



## وضعية الموظف (الإلحاق) نموذجاً

محمد البشير وعمان

□ ماستر: القضاء (الإداري) جامعة محمد الخامس

كلية العلوم القانونية والاقتصادية

والاجتماعية

سلا

## مقدمة:

يؤدي تنظيم الوظيفة العمومية إلى حل مجموعة من القضايا ذات الطبيعة العملية، وذلك بشكل يمكن من إشباع الحاجات العامة عن طريق التسيير الحسن للإدارة، و تلبية طموح وتطلع الموظفين إلى التحسن المستمر والعادل لأوضاعهم الإدارية والوظيفية<sup>1</sup> ونظرا للمكانة التي يحتلها العنصر البشري، يبقى الاهتمام بهذا العنصر من الأولويات والضمانات الأساسية لتحقيق الأهداف المنشودة في أحسن الظروف وأحسن النتائج و أقصى حد من درجة المردودية .

ومن هذه الضمانات تمكينه في العمل بالإدارة التي يرغب فيها ويميل إليها مقارنة مع إدارته الأصلية، وذلك لإضفاء نوع من الحركية، بمختلف أشكالها بالنسبة للموظف المغربي، وتعد الحركية أهم سمة من سمات وضعيات الموظف، سيما وضعية الإلحاق هذه الوضعية - وضعية الإلحاق- يكون فيها الموظف خارجا عن إطاره الأصلي لكنه يستمر بالاستفادة من سلته بجميع حقوق الترقية والتقاعد<sup>2</sup>

وعرف المشرع المغربي في المادة 47 من نظام الأساسي للوظيفة العمومية الإلحاق على أنه يتحقق إذا كان الموظف خارجا عن سلته الأصلي مع بقائه تابعا لهذا السلك وتمتعنا فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد.

ووضعية الإلحاق إحدى أقدم الوضعيات الإدارية المعروفة في الوظيفة العمومية الفرنسية<sup>3</sup> وتكتسي هذه الوضعية أهمية بالغة كما تعبر عن ذلك الأعداد الضخمة من الموظفين الموجودين في هذه الوضعية، فمقابل بعض الموظفين الذين يقضون حياتهم الإدارية داخل نفس الوزارة، وأحيانا داخل نفس المصلحة أو المكتب لأسباب شخصية أو لضرورة المصلحة - مع ما تنطوي عليه من خبايا لأن هذا السبب يعتبر سببا شاملا وعاما ومبررا لتصرفات الإدارة في مجالات عديدة .

1 عبد الله الإدريسي، المشروعية والملائمة في قرارات الوظيفة العمومية، المجلة المغربية للقانون والاقتصاد والتنمية العدد 21 -1989 ص: 103

<sup>2</sup> Jean -marie Auby et Jean-Bernard Auby, Institutions administratives ,7ème Edition 1996, Dalloz, p413

<sup>3</sup> موحى وخويا، وضعيات الموظف المغربي بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون العام

هناك موظفين آخرين، يتمكنون من الانتقال من منظمة إدارية إلى أخرى وطنية كانت أو دولية، بعد أن يكونوا قد قضوا بالإطار الأصلي مدة قصيرة فقط، مما يمكنهم من **الدفع بحياتهم الإدارية** إلى الأمام وطي المراحل بسرعة.

وتكمن أهمية الإلحاق في معرفة الضوابط القانونية التي تحكمه، وكذا النتائج المترتبة عن الإلحاق والإجراءات الواجب إتباعها لكي ينتقل الموظف من إطاره الأصلي إلى الإدارة التي يرغب العمل بها، فضلا عن مدة الإلحاق.

ووضعية الإلحاق ليست الوضعية الوحيدة التي يمكن أن يستفيد منها الموظف، بل توجد إلى جانبها وضعيات أخرى كوضعية القيام بالوظيفة، ووضعية التوقيت المؤقت - الاستيداع - ووضعية الجندية، إلا أن الذي يهمننا في هذا المضمار هي وضعية الإلحاق باعتبارها موضوع دراستنا والتي على ضوءها نطرح التساؤلات التالية :

- ما المقصود بوضعية الإلحاق؟
- ما هي شروط الإلحاق؟
- ما هي النتائج المترتبة عن الإلحاق؟
- ما هي الإجراءات الواجب إتباعها ليكون الموظف في وضعية الإلحاق؟
- ما أمد الإلحاق؟

على ضوء هذه التساؤلات ارتأت مجموعة البحث تقسيم الموضوع وفق التقسيم المنهجي التالي:

**المبحث الأول: حالات الإلحاق وشروطه**

**المبحث الثاني: آثار الإلحاق ومدته وإنهائه**

**المبحث الأول: حالات الإلحاق وشروطه**

**المطلب الأول: حالات الإلحاق**

قام الفصل 48 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 24 فبراير 1958 الذي عدل وتم بمقتضى قانون رقم 50.05، بتحديد حالات الإلحاق وحصرها في الأحوال الآتية :

- إدارة الدولة،

- جماعة محلية

- المؤسسات العامة وشركات الدولة والشركات التابعة العامة

"والشركات المختلطة والمقاولات ذات الامتياز المنصوص عليها في المادة الأولى

"من القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات

أخرى، والصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.195 بتاريخ 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003)،

- هيئة خصوصية ذات مصلحة عامة أو جمعية معترف لها بصفة المنفعة العامة،

- دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية .

حيث ينص هذا الفصل على أن مسطرة الإلحاق تتم بموجب مرسوم

يلاحظ من هذا الفصل الجديد أنه عمل على تبسيط مسطرة الإلحاق من حيث تعداده لحالاته بشكل واضح عكس النص القديم.

كما أن الفصل 48 مكرر، خلاف للفصل 48 السالف الذكر من رقم 50.05 المتمم لظهير 1958 المتعلق بالنظام الأساسي للوظيفة العمومية الذي حدد الحالات التي يكون فيها الإلحاق تلقائياً وبمحكم القانون في الحالات التالية:

➤ التعيين بصفة عضو في الحكومة ،

➤ القيام بنيابة عمومية أو بنيابة نقابية إن اقتضت تلك النيابة "واجبات تحول دون القيام بالمهام بصفة عادية،

➤ شغل إحدى الوظائف العليا المنصوص عليها في الفصل 6 من (ن، أ، و، ع).

أما في فرنسا فإن وضعية الإلحاق منظمة بمقتضى مرسوم 16 شتنبر 1985.  
والإلحاق يكون متعلق بجماعة عامة فرنسية  
(Française) أو بدولة أجنبية (Etat étranger) أو منظمة دولية  
(Organisme International) خصوصا في ميدان التعاون التقني والثقافي، أو  
مقابلة عمومية وحتى في مقاولات خاصة من أجل ملء فراغات تحقق المصلحة العامة.<sup>4</sup>

#### فرضيات الإلحاق

يكتسي الرقم 14 أهمية مزدوجة بكل ما يتعلق بالإلحاق فطبقا للمرسوم رقم 1985 الفرنسي فالرقم 14 هو رقم المادة التي تضمنت مجموعة من الفرضيات الخاصة بالإلحاق، ويمثل أيضا العدد المحدود لحالات الإلحاق... المنصوص عليها بالمرسوم.  
ويكون الإلحاق في الحالات التالية :

1. بإدارة أو مؤسسة عمومية للدولة في منصب يمنح المعاش بموجب مدونة المعاشات.
- 1 - Après d'une administration ou d'un établissement public de l'état dans un emploi conduisant à pensions.
2. لدى جماعة محلية أو أحد مؤسساتها العمومية.
- 2-Après d'une collectivité locale ou d'un de ses établissement public.
3. للمشاركة في مهمة للتعاون في إطار قانون 13 يوليوز 1972.
- 3-Pour participer à une mission de coopération au titre de la loi du 13 Juillet 1972.
4. لدى إدارة الدولة و أحد مؤسساتها العمومية ومقابلة عمومية، لكن لشغل منصب لا يؤدي إلى منح المعاش المنصوص عليه بمدونة المعاشات.

<sup>4</sup> Jean –marie Auby et Jean-Bernard Auby. Institutions administratives ,7ème Edition 1996, Dalloz, p413

4-Auprès d'une administration d'Etat, d'un de ses établissements publics d'une entreprise publique mais dans un emploi ne conduisant pas à pension du code de pension.

5. لدى مقابلة أو هيئة خاصة ذات المنفعة العامة أو ذات طابع جمعي تؤدي مهام في إطار المنفعة العامة.

5-Auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant une mission d'intérêt général.

6. من أجل ممارسة التدريس بالخارج.

6-Pour dispenser un enseignement à l'étranger.<sup>5</sup>

وفي معرض حديثنا عن حالات الإلحاق ، ارتأت مجموعة البحث أن تتطرق لبعض حالات الإلحاق كنماذج من بينها :

✓ الإلحاق لدى الإدارات العمومية .

✓ الإلحاق لدى المؤسسات العمومية .

✓ الإلحاق لدى مقابلة ذات الامتياز المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون رقم 69.00 السالفة الذكر.

✓ الإلحاق للقيام بمهمة عمومية ( الإلحاق لدى المجلس الدستوري)

أولا : الإلحاق لدى الإدارات العمومية

يعد الإلحاق لدى الإدارات العمومية الأكثر شيوعا، من بين حالات الإلحاق، إلى جانب

حالة الإلحاق لدى المؤسسات العمومية، فهذه الطريقة تتم الحركية المتبادلة للموظفين بين

مختلف الوزارات مما من شأنه أن يمكن الموظف من العمل بالإدارة التي يرغب فيها ويميل إليها

مقارنة مع إدارته الأصلية، وبالتالي الحصول على التعيين الذي كان يطمح إليه، والذي لم

<sup>5</sup> Jean-Marie Auby et Jean-Bernard-pierre et Antony taillefait, Droit de la fonction publique, état collectivités locales hôpitaux ,5ème édition ,2005 ,Daloz p201

يتمكن من نياله عند ولوج أسلاك الوظيفة العمومية، وغالبا ما يتم ذلك اتجاه إدارات تعطي امتيازات أكثر، مادية كانت أو معنوية. و يستفيد الموظف الملحق من الأجرة في الإدارة الملحق بها، ويجوز له طلب الإدماج بعد مرور مدة الإلحاق ضمن أطر الإدارة العمومية الملحق بها، والحذف الضمني من أسلاك إدارته الأصلية.

ثانيا : الإلحاق لدى المؤسسات العمومية

تحتل المؤسسة العمومية مركزا هاما من بين طرق إدارة المرافق العمومية بالمغرب،

واللجوء إلى إنشاء المؤسسة العمومية هو إيجاد مناخ عمل حر و مرن ، لأن المؤسسات العمومية تقتضي توفرها على طاقة بشرية تضمن لها ديناميكيتها، ومن أجل ذلك فقد سمح النظام الأساسي للوظيفة العمومية بإلحاق الموظفين لديها.

ثالثا : الإلحاق لدى مقاولات الإمتياز المنصوص عليه في المادة الأولى من القانون

رقم 69.00 السالف الذكر

الإدارة ليست مجرد أداة للسلطة والمراقبة بل عليها أن تكون شريكا كاملا يلعب دورا تحفيزيا في المجتمع الحديث واقتسام المسؤوليات مع القطاع الخاص ، الأمر الذي يقتضي تبسيط مسطرة الإلحاق خاصة لدى القطاع الخاص لتسهيل عملية مد هذا القطاع بالأطر الكفأة. وهكذا فقد نصت المادة 16 من القانون رقم 15.86 المعتبر بمثابة النظام الأساسي للتعليم الخاص على أنه يمكن إلحاق الموظفين التابعين للقطاع العمومي بمؤسسات التعليم الخاص وفقا للأحكام التشريعية الجاري بها العمل.

رابعا : الإلحاق للقيام بمهمة عمومية ( الإلحاق لدى المجلس الدستوري )

إن المجلس الدستوري مؤسسة حديثة النشأة، حيث حل محل الغرفة الدستورية بالمجلس الأعلى وذلك بمقتضى القانون رقم 29.93 الذي عدل وتمم بمقتضى قانون تنظيمي رقم 8.98 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.98.126 بتاريخ 6 جمادى الثانية 1419 (28 سبتمبر 1998)

وحسب مقتضيات المادة الرابعة من القانون التنظيمي فإنه لا يمكن الجمع بين عضوية المجلس الدستوري وعضوية الحكومة و مجلس النواب و مجلس المستشارين والمجلس الاقتصادي والاجتماعي أو ممارسة أي وظيفة عامة أخرى أو مهمة عامة انتخابية، أو شغل منصب مهما كان مقابل الأجر في شركات يكون أكثر من نصف رأسمالها مملوكا لشخص اعتباري أو أكثر

من أشخاص القانون العام. لذا فان تعيين الموظف عضوا بالمجلس الدستوري، يتطلب اتخاذ إجراء مناسب .

ومدة الإلحاق بالمجلس الدستوري بطبيعة الحال هي مدة العضوية فيه، لذا فإن هذه المدة قد تتغير مع تغير مدة العضوية.<sup>6</sup>

## المطلب الثاني: شروط الإلحاق

يشترط القانون مجموعة من الشروط التي ينبغي احترامها من قبل السلطات العمومية عند قيامها بعملية الإلحاق وهي أساسية لصحة هذه العملية.

يخضع الإلحاق لمسطرة معقدة نظرا لكونه يتطلب توقيع عدد من الوزراء، وق د حدد مرسوم 1961 / 2 / 25، الذي جاء كتطبيق للفصل 48 من النظام الأساسي للوظيفة

العمومية الذي وقع تغييره وتتميمه بمقتضى مرسوم رقم 2.073.74 بتاريخ 19 يناير

1976<sup>7</sup>. والذي غير بمرسوم رقم 2.08.448 الصادر بتاريخ 21مايو 2009

هكذا وحسب المادة الأولى من المرسوم المذكور، يتم الإلحاق بقرار الوزير المعني باقتراح من

رئيس الإدارة أو المؤسسة أو الهيئة التي يلحق بها الموظف. بينما الإلحاق الحتمي يتم بمبادرة من

الإدارة التي يشتغل بها الموظف، شريطة أن يكون الدافع الوحيد مصلحة الإدارة وألا يمس

قرار الإلحاق بحقوق الموظف الملحق<sup>8</sup>.

<sup>6</sup> موحى وخويا، مرجع سابق ص 141 ومايلها  
<sup>7</sup> - محمد بخاري ، محمد الخلفي ، الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى 1992 ، دار قرطبة للطباعة والنشر، ص92.  
<sup>8</sup> - رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث، الطبعة الأولى، 2003 ، مطبعة النجاح الجديدة ص 181.



إن الإلحاق كوضعية إدارية ذات أهمية في الحركية، لا يمكن أن يتم ما لم تتوافر بعض الشروط الأساسية ومنها على وجه الخصوص<sup>9</sup>

أ - استيفاء شرط الترسيم:

إن الاستفادة من الإلحاق تقتصر على الموظف المرسم على اعتبار الترسيم كأحد أهم عناصر تعريف الموظف أي الموظف بمفهوم النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهذا ما أكد عليه المجلس الأعلى في قراره رقم 25 بتاريخ 2 ربيع الأول 1390

موافق 8 ماي 1970 عدد 30545 بين الدمناقي بن عدي محمد، ووزير الصحة العمومية القاضي بعزله من وظيفته، معتمدا من بين حثياته على أن (المدعي لا يتمتع بصفة الموظف بالمعنى المنصوص عليه في النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وبالتالي لا يملك الصفة القانونية التي تخوله حق الاستدلال بمقتضيات النظام الأساسي للوظيفة العمومية فيما يخص مسطرة الإلحاق )

والجدير بالذكر أن السيد الدمناقي يستند في طعنه على كونه وضع في وضعية الإلحاق للقيام بنبابة نقابية تقتضي واجبات تحول دون قيام بمهام وظيفته بصفة عادية . ونستشف مما سبق أنه للاستفادة من الإلحاق يجب استيفاء شرط الترسيم .

أما الموظفين المتمرنين لا يمكن إلحاقهم وذلك حسب المادة الرابعة من المرسوم الملكي رقم 62.68 بتاريخ 17 مايو 1968 بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين

المتمرنين بالإدارات العمومية .

## ب - شرط القيام بالوظيفة

إضافة إلى شرط القيام بالوظيفة ، كشرط ضروري للاستفادة من الإلحاق، ولكي

يستفيد من هذه الإمكانية يجب أن يكون الموظف مرسما في رتبة ما ، كما سلف

الذكر، ومزاولا بالفعل مهام أحد المناصب المساوية لرتبته، علما أن الفصل 38 من

النظام الأساسي للوظيفة العمومية كما وقع تعديله ، يعتبر الموظف قائما بالوظيفة حتى

في الحالات التي يكون فيها حاصلا على رخصة إدارية أو مرضية<sup>10</sup> على اعتبار أن

الوضعية العادية والأصلية للموظف المغربي تتمثل في وضعية القيام بالوظيفة ، وبالتالي

فان انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية لا تتم إلا إذا كان في وضعيته الأصلية، أي

القيام بالوظيفة .

كما انه لا يمكن إلحاق بعض أصناف الموظفين إلا بعد قضاء مدة معينة في وضعية القيام

بالوظيفة أي في سلك الأصلي كما تحددها بعض الأنظمة الخاصة ، كهيئة التفتيش العام

للمالية. فضلا على أن الإلحاق يتم مبدئيا بطلب من المعني بالأمر ولذلك من المفروض

أن يكون طلب التجديد لفترة متساوية لثلاث سنوات من طرف نفس الموظف. كما أن

وضعية الإلحاق لا تعتبر بمثابة حق أصلي، وإنما هو حق على موافقة الإدارة التابع لها

الموظف من جهة والإدارة الملحق بها من جهة أخرى.

<sup>10</sup> أحمد سنهاجي ، محاضرات في النشاط الإداري أقيمت على طلبة الفصل الثالث قانون عام كلية

## المبحث الثاني: آثار الإلحاق ومدته وإنهائه

سنتحدث في هذا البحث عن آثار الإلحاق في (المطلب الأول) على أن نتطرق إلى مدة الإلحاق وإنهائه في (المطلب الثاني)

### المطلب الأول: آثار الإلحاق

يحتفظ الموظف الملحق بحقوقه في الترقية في الرتبة والدرجة بسلكه الأصلي بحيث يتم تنقيطه من قبل الإدارة أو المنظمة الملحق لديها، والتي تبلغ النقطة الممنوحة إياه إلى إدارته الأصلية، قصد إنجاز قرارات الترقية المتعلقة به، إضافة إلى حقه في الاستفادة من جميع الامتيازات المخولة للموظفين التابعين لإدارة الإلحاق مثلاً: التعويضات، المكفآت، التكوين<sup>11</sup> ومن النتائج المترتبة عن الإلحاق بقاء الموظف متمتعاً فيه بجميع حقوقه في الترقية والتقاعد مع إمكانية إدماجه في الدرجة الجديدة بطلب منه بعد مرور ثلاث سنوات على الأقل<sup>12</sup>

<sup>11</sup> محمد والضحي، وضعية الإلحاق بالإدارات العمومية، م.م.إ.ت.م عدد 2002.46، ص 150

<sup>12</sup> أحمد سنيحي، محاضرات في النشاط الإداري ألفت على طلبة الفصل الثالث قانون عام كلية الحقوق مكناس، السنة الجامعية 2008-

ففيما يخص الترقية فتعتبر من أهم الدعامات الأساسية التي تقوم عليها نظم التوظيف لكون الترقية حافزا للموظفين على زيادة الإنتاج وتحسين الأداء، وعليه فالموظف الملحق يستفيد على غرار زملائه من حق الترقية في الرتبة والدرجة لذا تعطى له النقطة السنوية من طرف السلطة الملحق لديها والتي توجهها إلى إدارته الأصلية<sup>13</sup>

ومن النتائج المترتبة كذلك عن وضعية الإلحاق الاحتفاظ أو الأحرى الاستمرار في الانخراط في نظام التقاعد وهكذا فإن الفصل 49 من ن.أ.و.ع قضى بتحمل الموظف الملحق للاقتطاع من المرتب المناسب لرتبة وظيفته أو درجته، والتي يمكن أن يتقاضاها في حالة القيام بالوظيفة بإدارته الأصلية وذلك حسبما هو مقرر في نظام التقاعد المنخرط فيه.

### المطلب الثاني: مدة الإلحاق وانتهائه

لقد حدد النظام الأساسي للوظيفة العمومية مدة الإلحاق في ثلاث سنوات قابلة للتجديد، مع إمكانية إدماجه في الدرجة الجديدة بطلب منه بعد مرور ثلاث سنوات على الأقل.<sup>14</sup>

وما دام النظام الأساسي للوظيفة العمومية لم يحدد عدد مرات التجديد ، علما بأن عدم تجديد الإلحاق في الوقت المناسب لا يفقد الموظف المعني بالأمر صفة الموظف الملحق<sup>15</sup> الشيء الذي يترتب عليه إلحاق الموظف لمدة طويلة قد تشكل نسبة هامة من حياته الإدارية ، ويبقى الإلحاق وضعية مؤقتة وقابلة للإلغاء في معظم الحالات إذ لا يمكن للموظف أن يضمن لنفسه الاستقرار في منصب الإلحاق.

وعليه فإن الموظف الذي تم إلحاقه وقع إلحاقه لدى دولة أجنبية أو منظمة جهوية أو دولية يعاد إدماجه في الحال في إطاره الأصلي في حالة إنهاء إلحاقه ، حسب الفصل 52 من ن.أ.و.ع ، المعدل بقانون 50.05<sup>16</sup>

أما بالنسبة لانتهاء مدة الإلحاق الموظف الملحق بالإدارات والمؤسسات العمومية داخل الدولة فإن النظام الأساسي للوظيفة العمومية ينص في الفصل 51 الذي عدل بقانون رقم

13 موحا وخويا ، مرجع سابق ص : 168

14 أحمد سنهاجي ، محاضرات في النشاط الإداري ، ألفت على طلبة الفصل الثالث قانون عام ، السنة الجامعية : 2009 – 2008

15 موحا وخويا : مرجع سابق ص 182

16 مليكة الصروخ، النظام القانوني للموظف القانوني المغربي ، الطبعة سنة 1994 ص : 169

**50.05** الصادر في **19** ماي **2011** (الجريدة الرسمية عدد **4459**) على أن رجوعه إلى سلوكه الأصلي يكون وجوبا حيث يشغل أول منصب شاغر، وإذا تعذر إعادة إدماجه بعدم وجود منصب شاغر مطابق لدرجته في إطاره الأصلي، يستمر في تقاضي الأجرة المطابقة لوضعيته النظامية خلال السنة الجارية من الإدارة التي كان ملحقا بها .  
وتتحمل الإدارة الأصلية وجوبا الموظف ابتداء من السنة الموالية في أحد المناصب المالية المطابقة.

وقد ينتهي الإلحاق بإدماج الموظف ضمن أطر الإدارة الملحق بها شريطة أن يستوفي الشروط المطلوبة للتوظيف المباشر بهذا السلك، حيث أتاح القانون رقم **10.80** الصادر بتاريخ **16** نوفمبر **1981** الذي ينص الفصل الفريد منه على أنه خلافا لمقتضيات الظهير الشريف رقم **1.58.008** بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يمكن خلال مدة خمس سنوات ابتداء من تاريخ إجراء العمل بهذا القانون للموظفين الموجودين في حالة الإلحاق بإدارة ما منذ خمس سنوات على الأقل أن يعملوا بناء على طلبهم بالأطر المماثلة التابعة للإدارة الملحقين بها مع مراعاة الوضعية التي كانوا يتمتعون بها في تاريخ تقديم طلباتهم.  
وقد حددت كيفية تطبيق قانون الإدماج<sup>17</sup> وبناء على الفصل الأول من مرسوم رقم **2.99.104** صادر في **9** محرم **1420** (**26** أبريل **1999**) بتحديد كيفية تطبيق الفصل **50** من الظهير الشريف رقم **1.58.008** الصادر في **4** شعبان **1377** (**24** فبراير **1958**) في شأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية فانه : يمكن للموظفين الملحقين بإدارة عمومية أو جماعة محلية منذ مدة لا تقل عن ثلاث سنوات أن يدمجوا بطلب معهم في حظيرة الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية الملحقين بها في إطار يكون مشابها لإطارهم الأصلي، من حيث شروط التوظيف وسيرورة الحياة الإدارية وطبيعية المهام.  
ويتم ادماج الموظفين المنتمين للهيئات والأطر المشتركة بين جميع الإدارات العمومية في نفس الإطار الذي ينتمون إليه برسم إدارتهم الأصلية بتاريخ الإدماج.  
وتحول للموظفين المشار إليهم في الفقرتين السابقتين وضعية نظامية مطابقة لتلك الحاصلين عليها في الإطار الذي كانوا ينتمون إليه برسم إدارتهم الأصلية بتاريخ الإدماج .

وتحول للموظفين المشار إليهم في الفقرتين السابقتين وضعية نظامية لتلك الحاصلين عليها في الإطار الذي كانوا ينتمون إليه قبل تاريخ الإدماج.  
وبناء على المادة 3 من نفس المرسوم يتم الإدماج بقرار مشترك للوزير أو رئيس الجماعة المحلية التابع له الموظف والوزير أو رئيس الجماعة المحلية الملحق لديه الموظف وفقا لاستنتاجات اللجنة المنصوص عليها في المادة الثانية أعلاه

خاتمة:

نخلص إلى أن وضعية الإلحاق إحدى أهم الوضعيات الإدارية على الإطلاق ، نظرا للحركية التي تركزها بالنسبة للموظف والتي تعد من سماتها الأساسية، وإن كانت الوضعيات الإدارية كلها تشترك في هذه السمة، فإننا لا نلمس هذه الحركية بشكل جلي و واضح إلا في وضعية الإلحاق، على اعتبار أن هذا الأخير هو الأكثر شيوعا في إطار الوظيفة العمومية مقارنة مع باقي الوضعيات الإدارية الأخرى، كما أن الموظف لا يمكن إلحاقه إلا إذا كان في وضعيته الأصلية أي وضعية القيام بالوظيفة.

## لائحة المراجع

### باللغة العربية

- عبد الله الإدريسي ، المشروعية والملائمة في قرارات الوظيفة العمومية، المجلة المغربية للقانون والاقتصاد والتنمية العدد 21 - 1989
- محمد بخاري ، محمد الخلفي ، الوظيفة العمومية، الطبعة الأولى 1992 ، دار قرطبة للطباعة والنشر
- رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث، الطبعة الأولى، 2003 ، مطبعة النجاح الجديدة

### باللغة الفرنسية

- Jean –marie Auby et Jean-Bernard Auby , Institutions administratives ,7éme Edition 1996, Dalloz

- Jean-Marie Auby et Jean-Bernard-prierre et Antony  
taillefait, Droit de la fonction publique, état collectivités  
locales hôpitaux ,5éme édition ,2005 ,Daloz
- Jean-marie AUBY, Droit de la fonction publique, Daloz,  
Edition 2005

#### المقالات

محمدو الضحى، وضعية الإلحاق بالإدارات العمومية، القانون، العرف، المسطرة، منشورات  
المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 46

#### رسالة جامعية

موحي وخويا، وضعيات الموظف المغربي، بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون  
العام، جامعة محمد الخامس كلية الحقوق اكدال، الرباط، 1995



## الفهرس :

2	.....مقدمة
4	.....المبحث الأول: حالات الإلحاق وشروط
4	.....المطلب الأول: حالات الإلحاق
8	.....المطلب الثاني: شروط الإلحاق
12	.....المبحث الثاني: آثار الإلحاق ومدته وإنهائه
12	.....المطلب الأول: آثار الإلحاق
13	.....المطلب الثاني: مدة الإلحاق وانتهائه
15	.....خاتمة

[marocdroit.com](http://marocdroit.com)