما لو أنه (1) في وضعية القيام بالوظيفة، والمتمثلة أساسا في:
- الرخص الإدارية التي تشتمل على الرخص السنوية والرخص الاستثنائية أو الرخص بالتغيب؛
  - الرخص لأسباب صحية؛
  - الرخص الممنوحة عن الولادة والأبوة والكفالة والرضاعة؛
  - الرخص بدون أجر.

كما يتعين مستقبلا مراعاة المقتضيات الجديدة التي جاء بها منشور رئيس الحكومة عدد 8/2023 بتاريخ 17 ماي 2023 حول الرخص الأسباب صحية ورخصة الولادة لذلك، فإن كل تغيب عن العمل خارج نطاق الحالات أعلاه يعد بمثابة ترك للوظيفة، مما يقتضي إعمال المقتضيات القانونية اللازمة<sup>4</sup>، ومن جملتها:

### أولا: مسطرة ترك الوظيفة:

كما هو معلوم، فباستثناء حالات التغيب المبررة قانونا، لكل موظف تعمد الانقطاع عن العمل يعتبر في حالة ترك الوظيفة، ويعد متخليا من الضمانات التأديبية المنصوص عليها في الباب الخامس من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، و تسري عليه مقتضيات الفصل 75 مكرر منه على أنه يتعين في هذا الصدد وجوب تقيد المسؤولين المباشرين بالإجراءات المسطرة بمنشور السيد رئيس الحكومة سالف الذكر وكذا الرسالة الدورية<sup>5</sup> الصادرة في هذا الشأن، مع توخي الحرص على التطبيق السليم والمحكم لتلك الإجراءات في أدق تفاصيلها واستحضار وتقدير

<sup>3</sup> الفصول من 39 إلى 46 مكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما وقع تغييره وتتميمه

<sup>4</sup> الفصل 75 مكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

<sup>5</sup> الرسالة الدورية رقم 52 س 1/4 بتاريخ 9 يناير 2013

جسامة نتائجها، والتواصل والتنسيق والتتبع مع المصالح المختصة بالوزارة ضمانا لحسن تدبير و نجاعة الإجراءات المتبعة في الوضعيات ذات الصلة بالموضوع.

وللتذكير، فإن تفعيل هذه المسطرة يكون عند كل تغيب عن العمل لفترة تقل أو تعادل المدة المطابقة للأجال المحددة من أجل تبليغ الإدارة بحالات المرض، أي في يومين من أيام العمل بصفة عامة، وفي ثلاثة أيام من أيام العمل بالنسبة للموظفين العاملين بالوسط القروي.<sup>6</sup>

### ثانيا: الاقتطاع من الأجرة:

ينبغي التأكيد على ضرورة تفعيل مقتضيات القانونية و التنظيمية<sup>7</sup> المتعلقة بالاقتطاع من الراتب في حالة إداء الموظف (ة) المتغيب (ة) عن العمل بشهادة طبية لتبرير التغيب خارج الأجال دون ثبوت وجود ظرف قاهر بحيث تخصم من أجرته (1) الصالح المطابقة للمدة الفاصلة بين تاريخ الغياب وتاريخ الإدلاء بالشهادة الطبية<sup>8</sup>، وللتذكير فإن الأجل المحدد للإدلاء بالشهادة الطبية محدد في يومين من أيام العمل بصفة عامة، وفي ثلاثة أيام من أيام العمل بالنسبة للموظفين العاملين بالوسط القروي، وتباشر هذه الاقتطاعات بعد توجيه الرئيس المباشر استفسارا كتابيا حول أسباب التغيب عن العمل، يصاغ وفق (النموذج رقم: 1)<sup>9</sup>، بموجب أمر لرئيس الإدارة يتحد في ضوء التوضيحات التي يقدمها الموظف في شأن تغيبه على أن يراعى في تطبيق تلك المقتضيات الدقة والإحكام نظرا لنتائجها وعواقبها، علما أن مباشرة الاقتطاع من الراتب بسبب التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة لا تلغي المتابعة التأديبية على اعتبار أن ذلك يشكل إخلالا بالالتزامات المهنية.

كما لا يفوتني بالمناسبة التذكير بما تضمنه ميثاق حسن سلوك الموظف العمومي<sup>10</sup> من التزامات من جملتها حسن تمثيل الإدارة من خلال لغة التواصل والعناية بالهندام وكيفية التعامل

<sup>6</sup> منشور رقم 03.4 وع بتاريخ 17 ربيع الأول 1424 (19 ماي 2003) بشأن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة

<sup>7</sup> مرسوم رقم 2.99.1216 صادر في 6 صفر 1421 (10 ماي 2000) بتحديد شروط وكيفيات تطبيق القانون رقم 81-12 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعاون الدولة والجماعات المحلية المتغيبين عن العمل بصفة غير مشروعة.

<sup>8</sup> المرسوم رقم 2.99.1219 الصادر في 6 من صفر 1421 (10 مايو 2000) بتحديد 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 (المادة 2)

<sup>9</sup> منشور رقم 03.4 وع بتاريخ 17 ربيع الأول 1424 (19 ماي 2003) بشأن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة

<sup>10</sup> منشور رقم 2-04 و. ع بتاريخ 06 غشت 2007 حول ميثاق حسن سلوك الموظف

مع المرتفقين والمتقاضين أثناء ممارسة وظائفهم بصفقتهم ممثلين لمرفق العدالة، وذلك بشكل يفرض الاحترام الذي ينبغي أن يسود علاقة المواطن بالإدارة، وفي مراعاة تامة للضوابط التي تؤطر سلوك الموظف العمومي، بما في ذلك تجنب كل الأشكال المسيئة للقيم النبيلة والراسخة للمرفق العمومي.

لذا، أهيب بكم العمل على التطبيق السليم للنصوص التشريعية والتنظيمية ذات الصلة بالموضوع بما يلزم من الحزم والصرامة للحد من حالات التغيب غير المشروع عن العمل، كما أدعوكم للتقيد بفحوى هذا المنشور وتعميمه على كافة الموظفين العاملين تحت إشرافكم، وتبقى مصالح مديرية الموارد البشرية بالوزارة رهن إشارتكم لتقديم التوضيحات اللازمة ولتذليل الصعوبات التي قد تواجهكم في هذا الشأن، والسلام.

**وزير العدل**  
**عبد الطيف وهبي**