

القرار عرو 486

الصادر بتاريخ 09 يوليو 2020

في الملف الإداري عرو 2018/1/4/3250

قرار رفض استقالة طبيب - مشروعيته.

البيان أن الطاعن تمسك بأن ما نحت إليه المحكمة يتعارض مع مقتضيات الفصلين 77 و 78 من النظام الأساسي العام لوظيفة العمومية اللذين يتعين أن يسريا على المطلوب 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 تعليلا كافيا لتبرير موقفها استنادا إلى خضوع المطلوب لما أتى به التعديل الواضح في 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 الذي أمضوا على الالتزام بالعمل طبقا للمادتين 27 و 27 مكرر أعلاه التحلل من هذا الالتزام إلا بعد الموافقة الصريحة للإدارة المعنية وفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، وفي نازلة الحال، فإن المطلوب في النقض وطبيب آخر في نفس تخصصه وهو أمراض النساء والتوليد هما اللذان يعملان بمستشفى القرب ومن شأن الموافقة على طلبه الإخلال بالأمن الصحي لسكانة الإقليم، وبذلك تكون الإدارة قد بررت بأن رفض طلب الاستقالة كان لضرورة المصلحة العامة ولسد الخصاص في الأطر الطبية، والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بما نحتنه تكون قد خرقت القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه، مما عرضته للنقض.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يؤخذ من وثائق الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعه أعلاه أن المطلوب (م.ب) تقدم بتاريخ 2017/07/03 بمقال أمام المحكمة الإدارية بالرباط عرض فيه أنه التحق بالوظيفة العمومية في أسلاك وزارة الصحة ابتداء من 2000/06/26 وحصل على دبلوم التخصص الطبي - أمراض النساء والتوليد - بتاريخ 2003/06/26 وتم تعيينه بمندوبية

وزارة الصحة بتطوان بتاريخ 2004/03/25 وبعدها تم تنقيله للعمل بمستشفى محمد السادس بطنجة بتاريخ 2007/02/20، وأنه قضى في العمل أكثر من ثمان سنوات، ولظروفه الشخصية أصبح غير قادر على الاستمرار في الوظيفة في أسلاك وزارة الصحة مما دفعه إلى تقديم استقالته، واعتبر هذا الرفض غير مشروع ومتسما بمخالفة القانون ومنعهم السبب، ملتصقا تبعا لذلك بالحكم بإلغائه مع ترتيب الآثار القانونية عن ذلك، وبعد الجواب وتتمام الإجراءات قضت المحكمة بإلغاء القرار الصادر عن وزير الصحة المؤرخ في 30 مايو 2017 بشأن رفض طلب استقالة الطاعن مع ترتيب الآثار القانونية على ذلك بحكم استأنفه الطرف الطالب أمام محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط التي أيدته بمقتضى القرار المطعون فيه بالنقض.

في وسيلتي الطعن مجتمعين للارتباط:

حيث يعيب الطالب القرار المطعون بخرق القانون المتجلى في خرقه مقتضيات دستورية تعلو على المقتضيات التنظيمية التي اعتمدت في حيثيات الحكم محل الطعن بالاستئناف، وفي خرق قواعد الوظيفة العمومية التي تسري على الموظفين العموميين في جميع أسلاك الوظيفة العمومية بما فيهم المطلوب في النقض، وانعدام الأساس القانوني، وانعدام التعليل، ذلك أن المحكمة مصدرته في تعليل قضائها مؤيدة الحكم المستأنف لم تراعي الظروف التي في إطارها وضع المطلوب في إطار الأطباء المقيمين باعتباره عين كطبيب مقيم وانخرط بإرادة منه في المسطرة التي تتعلق بتوظيف الأطباء المقيمين والتزم بالعمل لفائدة الإدارة لمدة 8 سنوات مقابل تقاضيه مبدئية من وزارة الصحة خلال مدة تكوينه، وأن قبول استقالته سيفضي إلى قبول استقالة العديد من زملائه، وهو الأمر الذي سيتعارض مع السياسة العمومية في قطاع الصحة التي تحتم على الإدارة تأمين الخدمات بشكل مستمر مع الإنصاف في تغطية التراب الوطني، وتبعا لذلك فإن رفض استقالة المطلوب راجع بالأساس إلى حالة الخصاص المهول الذي تعاني منه المستشفيات في مختلف مناطق المملكة، وأن استناد المحكمة على مقتضيات المادة 32 مكررة من المرسوم رقم 527-91 بتاريخ 1993/05/13 المتعلق بوضعية الطلبة الخارجيين والداخلين والمقيمين بالمراكز الاستشفائية من أجل القول بأنه ليس هناك منع قاطع لطلب فسخ الإلتزام والاستقالة لا يمكن مسايرته لتعارضه 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 الإلتزام بالعمل طبقا للمادتين 27 و 27 مكررة أعلاه التحرر من هذا الإلتزام إلا بعد الموافقة الصريحة للإدارة المعنية وفقا

لنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل". مما مفاده أن المادة المذكورة تؤكد بأنه لا يمكن منح الاستقالة إلا بعد موافقة الإدارة وفقا لمقتضيات الفصلين 77 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية التي يتعين أن تسري على المطلوب 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 و78 أعلاه، وإنما أتت بمقتضى إضافي هو ضرورة إرجاع مصاريف التكوين بعد قبول الاستقالة، وعند قبول الاستقالة آنذاك تطبق مقتضيات المادة 2 مكررة من المرسوم 2.91.527 الصادر بتاريخ 13/05/1993 المتعلق بوضعية الطلبة الخارجيين والداخلين المقيمين بالمراكز الاستشفائية الغير والمتمم بموجب المرسوم رقم 2.15.900 الأنف 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 تكوينه... ولا يسري مفعول التحرر من الإلتزام في كل الأحوال، إلا بعد أن يدلي كل معني بالأمر بما يفيد أدائه الفعلي لمجموع المبالغ المذكورة لدى المصالح المختصة" كما أنه انطلاقا من الفصلين 77 و78 المشار إليهما أعلاه، فالمقصود بالاستقالة هو تعبير أو إعراب الموظف على رغبته في ترك الوظيفة نهائيا قبل بلوغ السن المقررة قانونا للإحالة على التقاعد، ولا يجوز له أن ينهي علاقته بالإدارة بإرادته المنفردة، بل لابد من الخضوع للصواب والشرط التي تحكم آلية الاستقالة التي تتم على الشكل التالي: - تقديم طلب الاستقالة كتابيا عن طريق السلم الإداري يعبر فيه الموظف المعني من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلاك إدارته نهائيا، - 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 التوقيف عن العمل وإلا اعتبر تاركا 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: - استنفاه للعمل من رخصة المرض أو التوقيف الحتمي عن العمل، - استنفاه للعمل من رخصة الاستيداع التي سبق أن وضع فيها، - إدماجه في إدارته الأصلية بعد إلحاق، ولا تقبل استقالة الموظف الذي التزم بالعمل لمدة

معينة ثم طلب الاستقالة قبل نهاية تلك المدة، ويبدأ مفعول سريانها من التاريخ الذي تحدده الإدارة، وأن قبولها من طرف الإدارة هو قرار نهائي لا رجعة عنه (أي أنها غير مستدركة) وللإدارة حق متابعة الموظف المستقيل إذا ظهر من بعد استقالته أنه ارتكب خطأ مهنيًا يستوجب اتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه، مما يناسب نقض قرارها.

حيث استندت المحكمة فيما انتهت إليه أنه لما كان الإلتزام المبرم بين الطرفين موقع من قبل المستأنف عليه (المطلوب) قبل بداية فترة التكوين التي انتهت بتاريخ 2008/07/08، فإن ذلك يعني أن المقتضى القانوني الواجب التطبيق هو المادة 32 مكررة من المرسوم رقم 527-91-2 بتاريخ 1993/05/13 المتعلق بوضعية الطلبة الخارجيين والداخلين والمقيمين بالمراكز الاستشفائية باعتباره هو الذي تم في ضوئه التوقيع على الإلتزام المذكور وليس مرسوم 2016/07/12 وذلك تطبيقاً لمبدأ عدم رجعية القوانين المنصوص عليه في الدستور... وأنه ما دامت الاستقالة لا تعتبر تنصلاً من المسؤولية باعتبار أن مقتضيات المرسوم المذكورة اشترطت على الأطباء المستقلين والذين نقضوا الإلتزام الموقع مع وزارة الصحة العمومية إرجاع المبالغ المالية التي أدبت لهم وهو الشرط الوحيد الذي رخصه المشرع وأن المعني بالأمر عبر عن رغبته في نقض الإلتزام مقابل إرجاع جميع المبالغ التي تسلمها... وأن تمسك الإدارة بالسلطة التقديرية في الاستجابة لطلب الاستقالة وبضرورة الموازنة بين المصلحة العامة والمصالح الخاصة للأطباء لا يمكن أن يبرر رفضها الاستقالة انطلاقاً من مبررات عامة غير محددة ودون تحديد مبرراتها المبررة في نازلة الحال، فضلاً عن إمكانية التحلل من الإلتزام حسب ما هو منصوص عليه في المرسوم الآنف الذكر لم تكن معلقة سوى على إرجاع المبالغ المسلمة... في حين أثار الطالب أمامها بأن ما نحت إليه المحكمة يتعارض مع مقتضيات الفصلين 77 و78 من النظام الأساسي العام لوظيفة العمومية اللذين يتعين أن يسريا على المطلوب 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 تبعاً لما تقتضيه المصلحة العامة ومصلحة المرفق الذي يعمل به الموظف. وبأن ما تضمنه القرار الإداري القاضي برفض طلب الاستقالة يعتبر تعليلاً كافياً لتبرير موقفها استناداً إلى خضوع المطلوب لما أتى به التعديل الواضح في 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 الذي أمضوا على الإلتزام بالعمل طبقاً للمادتين 27 و27 مكرر أعلاه التحلل من هذا الإلتزام إلا بعد الموافقة الصريحة للإدارة المعنية وفقاً للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل، وفي نازلة الحال، فإن المطلوب في النقض وطبيب آخر في نفس تخصصه وهو أمراض النساء والتوليد هما اللذان يعملان بمستشفى

القرب محمد السادس بمندوبية الصحة بعمالة طنجة أصيلا والذي يقدم خدماته لساكنة تقدر ب: 238382 نسمة، ومن شأن الموافقة على طلبه الإخلال بالأمن الصحي لساكنة الإقليم، وبذلك تكون الإدارة قد بررت بأن رفض طلب الاستقالة كان لضرورة المصلحة العامة ولسد الخصاص في الأطر الطبية، . والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بما نحتته تكون قد خرقت القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه، مما عرضته للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

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



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض