مجزوءة التشريع وأخلاقيات المهنة

عرض بعنوان:

تلخيص حول عرض الرخص

الموسم

انجاز:
- ✓ عزيزة منصوري
- ✓ لمياء فهمي
- ✓ اسية ميموني

تحت اشراف الدكتور:

برحو نور الدين

مقدمة:

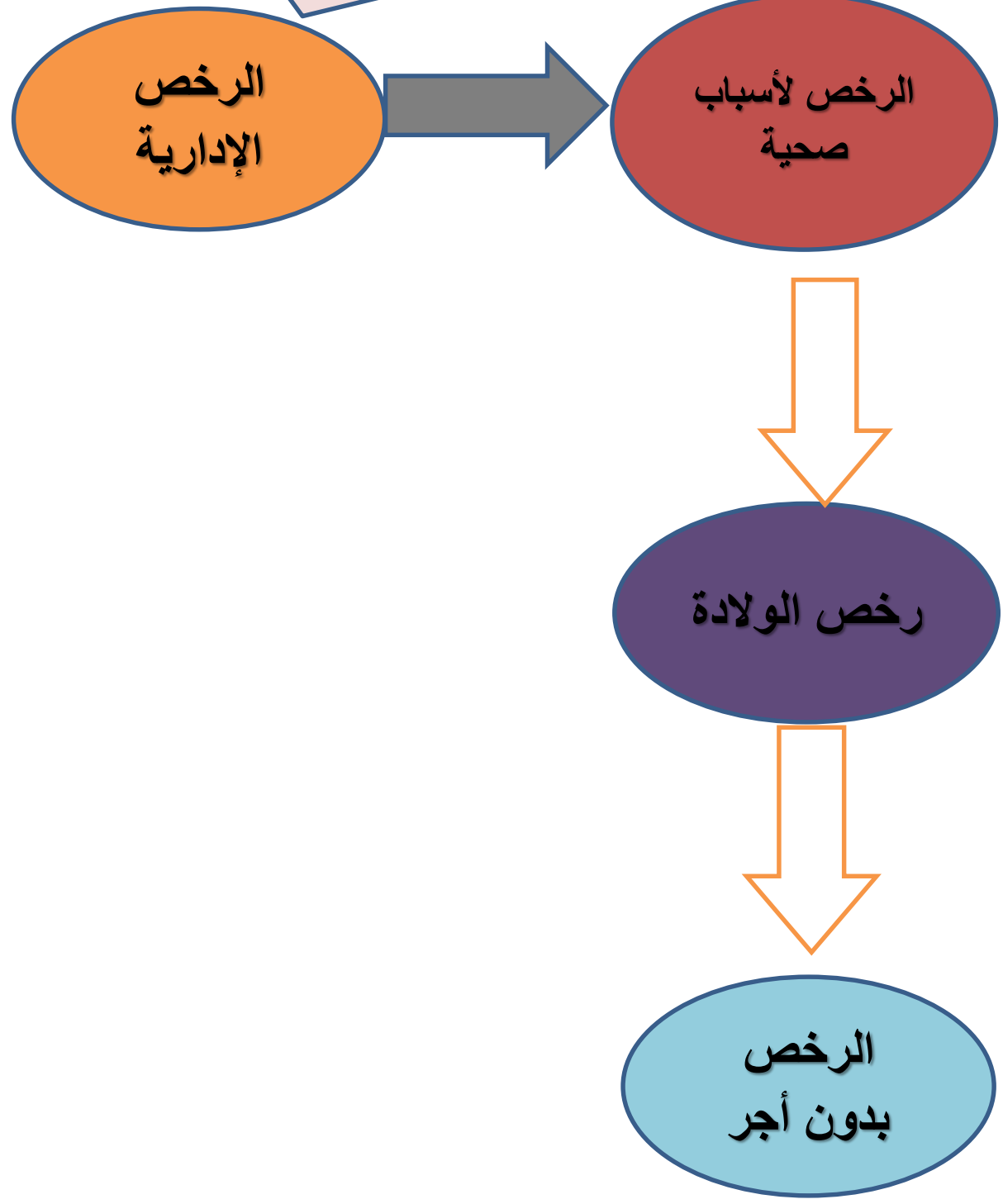
تعتبر الرخص بمختلف أشكالها من بين الحقوق المضمونة للموظف بحكم القانون ويمكن تعريف الرخصة في كونها مدة زمنية محددة يسمح فيها للموظف بالتغيب عن العمل لأسباب توجب ذلك وتنقسم حسب الفصل 39من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الى الرخص الإدارية الرخص لأسباب صحية، رخصة الولادة ورخصة بدون أجر .....

وقد أحاط المشرع المغربي هذه الرخص الممنوحة للموظفين بمجموعة من الضوابط والقوانين ليضمن لهم إمكانية الاستفادة منها بشكل قانوني منظم، لايخل بالنظام العام ولا يعرقل سير العمل بشكل جيد.

تم تقسيم هذا العرض إلى :

- **المحور الأول : الرخص الدارية.**
- **المحور الثاني :الرخص لأسباب صحية.**
- **المحور الثالث: الرخص الممنوحة بسبب الولادة.**

أنواع الرخص


الرخص الإدارية
الرخص لأسباب صحية
رخص الولادة
الرخص بدون أجر

الرخص الإدارية

الرخص السنوية

الرخص الاستثنائية أو الترخيص بالتغيب

الر خص السنوية

- **الأساس القانوني:**

الفصل 40 من الظهير الشريف 1.58.008 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية – المادة 93 من المرسوم رقم 2.02.854 بمثابة النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية – المرسوم 2.05.916 – بتحديد أيام ومواقيت العمل بإدارات الدولة والجماعات المحلية – المرسوم 2.77.169 بتحديد لائحة أيام الأعياد المسموح فيها بالعطلة في الإدارات العمومية والمؤسسات العمومية والمصالح ذات الامتياز

مدتها:

- تحدد الرخص في إثنين وعشرين يوم (22) برسم كل سنة زاول أثناءها الموظف مهامه، وتحتسب مدة الرخصة السنوية على أساس أيام العمل الفعلية.

شروط الاستفادة:

- احتفاظ الإدارة بكامل الحرية لتقسيط الرخص ويجوز لها الاعتراض على تجزئتها.
- للموظفين ذوي الأولاد حق الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية – لا يمكن تأجيل الإستفادة من الرخص السنوية برسم سنة معينة إلى

السـنة الموالية إلا إسـتثناءا ولمرة واحدة - عدم اسـتفادة الموظف من الرخصة السنوية لا يخول له الحق في تقاضي أي تعويض عن ذلك.

الرخص الاستثنائية أو الإذن بالغياب

التعريف:

- ينص الفصـل 41 من الظهير الشـريف1.58.008 :يجوز منح رخص اسـتثنائية أو الإذن بالتغيب مع التمتع بكامل المرتب بدون أن يدخل ذلك في حساب الرخص الاعتيادية.
- **المستفيدون:**
- الموظفون المكلفون بنيابة عمومية طيلة الدورات التي تعقدها المجالس التي ينتمون إليها – ممثلي نقابات الموظفين – أعضـاء المنتخبين في المنظمات المسـيرة – الموظفون الذين يدلون بمبررات عائلية وبأسـباب خطيرة واستثنائية – الموظفون الراغبون في أداء فريضة الحج -
- **أنواعها:**
- رخص الحج – الرخص لأسـباب عائلية أو خطيرة – تغيبات أعضـاء المجالس الجماعية – تغيبات ممثلي النقابات والتعاضديات والمنظمات – **تغيبات المدعوين للقيام بتداريب إعدادية أو المشـاركة في منافسـات رياضية وطنية أو دولية – رخص المرضعات.**

ثانيا: الرخص المرضية

1. **انواع الرخص المرضية**

أ.الرخص القصيرة الأمد:

هي التي تقل مدتها عن 6 أشـهر، يتقاضـى فيها المعني بالأمر أجرته كاملة خلال الثلاثة أشـهر الأولى من مرضـه ونصـف الأخيرة خلال الثلاثة أشـهر الموالية، مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

أما بالنسبة للموظف الذي استفاد خلال 12شهرا متتالية من رخص مرضية وصل مجموعها 6أشهر وعجز في نهايتها على استئناف عمله فإنه يجعل تلقائيا في وضعية التوقيف عن العمل

ب. الرخص المرضية المتوسطة الأمد

مدتها ثلاث سنوات، وتمنح للموظف المصاب بمرض يجعله غير قادر على القيام بعمله، إذا كان يستلزم مداواة وعلاجات طويلة ويكتسي طابع عجز تتبين خطورته، يتقاضى المعني بالأمر طوال السنتين من الرخصة المرضية متوسطة الأمد مجموع أجرته وتخفض إلى النصف في السنة الثالثة مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية يستفيد من هذه الرخصة الإطار المصاب بأحد الأمراض المحددة في الفصل من المرسوم رقم 2.94.279 مثل : الالتهاب الكبدي المزمن، الشلل النصفي، ارتفاع ضغط الدم الشرياني الخبيث+ ....

ت. الرخص المرضية الطويلة الأمد

تمنح للموظف رخص مرضية طويلة الأمد لا تزيد مدتها على خمس سنوات إذا كان مصابا بأحد الأمراض المحددة لائحتها في الفصل 44 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 فبراير 1958.

يتقاضى المعني بالأمر طوال الثالث سنوات الأولى من الرخصة، مجموع أجرته ونصف الأجرة طوال السنتين التاليتين مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية

ج. الرخص بسبب أمراض أو اصابات ناتجة عن مزاولة العمل

تكون إما خلال قيامه بعمله تضحية للصالح العام أو لإنقاذ حياة واحد أو أكثر من الأشخاص، وإما على اثر حادثة وقعت له أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، يتقاضى مجموع أجرته إلى أن يصير قادرا على استئناف عمله أو إلى أن يتم الاعتراف نهائيا بعدم قدرته على العمل، فيحال على التقاعد.

المحور الثالث :رخصة الولادة والرخصة بدون أجر

أولا :رخصة الولادة

هي الرخصة التي تتمتع بها الموظفة الحامل عن ولادتها

أساسها القانوني:

- ✓ الظهير الشريف رقم 1.58.008 (الفصل 46)
- ✓ المرسوم رقم 2.99.1219 الصادر في 10 ماي 2000
- ✓ المادة 62 من النظام الأساسي الخاص بأطر الأكاديميات الجهوية لمهن التربية والتكوين

مدة رخصة الولادة:

تتمتع الموظفة الحامل برخصة عن الولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا تبدأ قبل تاريخ الوضع بأربعة أسابيع، أو من تاريخ الوضع إذا كان سابقا لأوانه وذلك بأجرة كاملة.

كما تحصل الموظفة التي تضع مولودا ميتا أو تتعرض لعملية إجهاض طبيعي ابتداءا من الشهر السابع من حملها، على رخصة الولادة.

الإجراءات الإدارية لتسلم رخصة الولادة:

يتعين على الموظفات الإدلاء بشواهد طبية للشهور التالية: الثالث والسادس والثامن من حملهن، ويجب أن يشرن في الشهادة الأخيرة للحمل التاريخ المفترض للوضع

وبعد نهاية الرخصة يجب استئناف العمل وتقديم عقد ازدياد المولود أو شهادة طبية تثبت الإجهاض الطبيعي ابتداءا من الشهر السابع

ثانيا :رخصة بدون أجر

الأساس القانوني

الظهير الشريف 1.58.008 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الباب: الرابع، الجزء: الرابع، الفصل: 46

في هذه الحالة:

يستفيد الموظف، بعد تقديم طلب وموافقة رئيس الإدارة المعنية، من رخصة بدون أجر مرة واحدة كل سنتين، على أساس ألا تتعدى مدتها شهرا واحدا غير قابل للتقسيط.