

مرسوم رقم 2014 - 188 صادر بتاريخ 08 دجمبر 2014 يتعلق بنظام إجازات ورخص غياب الموظفين

**المادة الأولى:** يهدف هذا المرسوم إلى تحديد القواعد المطبقة على إجازات ورخص غياب موظفي الدولة في وضعية الخدمة أو الإعارة مع استثناء الموظفين الذين هم في حالة إعارة لدولة أجنبية أو هيئات دولية أو المدعوين لشغل وظائف أعضاء الحكومة.

**المادة 2:** تطبيقاً لأحكام المواد: 38، 39 و40 من القانون رقم 93 - 09 الصادر بتاريخ 18 يناير 1993 المتضمن النظام العام للموظفين والوكلاء العقوديين للدولة، فإن الإجازات ورخص الغياب التي يمكن أن يطمح إليها الموظفون هي:

◆ الإجازة السنوية؛

◆ الإجازة المرضية؛

◆ الإجازة طويلة المدة؛

◆ إجازة الأمومة؛

◆ رخص الغياب الخاصة والاستثنائية.

**الباب الأول: الإجازة السنوية**

**الفصل الأول: النظام العام**

**المادة 3:** يحق لأي موظف الاستفادة من إجازة مدتها ثلاثون يوماً متتالية عن كل سنة من الخدمة الفعلية. يحق للموظفين الذين اكتتبوا حديثاً أو أعيد دمجهم الاستفادة، بعد ثلاثة أشهر من الخدمة من إجازة تحتسب بما يتناسب مع مدة الخدمة، لغاية 31 دجمبر من السنة المعتبرة وبواقع يومين و نصف يوم عن كل شهر خدمة و إذا تم الاكتتاب أو إعادة الدمج بعد 30 سبتمبر، فإن الإجازة تضاف إلى الإجازة المستحقة برسم السنة الموالية.

**المادة 4:** يحق للموظفين الذين سيتم إحالتهم إلى التقاعد خلال العام وقبل مغادرتهم، أن يستفيدوا من إجازة تحتسب بما يتناسب مع مدة الخدمة اعتباراً من تاريخ مغادرتهم وبواقع يومين ونصف يوم عن كل شهر خدمة أدوها بعد فاتح يناير من السنة المعتمدة.

**المادة 5:** تمنح الإجازات بقرار من الوزير المستخدم باقتراح من المديرين أو رؤساء المصالح المختصين. يعد المديرون أو رؤساء المصالح جدولاً تقديرياً سنوياً بتواريخ الإجازات يراعي متطلبات السير المنتظم والمستمر للإدارة ولرغبات الموظفين.

بالنسبة للموظفين الذين حولوا للخدمة في ولاية أو مقاطعة أو الذين هم في وضعية إعارية لدى مؤسسة عمومية— فإن الإجازة تمنح على التوالي من طرف الوالي أو الحاكم أو مدير المصلحة أو مدير المؤسسة العمومية.

يستفيد الموظفون الذين لديهم أطفال في سن الدراسة والموظفون الذين يعيلون أسراً من الأولوية في اختبار فترات الإجازة السنوية.

**المادة 6:** يجوز تأجيل إجازة الموظف جزئياً أو كلياً إلى السنة الموالية بناء على قرار من الوزير المستخدم أو السلطة الإدارية إذا كانت دواعي الخدمة تتطلب ذلك.

ووفقاً لنفس الشروط، يمكن استدعاء الموظف المستفيد من إجازة إلى الخدمة قبل موعد انتهاء إجازته.

**المادة 7:** يمكن للموظف أن يستفيد من تأجيل إجازته لمدة سنة، ليحصل في السنة الموالية على إجازة شهرين متتاليين إذا لم تتعارض مصلحة الخدمة مع ذلك.

يحال طلب الجمع بين إجازتين إلى الوزير المستخدم أو السلطة الإدارية أو مدير المؤسسة العمومية لاتخاذ القرار اعتماداً على رأي الرئيس المباشر.

غير أنه لا يجوز تأجيل الإجازة المستحقة عن سنتين إلى سنة ثالثة، وعلى الموظف الاستفادة منها وجوباً. تنتهي صلاحية أي إجازة مؤجلة، لم تستغل في السنة الموالية.

## **الفصل الثاني: القواعد المطبقة على موظفي قطاع التعليم**

**المادة 8:** يتمتع الموظفون الذين يمارسون التعليم كوظيفة أساسية بالإجازة لمدة العطلة الدراسية.

ويجوز مع ذلك تكليفهم، لمدة هذه العطلة، بأعمال يوجبها سير وتصحيح الامتحانات أو بأية مهام تدخل في حقل اختصاصهم.

ويمكن كذلك تنظيم دورات تدريب تربوية إجبارية خلال هذه العطلة.

**المادة 9:** تحدد مواعيد بداية ونهاية إجازات الموظفين المكلفين بوظائف القيادة أو الإدارة داخل مؤسسة تعليمية أو تكوينية، بموجب قرار من الوزير أو السلطة الإدارية المختصة التي تتبع لها المؤسسة حسب متطلبات الخدمة وباقتراح من المدير.

**المادة 10:** لا يجوز أن تقل مدة الإجازات الممنوحة للموظفين المشار إليهم في المادتين 8 و 9 أعلاه، عن المدة التي تنص عليها المادة 3 من هذا المرسوم كما تطبق عليهم ترتيبات المادة 6 عند الاقتضاء.

**المادة 11:** تخضع للفصل الأول من هذا الباب إجازات موظفي أسلاك التعليم والشباب والرياضة العاملين في الإدارة المركزية للوزارات المكلفة بأسلاك التعليم مهما كانت درجتها أو طبيعتها أو في الإدارات الأخرى.

### الفصل الثالث: الإجازات الدبلوماسية

**المادة 12:** يحق للموظفين العاملين في البعثات الدبلوماسية والقنصلية للجمهورية الإسلامية الموريتانية التمتع بإجازة كل سنتين أو ثلاث سنوات حسب المنصب الذي يشغلونه.

وتحدد بمقرر مشترك صادر عن وزير الشؤون الخارجية والوزير المكلف بالوظيفة العمومية طرق تطبيق هذه المادة.

**المادة 13:** تبلغ مدة الإجازات الممنوحة للدبلوماسيين تطبيقاً للمادة 12 أعلاه، 40 يوم عمل إذا كانت عن سنتين و 60 يوم عمل إذا كانت عن ثلاث سنوات.

كما أن للدبلوماسيين الحق في إجازة دبلوماسية لمدة 15 يوماً عن كل سنة على أن يتمتعوا بها في الدائرة الدبلوماسية أو القنصلية لعملهم.

**المادة 14:** يحق للدبلوماسيين، ولأفراد أسرهم الاستفادة بمناسبة إجازتهم عن كل سنتين أو ثلاث سنوات، من النقل المجاني بالطريق الأقرب والأسرع بين مقر عملهم ونواكشوط.

**المادة 15:** يحق للدبلوماسيين، قبل المغادرة إلى مقر عملهم، التمتع بإجازة تحتسب بما يتناسب مع الفترة الفاصلة بين فاتح يناير وبين تاريخ مغادرتهم وبواقع يومين ونصف يوم عن كل شهر.

إذا كانت المغادرة قبل فاتح إبريل، فإن الحقوق المكتسبة بموجب ترتيبات الفقرة السابقة تضاف إلى أول إجازة عن سنتين أو ثلاث سنوات.

إذا تمت المغادرة بعد تمتع الدبلوماسي بإجازته السنوية كما ينص عليها الفصل الأول من هذا الباب، فإن أول إجازة عن سنتين أو ثلاث سنوات، تخفض بما يتناسب مع الفقرة الفاصلة بين تاريخ المغادرة وبين 31 دجمبر بواقع يومين ونصف يوم عن كل شهر.

### الفصل الرابع: تعويض الإجازة

**المادة 16:** طيلة فترة الإجازات الممنوحة تطبيقاً لهذا الباب، للموظفين الحق فيما يلي:

- إجمالي التعويض الاعتيادي للنشاط بما في ذلك العلاوات المختلفة، بالنسبة للموظفين العاملين في التراب الوطني؛
- الأجر المستحق برسم العلامة القياسية للوظيفة وعلاوة السكن مع استثناء العلاوات المتعلقة بتكاليف التمثيل، بالنسبة للدبلوماسيين العاملين في الخارج.

### الباب الثاني: الإجازة المرضية

**المادة 17:** في حال الإصابة بمرض تمت معايته حسب الأصول ويتعذر معه ممارسة الموظف لعمله، يحق له التمتع بإجازة بقرار من الوزير المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة أو مدير المؤسسة العمومية.

**المادة 18:** من أجل الحصول على إجازة مرضية أو تجديدها يجب على الموظف أن يوجه، عن طريق السلم الإداري، إلى السلطة التي يتبع لها طلباً مدعوماً بشهادة من طبيب أو سلطة طبية معتمدة لدى الإدارة. يجوز للوزير، أو السلطة الإدارية المختصة أو مدير المؤسسة العمومية أن يأمر بمعاينة تأكيدية للموظف إما لدى تلقي الطلب أو لدى انتهاء أي من فترات الإجازة المرضية، على يد طبيب معتمد تعتمده الإدارة.

يمكن التعهد لدى مجلس الصحة إما من طرف الوزير أو السلطة الإدارية المختصة أو مدير المؤسسة العمومية أو من طرف الموظف بشأن توصيات الطبيب المحلف، و يجوز للموظف أن يستعين لدى مجلس الصحة بطبيب يختاره.

**المادة 19:** تحدد مدة الإجازة المرضية بقرار من السلطة المختصة بناء على اقتراح من السلطات الطبية ويبدأ سريانها اعتباراً من اليوم المحدد بموجب القرار المذكور.

يجري تمديد الإجازة المرضية اعتباراً من تاريخ انتهاء الإجازة السابقة.

يوضع الموظف الذي استنفاد على مدى اثني عشر شهراً متتالية من إجازات مرضية مدتها الإجمالية عام واحد، ولم يستطع، بعد انتهاء آخر إجازة له، استئناف العمل، إما في حالة استيداع أو يحال بطلب منه إلى التقاعد إذا لم يعد مؤهلاً للعمل وذلك في حالة توفر الشروط المطلوبة للاستفادة من المعاش المدني للدولة.

**المادة 20:** يحق للموظف المستفيد من إجازة مرضية أقصاها ثلاثة أشهر، التمتع بكامل أجره.

ويخفض هذا الأجر إلى النصف لمدة الأشهر التسعة الموالية باستثناء العلاوات العائلية التي تصرف له بالكامل.

غير أن الموظف يحتفظ بكامل الأجر المشار إليه في الفقرة الأولى من هذه المادة وذلك لغاية تمكنه من استئناف عمله أو إحالته إلى التقاعد إذا كان المرض ناتجاً، حسب رأي مجلس الصحة المطلوب وجوباً عن أحد الأسباب التالية:

\* عمل قيم به تفانياً في المصلحة العامة؛

\* حادث أو جرح أصيب به أثناء أو بمناسبة ممارسة عمله؛

\* عمل يتعرض صاحبه لخطر الموت وهو يحاول إنقاذ حياة شخص أو أكثر.

يحق له في الحالات الثلاث أعلاه، فضلاً عما سبق، استرجاع المخصصات الطبية والمصاريف المترتبة مباشرة على المرض أو الحادث.

تتولى الدولة الحقوق المحتملة للموظف الذي تعرض لحادث ناتج عن هذه الظروف وبمسؤولية الغير في حدود مبلغ التكاليف التي تحملها أو يتحمل بسبب هذا الحادث.

**المادة 21:** لا يجوز إلغاء الإجازة المرضية دون رأي مسبق من مجلس الصحة، يثبت أن الموظف يستطيع استئناف الخدمة.

**المادة 22:** تمنح الإجازة المرضية للاستفادة منها في مكان العمل.

غير أن الوزير أو السلطة الإدارية المختصة أو مدير المؤسسة العمومية يمكنهم الترخيص للموظف بقضاء إجازته في مكان آخر بعد موافقة مجلس الصحة وعندما تكون مدة الإجازة المذكورة تساوي شهرين على الأقل.

### الباب الثالث: الإجازة طويلة المدة.

**المادة 23:** يحق للموظف المصاب بالسرطان أو الجذام أو بمرض عصبي أو السل أو الشلل أو مرض عقلي أو مرض النوم أو نقص المناعة المكتسبة، والذي يستحيل عليه أن يمارس وظائفه وأنهى لأي سبب كان الفترة التي يستحق عليها الأجر الكامل، أن يستفيد تلقائياً من إجازة طويلة المدة بقرار من وزير الارتباط بناء على رأي مجلس الصحة.

ويمكن أن يتضمن مقرر صادر عن وزير الصحة بناء على رأي مجلس الصحة قائمة على سبيل الاسترشاد بالأمراض أو بالإصابات الأخرى التي تخول الحق في الإجازة طويلة المدة.

وما عدى الإصابات المذكورة في تلك القائمة، فإن الاستفادة من الإجازة طويلة المدة لا يمكن أن تمنح إلا بالاعتماد على رأي مجلس الصحة.

ويجري استبدال الموظف في منصبه فوراً.

**المادة 24:** لأجل الحصول على إجازة طويلة المدة، يجب على الموظف في وضعية الخدمة أو المستفيد من إجازة معوضة أو ممثله الشرعي أو يوجه بطريق السلم الإداري إلى وزير الارتباط طلباً مدعوماً بشهادة طبية تؤكد إصابته بمرض يخول الحق في إجازة طويلة المدة. يبلغ الطبيب المعالج مباشرة إلى رئيس مجلس الصحة ملخصاً بملحوظاته والتي يرى أن من شأنها تبرير الإجراء المطلوب.

ويقوم رئيس مجلس الصحة الذي تبلغ بالملف المذكور بالإيعاز على الفور بمعاينة تأكيدية من الطبيب المعتمد من طرف الإدارة والمختص في الإصابة المعنية قبل إحالة الملف إلى مجلس الصحة.

إذا كان الطبيب المعتمد الذي قام بالمعاينة التأكيدية لا يتمتع بعضوية مجلس الصحة، فيمكن الاستماع إليه من قبل الأخير. كما يمكن للموظف أن يمثل لدى مجلس الصحة من طرف الطبيب الذي يختاره.

يحال رأي مجلس الصحة إلى وزير الارتباط لأغراض اتخاذ القرار.

**المادة 25:** إذا كان الرئيس المباشر يرى، اعتماداً على إفادة طبية أو أدلة واضحة، أن الموظف يوجد في الوضعية المشار إليها في المادة 23 أعلاه، فإن بإمكانه على الفور الشروع في إجراءات معاينة الموظف من قبل مجلس الصحة.

**المادة 26:** لا يجوز منح الإجازة طويلة المدة لأقل من ثلاثة أشهر أو لأكثر من ستة أشهر. تحدد مدة الإجازة بقرار وزاري بناء على اقتراح مجلس الصحة.

يمكن تجديد الإجازة طويلة المدة وفق نفس الشروط ونفس المدة لغاية خمس سنوات مع مراعاة ترتيبات البند 3 من المادة 27 أدناه.

يجب على الموظف أو ممثله الشرعي أن يطلب تجديد إجازته قبل شهر واحد من انتهائها.

ويمنح التجديد وفق الشروط المحددة في المادة 24 أعلاه.

إذا تم تقديم طلب الإجازة طويلة المدة خلال إجازة مرضية ممنوحة في السابق وفقاً للشروط المحددة في الباب الثاني من هذا المرسوم، فإن الفترة الأولى للإجازة الطويلة المدة تبدأ اعتباراً من أول معاينة طبية للمرض الذي يخول حق الإجازة طويلة المدة.

**المادة 27:** للموظف الحاصل على إجازة طويلة المدة خلال السنوات الثلاث الأولى الحق كحد أعلى في الأجر الذي يتناسب مع العلامة القياسية لدرجة الموظف في سلكه الأصلي.

يخصم نصف هذا الأجر خلال السنتين الموالتين باستثناء ما يتعلق بالمخصصات العائلية التي تصرف له بالكامل عند الاقتضاء.

غير أنه إذا ارتأى مجلس الصحة أو الخبير المعين من طرفه أن المرض الذي يخول حق الإجازة طويلة المدة قد تم التعرض له أثناء مزاولة العمل فإن الأجل المحددة في الفقرتين 1 و 2 من هذه المادة ترفع على التوالي إلى خمس سنوات و ثلاث سنوات كحد أقصى بناء على قرار وزاري بالاعتماد على رأي مجلس الصحة.

**المادة 28:** بالنسبة لأي غياب ينجم عن الفترة الأصلية للإجازة طويلة المدة والفترات الموالية، فإن الأجر أو نصف الأجر المشار إليه في المادة 27 أعلاه لا يمكن صرفه للموظف، طالما أنه لم يحصل على تجديد إجازته.

إذا كان صاحب الإجازة طويلة المدة يشغل مسكنا في بناية تابعة للإدارة فإن عليه أن يغادر المكان في الآجال التي تحددها الإدارة إذا كان وجوده يمثل خطرا على العموم أو على وكلاء الدولة الآخرين أو يؤثر سلبا على سير الخدمة وخاصة في حال استبداله.

**المادة 29:** يجب على المستفيد من الإجازة طويلة المدة الامتناع عن أي عمل معوض باستثناء النشاطات موضوع أوامر ومراقبة طبية على أساس إعادة التأهيل.

ويلزم بالإبلاغ عن تغيير إقامته في كل مرة إلى الوزارة التي يتبع لها. وتتأكد الوزارة إما عن طريق التحري مباشرة من طرف مصالحها أو بطريق التحريات التي تطلبها من سلطات أخرى أكثر تخصصا، من أن المستفيد من الإجازة طويلة المدة لا يمارس بالفعل أي نشاط يمنعه البند السابق.

إذا أثبت التحري عكس ذلك، فإن وزير الارتباط يقرر تعليق أجر الإجازة.

إذا كانت المخالفة تعود إلى تاريخ يسبق معاينتها فإن وزير الارتباط يقرر قيام المعني بدفع المبالغ التي تقاضاها منذ ذلك الوقت، إلى الخزينة العامة.

يعاد صرف الأجر اعتبارا من يوم انتهاء المعني من أي عمل مقابل أجر.

يحتسب الوقت الذي تم خلاله تعليق أجر الإدارة من فترة الإجازة الجارية.

**المادة 30:** يجب على صاحب الإجازة طويلة المدة تحت طائلة تعليق أجره، أن يخضع تحت مراقبة الطبيب المعتمد وعند الاقتضاء مراقبة مجلس الصحة، للتعليمات التي تتطلبها حالته.

وتطبق عليه ترتيبات الفقرة الأخيرة من المادة 29 أعلاه.

**المادة 31:** إذا تم التقدم بطلب الإجازة طويلة المدة وفق الشروط المحددة في المادتين 24 و 25 أعلاه أو خلال الأشهر الستة التي تلي منح الإجازة المرضية الأصلية، فإن مجلس الصحة مخول لأن يطلب أي تحريات أو خبرات من شأنها إنارته حول أصل و أسباب المرض.



**المادة 32:** يحتسب الوقت الذي أمضاه الموظف في إجازة طويلة المدة مع الاستفادة من أجر كامل أو جزئي بالنسبة للتقدم في الرتبة والتقاعد ويخول الاستقطاعات لأغراض المعاش المدني.

**المادة 33:** يوضع الموظف الذي يتعذر عليه العودة إلى الخدمة، بعد انتهاء إجازته طويلة المدة أما في حالة استبعاد تلقائياً أو يستفيد بناء على طلب منه في حالة عجزه النهائي من الحق في التقاعد إذا كانت تتوفر الشروط اللازمة للحصول على معاش مدني للدولة.

يتم النطق بوضع الموظف في حالة استبعاد المذكور أعلاه بمقرر وزاري بناء على رأي مجلس الصحة وفق الشروط المبينة في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

عندما يستنفد الموظف حقوقه في الاستبعاد ولم يكن له الحق في الحصول على المعاش فإنه يفصل من العمل.

**المادة 34:** لا يجوز للمستفيد من إجازة طويلة المدة أن يعود إلى الخدمة بعد انتهاء الإجازة المذكورة أو أثناءها إلا إذا أثبت أنه مؤهل بعد معاينته من طرف أخصائي معتمد وبناء على موافقة مجلس الصحة. يجوز للموظف أن يستعين لدى مجلس الصحة بالطبيب الذي يختاره.

يمكن طلب إجراء المعاينة إما من قبل الموظف أو من قبل الوزير الذي يتبع له.

**المادة 35:** إذا كان رأي مجلس الصحة بالإيجاب فإن الموظف يعاد دمج، عند الاقتضاء بعدد فائض العدد في حال عدم خلو منصبه مع انتهاء إجازته.

وفي هذه الحالة، سيختفي الفائض مع وجود أول خلو منصب مفتوح في الرتبة المعنية.

وإذا كان الرأي سلبياً فإن الإجازة تظل سارية أو تجدد عندما يتعلق الأمر بنهاية الفترة وذلك لغاية استنفاد الموظف لحقوقه في الإجازة طويلة المدة.

**المادة 36:** يمكن لمجلس الصحة لدى استشارته بشأن إعادة الدمج أن يصوغ توصيات حول شروط استخدام الموظف دون المساس بالوضعية الإدارية للمعني.

وإذا كان الموظف يستفيد من إجراءات خاصة فيما يتعلق بطرق العمل فإن مجلس الصحة مدعو مجدداً، مع انتهاء فترات متتالية مدته 3 أشهر كحد أدنى و 6 أشهر كحد أقصى، على البت في الإبقاء على هذه الإجراءات أو تعديلها بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف.

**المادة 37:** يمكن منح إجازات جديدة طويلة المدة إلى الموظف الذي قام، قبل الاستفادة من كامل الإجازات المحددة في المادة 26 أعلاه بقطع إجازته وباستئناف الخدمة والذي أصبح من جديد يستحق الاستفادة من ترتيبات هذه المادة.

لا يجوز لمجموع هذه الإجازات أن يتجاوز الحدود والمحددة في المادة 26 أعلاه.

**المادة 38:** يجب على أي موظف استفاد من إجازة طويلة المدة خلال الفترة التي أمر بها مجلس الصحة أن يخضع لزيارات الرقابة التي حددت له.

**المادة 39:** تقع التكاليف المترتبة على المعاينات الطبية المشار إليها أعلاه، لغرض منح أو تجديد الإجازة طويلة المدة، على نفقة آخر رب للعمل.

**المادة 40:** يجوز للموظف، خلال الإجازة طويلة المدة، أن يقيم في المكان الذي يختاره إلا في حال تحديد إقامة خاصة له من طرف السلطة الطبية.

#### الباب الرابع: إجازة الأمومة

**المادة 41:** تستفيد المرأة الموظفة من إجازة النفاس والرضاع لمدة إجمالية قدرها أربعة أشهر أسبوعا بعد إحضار شهادة من طبيب معتمد.

في هذه الحالة، تتمتع بناء على قرار من وزير الارتباط أو السلطة الإدارية أو مدير المؤسسة العمومية المستخدمة بإجازة الأمومة بناء على طلب منها بما لا يزيد على ستة أسابيع ولا يقل عن أسبوعين قبل تاريخ النفاس المرتقب.

تتعارض إجازة الأمومة مع الحق في الإجازة السنوية، تخفض هذه الأخيرة بيومين ونصف يوم لكل شهر من إجازة الأمومة.

يحق للمرأة الموظفة في هذه الوضعية أن تستفيد من كامل أجرها.

إذا تعذرت عليها العودة إلى العمل، بعد مضي أربعة عشر أسبوعا، فيمكنها بعد تقديم شهادة طبية صادرة عن طبيب معتمد، الحصول على إجازة مرضية وفقا للشروط المحددة في الباب الثاني أعلاه.

## الباب الخامس: رخص الغياب

**المادة 42:** يمكن للموظفين أن يطمحوا إلى رخص غياب خاصة واستثنائية غير محتسبة في الإجازة السنوية.

**المادة 43:** يمكن منح رخص غياب خاصة من قبل الوزير المستخدم، أو السلطة الإدارية أو مدير المؤسسة العمومية للموظفين:

1. لفترات دورات الجمعيات التي يشغلون فيها وظيفة عمومية انتخابية إذا لم يكونوا في وضعية إعاره؛

2. للمشاركة:

- في المؤتمرات السياسية أو المهنية أو النقابية، الوطنية أو الدولية أو اجتماعات هيئاتهم القيادية إذا كان الموظف ممثلاً مندباً أو عضواً منتخبا؛

- المسابقات الدولية إذا كان عضواً في فرقة وطنية فنية أو رياضية أو ثقافية.

3. لإجراء امتحانات أو مسابقات مدرسية أو جامعية لمدة هذه الامتحانات أو للمشاركة في دورات تكوينية لمدة تقل عن شهر واحد، تنظمها الإدارة أو تحت مراقبتها لمدة هذه الدورات أو حضور ندوات أو لقاءات علمية تدخل في إطار اختصاصه؛

4. لأداء فريضة الحج إلى الديار المقدسة، وتمنح هذه الرخصة مرة واحدة خلال المسار المهني للموظف.

**المادة 44:** لا يمكن لرخص الغياب الخاصة أن تتجاوز بأي حال من الأحوال:

◆ مدة دورات الجمعيات أو مؤتمرات الجمعيات في حالة ترخيص تم الحصول عليه بمقتضى ترتيبات الفقرتين 1 و 2 من المادة 43 أعلاه؛

◆ مدة الامتحانات بالنسبة للرخص المشار إليها في الفقرة 3 من المادة 43 أعلاه؛

◆ مدة ثلاثين يوماً بالنسبة للرخص المشار إليها في الفقرة 4 من المادة 43 أعلاه.

تضاف إلى فترة رخص الغياب الخاصة المحددة في الفقرات 1، 2 و 3 من المادة 43 أعلاه عند الاقتضاء  
الآجال التي تتطلبها المسافة الضرورية للسفر فقط.

**المادة 45:** للموظف الحاصل على رخصة غياب خاصة بمقتضى المادة 43 أعلاه الحق في أجره كاملاً.

**المادة 46:** يمكن منح رخص غياب استثنائية للموظفين بمناسبة تخليد الأعياد الإسلامية وزواج المعني أو أحد أبنائه وولادة أو عقيقة أطفاله ووفاة الزوج أو أحد الأبوين أو أحد الأبناء أو لأي سبب شخصي أو عائلي يترك للرئيس المباشر تقديره.

وتمنح من قبل:

◦ الوالي أو مدير المصلحة أو المؤسسة لمدة أقصاها ثلاثة أيام؛

◦ الأمين للوزارة لمدة أقصاها عشرة أيام؛

◦ الوزير لمدة تتراوح بين عشرة وخمسة عشرة يوم.

لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تتجاوز مدة إجازة الغياب الاستثنائي خمسة عشرة يوماً في السنة كما لا  
يمكن إضافة آجال مسافة السفر إليها.

**المادة 47:** للموظف الحاصل على رخصة غياب استثنائية الحق في أجره كاملاً.

#### الباب السادس: ترتيبات مختلفة

**المادة 48:** يجب على الموظف، تحت طائلة فقدان حقوقه، الاستفادة من الإجازة أو رخصة الغياب  
الممنوحة في الآجال المحددة من طرف السلطة المختصة.

**المادة 49:** لا يمكن تجزئة الإجازات الممنوحة وفقاً لفصلين 1 و 3 من الباب الأول من هذا المرسوم  
حتى في حالة الجمع المحدد في المادتين 6 و 7.

**المادة 50:** لا يمكن قطع الإجازة بمرض حدث أثناءها حتى وإن تطلب المرض المذكور مكوثاً في  
المستشفى.

**المادة 51:** يخضع الموظفون الذي يتمتعون بصفة طالب مدرسة متخصصة في التكوين فيما يخص الإجازات للنظام الذي تحدده نصوص المدرسة المذكورة.

يجوز للموظف قبل دخوله بصفة طالب في مدرسة تكوين متخصصة الاستفادة من الإجازة المستحقة بواقع يومين ونصف لكل شهر بين فاتح يناير وتاريخ دخول المدرسة.

**المادة 52:** لأجل احتساب الحق في الإجازة، تطبيقا لترتيبات المادة 3 الفقرة 2 والمواد: 4، و 15 والفقرة 3 من المادة 41 و الفقرة 2 من المادة 51 أعلاه، يهمل كل جزء من الشهر يقل أو يعادل خمسة عشر يوما، بينما يحتسب الجزء الذي يبلغ ستة عشر يوما أو أكثر كشهر كامل. ويقرب العدد عند الاقتضاء إلى عدد الأيام الأكبر.

#### **الباب السابع: ترتيبات ختامية**

**المادة 53:** تلغى ترتيبات المرسوم رقم 258/72 الصادر بتاريخ 27 نوفمبر 1972 المتعلقة بنظام إجازات موظفي الدولة وكافة الترتيبات المخالفة لهذا المرسوم.

**المادة 54:** يكلف الوزراء، كل فيما يعنيه بتنفيذ هذا المرسوم الذي ينشر في الجريدة الرسمية للجمهورية الإسلامية الموريتانية.