

القرار عدد 519
الصادر بتاريخ 16 يوليوز 2020
في الملف الإداري عدد 2018/1/4/2259

قرار رفض طلب استقالة موظف - مشروعيته.

تعتبر مقتضيات الفصلين 77 و 78 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الإطار القانوني لنظام استقالة الموظفين، وأن العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالإدارة تعطي لهذه الأخيرة السلطة التقديرية في قبول أو رفض الاستقالة تبعا لما تقتضيه المصلحة العامة ومصلحة المرفق الذي يعمل به الموظف. والبين أن ما تضمنه القرار الإداري القاضي برفض طلب الاستقالة يعتبر تعليلا كافيا لتبرير موقفها استنادا إلى خضوع المطلوبة لمقتضيات المادة 32 مكررة من المرسوم عدد 2.91.527 الصادر بتاريخ 13/05/1993 التي تم تعديلها بموجب المرسوم رقم 2.15.900 الصادر بتاريخ 12/07/2016 التي تنص في الفقرة الأولى منه على أنه: "لا يمكن للمقيمين الذين أمضوا على الإلتزام بالعمل طبقا للمادتين 27 و 27 مكررة أعلاه التحرر من هذا الإلتزام إلا بعد الموافقة الصريحة للإدارة المعنية وفقا للبصوح التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل" والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بما نحتته تكون قد خرقت القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يؤخذ من وثائق الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه أن المطلوبة (ف.ش) تقدمت بتاريخ 16/08/2016 بمقال أمام المحكمة الإدارية بمراكش عرضت فيه أنه سبق لها أن أبرمت التزاما بالعمل في إطار نظام الإقامة باعتبارها طبيبة متخصصة، وبتاريخ 24/06/2016 أودعت طلب استقالة بمصالح وزارة الصحة، إلا أن هذه الأخيرة رفضت التوصل به، وهو ما يعتبر قرارا ضميا برفض طلب الاستقالة ويخالف مقتضيات المادة 32 مكررة من المرسوم رقم 2-91-527 التي تمنح للمقيمين المتوفرين على صفة موظف أو موظف متمرن حق نقض الإلتزام الذي يربطه بالإدارة التابع لها شريطة إرجاع مجموع المبالغ التي استفادت منها، والإلتزام في حد ذاته لا يعتبر مانعا من موانع الاستقالة، ملتزمة الحكم بإلغاء القرار الضمني برفض استقالته مع ترتيب النتائج القانونية عن ذلك، وبعد الجواب وتام الإجراءات قضت المحكمة بإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب عن ذلك قانونا بحكم استأنفه الطرف الطالب أمام محكمة الاستئناف الإدارية بمراكش التي أيدته بمقتضى القرار المطعون فيه بالنقض.

في وسائل الطعن مجمعة للارتباط:

حيث يعيب الطرف الطالب القرار المطعون فيه بخرق مقتضيات المادة 32 مكررة من المرسوم رقم 2.91.527 بتاريخ 1993/05/13 المتعلق بوضعية الطلبة الخارجيين والداخلين والمقيمين بالمراكز الاستشفائية المغير والمتمم بموجب المرسوم رقم 2.15.990 الصادر بتاريخ 12 يوليوز 2016، والقانون الداخلي المتجلى في خرق مقتضيات دستورية وقواعد الوظيفة العمومية التي تسري على الموظفين العموميين في جميع أسلاك الوظيفة العمومية بما فيهم المطلوبة في النقض، وانعدام الأساس القانوني وانعدام التعليل، ذلك أن المحكمة مصدرته في تعليل قضائها مؤيدة الحكم المستأنف لم تراعى الظروف التي في إطارها وضعت المطلوبة في إطار الأطباء المقيمين باعتبارها عينت كطبيبة مقيمة وانخرطت بإرادتها في المسطرة المتعلقة بتوظيف الأطباء المقيمين والتزمت بالعمل لفائدة الإدارة لمدة 8 سنوات مقابل تقاضيها منحة خلال مدة تكوينها، وأن قبول استقالتها سيفضي إلى قبول استقالة العديد من زملائها، وهو الأمر الذي سيتعارض مع السياسة العمومية في قطاع الصحة التي تحتم على الإدارة تأمين الخدمات بشكل مستمر مع الإنصاف في تغطية التراب الوطني، وتبعاً لذلك فإن رفض استقالة المطلوبة راجع بالأساس إلى حالة الخصاص المهول الذي تعاني منه المستشفيات في مختلف مناطق المملكة، وأن استناد المحكمة على مقتضيات المادة 32 مكررة من المرسوم المشار إليه أعلاه الصادر بتاريخ 1993/05/13 من أجل القول بأنه ليس هناك منع قاطع لطلب فسخ الالتزام والاستقالة لا يمكن مسايرته لتعارض من جهة مع مقتضيات المادة 32 مكررة التي تم تعديلها بموجب المرسوم رقم 2-15-990 الصادر بتاريخ 12 يوليوز 2016 التي أصبحت تنص في فقرتها الأولى على أنه: "لا يمكن للمقيمين الذين أمضوا على الالتزام بالعمل طبقاً للمادتين 27 و 27 مكررة أعلاه التحرر من هذا الالتزام إلا بعد الموافقة الصريحة للإدارة المعنية وفقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل" مما مفاده أن المادة المذكورة تؤكد بأنه لا يمكن منح الاستقالة إلا بعد موافقة الإدارة وفقاً لمقتضيات الفصلين 77 و 78 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية التي يتعين أن تسري على المطلوبة باعتبارها الإطار القانوني المنظم للاستقالة داخل الوظيفة العمومية كيفما كانت وضعية الموظف، وبذلك يكون تطبيق المادة 32 مكررة لا يتم إلا في حالة موافقة الإدارة على الاستقالة ولم يأت هذا التطبيق استثناء من تطبيق الفصلين 77 و 78 أعلاه، وإنما أتت بمقتضى إضافي هو ضرورة إرجاع مصاريف التكوين بعد قبول الاستقالة، وعند قبول الاستقالة آنذاك تطبق مقتضيات المادة 32 مكررة من المرسوم 2.91.527 الصادر بتاريخ 1993/05/13 المتعلق بوضعية الطلبة الخارجيين والداخلين والمقيمين بالمراكز الاستشفائية المغير والمتمم بموجب المرسوم رقم 2.15.990 الآنف الذكر التي نصت في فقرتها الثانية على ما يلي: "أنه في حالة موافقة الإدارة يتعين على كل مقيم معني استرجاع مجموع المبالغ التي استفاد منها بموجب هذا المرسوم إضافة إلى المبالغ التي تغطي نسبة تكلفة التكوين الذي تلقاه المعني بالأمر والتي تعادل

مجموع المبالغ التي تقاضاها خلال فترة تكوينية... لا يسر مفعول التحرر من الالتزام، في كل الأحوال إلا بعد أن يدلي كل معني بالأمر بما يفيد أدائه الفعلي لمجموع المبالغ المذكورة لدى المصالح المختصة" كما أنه انطلاقاً من الفصلين 77 و78 المشار إليهما أعلاه، فالمقصود بالاستقالة هو تعبير أو إعراب الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة بإرادته وبصفة نهائية قبل بلوغ السن المقررة قانوناً للإحالة على التقاعد، ولا يجوز له أن ينهي علاقته بالإدارة بإرادته المنفردة، بل لابد من الخضوع للضوابط والشروط التي تحكم آلية الاستقالة التي تتم على الشكل التالي: - تقديم طلب الاستقالة كتابياً عن طريق السلم الإداري يعبر فيه الموظف المعني من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلاك إدارته نهائياً - بت السلطة التي لها حق التعيين والتي يجب عليها أن تتخذ قرارها في ظرف شهر ابتداء من تاريخ التوصل بالطلب - للإدارة سلطة تقديرية في قبول أو رفض الطلب تبعاً لما تقتضيه مصلحة المرفق الذي يعمل به الموظف - ينبغي على الموظف الذي تقدم بطلب الاستقالة ألا يغادر مقر عمله إلا بعد توصله بالموافقة من طرف الوزارة بواسطة كتاب متضمن تاريخ التوظيف عن العمل وإلا اعتبر تاركاً للوظيفة وتطبق عليه مقتضيات الفصل 75 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية - لا يجوز للإدارة قبول استقالة الموظف أثناء إحالته على المتابعة التأديبية إلا بعد صدور القرار التأديبي - لا تقبل استقالة الموظف إلا بعد تسوية وضعيته في الحالات الآتية: استثنافه للعمل من رخصة المرض أو التوقيف المؤقت الحتمي عن العمل - استثنافه للعمل من رخصة الاستيداع التي سبق أن وضع فيها - إدماجه في إدارته الأصلية بعد إلحاق، ولا تقبل استقالة الموظف الذي التزم لمدة معينة ثم طلب الاستقالة قبل نهاية تلك المدة، ويبدأ مفعول سريانها من التاريخ الذي تحدده الإدارة، أن قبولها من طرف الإدارة هو قرار نهائي لا رجعة فيه (أي أنها غير مستدركة) وللإدارة حق متابعة الموظف المستقيل إذا ظهر لها من بعد استقالته أنه ارتكب خطأ مهنياً يستوجب اتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه، فضلاً عن كل هذا فإن قبول طلب استقالة المعنية بالأمر سيفضي إلى قبول استقالة العديد من زملائها مما يتعارض مع السياسة العمومية في قطاع الصحة والرامية إلى تمكين كل المواطنين من الحق في الخدمات الصحية، مما سيؤثر بشكل سلبي على الالتزامات الدولية للمغرب بتحسين مؤشرات التنمية البشرية سيما وأن مجموعة من المناطق النائية في المغرب تعاني من نقص حاد في عدد الأطباء المتخصصين، مما يناسب نقض قرارها.

حيث استندت المحكمة فيما انتهت إليه من جهة أن انخراط المستأنف عليها بإرادتها الحرة في إطار توظيف الأطباء المقيمين والتزامها بالعمل لفائدة الإدارة لمدة ثمان سنوات طبقاً للفصل 32 مكررة من المرسوم عدد 2.91.527 الصادر بتاريخ 1993/05/13 الخاص بوضعية الأطباء الخارجيين والداخليين والمقيمين بالمراكز الاستشفائية لا يعني بالضرورة عدم أحقيتها في تقديم طلب الاستقالة خلال المدة المذكورة، وأن استجابة الإدارة لطلبها تبقى رهينة باسترجاع المبالغ المؤداة لفائدتها على

أساس الفترة المتبقية من الثمان سنوات موضوع الإلتزام، ومن جهة أخرى أن الإدارة لم تدل بما يثبت الخصاص الذي تشكو منه على مستوى التخصص الذي تمارسه المعنية بالأمر ولا بما يفيد كون الاستجابة لطلب استقالتها سيؤدي إلى عرقلة مرفق الصحة العمومية ... في حين أثار الطرف الطالب أمامها بأن ما نحت إليه المحكمة يتعارض مع مقتضيات الفصلين 77 و 78 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية اللذين يتعين أن يسريا على المطلوبة في النقض باعتبارهما الإطار القانوني لنظام استقالة الموظفين، وباعتبار أن العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالإدارة تعطي لهذه الأخيرة السلطة التقديرية في قبول أو رفض الاستقالة تبعا لما تقتضيه المصلحة العامة ومصلحة المرفق الذي يعمل به الموظف، وبأن ما تضمنه القرار الإداري القاضي برفض طلب الاستقالة يعتبر تعديلا كافيا لتبرير موقفها استنادا إلى خضوع المطلوبة لما أتى به التعديل الواضح على المادة 32 مكررة بموجب المرسوم رقم 2.15.900 الصادر بتاريخ 2016/07/12 التي تنص في الفقرة الأولى منه على أنه: "لا يمكن للمقيمين الذين أمضوا على الإلتزام بالعمل طبقا للمادتين 27 و 27 مكررة أعلاه التحرر من هذا الإلتزام إلا بعد الموافقة الصريحة للإدارة المعنية وفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجار بها العمل" والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بما نحتت تكون قد خرقت القانون وعللت قرارها تعديلا فاسدا يوازي انعدامه، مما عرضته للنقض.



هذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

المملكة المغربية

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة المحاكمة متركبة من رئيس الغرفة الإدارية (القسم الأول) السيد عبد المجيد بابا أعلي رئيسا والمستشارين السادة: المصطفى الدحاني مقررا، أحمد دينية، نادية للوسي، فائزة بلعسري ومحضر المحامي العام السيد سابق الشرقاوي، وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة فاطمة العكروود.