

القرار عدد 339

الصاوير بتاريخ 12 مارس 2020

في الملف الإداري عدد 2019/1/4/3180

وقفة احتجاجية - قرار الاقتطاع من الأجرة - مشروعيتها.

إن المرسوم رقم 2.99.1216 المؤرخ في 2000/05/10 بتحديد شروط تطبيق القانون رقم 81.12، يخص فقط الاقتطاعات عن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة وليس التغيب المشروع (حق الإضراب)، فإضفاء الشرعية على الوقفة الاحتجاجية لا يجعل قرار الاقتطاع مشوبا بالشطط في استعمال السلطة.



نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من وثائق الملف ومحتوى القرار المطعون فيه بالنقض - المشار إلى مراجعه أعلاه - ، أنه بتاريخ 2018/02/08 تقدم المدعي (المطلوب) بمقال أمام المحكمة الإدارية بوجدة، عرض فيه أنه طبيب بمستشفى الفراي بمدينة وجدة، التحق للاشتغال لدى وزارة الصحة بتاريخ 30 أكتوبر 1994، وأنه في إطار ما تفرضه عليه مهامه، كان يتناوب مع زملائه بفترات الحراسة الليلية إلى أن تخلد في ذمة الجهة المطلوبة في الطعن بمبالغ جد مهمة، لا زالت عالقة بذمتها الى الآن، وعلى إثر ذلك انعقدت عدة لقاءات من أجل تسوية النزاع مع الدكاترة، وذلك لصرف مستحقاتهم، كان آخرها محضر فبراير سنة 2017 بمقر عمالة وجدة أنجاد بحضور نقابة الأطباء ومندوب وزارة الصحة والمدير الجهوي للوزارة ومدير مستشفى الفراي وكذا الكاتب العام لعمالة وجدة أنجاد، وقد تم الاتفاق على التزام الإدارة بصرف مستحقات الأطباء عن فترات الحراسة في أقرب وقت، وخلال الفترة التي كان فيها ينتظر الإفراج عن مستحقاته الناتجة عن فترات الحراسة، فوجئ بقيام الإدارة المطلوبة في الطعن بالاقتطاع من أجره الشهري في نهاية شهر مايو 2017 بما قدره 2979 درهم دون سابق إشعار أو سبب وجيه، ودون سلوك أي مسطرة قبلية، مما أثر بشكل سلبي على أوضاعه المادية، وأنه لم يعلم بهذا الإجراء المتخذ في حقه إلا أواخر شهر أكتوبر بمناسبة استخراج بيانات حسابه البنكي، ليبادر على إثر ذلك إلى توجيه كتاب رفقة زملائه في نفس وضعيته إلى الإدارة المطلوبة في الطعن يستفسرها عن سبب الاقتطاع، بقي بدون جواب، وهو ما يجعل القرار محل الطعن منعدم السبب ومخالفا للمادة الرابعة من المرسوم الملكي رقم

2.99.1216 بتحديد شروط وكيفيات تطبيق القانون رقم 12-81 بشأن الاقتطاعات من رواتب الموظفين وأعوان الدولة التي تنص على أنه يتم الاقتطاع بعد أن تقوم الإدارة بتوجيه استفسار كتابي للموظف أو العون حول أسباب تغييبه عن العمل، وأنه لم يتوصل بأي استفسار قبل سلوك مسطرة الاقتطاع من أجرته، ملتصا بالحكم بإلغاء قرار الاقتطاع من أجره لما شابه من عيب انعدام السبب ومخالفة القانون، مع ترتيب الآثار القانونية على ذلك، وبعد جواب الوكيل القضائي وتام الإجراءات، صدر الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه مع ترتيب الآثار القانونية على ذلك، استأنفه الوكيل القضائي بصفته نائبا عن الطالبين، فقضت محكمة الاستئناف الادارية بالرباط بتأييده، وهو القرار المطعون فيه بالنقض

في الوسيلة الفريدة للنقض:

حيث يعيب الطرف الطالب القرار المطعون فيه بالنقض بعدم الارتكاز على أساس وانعدام التعليل، ذلك أن الفصل 37 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية حدد الوضعيات التي يكون عليها الموظف ومنها حالة القيام بالوظيفة والتي يعرفها الفصل 38 من نفس النظام بأنها " الحالة التي يكون فيها الموظف في وضعية القيام بالوظيفة إذا كان مرصفا في رتبة ما، ويحاول بالفعل مهامه الوظيفية " وأضافت بأنه " ويعتبر قائما بالعمل الإداري طيلة رخصة الأمراض وطيلة الرخص الإدارية " ، وأن مفاد ذلك، أنه ما عدا في حالة الرخص الإدارية، أو بسبب المرض أو الولادة أو الرخص بدون أجر المنصوص عليها في الفصلين 38 و 39 من ذات النظام الأساسي، أو حالة الرخص الاستثنائية المنصوص عليها في الفصل 41 من نفس الظهير، فإن الموظف لا يكون مستحقا للأجر إلا إذا أدى فعليا العمل المنوط به، وأن هذه المقتضيات تنسجم وتتكامل مع تلك المنصوص عليها في الفصلين 11 و 41 من المرسوم الملكي عدد 330-66 الصادر بتاريخ 21-04-1967 بسن نظام عام للمحاسبة العمومية، ذلك أنه إذا كان الفصل 11 من المرسوم الأخير يلزم المحاسبين المكلفين بتسديد النفقات بالقيام بمراقبة دقيقة لصحة الدين المطالب به عن طريق التثبت من أداء العمل، فإن الفصل 41 من نفس المرسوم ذهب أبعد من ذلك حين جعل الأداء معلقا على ضرورة تنفيذ العمل، وأن المطلوب في النقض تغيب عن مقر عمله بصورة غير قانونية لمدة 4 أيام في التواريخ التالية: 2017/01/26، 2017/02/02، 2017/02/16 و 2017/02/22 ، وأن القاعدة العامة أنه يترتب على وقف القيام بالعمل زوال الأجر كنتيجة لعدم القيام بالوظيفة، وأن اعتبار محكمة الدرجة الثانية بكون تنظيم الإضراب يعد حقا دستوريا يتوقف على صدور قانون تنظيمي والذي يسمو من حيث التدرج التشريعي على القانون العادي، فإن هذا لا ينسجم مع الغرض منه في تجاوز مجموعة من السلوكات والأشكال الاحتجاجية الفجائية والتعسفية، وأن من اختار مباشرة حقه النقابي في الاحتجاج والاضراب، عليه تقبل النتائج المترتبة عن ذلك وفي مقدمتها اقتطاع الأجر المقابل لفترة التوقف، وأن وجود اتفاق بين الإدارة ومكاتب نقابية حول أشكال نضالية معينة، يضيف فقط الشرعية عليها متى تم احترام المسطرة القانونية والبنود الاتفاقية، مما يحسن العاملين من توقيع العقوبات التأديبية عليهم المتعلقة بالتغيب غير المشروع عن العمل، وأن تصريح محكمة الدرجة الثانية بعدم مشروعية الاقتطاع نتيجة

لواقعة الإضراب لا يمكن أن يغفل يد الإدارة في الاقتطاع لسببين وهما عدم وجود أي اتفاق مسبق مع الإدارة تتعهد بموجبه بعدم الاقتطاع من الأجر عن مدة الانقطاع عن العمل خلال الوقفات الاحتجاجية وكون الاقتطاع من الأجر ليس عقوبة تأديبية بل إجراء قانوني يجد سنده في قانون المحاسبة العمومية الذي يجعل الأجر مقابل العمل، وأن إضفاء الشرعية على الوقفة الاحتجاجية، لا يجعل قرار الاقتطاع مشوبا بالشطط في استعمال السلطة، طالما أن الإدارة فعلت القواعد المحاسبية، ثم إن الحق في الاحتجاج والإضراب عن العمل، يقابله حق الإدارة في الاقتطاع من الأجر، مما يناسب نقض القرار.

حيث إن المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بالنقض عللت قضاءها استنادا إلى أن التغييات عن العمل دون ترخيص مسبق أو مبرر مقبول تشكل إخلالا بالتزامات الموظف المهنية يجعل الإدارة محقة في اللجوء إلى الاقتطاع من الأجر تكريسا لقاعدة أن أداء الأجرة لا يكون إلا بعد إنجاز العمل، و بصرف النظر عن مشروعية الإضراب، فإن تفعيل هذه المسطرة يستلزم استنفاد الإدارة مختلف مراحل مسطرة الاقتطاع من الراتب التي لا يمكن إعمالها إلا بعد توجيه استفسار كتابي للموظف، وخلصت إلى تأييد الحكم المستأنف القاضي بإلغاء القرار المطعون فيه، في حين تمسك الطرف الطالب أمامها بأن المستأنف عليه تغيب عن العمل أربعة أيام ولا يستحق أي أجر، و أن الاقتطاع الذي باشرته الإدارة من أجرته عن الفترة التي انقطع فيها عن العمل إجراء قانوني يجد سنده في قانون المحاسبة العمومية الذي يجعل الأجر مقابل العمل، وليس إجراء تأديبيا مما يستوجب المسطرة القانونية، وأن اختياره مباشرة حقه النقابي في الاحتجاج والإضراب يلزمه بتقبل النتائج المترتبة عن ذلك، وفي مقدمتها اقتطاع الأجر المقابل لفترة التوقف، وأن وجود اتفاق بين الإدارة ومكاتب نقابية حول أشكال نضالية معينة، يضيف فقط الشرعية عليها متى تم احترام المسطرة القانونية والبنود الاتفاقية، مما يحصن العاملين من توقيع العقوبات التأديبية عليهم المتعلقة بالتغيب عن العمل، ولا يمكن أن يغفل يد الإدارة في الاقتطاع لعدم وجود أي اتفاق مسبق مع الإدارة تتعهد بعدم الاقتطاع من الأجر عن مدة الانقطاع عن العمل خلال الوقفات الاحتجاجية، علما بأن المرسوم رقم 2.99.1216 المشار إليه أعلاه، والذي إستند إليه القرار الاستثنائي موضوع الطعن فيما انتهى إليه يخص فقط الاقتطاعات عن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة، وليس التغيب المشروع (حق الإضراب)، فإضفاء الشرعية على الوقفة الاحتجاجية لا يجعل القرار مشوبا بالشطط في استعمال السلطة، ودون مراعاة ما ذكر، لم تجعل لما قضت به أساسا من القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا، مما يعرضه للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه وبإحالة القضية على نفس المحكمة للبت فيها من جديد طبقا للقانون وعلى المطلوب بالصائر.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة متربة من رئيس الغرفة الإدارية (القسم الأول) السيد عبد المجيد بابا

أعلي والمستشارين السادة: نادفة للوسي مقررة، اءمد دلفة، المصطفى الدءاني، فائزة بلعسرف ومءضر
المءامي العام السفء سابق الشرقاوي، ومساءءة كاتبة الضبط السفءة ءفصة ساءء.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
مءكمة النقص