ROYAUME DU MAROC
Ministère de la fonction publique
et de la modernisation
de l'Administration

COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE

Strasbourg, le 16 décembre 2015

**CDL-UD(2015)007**
Or. ar.

**COMMISSION EUROPEENNE POUR LA DEMOCRATIE PAR LE DROIT**
**(COMMISSION DE VENISE)**

**en coopération avec**

**LE MINISTERE DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DE LA MODERNISATION DE L'ADMINISTRATION DU ROYAUME DU MAROC**

**Séminaire régional pour les hauts cadres de l'administration**

**UniDem**

**"DROITS DE L'HOMME ET SERVICE PUBLIC"**

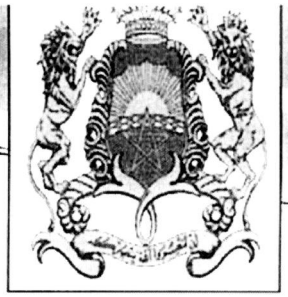
**Centre d'Accueil et de Conférences**
**Avenue Essanouabar, HAY RIAD, Rabat, Maroc**

**14-17 septembre 2015**

# LIBERTE DE REUNION ET D'ASSOCIATION (art 11 CEDH, art 21 et 22 PIDCP), VIE PRIVEE (art 8 CEDH, art 17 PIDCP)

**par**

**M. Abderrahmane ELLAMTOUNI (Magistrat Conseiller auprès de la Cour d'Appel de Rabat, Maroc)**



المملكة المغربية

# حرية التجمع و حماية الحياة الخاصة للموظف العمومي في التشريع المغربي

عبد الرحمان اللمتوني

قاض، ملحق بمديرية الشؤون الجنائية و العفو

وزارة العدل و الحريات

## المحاور الأساسية:

- حرية التجمع (الإنخراط في الأحزاب و الجمعيات و النقابات و تأسيسها؛
- حياد الموظف العمومي- تعارض المصالح؛
- الحياة الخاصة للموظف؛
- الانتماء النقابي للموظف العمومي؛
- ممارسة حق الإضراب؛
- مناقشة مبدأ الأجر مقابل العمل؛

- **حقوق الموظف العمومي:**

- حرية التجمع؛
- ممارسة الحق النقابي؛
- الحماية القانونية؛
- الاستفادة من العطل و الرخص؛
- الأجر؛
- الحق في معاش التقاعد...

## ـ الحق في التجمع و ممارسة الحق النقابي، أهم حق مكفول للموظف العمومي:

- ✓ وسيلة لحماية كافة الحقوق؛
- ✓ يحمي الحقوق بشكل جماعي؛
- ✓ دور تأطيري؛
- ✓ يحقق التوازن بين سلطة الإدارة و حقوق الموظفين؛
- ✓ مدخل للمقاربة التشاركية.

# حرية التجمع

# المرجعية الدولية:

- **المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر سنة 1948، :**

«لكل شخص الحق في أن
ينشىء وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته»

- **المادة 22 من العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية: "**

1 - لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

2. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.

3. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

- **البند الثامن من العقد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية** : « على الدول الأطراف أن تتعهد بأن تكفل : حق كل فرد في تشكيل النقابات والانضمام إلى ما يختاره منها ... ولا يجوز وضع القيود على ممارسة هذا الحق سوى ما ينص عليه القانون مما يكون ضروريا في مجتمع ديموقراطي».
- **المادة 11 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان:" 1- لكل إنسان الحق في حرية الاجتماعات السلمية، وحرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق الاشتراك في الاتحادات التجارية لحماية مصالحه.**

**2- لا تخضع ممارسة هذه الحقوق لقيود أخرى غير تلك المحددة في القانون حسبما تقتضيه الضرورة في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن القومي، وسلامة الجماهير، وحفظ النظام ومنع الجريمة وحماية الصحة والآداب، أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تمنع هذه المادة من فرض قيود قانونية على ممارسة رجال القوات المسلحة أو الشرطة أو الإدارة في الدولة لهذه الحقوق.**

- **الاتفاقية رقم 151 الخاصة بحماية حق التنظيم النقابي وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامّة(** توفر للموظفين العموميين، شأنهم شأن غيرهم من العمال، الحقوق المدنية والسياسية التي لا غنى عنها لممارستهم الحرية النقابية ممارسة اعتيادية، دون جعل ذلك مرهونا إلا بالالتزامات الناشئة عن مركزهم وطبيعة وظائفهم."

## - المرجعية الدستورية:

- **الفصل 7:**"تُؤسس الأحزاب وتُمارس أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون". **قانون الأحزاب لسنة 2011، الفصل 19.**
- **الفصل 8**: " تساهم المنظمات النقابية للأُجراء، والغرف المهنية، والمنظمات المهنية للمشغلين، في الدفاع عن الحقوق والمصالح الاجتماعية والاقتصادية للفئات التي تمثلها، وفي النهوض بها. ويتم تأسيسها وممارسة أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون". **نصوص متفرقة.**
- **الفصل 12**" تُؤسس جمعيات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية وتمارس أنشطتها بحرية، في نطاق احترام الدستور والقانون". **ظهير 1958 و المشروع الجديد.**
- **الفصل 29**: " حريات الاجتماع والتجمهر والتظاهر السلمي، وتأسيس الجمعيات، والانتماء النقابي والسياسي مضمونة. ويحدد القانون شروط ممارسة هذه الحريات.

- يترتب على الحق في التجمع وفقا للأحكام السابقة:
- حرية الرأي ( التعبير عن الانتماء و الدفاع عن مواقف التكتل الذي ينتمي إليه الموظف)؛

- حرية التجمع لا يمكن الحد منها إلا بموجب القانون، و لاعتبارات تتعلق بالأمن و النظام العام و حسن سير المرفق العمومي؛

- ضرورة الحفاظ على التوازن بين الحرية التي يتمتع بها الموظف و بين السلطة المادية و المعنوية التي يمثلها؛

- **المساواة في تقلد الوظائف و الترقي و تحمل المسؤولية و الاستفاذة من ضمانات عدم النقل، دون تأثير للانتماء:**

**- الفصل الأول من قانون الوظيفة العمومية:**"لكل مغربي الحق في الوصول إلى الوظائف العمومية على وجه **المساواة**."

**- مرسوم رقم 681-11-2 صادر في 28 من ذي الحجة 1432 (25 نوفمبر 2011) في شأن كيفيات تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية (ج. ر. عدد 6007 مكرر بتاريخ 2 صفر 1433 - 27 ديسمبر 2011).**

: عد مساواة

الموظفين ما القانون و ما الفرص المتاحة لتر يت طط في استعمال السد طة.

ا دارة مسد ولة عن حسن سير المرفق العا و لـ ا الحق في نقل موظفيـ ا ما ا تـ المـ حة العامة لـ ...

نقل الطاعن بدون ر بت و بقـ د بعاد لـ حيـ ولة دون ممارسة نـ اط النقابي المـ رو ... رار مـ و بعيـ الانحراف في استعمال السد طة

القيود التي ترد على الحق في التجمع:

- منع فئات من الموظفين من حرية التجمع؛

2 - منع فئات من الموظفين من التصويت و الترشح؛

3 – امتداد بعض إلتزامات الوظيفة إلى الحياة الخاصة و امتداد حرمة الحياة الخاصة إلى الوظيفة؛

- الإلتزام بالحياد: الفكري- المالي( تعارض المصالح)؛

# 1- منع فئات من الموظفين العموميين من حرية التجمع:

- الما 23 من انون ا ح ا : يمكن أن ي أو ينخ في ح يا ي:
- أف ا القوات الم لحة الملكية وأ وان القوات ال مومية
- القضا و ضا الم ل ا لى للح ابات والم ال ال وية للح ابات
- ال ال ل ة وأ وان ال ل ة
- ا شخاص ا خ ون ي المشا إلي م أ ال ين يمكن م مما ة الحق النقابي م بم وم فب اي المو ين المكل ين بال لى مة ال ولة و ا من ال ام من حملة ال : الش ة ال ما الميا و ال ابات ال ون
- **قرار المجلس الأعلى عدد 359 الصادر بتاريخ 2000/9/3.**

الفصل 66 من قانون الأحزاب : يعا

رامة من لـ 1 در

الـ الـ ينـ ر ي حـ سيلسي دون

مراعاة حـ ا المواد و من ا القانون

الـذ يمي، و ا الحـ الـ يقـ عن عمد

انـ را ا لا ا حـ ا المواد

المـ ورة

## المنع من الانخراط في الأحزاب و النقابات لا يحول دون الإنخراط في الجمعيات المهنية:

- الجمعيات المهنية للقضاة ، الفصل 111 من الدستور:"يمـ ن لـقـ اة ا ذ را ي جمعيا ، و ذ ا جمعيا مـ نية، مـ احـ را واجـ ا الـ جرد واسـ قلا القـ ا ، و قالـ رو المنصو عيـ ا ي القانون

النظام الأساسي للمتصرفين بوزارة الداخلية " حق تأسيس جمعيات للدفاع عن المصالح المادية و المعنوية"؛

## 2- المنع من القيد في اللوائح الانتخابية (صفة ناخب):

- **المادتين 7 و 8 من القانون رقم 57.11 المتعلق باللوائح الانتخابية العامة:**

  - أفراد القوات المسلحة الملكية؛

  - أعوان القوة العمومية العاملون في خدمة المرفق العام ممن لهم الحق في حمل السلاح.

## 3- المنع من الترشح للانتخابات ( صفة منتخب):

**المادة 42 من مدونة الانتخابات:**

- القضاة ؛
- قضاة المجلس الأعلى للحسابات وقضاة المجالس الجهوية للحسابات ؛
- العمال والكتاب العامون للعمالات أو الأقاليم والخلفاء الأولون للعمال والباشوات ورؤساء دواوين العمال ورؤساء المقاطعات الحضرية ورؤساء الدوائر والقواد وخلفاؤهم وخلفاء المقاطعات والشيوخ والمقدمون ؛
- المحتسبون ؛
- حكام الجماعات والمقاطعات ونوابهم ؛
- الأشخاص الآخرون غير المشار إليهم أعلاه الذين فقدوا الاستفادة من الحق النقابي عملا بالمرسوم رقم 1465-57-2 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) في شأن ممارسة الموظفين الحق النقابي ، كما وقع تغييره بالمرسوم الملكي رقم 66-010 بتاريخ 27 من جمادى الآخرة 1386 (12 أكتوبر

- عدم تعار ممارسة حرية التجمع مع الواجبات المهنية و مد امتداد ذا الالتزام إلى الحياة الـ ا ة: ( الممارسة المسـ ولة لحرية التجمع).

الف ل من الدستور:

على جميع المواطنات والمواطنين احترام الدستور والتقيد بالقانون. ويتعين عليهم ممارسة الحقوق والحريات التي يكفلها الدستور برو المسـ ولية والمواطنة الملتزمة، التي تتـ زم فيها ممارسة الحقوق بالنهو بـ داء الواجبات.

## الواجبات المهنية:

- احترام سلطة الدولة و العمل على احترامها ( القانون و الفيـ ل)؛
- عدم ممارسة ن اط ر يدر د مع مراعاة الاستثناءات؛
- كتمان السر المهني؛
- الحفاظ على فات المروءة و الـ رف؛
- التزام الحياد تجا المتعاملين مع ا دارة.

## ❑حدود الواجبا  الم نية ) الحياة الخا  ة للموظف :

- **المادة  من الع د الدولي للحقوق المدنية و السياسية:**

يحوز تعري  أي شخ  ، عل  نحو تعسفي أو ير انوني، لتدخل في خ و ياتـ أو شـ ون أسرتـ أو بيتـ أو مراسـ تـ ، و  ي حم  ير انونية تم  شرف أو سمعتـ

من حق كل شخ  أن يحمي القانون من م ل ه ا التدخل أو المسا

## المادة  من الإتفا ية ا وروبية:

- لكل نسان حق احترام حياتـ الخا  ة والعا لية ومسكنـ ومراسـ تـ .
- يجوز للسلطة العامة أن تتعر  لممارسة ه ا الحق وفقا للقانون وبما تمليـ الـ رورة في مجتمع ديمقراطي لـ الـ ا من القومي وسـ مة الجم ور أو الرخا ا تـ ادي للمجتمع، أو حفظ النظام ومنع الجريمة، أو حماية الـ حة العامة وا دا ، أو حماية حقوق ا خرين

- الف ل من الدستور: ل ل خص الحق في حماية حياة الخا ة.

لا تنت حرمة المن ل. ولا يم ن القيا ب تفتيش لا وفق الـ روط وا جرا ا التي ينص ع ي ا القانون.

لا تنت سرية الات الا الـ خ ية يفما ان ا. ولا يم ن الترخيص بالاط ع م مون ا و ن ر ا و ب ع ا و بلستعمال ا د ان لا ب مر اي ووفق الـ روط والـ يفيا التي ينص ع ي ا القانون.

حرية التنقل عبر الترا الوطني والاستقرار في والخرو من والعودة لي م مونة لجميع وفق القانون.

- الف ل من الدستور: لمواطنا والمواطنين حق الـ ول ع المعوما الموجودة في حو ة ا دارة العمومية والم سسا المنتخبة والـ يا الم فة بم ا المرفق العا .
- لا يم ن تقييد الحق في المعومة لا بمقت القانون ب دف حماية ل ما يتعق بالدفا الوطني وحماية من الدولة الداخ ي والخارجي والحياة الخا ة لـ فراد و ا الو اية

## تطبيقا الحماية الجنا ية لحرمة الحياة الخا ة:

- **حرمة المسكن: الفصل 1 .**
- سرية المراسـ :

- الف ل ق. الموظ العموم و المست د دار الـ ريد
- الف ل ق. ير الموظ العموم

- سرية ا ت ا عن بعد:

- المادة ق.م. الت ا الم الما

- **حرمة المعلوما و المحاد ا الخا ة، الحق في الـ ورة، المادة - من مشرو مسودة القانون الجنا ي:" يعاقب الـ من ستة شهر لـ سنوا و رامة من 2.000 لـ 20.000، ل من قا مدا، و وسيـة ما لـ الأنظمة المعـوماتية، الت ا و تسجيل و و توزيـ قوال و معـوما صادر شـ ل اص و سر ، دون موا ة صحا ها.**

يعاقب نف العـو ة، من قا مدا و وسيـة، ت يـ و تسجيل و و توزيـ صور شـ ص نا تواجد مـ ان اص، دون موا ت ."

ت بيقات حماية الحيا الخاصة في الو ي ة الـ مومية:

- الما 2 من انون الو ي ة الـ مومية

ت م حالته

الم نية وحالته الـ ا لية وحالته ا ا ية

و ي و أن ت في ا الملـ أية إشا لذ ات صاحبه الـ يا ية والـ ـ ية والـ ينية

ا م ـ الـ ولة الـ ذ ي الصا بتا ي يونيو 2

ضية :

م ا ا الحيا الخاصة حتى في حالة الـ قوبة

ا المحكمة ا ا ية بالـ با الصا

بتا ي 3 :

## ❑ الم يات المت لقة بالحيا الخاصة للمو

من الم يات الح ا ة:

- الما ا ولى من القانون م المت لق بحماية ا شخاص الـ اتيين ت ا م الـ ة الم يات ات الـ ابـ الشخصي: ي ا بما يلي ل ت بيق ا القانون:

- م يات ح ا ة :

ا اء الـ يا ية

أو القنا ات الـ ينية أو الـ ـ ية أو ا نتماء النقابي للشخص

- الما من ذ القانون

❑ بـ الوا بات الم نية تمت إلى الحيا
الخاصة:

الحـ ا لى صـ ات الم وء و
الشـ

2 كتمان الـ الم ني

3 الحيا الـ ك و المالي

الحـ ا لى صـ لات المـ وء و الشـ

ا المـ لـ ا لى 2صـا في
الملـ بتا يـ
22 :

مـ لة المـ وء و الشـ مـ لة نـ بية
تختلـ بحـ نو الو يـ ة و الو
ا تما ي

2 الحـ ا لى الـ المـ ني:

الـ صل من انون الو يـ ة الـ مومية

الـ صل ق

# حدود السر المهني: ( التبليغ عن الجرائم):

- **يق حـ ا حماية الـ حايا والـ هود والـ ا والمـ لـ ين:**

✓ - تأمين سلامتهم.

✓ - وضع رقم هاتفي رهن إشارتهم لطلب حماية الشرطة.

✓ - إخفاء هوية الشاهد.

✓ - توفير حماية جسدية للضحية أو الشاهد أو المبل أو الخبير وأسرهم وعا لاتهم.

✓ - يمكن كشف الهوية الحقيقة للشاهد استجابة لحقوق الدفاع شريطة توفير تدابير الحماية الكافية.

# تطبيق التشريع المتعلق بحماية الشهود و المبلغين و الخبراء و الضحايا

- التميي بين حماية المب ين و بين حماية م ير الانتبا لفساد Lanceur d'alert

- الا تما بالمف و ع المستو الدولي ارتبط ببرنام العمل ال اعتمدت مجموعة الع رين G20 في ن اية سنة .

- التبي عن الفساد: التبي لس طا - حماية حت من المتابعة ب ف ا السر الم ني؛

- ارة الانتبا لفساد: وسا ل ا ع الانترني الاحتجاجا ...

لا تتوفر حماية في حالة ارت ا الجريمة.

مبررا التميي حماية السر الم ني خا ة في بع الم سسا الحسسة حماية الدقة في الم سسا حماية الم ال المالية لم سسا العمومية حماية رينة البرا ة...

نسا و ي م مو ة الع ين و م ل ما ا م ي ا ذ ا للساد يح ون الحماية الا اية حس الدق ي ال اد ن الم لحة الم ية للو اية من الس اد نسا سنة 2 ما ا نا نو من الح ن

الحياد) الـ و المالي :

- الحياد الـ :

الموظ في خدمة جميع المواطنين بـ ض النظر عن انتماءاتهم الفكرية و السيلسية و النقابية و الدينية

المتعاملون مع الإدارة يتسلمون حقوقهم من المجتمع الذ تعتبر الإدارة إحدى آلياته

المساواة أمام القانون و أمام المساطر ( لا تفريط و لا إفراط

❑ يقا الحياد الـ :

المادة من مدونة ا ن ا ا :

لا يجو :

أ لأ موظ عمومي أو مـمور من مـمور الإدارة أو جماعة محلية أن يقوم خلال الحملة الانتخابية أثناء مـ اولة عمله بتو يع منشورات المرشحين أو برامجهم أو غير ذلك من وثا قهم الانتخابية...“

المادة من مدونة ا ن ا ا : يمنع بـ شكل من الأشكال تسخير الوسا ل والأدوات المملوكة للدولة والجماعات المحلية والمـ سسات العامة وشبه العامة في الحملة الانتخابية للمرشح. ولا يدخل ضمن ذلك أماكن التجمعات التي تضعها الدولة والجماعات المحلية رهن إشارة المرشحين والأحـ اب السيلسية على قدم المساواة“.

- المادة من انون ا حـ ا :

يع المو المو و لـ القيا سلـ
الـ يحا الـ ا ة سيـ ا حـ ا
السياسية و الـ ييـ ا الـ ا ة ليها
للمسا لة القانونية المنـ و ليها ي
القوانين الـ نا ية و الو ي ية العمومية ي
حالة سلـ الـ يحا و
امـ نا ن سليـ و ا يدا ن لـ

- د ي الحياد و ا سد ق لية ي ع المنا )
الـ عيين هي :

ا الم ل ا ل دد الـ اد ي
: يعتبر شططا في استعمال السلطة
استبدال مدير عين بظهير بموجب قرار لو ير
الو صاية ( مبدأ توا الشكليات

اسد ق سا ة الـ علي العالي : ا م ل الدولة
الـ نسي دد الـ اد ا ي 2 يناير
( استقلال أساتذة التعليم العالي مبدأ دستور و
حق مكتسب لا يمكن إل ا ه بنص تشريعي دون تقديم
ضمانات مماثلة

حياد ا دا ة ي موا هة المو

ا المـ لـ ا لـ دد الـ اد ا ي

: يتعرض للبطلان لعدم توفره على الضمانات الكافية القرار القاضي بعقوبة تـديبية بعد استشارة لجنة تـديبية شمل تشكيلها موظفا يستفاد من أوراق الملـ مـان حيـ و تـثيره في نـ اهة المداولات التي جرت بشـن العقوبة المتخذة ضد المعني بالأمر"

حـ المحـ مة ا دا ية الـ ا دد الـ اد

ا ي ؛" إن تـرأ المجلـ التـديبي من طر المفتـ العام رغم أنه هو الذ حرر تقرير التفتيـ المستند إليه في تـديب الطاعن، جعل من الر يـ المذكور خصما و حكما و أبعده عن الحياد و التجرد الذين كان يجب أن يتحلى بهمان مما أضفى على القرار المطعون فيه صبـ ة عدم المشروعية"

## • الحياد المالي:

الـ من انون الو ي ة العمومية: ممنو على الموظ أن يمار بصفة مهنية أ نشاط يدر عليه مدخولا ، ولا يمكن مخالفة هذا المنع إلا بموجب استثنا ي وبموجب مقرر يتخذه لكل حالة على حدة، الو ير الذ ينتمي اليه الموظ المعني بالأمر، بعد موافقة ر ي الو ارة. ويبقى هذا المقرر المتخذ بصفة م قتة قابلا للال اء لصالح الادارة.

اذا كان و الموظ بصفة مهنية يقوم بنشاط خاص يدر عليه دخلا يجب التصريح بذلك للادارة أو المصلحة التي ينتمي إليها الموظ فتتخذ السلطة ذات النظر إن اقتضى الحال، التدابير اللا مة للمحافظة على مصالح الادارة .

ولا يشمل المنع المنصوص عليه في الفقرة الاولى انتا الم لفات العلمية والادبية أو الفنية .على أن لا يجو للموظفين أن يذآروا صفاتهم أو مراتبهم الادارية بمنسبة نشر هذه الم لفات إلا بموافقة الو ير

الـ : يمنـ لـ مو مهما
اذ و عي ان ون لـ مـا ة او
واسـ ة ما و حـ سـ ان ي مقاولة
مو و ة حـ مـ ا ة ا دا ة و الـمـ لحة
الـ ي ينـ مي ليها و لـ ا ا هما
مـ الـ من نها ن مـ حـ ي

- الـ من الدسـ و :

يـ الـ نون عـ الم ـ المتـ ـ حا نا المـ ـالـ

- **منـ مة الـ عاون والـ نمية ا ادية:**
- " تضا المصالـ ي ني تضا با ما بين المـ ام الـ مومية والمصالـ الخاصة لـ ون مومي والتي ي تحو من خ لـ ا لى مصالـ خاصة تـ إلى التـ ي ون و ه حق لى الـ يقة التي ي با مـ امه ومـ وليا ته"

تق ي منـ مة التـ اون ا تصا والتنمية حول الخـ و التو ي ية لتضا المصالـ 2

**المـ لـ ا و ي:**

" يولـ تضا المصالـ من وضـ ية يكون من خـ لـ ا
الـ ون الـ مومي أمام مصلحة شخصية والتي تـ
بـ بيـ تـ ا أو يـ أذ ا تـ في الـ مل المحايـ
والموضو ي للو ا الـ مية

تشمل المصلحة الشخصية للـ ون الـ مومي ميـ المناف
واء لصالحه و أو لصالـ ا لته وأبويه وأصـ ا ه أو
ا شخاص المق بين له أو ا شخاص أو مذ مات التي
تـ بـ ه ة أ مال بـ ا أو مصلحة يا ية ويشمل
كـ لـ ل ا لتـ امات المالية أو المـ نية التي يخضـ لـ ا
الـ ون الـ مومي"

مـ ونة لو المو ين الـ موميين بتا يـ ما

● تـ ا المصالـ بين الو اية و الـ :

❑ التشـ يـ المقا ن:

✓ تشـ يـ ات وضـ ت نص خاص لتـ ا المصالـ ون تضمينه أحكاما ية: كذ ا م

✓تشـ يـ ات وضـ ت نص خاص لتـ ا المصالـ و أيـ ته بـ اء نا ي التشـ يـ الـ ماني

✓تشـ يـ ات أ ت تـ ا المصالـ ضمن الـ ا م المنصوص ليـ ا بمقتضى أحكام القانون الـ نا ي

- اتـ ا ية ا مم المتحـ أ ت تـ ا المصالـ ضمن الـ صل الـ اني المتـ لق بالتـ ابيـ الو ا ية و لم تـ ه ضمن الـ صل الـ الـ المتـ لق بالتـ يم و إذ ا القانون
- فقه المذ مات الـ ولية و مذ ا مذ مة التـ اون ا تصا و التنمية OCDE يوصي با ا تـ ا المصالـ ضمن تـ ابيـ الو اية
- تو المملكة ا تـ مل با م ا بة تـ ا المصالـ و لم يـ تـ مل با تـ ا المصالـ
- التميي بين تـ ا المصالـ و بين الحصول لى منـ ة يـ مشـ و ـة الـ صل من القانون الـ نا ي Cass.crim,23 fev2011, n 10-82.880

# مما سة الد ية النقا ية

- المقتضيات القانونية الم
  للد ية النقابية بالم

- الحق في ا ض ا

- مب أ ا مقابل الـ مل

- ا ا القانوني للحـ ية النقابية بالمـ
- ي أول تشـ ي يتـ لق بالنقابات في المـ إلى نة
إ أنه كان يمذ المـ ا بة من ا نتماء النقابي
ويقصـ فقـ لى ا و بيين بل صـ ي خـ بتا ي
**2 يونيـ** يحـ قوبات ية بحق المـ ا بة الـ ين
ينخـ ون في نقابة ما إلى أن صـ ي **2** نـ
الـ نص صـ احة لى الـ ما للمـ ا بة با نتماء
النقابي حيـ أول تـ مـ نقابي خاص بالمـ ا بة ا
الحق الـ يتم تنـ يمه بمقتضى ي **يوليو**
و و ما ال إلى اليوم النص ا ا ي في ا الموضو
- **الـ من انون الو ي ة العمومية :** يما
المو الحق النقابي ضمن الشـ و المنصوص ليـ ا في
التشـ ي الـ ا به الـ مل و تنتـ ن ا نتماء أو م
ا نتماء إلى نقابة ما أية تبـ ة فيما ي إلى تو ي
المـ تخـ مين الخاضـ ين لـ ا القانون ا ا ي الـ ام وتـ يتـ م
وتـ ييذ م أو فيما يخص وضـ يتـ م ا ا ية بصـ ة امة
- »

- **الم سو الـ اد ا ي ايـ** بشـن مباشد المو ين للحق النقابي نص في الـ صل ا ول لى أنه « ي ت بالحق النقابي لمو ي وأ وان ا ا ات والمكاتـ والمـ ات الـ مومية ...

**الـ ا و** « ي ت بالحق النقابي لمو ي وأ وان ا ا ات والمكاتـ والمـ ات الـ مومية ... »

- **الـ ق ة الـ انية من الـ الـ اني** « ا نتماء إلى النقابات أو م ا نتماء إلي ا ينب ي أن ي في التو ي والتـ ي والتـ يين وبصـ ة امة في الحالة ا ا ية للمو ين وا وان الـ موميين »
- **ا ممنو ة من ا ـ ما النقا ي**

## حقوق المو ين النقا يين :

### ا ن ال يا وال ا سـ نا ية

**ذ ال الواحد وا عون من القانون ا ساسي للو ي ة العمومية** لى أنه « ي و إ اء خص ا ذنا ية أو ا ن بالتـ ي م التمتـ بكامل المـ ت ون أن ي خل ل في حـ ا ال خص ا تيا ية أو التـ خيص بالتـ ي – التي تنص لي ا ال صول 3 إلى – لممـ لي نقابات المو ين المنتـ بين بصـ ة انونية أو ا ضاء المنتخبين في المنـ مات المـ ي و ل بمنا بة ا تـ اء المـ تمـ ات المـ نية النقابية وا تحا ية والتحال ية ال ولية »

### و د د ل منـ و الو ي ا و دد

ا ي نو م تحت موضو : تقـ يم التـ ي ت للمنـ مات النقابية

2- ا لحاق أو التفر النقابي الـ صل 2 من انون الو ية الـ مومي

كما ينص منشو الو ي ا ول بتا ي نوفمب
لى « ... أن يام المذ مات النقابية بـ و ا لى الو ه الم لو وفي أحـ ن الـ و يتـ لـ تخويل ا بـ التـ ي ت لا سيما في مجال التفر النقابي ...“

## الحق في عدم الانتماء و الحق في ت يير الانتماء و التحلل من الانتماء.

## حقوق النقابة

- أهلية التعاقد

- أهلية التملك

- أهلية التقاضي.

❑ممارسة الحق في ا ضراب

الفصل 29 من الدستور ...حق ا ضـ ا
مضمون ويحـ انون تنـ يمي شـ و
وكيـ يات مما ته

الفصل من مرسوم فبراير 8 19: كل
تو ن الـ مل بصـ ة مـ بـ و كل مل
ما ي أ إلى م ا نقيا بصـ ة بينة
يمكن المـ ا بة ليه

القضاء المجلس الأعلى قضية محمد
الحيحي، قضية إدريس نداء مشروعية
تطبيق الفصل المذكور

حكم المحكمة ا دارية بمكناس عدد 3 -1 2 بتاريخ 12 1 2

عدم صدور تشريع تنظيمي يحدد كيفية ممارسة حق ا ضراب لا يعني إطلاقا أن هذا الحق بلا قيود، بل لا بد من ممارسته في إطار ضوابط تمنع من إساءة استعماله و تضمن انسجامه مع مقتضيات النظام العام و السير العادي للمرافق العمومية على نحو لا يمس سيرها بشكل م ر.

عدم بوت كون ا ضراب الذي خاضه الطاعن فيه خرو عن الضوابط المذكورة، لا يعتبر معه ا ضراب تقصيرا في الواجب المهني، و بالتالي تكون عقوبة ا نذار الم سسة على هذه الواقعة لا ية .

الحق في ا ضراب مستقل عن الحق النقابي

## مـ روع الـ نون التنـ يمي المتـ لـ ـ را :

- المذ الـ ري لمـ بـ

- لـ حـ م الـ بـلو ي
الـ مومي
الحـ ي
ا را مـ مـن استمراري المر الـ مومي

- للمرا الحيوي والـ دمـ
ا سـ سي

## ❑مبدأ ا جر م ب الـ م :

- **اتج أو** ي كد قانونية الاقتطا من الأجر عند ا ضرا على أسا المبدأ المذكور الذ لا يقتـ ر على الع قة الشـ لية لوحدها بل يتعداها الى ع قة الموظف بالادار :

- الاستـ نا ات على سبيل الحـ ر ي دى فيها الأجر رغم عدم القيام بالعمل سوا في ع قة الموظف مع الادار أو في اطار ع قة الأجير مع المـ اجر لم تـ رد ضمنها حالـ ة الاضرا
- يتحمل مقدم الخدمة الموظف تبعات اضرابه تضحية للتعبير عن مطالبه ولا يمكن للخزينة العامة للدولة أن تتحمل ذلك

**اتج ثـ ن** يرفـ تطبيق مبدأ الأجر مقابل العمل على ع قة الموظف بالادار باعتبارها **ع ذ مي تـ دي ؛**

حكم المحكمة الادارية رقم 18 بتاريخ
2 11 2006 في اللف عدد 286 :

" الما ن الـ اعن تـ ي عن العمل يلة يومي 28 و 2 دجنبر 2005 للسب المشار اليـ علا فان من حـ الادارة حرماذ من المرتـ عن الفترة المذكورة احتكاما لضواب الفصل 41 من مرسوم 67 المتعل بالمحاسبة العمومية الذي ينـ بكون الأداء و العمل الذي تبر بـ المنظمة العمومية ذمتـ ا من الدين ولا يمكن تنفيذ ذا الأداء قبل تنفيذ العمل".

قرار محكمة النقـ رقم 25 الصادر بتاريخ 11 مار 85 1،

**لجنة الحريات النقابية في مجل ادارة منظمة العمل الدولية** سبق أن أكدت مبدأ العمل مقابل الأجر حينما أقرت شرعية الاقتطا من الأجور أيام الاضرا ، وذ ت على أن ذلك لا يشكل خرقا لمباد الحريات النقابية، يراجع التقرير ، القضية ، الفقر ، والتقرير ، القضية ، الفقر .

شكرا على حسن صدائكم