القرار عدد 346

الصادر بتاريخ 12 مارس 2020

في الملف الإداري عدد 2019/1/4/2185

قرار تنقيط الموظفين – ميعاد الطعن فيه.

إن قرار تنقيط الموظفين يعتبر قرارا فرديا وميعاد الطعن فيه يبدأ من تاريخ تبليغه إلى من يهمه الأمر أو بعلمه به علما يقينيا، والبين من وثائق الملف ان الادارة لم تبلغ الطاعنة بقرار تنقيطها المطعون فيه وليس بالملف ما يفيد علمها به علما يقينيا بمضمون القرار وتاريخ صدوره وتعليله، مما يبقى معه الطعن مقدما خلال الأجل القانوني، ومحكمة الاستئناف لما ايدت الحكم المستأنف القاضي بقبول الدعوى لم تخرق المقتضى القانوني المحتج به أعلاه، وما بالوسيلة على غير أساس.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

حيث يستفاد من أوراق الملف ومحتوى القرار المطعون فيه انه بتاريخ 17 أبريل 2017 تقدمت السيدة (س.م) (المطلوبة) بمقال أمام المحكمة الإدارية بأكادير عرضت فيه : انها تعمل متصرفة من الدرجة الثانية، وكان تنقيطها في حدود 20/20 طيلة مدة عملها، وأنها فوجئت بمنحها خلال سنتي 2015 و2016 على التوالي النقطتين 20/13 و20/9 من طرف ناظر أوقاف تارودانت حيث كانت تشتغل، وأنها تقدمت بتظلم حول التنقيط السنوي المذكور، وإلتمست الحكم بإلغاء قرار تحديد النقطة العددية عن سنتي 20/13 و20/9 لإنعدام أي مبرر مشروع والحكم لها بنقطتها السنوية، وبعد تمام الاجراءات قضت المحكمة بحكم بإلغاء القرار الاداري المطعون فيه مع ما يترتب عن ذلك من آثار قانونية، إستانفه وزير الأوقاف والشؤون الإسلامية أمام محكمة الاستئناف الادارية بمراكش التي بعد استيفائها للاجراءات قضت بموجب قرارها المشار إلى مراجعه أعلاه بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطعون فيه بالنقض .

في وسيلة النقض الاولى

حيث يعيب الطالب القرار المطعون فيه بخرق القانون الداخلي، ذلك أن الأجل الذي حدده المشرع للطعن في القرارات الادارية يعد من النظام العام، والطعن الحالي المنصب على قرار التنقيط الاداري

الخاص بالمطلوبة في النقض برسم سنة 2015 جاء مقدما خارج الأجل القانوني المحدد بمقتضى المادة 23 من القانون رقم 41.90 المحدث بموجبه محاكم ادارية لأنه من المعلوم وبالضرورة لدى كافة الموظفين أن التنقيط الاداري يتم مع انقضاء كل سنة ميلادية وأن الموظف يتحقق علمه بمضمونه خلال السنة الموالية، ومبادرة الطاعنة إلى مكاتبة الادارة لإطلاعها على تنقيطها الاداري الخاص بعدة سنوات من بينها سنة 2015 من أجل إيهام الادارة وكذا مرفق القضاء بعدم علمها بمضمون هذه النقطة بشكل يسمح لها بالطعن بالإلغاء ضد قرار تنقيطها الاداري خلال هذه السنة وانطوى على حيلة لم تتمكن معه الادارة من إثارة الدفع المتعلق بأجل الطعن خلال مراحل التقاضي السابقة، مما يناسب نقض القرار.

لكن حيث ان قرار تنقيط الموظفين يعتبر قرارا فرديا وميعاد الطعن فيه يبدأ من تاريخ تبليغه إلى من يهمه الأمر أو بعلمه به علما يقينيا، والبين من وثائق الملف ان الادارة لم تبلغ الطاعنة بقرار تنقيطها المطعون فيه وليس بالملف ما يفيد علمها به علما يقينيا بمضمون القرار وتاريخ صدوره وتعليله، مما يبقى معه الطعن مقدما خلال الأجل القانوني، ومحكمة الاستئناف لما ايدت الحكم المستأنف القاضي بقبول الدعوى لم تخرق المقتضى القانوني المحتج به أعلاه، ومما بالوسيلة على غير اساس.

في وسيلة النقض الثانية:

حيث يعيب الطالب القرار المطعون فيه بعدم الارتكاز على أساس قانوني وفساد التعليل، ذلك انه استند في تأييد الحكم المستأنف على كون العلة التي إعتمدتها الادارة في تغيير التنقيط السنوي للمطلوبة في النقض لا تسعف في إتخاذ القرار المطعون فيه لكون الرخص المرضية تعتبر من ضمن الحقوق التي يتمتع بها الموظف خاصة في ظل عدم سلوك الإدارة مسطرة الفحص الطبي المضاد من أجل المنازعة في مضمون الشواهد الطبية التي استفادت على ضوئها المعنية بالأمر من رخص المرض قصيرة الأمد، والحال أن في ذلك خرق لمبدأ المساواة بين الموظفين وفساد التعليل، ويكون من باب عدم المساواة بين الموظفين العاملين بإدارة الدولة منح موظف تنقيطا إداريا مماثلا لموظف آخر بالرغم من تفاوت مردوديتهما لعدة أسباب من بينها تغيب أحدهما عن العمل بسبب غير مرتبط بالاستفادة من العطلة السنوية، ولا يمكن مساواة موظف تغيب لمدة شهرين في السنة واشتغل 9 أشهر فقط مع غيره ممن إشتغلوا لمدة 11 شهرا أي شهرين أكثر منه في النقطة السنوية، ولئن دأبت الادارة على منح المعنية بالأمر نقطة 20/20 في السنوات السابقة لسنة 2015 فإنها كانت تشتغل طوال السنة دون توقف، وبالتالي كانت تستحق تلك النقطة ومن تم لايعقل أن تحصل على نفس النقطة في سنة قلت فيها مردوديتها بشكل ملحوظ، مما يناسب نقض القرار.

حيث ان محكمة الاستئناف لما عللت قرارها بأن الادارة بررت النقطة الممنوحة للمستأنف عليها عن سنتي2015 و2016 بكونها أدلت بشواهد طبية تتجاوز مدتها 60 يوما خلال الفترة الممتدة من 1 يناير إلى 29 يوليوز2016 الأمر الذي قلل من مردوديتها، في حين أن التمتع برخصة لأسباب صحية

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية

مثبتة بشهادة طبية يعد من حقوق الموظف، وان الثابت من وثائق الملف أن المستأنف عليها أدلت بشواهد طبية أملتها ظروفها الصحية والتي تبرر تغيبها عن العمل وهي شواهد لم تنازع الإدارة في مضمونها وصحتها، وإعتبرت أن القرار غير مبني على الضوابط والمعايير المعتمد عليها للتنقيط ومؤسس على عناصر غير موضوعية لاتبرر خفض النقطة السنوية للمعنية بالأمر، وبالتالي أيدت الحكم المستأنف القاضي بإلغاء القرار الاداري المطعون فيه، تكون قد بنت قضاءها على أساس من القانون، وعللت قرارها تعليلا سائغا، وما بالوسيلة على غير أساس.

لهذه الاسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وتحميل رافعه الصائر

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 اعلي، **والمستشارين** السادة: عبد السلام نعناني **مقررا**، احمد دينية، مصطفى الدحاني، نادية للوسي، وبمحضر **المحامي العام** السيد سابق الشرقاوي، وبمساعدة **كاتبة الضبط** السيدة حفصة ساجد.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض