



مشروع مرسوم رقم الصادر في (.....) بتحديد النظام الأساسي النموذجي
الخاص بمهنيي الصحة بالمجموعات الصحية الترابية

رئيس الحكومة،

وقعه بالعطف:

بناء على الدستور ولاسيما الفصلين 90 و92 منه؛

وعلى القانون - الإطار رقم 06.22 المتعلق بالمنظومة الصحية الوطنية الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.22.77 صادر في 14 من جمادى الأولى 1444 (9 ديسمبر 2022) ولاسيما المادة 23 منه؛

وزير الصحة

والحماية الاجتماعية

وعلى القانون رقم 08.22 بإحداث المجموعات الصحية الترابية الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.23.50 صادر في 9 ذي الحجة 1444 (28 يونيو 2023) ولاسيما المادة 7 منه؛

وعلى القانون رقم 09.22 المتعلق بالوظيفة الصحية الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.23.51 صادر في 9 ذي الحجة 1444 (28 يونيو 2023) ولاسيما المادة 2 منه؛

وعلى الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (245 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، حسبما وقع تغييره وتتميمه؛

وعلى مداونات مجلس الحكومة المنعقد بتاريخ

وزيرة الاقتصاد

والمالية

رسم ما يلي:

مقتضيات عامة

المادة الأولى

تطبيقا لأحكام البند الثامن من الفقرة الثانية من المادة 7 من القانون المشار إليه أعلاه رقم 08.22، يحدد النظام الأساسي النموذجي لمهنيي الصحة بالمجموعات الصحية الترابية، وفق المحس الملحق بهذا المرسوم.

المادة 2

تطبق أحكام النظام الأساسي النموذجي المشار إليه في المادة الأولى أعلاه، على هيئات مهنيي الصحة العاملين بالمجموعات الصحية الترابية والتي تتكون من:

- هيئة الأطباء وأطباء الأسنان والصيدالة؛
- هيئة الممرضين وتقنيي الصحة؛
- هيئة الأطر الإدارية والتقنية.



ملحق بالمرسوم رقم الصادر في (.....) بتحديد النظام
الأساسي النموذجي الخاص بمهنيي الصحة بالمجموعات الصحية الترابية

الباب الأول

أحكام عامة

المادة 1

يهدف هذا النظام الأساسي النموذجي إلى تحديد الإطار المرجعي لإعداد الأنظمة الأساسية الخاصة بالعاملين
بكل مجموعة صحية ترابية جهوية.

ومن أجل ذلك، يتضمن هذا النظام القواعد الواجب مراعاتها في كل نظام أساسي من الأنظمة الأساسية

الخاصة المشار إليها أعلاه، وهي كما يلي:

- شروط التوظيف والترسيم؛
- المهام والوظائف؛
- نظام الترقية والتقييم؛
- قواعد تدبير الوضعيات الإدارية والمسار المهني؛
- نظام الأجور والتعويضات؛
- شروط وكيفية التمثيل المهني؛
- التكوين المستمر وتطوير الكفاءات؛
- نظام التأديب والعقوبات التأديبية؛
- الأحكام الختامية.

المادة 2

تتكون هيئات مهنيي الصحة الخاضعين لأحكام هذا النظام الأساسي، من الهيئات التالية:

أ- هيئة الأطباء وأطباء الأسنان والصيدلة وتضم الفئات التالية:

✓ فئة الأطباء؛

✓ فئة أطباء الأسنان؛

✓ فئة الصيدلة.

ب- هيئة الممرضين وتقنيي الصحة وتضم الفئات التالية:

✓ فئة الممرضين؛

✓ فئة تقنيي الصحة.

ج- تتكون هيئة مهنيي الصحة من الأطر الإدارية والتقنية من الفئات التالية:

✓ فئة الأطر الإدارية؛

✓ فئة الأطر التقنية.

وتتألف كل هيئة من الهيئات المذكورة، من الأطر التالية:



- المهنيون المرسمون والمتدربون الذين يتم توظيفهم طبقا لأحكام هذا النظام الأساسي؛
- الموظفون الموجودون في وضعية إلحاق لدى المجموعة طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها

العمل؛

- الموظفون الذين تم نقلهم إلى المجموعة طبقا لأحكام المادة 16 من القانون المشار إليه أعلاه 08.22، والذين تم

إدماجهم ضمن أطر المجموعة.

المادة 3

يستفيد مهنيو الصحة بمختلف فئاتهم، الخاضعون لأحكام هذا النظام الأساسي من الضمانات الأساسية المنصوص عليها في القانون رقم 09.22 المتعلق بالوظيفة الصحية المشار إليه أعلاه، ولاسيما فيما يخص مبادئ وقواعد ولوج الوظيفة الصحية المطبقة عليهم، والحقوق التي يتمتعون بها، والواجبات التي يتعين عليهم الالتزام بها، وكذا القواعد المتعلقة بنظام مساهمهم المهني.

المادة 4

يمارس مهنيو الصحة بكل مجموعة صحية ترابية جهوية مهامهم بكل مسؤولية، تحت سلطة المدير العام للمجموعة وتحت إشراف رؤسائهم التسلسليين، وذلك في إطار احترام ضوابط سيادة القانون، ومبادئ الحياد والمسؤولية والمساواة والشفافية والنزاهة ومراعاة المصلحة العامة، وكل ذلك في إطار التقيد بالأخلاقيات المهنية من أجل تأمين استمرارية المرافق العمومية الصحية.

وفي هذا الإطار، يتعين على مهنيي الصحة بمختلف هيئاتهم وفئاتهم، التقيد بالأهداف والمبادئ والقواعد المنصوص عليها في القانون رقم 54.19 بمثابة ميثاق المرافق العمومية، ولاسيما من خلال العمل على ضمان حسن استقبال مرتفقي المؤسسات الصحية، والحرص على جودة الخدمات الصحية التي تقدمها هذه المؤسسات لهم.

المادة 5

يصنف مهنيي الصحة العاملين بالمجموعة إلى الأطر والدرجات المحددة في الأنظمة الأساسية الخاصة المطبقة

عليهم.

الباب الثاني

التوظيف

المادة 6

يجب على كل مترشح للتوظيف في إطار المجموعة أن يتوفر على الشروط العامة التالية:

1. أن تكون له الجنسية المغربية؛
2. ألا يقل سنه عن 18 سنة ولا يزيد عن 40 سنة ويرفع الحد الأقصى لسن التوظيف إلى 45 سنة، بالنسبة للأطر التي يتم ترتيبها على الأقل في درجات ذات ترتيب استدلالي مماثل للترتيب المخصص لدرجة متصرف من الدرجة الثالثة؛
3. أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وذا مروءة؛
4. أن يكون مستوفيا لشروط القدرة البدنية والعقلية اللازمة لمزاولة المهام المسندة إليه؛
5. ألا يكون مقيدا بالسجل التأديبي المركزي للإدارات العمومية؛
6. أن يكون حاصلا على الشهادات المطلوبة.



كل تصريح غير صحيح، من قبل المعني بالأمر، عند تكوين ملف ترشيحه، يترتب عنه تلقائيا إلغاء توظيفه.

المادة 7

تفتح بمقرر للمدير العام للمجموعة، في حدود عدد المناصب المالية الشاغرة المقيدة في ميزانية المجموعة، مباريات توظيف مهنيي الصحة وذلك وفقا للشروط المحددة في النصوص التنظيمية الجاري بها العمل.
تحدد شروط وإجراءات وبرامج مباريات التوظيف بمقرر للمدير العام للمجموعة.

المادة 8

يعين المترشحون الذين وقع توظيفهم عملا بمقتضيات النظام الأسامي المهنيي الصحة بالمجموعة بمقرر لمديرها العام في الرتبة الأولى من درجتهم بصفة متدربين، ولا يجوز ترسيمهم إلا بعد قضاء سنة من التدريب الفعلي، وعند انصرام مدة التدريب يمكن إما ترسيمهم في الرتبة الثانية من الدرجة التي عينوا فيها، وإما السماح لهم بقضاء سنة جديدة من التدريب. وعلى إثر هذه السنة الأخيرة يمكن إذا لم يتم ترسيمهم، إما إعفاؤهم من العمل وإما إرجاعهم إلى أطرهم الأصلية إذا كانوا ينتمون للإدارة من قبل.

غير أنه يمكن للمدير العام للمجموعة أن يعفي بمقرر معلل وفي أي وقت، كل متدرب ثبتت عدم كفاءته المهنية، وذلك دون أي إشعار أو تعويض.

وفي حالة تمديد التدريب لا تعتبر في الترقية مدة التدريب التي تزيد على سنة.

ويخضع مهنيو الصحة المتدربون بالمجموعة خلال مدة تدريبهم لأحكام المرسوم الملكي رقم 62.68 بتاريخ 19 صفر 1388 (17 ماي 1968) المشار إليها أعلاه.

المادة 9

يخضع الناجحون بصفة نهائية، قبل الالتحاق بمقار عملهم، لفحص طبي، يُجرى من طرف لجنة طبية تعين بمقرر للمدير العام للمجموعة.

المادة 10

يمكن للمجموعة أن تستعين بخبراء بموجب عقود قصد إنجاز مهمة أو خدمة محددة، لمدة أقصاها قابلة للتجديد، من بين المتوفرين على شواهد عليا، وتجربة مهنية في مجال من مجالات تدخل المجموعة لا تقل عن سنوات.

ويحدد عدد العقود الممكن إنجازها في هذا النطاق في عقد في حدود المناصب المالية المتوفرة لدى المجموعة. وتحدد الأجرة المخولة للمعنيين بالأمر في عقود تشغيلهم وفق مقتضيات المرسوم رقم 2.15.770 الصادر في 5 ذي القعدة 1437 (9 أغسطس 2016) بتحديد شروط وكيفيات التشغيل بموجب عقود بالإدارات العمومية. ولا تصبح هذه العقود نافذة إلا بعد التأشير عليها من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالمالية.

المادة 11

يمكن للمجموعة أن تستعين من أجل القيام بمهامها بالعرضيين أو المتطوعين، يتم تشغيلهم بموجب عقود لمدة قابلة للتجديد، وتحدد شروط ومسطرة تشغيلهم، بمقرر للمدير العام للمجموعة.

المادة 12

تسري على العرضيين العاملين بالمجموعة نفس المقتضيات المعمول بها بالنسبة للأصناف المماثلة بالإدارات العمومية.



كما تسري على المتطوعين العاملين بالمجموعة مقتضيات أحكام الظهير الشريف رقم 1.21.85 صادر في 15 من ذي الحجة (26 يوليو 2021) بتنفيذ القانون رقم 06.18 المتعلق بتنظيم العمل التطوعي التعاقدى ونصوصه التطبيقية.

الباب الثالث

الأجر والتعويضات

المادة 13

تتكون الأجرة التي يستفيد منها مهنيو الصحة من جزئين:

- جزء ثابت يشتمل على المرتب والتعويضات المخولة بموجب الأنظمة الأساسية الخاصة المطبقة عليهم؛
- جزء متغير يخول على أساس الأعمال المهنية المنجزة، وفق المبالغ والشروط والكيفيات المحددة بنص تنظيمي.

المادة 14

يمكن لمهنيي الصحة العاملين بالمجموعة، الترشح لشغل مناصب المسؤولية المنصوص عليها في الهيكل التنظيمي للمجموعة، وذلك وفق الشروط والكيفيات الجاري بها العمل بالمؤسسات العمومية. ويستمر المعينون بالأمر المعينون في مهامهم في الانتماء إلى درجاتهم الأصلية، ويتقاضون، إضافة إلى الأجر والتعويضات المطابقة لوضعيتهم المهنية، تعويض عن يماثل

المادة 15

تحدد شروط وكيفيات أداء الجزء المتغير من الأجرة استنادا إلى المرسوم رقم وفي حدود نسبة ... % بالنسبة للأطر الطبية و ... % بالنسبة للأطر التمريضية وتقنيي الصحة و ... % بالنسبة للأطر الإدارية.

المادة 16

يحدد سقف الجزء المتغير من الأجرة المؤدى في مبلغ درهم بالنسبة للأطر الطبية، وفي مبلغ درهم بالنسبة للأطر التمريضية وتقنيي الصحة وفي مبلغ درهم بالنسبة للأطر الإدارية.

المادة 17

عند بلوغ السقف المحدد في المادة 11 أعلاه، يمكن لمهنيي الصحة طلب العمل بمؤسسة استشفائية أخرى تابعة لنفس المجموعة شريطة:

- الحصول على الموافقة القبلية للمدير العام للمجموعة؛
- ضمان استمرارية العلاجات بمقر العمل الأصلي؛
- وجود خصاص في المؤسسة المراد العمل بها، معلن عنه بمقرر للمدير العام للمجموعة.

المادة 18

يتم حصر قائمة الأعمال المهنية المنجزة من طرف مهنيي الصحة عند متم كل بواسطة النظام المعلوماتي الخاص بالمجموعة.

وتوجه هذه القائمة، بعد التأشير عليها من طرف الرئيس المباشر لمهنيي الصحة، إلى مصلحة الموارد البشرية للمجموعة، قبل نهاية

المادة 19

يمكن للمدير العام للمجموعة منح تعويضات لفائدة مهنيي الصحة.



تحدد شروط ومقادير منح التعويضات بمقرر

المادة 20

في حالة التغيب غير المبرر عن العمل، تقتطع المجموعة الجزء المطابق من الأجرة، وفق نفس الشروط المطبقة على موظفي الدولة، وذلك بصرف النظر عن العقوبات التأديبية عند الاقتضاء، غير أنه لا يطبق هذا الاقتطاع على التعويضات العائلية.

الباب الرابع

التقييم والترقية

المادة 21

تُمنح سنويا لمهنيي الصحة العاملين بالمجموعة المشار إليهم في المادة 2 أعلاه، نقطة عددية مصحوبة بتقييم عام. وتُسجل هذه النقطة في بطاقة سنوية للتنقيط والتقييم تُضمن في ملف كل مهني للصحة، ويحدد نموذج البطاقة المذكورة بمقرر للمدير العام للمجموعة. وتُحدد معايير وكيفيات تقييم مهنيي الصحة العاملين بالمجموعة طبقا لأحكام المرسوم رقم وترجع سلطة التنقيط والتقييم إلى المدير العام للمجموعة، ويمكنه تفويض هذه السلطة للمسؤولين التسلسليين بالمجموعة.

المادة 22

تم ترقية مهنيي الصحة بالمجموعة في الرتبة والدرجة وفقا للأنظمة الأساسية الخاصة المطبقة عليهم، مع مراعاة نتائج التقييم والأقدمية. ويمكن للمدير العام للمجموعة، إضافة معايير موضوعية أخرى:

- معيار المشاركة في دورات التكوين المستمر؛
- معيار

المادة 23

لا يستفيد مهنيو الصحة من الترقية إلا إذا كانوا مقيدين في جدول الترتي الذي يقوم المدير العام للمجموعة كل سنة بإعداده وحصره بعد استطلاع رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء. ويمكن تحضير جداول تكميلية للترقي يرسم نفس السنة، إذا لم يتم شغل المناصب الشاغرة بأكملها. ويرتب مهنيي الصحة حسب الاستحقاق وعلى أساس معدل النقاط المحصل عليها خلال السنوات الأخيرة. وفي حال تعذر الفصل بين مرشحين متساوين في معدل النقاط، يتم الاحتكام إلى الأقدمية في الدرجة ثم إلى الشهادات أو المؤهلات التي يتوفرون عليها. وفي حال التساوي، تُعطى الأولوية لمهنيي الصحة الأكبر سنا.

المادة 24

يرقى، سنويا بصفة تلقائية، إلى الدرجة الموالية، بعد التقييد في جدول الترتي، مهنيي الصحة بالمجموعة الذين لم يتم ترقيتهم بعد تقييدهم للمرة الرابعة في جدول الترتي السنوي لهذه الدرجة.



المادة 31

تتم الترقية عن طريق امتحان الكفاءة المهنية في حدود% سنويا من عدد مهنيي الصحة المتوفرين على أقدمية سنوات في الدرجة على الأقل.

تحدد شروط وإجراءات وبرامج امتحانات الكفاءة المهنية بمقرر للمدير العام للمجموعة.

الباب الخامس

النظام التأديبي

المادة 25

تسند السلطة التأديبية إلى المدير العام للمجموعة ويجوز له أن يفوضها، وتقوم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بدور المجلس التأديبي.

المادة 26

تشتمل العقوبات التأديبية المطبقة على مهنيي الصحة بالترتيب، حسب تزايد الخطورة على ما يأتي:

(أ) العقوبات من الدرجة الأولى:

- الإنذار؛

- التوبيخ؛

(ب) العقوبات من الدرجة الثانية:

- التوقيف المؤقت عن العمل لمدة لا تقل عن خمسة عشر (15) يوما ولا تزيد عن ستة (6) أشهر مع الحرمان من

مجموع الأجرة باستثناء التعويضات العائلية؛

- الحذف من جدول الترقى؛

- الإنزال من الرتبة؛

- الإنزال من الدرجة؛

- العزل من غير توقيف حق التقاعد؛

- العزل مع توقيف حق التقاعد.

المادة 27

تصدر العقوبات من الدرجة الأولى بمقرر معلل للمدير العام للمجموعة، دون استشارة المجلس التأديبي، بعد استفسار المعني بالأمر حول الأفعال المنسوبة إليه.

وتصدر العقوبات من الدرجة الثانية بعد استشارة المجلس التأديبي الذي تحال عليه القضية بتقرير كتابي موجه من طرف المدير العام للمجموعة يتضمن بوضوح الأفعال المنسوبة إلى مهنيي الصحة المتابع، وكذا إن اقتضى الحال الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال.

المادة 28

يجب استدعاء مهنيي الصحة للمثول أمام المجلس التأديبي كتابة، وذلك قبل الموعد المحدد لتاريخ انعقاده بعشرة

أيام.

ويحق لمهنيي الصحة المتابع تأديبيا الاطلاع على ملفه الشخصي وعلى جميع الوثائق الملحقة به ويجوز له أن يقدم

إلى المجلس التأديبي ملاحظات كتابية أو شفاهية وأن يستحضر بعض الشهود وأن يحضر معه مدافعا باختياره.



يخول للمجموعة كذلك الحق في إحضار الشهود.

المادة 29

إذا تبين للمجلس التأديبي أن المعلومات المحالة عليه بشأن الأفعال المنسوبة إلى مهني الصحة أو عن الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال غير كافية، جاز له إجراء بحث في الموضوع.

المادة 30

بناء على الملاحظات الكتابية المقدمة إلى المجلس التأديبي واعتباراً لتصريحات مهني الصحة والشهود عند الاقتضاء، وكذا نتائج البحث، يصدر المجلس التأديبي، رأياً معللاً حول العقوبة التي تبين له وجوب اتخاذها كجزء على الأفعال المنسوبة إلى المعني بالأمر، ويوجه هذا الرأي إلى المدير العام للمجموعة أو الشخص المفوض من لدنه لهذا الغرض.

المادة 31

يجب على المجلس التأديبي أن يوجه الرأي المشار إليه في المادة السابقة داخل أجل شهر واحد ابتداء من يوم إحالة القضية عليه، ويرفع هذا الأجل إلى ثلاثة أشهر في حالة إجراء بحث تكميلي.

وفي حالة متابعة مهني الصحة لدى محكمة زجرية، يمكن للمجلس التأديبي أن يؤجل الإدلاء برأيه إلى حين صدور الحكم عن تلك المحكمة.

المادة 32

لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تكون العقوبة الصادرة عن المدير العام للمجموعة أو الشخص المفوض من لدنه، أشد من العقوبة المقترحة من لدن المجلس التأديبي إلا بعد موافقة السلطة الحكومية المكلفة بالصحة.

المادة 33

يجب تبليغ مهني الصحة في جميع الحالات بالقرار المتخذ في حقه.

المادة 34

إذا ارتكب مهني الصحة خطأ جسيماً، سواء كان الأمر يتعلق بإخلال بالتزاماته المهنية أو بجنحة تمس بالنظام العام، يجوز توقيفه عن العمل في الحال بمقرر للمدير العام للمجموعة.
ويجب أن ينص هذا المقرر على إيقاف أجره المعني بالأمر أو تحديد نسبة الاقتطاع المقرر خصمها، وذلك طيلة مدة توقيفه، باستثناء التعويضات العائلية التي يستمر في تقاضيها كاملة.

المادة 35

في حالة توقيف مهني الصحة يجب استدعاء المجلس التأديبي في أقرب أجل ممكن، كما يجب أن تسوى وضعية المعني بالأمر في أجل أربعة أشهر ابتداء من اليوم الذي دخل فيه مقرر التوقيف حيز التنفيذ.
ولمهي الصحة الحق في استرجاع أجرته أو المبالغ المقتطعة منها، إن لم تصدر في حقه أية عقوبة من الدرجة الثانية أو لم يقع البت في قضيته داخل الأجل المنصوص عليه في الفقرة السابقة.
غير أن وضعية مهني الصحة المتابع جنائياً، لا تسوى بصورة نهائية إلا بعد أن يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة التي عرضت عليها القضية مكتسباً لقوة الشيء المقضي به، وفي هذه الحالة لا تطبق مقتضيات الفقرة الأولى أعلاه المتعلقة بالأجل المقرر لإعادة دفع الأجرة بكاملها.



المادة 36

تحفظ جميع القرارات التأديبية في الملف الشخصي لمهني الصحة، وكذا الآراء أو التوصيات الصادرة عن المجلس التأديبي، عند الاقتضاء، وجميع الأوراق والمستندات الملحقة.

المادة 37

يجوز لمهني الصحة الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية غير العزل، أن يقدم طلبا إلى المدير العام للمجموعة يلتبس فيه محو كل أثر للعقوبة، وذلك بعد مرور خمس سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الأولى وعشر سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الثانية.

وإذا أصبح السلوك العام لمهني الصحة مرضيا منذ صدور العقوبة ضده، وجبت تلبية طلبه وبيت المدير العام للمجموعة في ذلك، بعد استشارة المجلس التأديبي، وبعاد تكوين الملف في صورته الجديدة.

المادة 38

باستثناء حالات التغيب المبررة قانونا، كل مهني الصحة تعمد الانقطاع عن العمل، يعتبر في حالة ترك الوظيفة الصحية وبعد حينئذ كما لو تخلى عمدا عن الضمانات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام الأساسي.

يوجه المدير العام للمجموعة إلى مهني الصحة المؤاخذ بالتخلي عن عمله إنذارا يدعوه فيه إلى استئناف عمله مع إحاطته علما بالإجراءات المزمع اتخاذها في حالة عدم امتثاله لاستئناف عمله.

ويوجه الإنذار إلى مهني الصحة بأخر عنوان شخصي له مصرح به من قبله للمجموعة بواسطة رسالة مضمونة الوصول مع إشعار بالتسلم. وإذا لم يستأنف عمله داخل السبعة أيام الموالية من تاريخ تبليغ الإنذار، جاز للمدير العام أن يقرر مباشرة عزله عن العمل دون استشارة مسبقة للمجلس التأديبي.

وإذا تعذر تبليغ الإنذار أمر المدير العام للمجموعة فوراً بوقف صرف أجره مهني الصحة المؤاخذ بالتخلي عن عمله.

وإذا لم يستأنف هذا الأخير عمله داخل أجل الستين يوما الموالية لتاريخ صدور القرار بوقف صرف الأجرة طبقت العقوبة المنصوص عليها في الفقرة 3 أعلاه، وإذا التحق بمنصبه داخل الأجل المذكور عرض ملفه على المجلس التأديبي.

ويسري أثر العزل عن العمل في الحالات المشار إليها في هذه المادة ابتداء من تاريخ ترك مهني الصحة لعمله.

الباب السادس

الوضعيات الإدارية

المادة 39

طبقا لأحكام المادة 23 من القانون رقم 09.22 السالف الذكر، يكون كل مهني الصحة في إحدى الوضعيات التالية:

- وضعية القيام بالعمل؛
- وضعية الإلحاق؛
- وضعية الاستيداع.

المادة 40

يعتبر مهني الصحة في وضعية القيام بعمله، إذا كان مرسما في درجة ومزاوفا فعلا مهام أحد المناصب المطابقة لها. ويعتبر في وضعية القيام بعمله طيلة مدة الرخص الممنوحة له.



المادة 41

على غرار أيام ومواقيت العمل العادية، يمكن للمدير العام للمجموعة أن يحدد بمقرر أنظمة عمل أخرى تضمن استمرارية سير المؤسسات الصحية وتطبيق البرنامج الطبي الجهوي، مع مراعاة المقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل.

المادة 42

تنقسم الرخص إلى ما يلي:

- 1- الرخص الإدارية وتشتمل على الرخص السنوية والرخص الاستثنائية أو الرخص بالتغيب؛
- 2- الرخص الأسباب صحية وتشتمل على:
 - رخص المرض قصيرة الأمد؛
 - رخص المرض متوسطة الأمد؛
 - رخص المرض طويلة الأمد؛
 - رخص بسبب مرض أو إصابات ناتجة عن حادثة وقعت خلال رخص القيام بالعمل.
- 3- رخص الولادة والأبوة والكفالة والرضاعة؛
- 4- رخصة بدون أجرة.

المادة 43

يحق لمهني الصحة الاستفادة من رخصة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 22 يوم عمل عن فترة كل اثني عشر شهرا. وللمدير العام للمجموعة كامل الصلاحية في تحديد جدول الرخص السنوية وفق ما تستلزمه المصلحة ويجوز له رفض تقسيمها، وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخويل الأسبوعية في اختيار فترات الرخص السنوية. ويمكن الجمع بين الرخص السنوية في حدود رخصتين إذا اقتضت المصلحة ذلك، ويحتسب الحق في الرخصة عند انتهاء المهام، باعتبار المدة المقضية في الخدمة.

المادة 44

تُمنح لمهنيي الصحة رخص استثنائية للتغيب عن العمل، مدفوعة الأجر دون أن تدخل في حساب الرخصة السنوية في الحالات التالية:

- 1- القيام بمناسك الحج، مرة واحدة في الحياة الإدارية، في حدود المدة المحددة طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية؛
- 2- القيام بمهام التمثيلية، عندما لا تسمح بسبب طبيعتها أو مدتها، بوضع المعني بالأمر في وضعية الإلحاق. وتعطى هذه الرخصة الاستثنائية وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين التنظيمية رقم 111.14 المتعلق بالجهات ورقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم ورقم 113.14 المتعلق بالجماعات؛
- 3- لممثلي مهنيي الصحة المنتدبين بصفة قانونية وللأعضاء المنتخبين في الهيئات المسيرة بمناسبة استدعاء المؤتمرات المهنية النقابية الوطنية والدولية؛
- 4- لمهنيي الصحة الذين يدلون بمبررات عائلية وأسباب خطيرة واستثنائية، على ألا تتجاوز مدة هذه الرخصة عشرة أيام في السنة.

وتعطى هذه الرخص الاستثنائية وقت الحدث ولا يمكن تأجيلها.

ويبقى للمدير العام للمجموعة أو الشخص المفوض من لدنه، وبعد إدلاء المعنيين بالأمر بالوثائق التبريرية صلاحية الاستجابة لطلبات هذه الرخصة أو رفضها.



المادة 45

تستفيد مهنيات الصحة بالمجموعة من رخصة عن الولادة ورخصة عن الكفالة ورخصة عن الرضاعة طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

المادة 46

يستفيد مهنيو الصحة العاملون بالمجموعة من رخصة عن الأبوة ورخصة عن الكفالة طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

المادة 47

يحق لمهني الصحة الحصول على رخصة في حالة إصابته بمرض مثبت بصورة قانونية يجعله غير قادر على مواصلة عمله.

ويجب على المعني بالأمر أو لذويه أن يدلي للمجموعة في أجل أقصاه يومين من أيام العمل بشهادة طبية صادرة عن الطبيب المعالج تحدد مدة الرخصة التي تستدعيها حالته الصحية، غير أن الأجل المذكور يمدد إلى ثلاثة أيام من أيام العمل بالنسبة للعاملين بالوسط القروي.

وتقوم المجموعة عند الاقتضاء بجميع أعمال المراقبة الطبية والإدارية للتأكد من أن المعني بالأمر يستعمل رخصته للعلاج طيلة المدة التي تغطيها الشهادة الطبية.

وإذا لم يتم التقيد بالأحكام السابقة، جاز للمجموعة الاقتراع من الأجرة التي تم صرفها للمعني بالأمر طيلة مدة رخصة المرض، بسبب الخدمة غير المنجزة طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل، وذلك بصرف النظر عن العقوبات التأديبية.

المادة 48

لا يمكن أن تزيد مدة رخصة المرض قصيرة الأمد على ستة أشهر عن فترة كل اثني عشر شهرا متتابعًا، يتقاضى خلالها مهني الصحة مجموع أجرته المحتسبة في المعاش مدة ثلاثة الأشهر الأولى، ونصف أجرته خلال الثلاثة أشهر التالية مع الاحتفاظ بالتعويضات العائلية، طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل.

المادة 49

لا يمكن أن تزيد مدة رخصة المرض متوسطة الأمد على ثلاث سنوات. وتمنح هذه الرخصة لمهني الصحة الذي أصيب بمرض يكتسب شكل عجز وخطورة مؤكدة يجعله غير قادر على مواصلة مهامه ويتطلب إضافة إلى ذلك علاجًا مطولًا.

ويستفيد مهني الصحة من أجرته كاملة خلال السنتين الأولتين من هذه الرخصة. ومن نصفه خلال السنة الثالثة، مع الاحتفاظ بجميع التعويضات العائلية.

إن لائحة الأمراض التي تمكن من الاستفادة من الرخصة المنصوص عليها في هذه المادة هي تلك المحددة بالمرسوم المشار إليه أعلاه رقم 2.22.470 الصادر في 5 محرم 1444 (3 أغسطس 2022).



المادة 50

تمنح لمهني الصحة رخصة المرخص طوليلة الأمد لا يزيد مجموع مدتها على خمس سنوات إذا كان مصابا بأحد الأمراض المحددة في الفصل 44 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (4 فبراير 1958) بمطابقة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه.

ويتقاضى مهني الصحة طوال الثلاث سنوات الأولى من الرخصة المذكورة مجموع أجرته ونصف هذه الأجرة طوال السنتين التاليتين مع الاحتفاظ بجميع التعويضات العائلية.

المادة 51

إذا أصيب مهني الصحة بمرض أو تزايد هذا المرض عليه أثناء أو بمناسبة مزاولة المهام، أو نتج عن تضحية من أجل الصالح العام أو إنقاذ حياة شخص أو عدة أشخاص أو على إثر حادث وقع لمهني الصحة خلال قيامه بعمله أو بمناسبة مباشرته له، يستفيد المعني بالأمر من مجموع أجرته إلى أن يصير قادرا على استئناف عمله أو إلى أن يثبت عدم قدرته نهائيا على العمل. ويحال على التقاعد طبق الشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

ويحق لمهني الصحة إضافة إلى ذلك وفي جميع الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن يسترجع من المجموعة المضاريف الطبية والصوائر التي ترتبت مباشرة عن المرض أو الحادثة.

المادة 52

إذا تبين للمجلس الصحي، عند انقضاء مدة رخصة المرخص، أن مهني الصحة غير قادر نهائيا على استئناف عمله، فإن هذا الأخير يحال على التقاعد بطلب منه أو تلقائيا طبقا للشروط المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل.

وإذا لم يثبت من طرف المجلس الصحي أن مهني الصحة غير قادر نهائيا على العمل ولم يستطع هذا الأخير استئناف عمله، وجب إحالته حتميا على الاستيداع.

المادة 53

تتمتع مهنيات الصحة الحوامل برخصة عن الولادة مدتها أربعة عشر أسبوعا تتقاضى خلالها كامل أجرتها، ويجب على المهنيات المعنيات بالأمر الإداء بشهادات طبية للحمل في الشهور الثالث والسادس والثامن، ويجب أن يبين في الشهادة الأخيرة التاريخ المفترض للوضع. وفي حالة وضع قبل الأوان تحسب مدة أربعة عشر أسبوعا لرخصة الولادة ابتداء من يوم الوضع.

تخول رخصة عن الولادة لمهنية الصحة التي تضع مولودا ميتا أو تتعرض لإجهاض طبيعي ابتداء من الشهر السابع من الحمل.

تستفيد المعنية بالأمر الموجودة في رخصة لأسباب صحية والتي تضع مولودا حيا أو ميتا أو تتعرض لإجهاض طبيعي ابتداء من الشهر السابع من الحمل، من رخصة الولادة ابتداء من اليوم الموالي لانتهاء رخصة المرخص شريطة الإداء بشهادة الشفاء إذا كانت هذه الرخصة لا تقل عن ثلاثة أشهر متصلة.



المادة 54

يمكن لمهني الصحة بطلب منه وبعد موافقة المدير العام للمجموعة الاستفادة طبق نفس الشروط المقررة لموظفي الدولة، من رخصة بدون أجرة، تمنح مرة واحدة كل سنتين، في حدود شهر غير قابل للتقسيم.

المادة 55

تغطي أخطار حوادث الشغل والأمراض المهنية وفقا للتشريع الجاري به العمل.

المادة 56

يعتبر مهني الصحة في وضعية إلحاق إذا كان خارجا عن سلوكه الأصلي ويستمر في الانتماء إليه والاستفادة فيه من جميع الحقوق في الترقية والتقاعد.

المادة 57

يمكن للمدير العام للمجموعة، حسب حاجيات المصلحة، الترخيص بإلحاق موظفي الإدارات العمومية والجماعات الترابية لدى المجموعة، وذلك بعد موافقة إدارتهم الأصلية.

ويخضع الموظفون الملحقين لدى المجموعة لأحكام المرسوم رقم 2.13.423 صادر في 28 ربيع الأول 1435 (30 يناير 2014) بتحديد كفايات تطبيق الفصول 48 و48 المكرر و50 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالإلحاق وإدماج الموظفين الملحقين كما تم تنميته.

المادة 58

يعتبر مهني الصحة، في وضعية الاستيداع، إذا كان خارجا عن إطاره الأصلي وبقي تابعا له، مع انقطاع حقوقه في الأجرة والترقية والتقاعد.

المادة 59

يقع الاستيداع بمقرر يصدره المدير العام للمجموعة إما بصفة حتمية وإما بطلب من مهني الصحة. ويحتفظ هذا الأخير بالحقوق المكتسبة التي حصل عليها في إطاره الأصلي إلى اليوم الذي يجري فيه العمل باستيداعه.

المادة 60

لا يمكن إحالة مهني الصحة بطلب منه على الاستيداع إلا في الحالات التالية:

1- تعرض زوجه أو أحد أولاده لحادثة أو مرض خطير؛



2 - الانخراط في القوات المسلحة الملكية؛

3 - القيام بدراسات أو بحوث ذات نفع عام مؤكد؛

4 - أسباب شخصية.

وفي هاتين الحالتين الأخيرتين يطلب من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إبداء رأيها.

ولا يمكن أن تتجاوز مدة الاستيداع ثلاث سنوات في الحالات المشار إليها في البنود 1 و2 و3 أعلاه وستنتين في الحالة المتعلقة بالأسباب الشخصية. ولا تجدد هذه المدة إلا مرة واحدة لفترة معادلة للمدة السابقة.

يجدد الاستيداع لأسباب شخصية بحكم القانون بالنسبة لمهني الصحة الذي يطلبه وبدون استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

ولا يمكن لمهني الصحة الموجود في وضعية الاستيداع لأسباب شخصية أن يطلب إعادة إدماجه إلا بعد انتهاء المدة الأولى على الأقل.

المادة 61

يحق لمهنيات الصحة المتمتع بوضعية الاستيداع لمدة لا تتجاوز سنتين إذا ما طلبن ذلك، لتربية ولد يقل سنه عن خمس سنوات أو يكون مصابا بعاهة تستلزم عناية مستمرة. ويمكن تجديد الاستيداع ما دامت الشروط المطلوبة للحصول عليه متوفرة.

وإذا كانت مهنيات الصحة ترأس عائلة فإنها تبقى متمتعة بالتعويضات العائلية.

المادة 62

يمكن لكل مهنية الصحة أن تتمتع بوضعية الاستيداع، إذا طلبت ذلك للاتحاق بزوجها متى اضطر هذا الأخير بحكم مهنته إلى الإقامة بصورة اعتيادية، في مكان بعيد عن المكان الذي تزاوّل فيه عملها. ويكون الاستيداع في هذه الحالة كذلك لمدة سنتين قابلتين للتجديد على ألا يتجاوز مجموع المدة عشر سنوات.

ويمكن كذلك لمهني الصحة الزوج الذي يرغب في الالتحاق بمقر عمل زوجته، أن يستفيد من مقتضيات الفقرة الأولى أعلاه، طبق نفس الشروط.

المادة 63

للمدير العام للمجموعة حق إجراء الأبحاث اللازمة للتأكد من أن أعمال مهنيي الصحة المعنيين بالأمر تطابق حقيقة الأسباب التي من أجلها استفادوا من وضعية الاستيداع.



المادة 64

يجب على مهني الصحة الذي استفاد من الاستيداع بطلب منه أن يلتزم إرجاعه إلى عمله شهرين على الأقل قبل انصرام الفترة الجارية، وله الحق في أن يشغل إحدى المناصب الشاغرة الثلاثة الأولى، وإلى أن يحصل هذا الفراغ، فإن المعنى بالأمر يبقى في وضعية الاستيداع.

المادة 65

إن مهني الصحة الذي استفاد من الاستيداع والذي لا يطلب إرجاعه إلى منصبه في الأجل المحددة أو الذي يرفض المنصب المعين له عند إعادة إدماجه، يمكن حذفه من أسلاك المجموعة عن طريق الإعفاء بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

الباب السابع

تمثيل مهني الصحة

المادة 66

تحدث لجان إدارية متساوية الأعضاء بمقرر للمدير العام للمجموعة طبقا للمقتضيات التنظيمية الجاري بها العمل.

وتشتمل اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء على عدد متساو من ممثلين عن المجموعة يعينون بمقرر لمديرها العام، ومن ممثلين عن مهنيي الصحة يتم انتخابهم من قبل مهنيي الصحة المرسمين بالمجموعة. ويكون للجنة أعضاء رسميون وعدد يمثليهم من الأعضاء النواب الذين لا يجوز لهم الحضور في اللجنة إلا إذا تغيب الأعضاء الرسميون أو عاقهم عائق.

ويعين رئيس اللجنة من طرف المدير العام للمجموعة من بين ممثلي المجموعة.

المادة 67

تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في ترسيم مهنيي الصحة المتدربين وفي الترقية من سلم إلى آخر وفي الشؤون التأديبية. وفي هذه الحالة الأخيرة تجتمع في شكل مجلس تأديبي.

كما تستشار هذه اللجان في المسائل الفردية كلما اقتضى الأمر ذلك.

المادة 68

تجرى انتخابات ممثلي مهنيي الصحة وفقا للأحكام المحددة في المرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 شعبان 1378 (5 ماي 1959) المطبق بموجبه بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة نظام عام للوظيفة العمومية.



المادة 69

يعد منتخبتين برسم لجنة إدارية متساوية الأعضاء، مهنيو الصحة المرسمون الموجودون في وضعية القيام بالعمل والتابعون للإطار المراد تمثيله في هذه اللجنة.

يستثنى من أهلية الترشيح للانتخاب مهنيو الصحة الموجودون في حالة رخصة المرض طويلة الأمد، أو في وضعية الاستيداع، أو الذين صدرت في حقهم عقوبة من الدرجة الثانية طالما لم يتم مسحها من ملفاتهم الإدارية طبقا للشروط المنصوص عليها في التنظيم الجاري به العمل.

المادة 70

تجتمع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بدعوة من المدير العام للمجموعة الذي يحدد جدول أعمالها. وتتخذ اللجان المجتمعة بهذه الطريقة قراراتها بأغلبية الأصوات فإن تعادلت رجح الجانب الذي يكون فيه الرئيس.

ويجب علاوة على ذلك أن يحضرها ثلثا أعضائها على الأقل. وإذا تعذر بلوغ النصاب القانوني وجهت دعوة جديدة داخل أجل ثمانية أيام إلى أعضاء اللجنة التي تجتمع حينئذ بصورة صحيحة إذا حضرها نصف أعضائها. وتمنح تسهيلات لممثلي مهنيي الصحة لممارسة اختصاصاتهم القانونية.

ويجب بالإضافة إلى ذلك أن تقدم إليهم جميع الأوراق أو الوثائق اللازمة للقيام بمهامهم خلال أشغال ومداولات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ويلزم رئيسها وأعضاؤها بكتمان السر المهني فيما يتعلق بجميع الوثائق التي يطلعون عليها بهذه الصفة.

ويتولى مهام الكتابة لدى اللجان الإدارية المتساوية ممثل من المجموعة يمكن ألا يكون عضوا في اللجنة، ويحرر محضر على إثر كل اجتماع.

لا تكون جلسات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء عمومية.

المادة 71

إذا استقال أحد ممثلي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خلال مدة انتدابه أو توفي أو أصبح غير قادر بدنيا أو معنويا على مزاوله مهامه، يتعين أن يخلفه العضو النائب الذي يصير رسميا بدلا منه إلى حين تجديد اللجنة. ويتم شغل مقعد العضو النائب الذي أصبح شاغرا بتعيين المترشح غير المنتخب من نفس اللائحة الذي حصل على أكبر عدد من الأصوات.

وإذا تعذر بهذه الطريقة شغل المقاعد الشاغرة بسبب عدم كفاية عدد المترشحين غير المنتخبين وجب تنظيم انتخابات جديدة خلال الستة أشهر الموالية. وتنتهي مدة انتداب الخلفاء المنتخبين بهذه الكيفية. حين تجديد اللجنة المذكورة.



المادة 72

إذا نتج عن ترقية أحد ممثلي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تغيير في الإطار، يستمر في تمثيل الإطار الذي كان معينا من أجله إلى غاية الانتخابات المقبلة.

المادة 73

لا يتقاضى أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء أي تعويض من أجل وظائفهم، على أنه يمكن أن تمنح لهم صوائر عن التنقل والإقامة وفق الشروط الجاري بها العمل.

الباب الثامن

التكوين المستمر

المادة 74

طبقا لأحكام المادة 8 من القانون رقم 09.22 السالف الذكر، يتعين على المجموعة توفير تكوين مستمر لفائدة مهنيي الصحة طوال مساهمهم المهني.

تشمل دورات التكوين المستمر بصفة خاصة الندوات واللقاءات والمؤتمرات وحلقات وورشات التكوين المستمر وكذا التكوين المنظم عن بعد، كما يمكن أن تشمل زيارات ميدانية مرتبطة بموضوع التكوين.

يحدد برنامج التكوين المستمر ومدته وتاريخه بحسب الفئات، بمقرر للمدير العام للمجموعة.

المادة 75

يمكن للمجموعة تنظيم دورات التكوين المستمر بموجب عقود شراكة تبرم لهذه الغاية بين مجموعتين أو أكثر أو بين المجموعة والهيئات والمؤسسات المعنية والجمعيات العاملة.

ويمكن تنظيم هذا التكوين داخل النفوذ الترابي للمجموعة أو خارجه.

المادة 76

يجب على مهنيي الصحة المعيّنين للمشاركة في دورات التكوين المستمر:

- حضور دورات التكوين المنظمة لفائدتهم مع التحلي بالعناية والانضباط اللازمين، تحت طائلة اعتبار تغييرهم دون مبرر مقبول إخلالا بواجباتهم المهنية؛

- تقديم تقرير إلى المجموعة حول دورات التكوين التي استفادوا منها.

المادة 77

يُختتم التكوين المستمر بالحصول على شهادة تسلم من طرف المجموعة التي ينتهي إليها مهنيي الصحة المشارك في التكوين المستمر، ويمكن أن تؤخذ هذه الشهادة بعين الاعتبار في عناصر تنقيط المعني بالأمر للترقي.

تحدد شكل ومواصفات نماذج شهادات التكوين المستمر بمقرر للمدير العام للمجموعة.



الباب التاسع

انتهاء الخدمة

المادة 78

طبقا لأحكام المادة 25 من القانون رقم 09.22 السالف الذكر، فإن الانقطاع عن العمل يؤدي إلى التشطيب النهائي وفقد صفة مهني الصحة، وذلك في الحالات التالية:

أولا: الاستقالة المقبولة بصور قانونية؛

ثانيا: الإعفاء؛

ثالثا: العزل؛

رابعا: الإحالة على التقاعد.

المادة 79

تنتج الاستقالة بناء على طلب فردي ومكتوب بخط اليد ومؤرخ وممضي عليه من طرف مهني الصحة، يعبر فيه هذا الأخير من غير التباس عن إرادته في مغادرة أطر المجموعة.

ولا تُرتب الاستقالة أثرها إلا بعد موافقة المدير العام للمجموعة، الذي يتعين عليه أن يقرر في شأنها داخل أجل شهر يبتدئ من تاريخ تسلم طلب الاستقالة.

ويجري العمل بالاستقالة ابتداء من التاريخ الذي يحدده المدير العام للمجموعة، ولا تحول الموافقة عليها إن اقتضى الحال، دون تحريك المتابعة التأديبية بسبب أفعال لم تطلع عليها المجموعة إلا بعد قبول هذه الاستقالة.

المادة 80

إذا رفض المدير العام للمجموعة قبول الاستقالة، جاز لمهني الصحة المعني بالأمر رفع القضية إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تصدر رأيا معللا توجهه إلى المدير العام للمجموعة.

المادة 81

يعتبر في حالة التخلي عن العمل كل مهني الصحة الذي ينقطع عن عمله قبل التاريخ المحدد لقبول الاستقالة، أو بعد رفضها من لدن المدير العام للمجموعة، وتطبق عليه أحكام المادة 37 أعلاه.

المادة 82

يتم اعفاء مهني الصحة في الحالات التالية:

- العجز النهائي بعد الاستفادة من جميع حقوقه في الرخص المرضية؛
 - انعدام الكفاءة المهنية، وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
- وفي جميع الحالات يراعى حد من الإحالة على التقاعد.

المادة 83

تُقرر الإحالة على التقاعد وفق الشروط المحددة في أنظمة المعاشات المنخرطين فيها مهنيو الصحة.



المادة 84

في حالة وفاة مهني الصحة أثناء القيام بعمله، فإن ذوي حقوقه يستخلصون ضمانات الوفاة وذلك طبق الشروط المقررة في النظام الجاري به العمل.

الباب العاشر

أحكام ختامية

المادة 85

يدخل هذا النظام الأساسي حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ بعد اعتماده من طرف مجلس الإدارة والتأشير عليه من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالمالية.

وزيرة الاقتصاد والمالية

وزير الصحة والحماية الاجتماعية



المادة 3

تدخل أحكام النظام الأساسي النموذجي الوارد بعده حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية، وتدخل أحكام الأنظمة الأساسية الخاصة بكل فئة من الفئات الثلاثة المشار إليها في المادة 2 أعلاه، المتخذة طبقاً لأحكام هذا النظام ابتداء من تاريخ اعتمادها من قبل مجلس إدارة كل مجموعة صحية ترابية، والمصادقة عليها من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالصحة والسلطة الحكومية المكلفة بالمالية.

وتنسخ ابتداء من تاريخ المصادقة على الأنظمة الأساسية المذكورة، بالنسبة للعاملين بكل مجموعة صحية ترابية جهوية الخاضعين لهذه الأنظمة أحكام المراسيم التي كانت مطبقة عليهم.

غير أن أحكام المراسيم المذكورة، تظل سارية المفعول بالنسبة للموظفين العاملين بوزارة الصحة والحماية الاجتماعية الخاضعين لهذه الأحكام في تاريخ نشر هذا المرسوم بالجريدة الرسمية، إلى حين صدور النظام الأساسي الخاص بهم.

المادة 4

يسند تنفيذ هذا المرسوم الذي ينشر بالجريدة الرسمية، إلى كل من وزير الصحة والحماية الاجتماعية ووزير الاقتصاد والمالية، كل واحد منهما فيما يخصه.

وحرر بالرباط في

الإمضاء

رئيس الحكومة

