القرار عدد 347

الصادر بتاريخ 12 مارس 2020

في الملف الإداري عدد 2019/1/4/2424

قرار الإعفاء من أسلاك الوزارة – مشروعيته.

إن الفصل 43 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يقضي بأنه لا يجوز أن تزيد الرخص المرضية القصيرة الأمد كحد أقصى 6 أشهر عن فترة كل 12 شهرا متتالية، لا يطبق على الموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية عملا بمقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 4 من المرسوم الملكي المؤرخ في 1968/05/17، كما أن الفصل 8 من هذا المرسوم ينص على كون الإجازات ورخص التغيب التي يستفيد منها المتمرن تطبق عليها نفس الشروط المنصوص عليها بالنسبة للموظف المرسم باستثناء مقتضيات الفصلين43 و45 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. وبما أن المستأنف عليها لا يتصور إحالتها على المعاش ولا جعلها في وضعية توقف مؤقت عن العمل عملا بمقتضيات الفصل الرابع من المرسوم الملكي المشار إليه أعلاه، فإن ذلك يعوض بإعفاء لا يخول الحق في أي تعويض، وهو إعفاء لا يمكن تكييفه بكونه عقوبة تأديبية تستوجب العرض على أنظار المجلس التأديبي.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من أوراق الملف ومحتوى القرار المطعون فيه انه بتاريخ 2017/04/28 تقدمت السيدة (ف.ط) (المطلوبة) بمقال امام المحكمة الادارية بوجدة عرضت فيه : انها موظفة بوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والبحث العلمي، وفوجئت بقرار صادر عن المدير الاقليمي للتربية الوطنية والتكوين يقضي بالتشطيب عليها وإعفائها من أسلاك الوزارة بأثر رجعي ابتداء من 30 أبريل 2016 لأنها استنفدت جميع حقوقها فيما يخص الرخص المرضية قصيرة الأمد، وهو قرار مشوب بعيب عدم الاختصاص الوظيفي لأن سلطة التسمية هي المخول لها سلطة التأديب، وبعيب السبب لأنها كانت تدلى بشكل منتظم بشواهد طبية تفيد مرضها العضوي والنفسي، وكانت تستأنف عملها رغم

الصعوبات والعراقيل التي كانت تجابهها من طرف مدير المؤسسة التعليمية والمدير الاقليمي للدريوش، ولا أدل على ذلك أنها استأنفت عملها بتاريخ لاحق للتاريخ المعتمد في القرار محل الطعن، وان المرض يشكل قوة قاهرة ولا يمكن مساءلة أي شخص بسبب مرضه، وأن الإدارة خول لها المشرع مباشرة إجراء الفحص المضاد للتأكد من حقيقة الشواهد الطبية، وان المطلوبة في الطعن لم تباشر هذا الاجراء خلال الأجل القانوني المقرر ما يعتبر تخليا ضمنيا عن ذلك الإجراء، والتمست الحكم بالغاء القرار الصادر عن المدير الاقليمي للتربية الوطنية والتكوين القاضي بالتشطيب عليها واعفائها من أسلاك الوزارة بأثر رجعي إبتداء من 30 ابريل 2016 مع ما يترتب عن ذلك من آثار قانونية، وبعد تمام الاجراءات قضت المحكمة بحكم بالغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب عن ذلك من آثار قانونية، استأنفه الوكيل القضائي للمملكة بصفته نائبا عن وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي ومدير الاكاديمية الجهوية للتربية والتكوين بالجهة الشرقية والمدير الاقليمي للتربية والتكوين بالدريوش أمام محكمة الاستئناف الادارية بالرباط التي بعد استيفائها للإجراءات قضت بموجب قرارها المشار إلى مراجعه أعلاه بتأييد الحكم المستأنف، وهو القرار المطعون فيه بالنقض.

في الفرع الأول من وسيلة النقض الفريدة

حيث يعيب الطرف الطالب القرار المطعون فيه بعدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل، ذلك ان الجهة المصدرة للقرار هي وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي وليس المديرية الاقليمية للتربية والتكوين كما تدعي المطلوبة في النقض التي كان عليها أن تنازع في قرار الوزارة المذكورة وليس الرسالة الاخبارية الواردة إليها من طرف المديرية الاقليمية للتربية والتكوين بالدريوش التي تعتبر مجرد وثيقة تبليغية بقرار التشطيب والإعفاء فقط، مما يناسب نقض القرار.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

لكن حيث ان محكمة الاستئناف لما تبين لها ان مقال الطعن بالإلغاء موجه بشكل صريح ضد القرار الاداري بشأن إعفاء الطاعنة والتشطيب على اسمها من أطر وزارة التربية الوطنية، ونسبة القرار الاداري إلى المدير الإقليمي بالدريوش جاء في سياق بيانها لسبب الطعن المتعلق بعيب عدم الإختصاص وأيدت الحكم فيما قضى به من قبول الطعن، تكون قد بنت قضاءها على أساس من القانون وعللت قرارها تعليلا سائغا وما بالفرع من الوسيلة على غير أساس.

في باقي فروع وسيلة النقض:

حيث يعيب الطرف الطالب القرار المطعون فيه بعدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل، ذلك أن المطلوبة في النقض ومنذ إلتحاقها بمجموعة مدارس (ل.س) كأستاذة متدربة بتاريخ 2015/09/02 ومباشرة بعد توقيعها لمحضر الدخول شرعت في الإدلاء بشواهد طبية مسترسلة كان

أولها بتاريخ 2015/9/07 أي بعد مرور 5 أيام فقط من الإلتحاق وبلغ مجموعها 235 يوم، أن الفصل 43 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يقضي بأنه لا يجوز أن تزيد مدة المرض القصيرة الأمد كحد أقصى 6 أشهر عن فترة كل 12 شهرا متتالية لا يطبق على الموظفين المتمرنين بالادارات العمومية عملا بمقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 4 من المرسوم رقم 62.68 المؤرخ في 1968/05/17 بشأن المقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرنين بالادارات العمومية، والفصل 8 منه المتعلق بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرنين بالادارات العمومية ينص على كون الإجازات ورخص التغيب التي يستفيد منها المتمرن تطبق عليها نفس الشروط المنصوص عليها بالنسبة للموظف المرسم باستثناء مقتضيات الفصلين 43 و45 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وأن المعنية بالأمر ما زالت ضمن فترة التدريب واستفادتها من رخصتها المرضية القصيرة الامد مقرون بمدى كونها هل سيتم ترسيمها خلال إنتهاء فترة التدريب من عدمه، والتسليم باستفادها من الرخصة المرضية القصيرة الأمد يبقى محصورا في حدود مدة 6 أشهر التي للموظف المرسم حق الاستفادة منها في الوقت الذي تعدت فيه المطلوبة في النقض هاته المدة من خلال تغيبها 235 يوم ضمن الموسم الدراسي 2016/2015، وهو ما يعني أنها استنفدت حقوقها في التغيب لأسباب صحية، فضلا عن أن رخص المرض القصيرة تمنحها الادارة عملا بمقتضيات الفقرة الأخيرة من الفصل 42 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية ولا تقتضي موافقة المجلس الصحي، إذا لاحظ المجلس الصحي وقت انقضاء الرخصة المرضية انه غير قادر نهائيا عن استئناف عمله أحيل على التقاعد تلقائيا أو بطلب منه وانه اذا لم يقر المجلس الصحي بالعجز النهائي للموظف ولم يستطع بعد انتهاء الرخصة لأسباب صحية إستئناف عمله جعل تلقائيا في وضعية التوقف عن العمل استنادا لمقتضيات الفصل 45 مكرر من قانون الوظيفة العمومية، وبما أن الموظف المتمرن لا يتصور إحالته على المعاش ولا جعله في وضعية توقف مؤقت عن العمل عملا بمقتضيات الفصل 4 من المرسوم المذكور، وأن إعفاء المطلوبة في النقض لا يمكن تكييفه بكونه عقوبة تأديبية تستوجب العرض على المجلس التأديبي ما دام ان الإعفاء جاء على خلفية وضعها الصحي وبعد استنفادها للرخص المرضية القصيرة الأمد التي لها الحق فيها، وتجاوزها المدد القانونية للاستفادة من الرخص القصيرة الامد يعطي للإدارة الحق في التشطيب عليها واعفاءها استنادا للجانب الصحي وليس باعتبار هذا التشطيب والاعفاء كعقوبة تستوجب التقديم أمام المجلس التأديبي، مما يناسب نقض القرار.

حيث ان محكمة الاستئناف لما استندت فيما انتهت إليه الى أنه لا جدال في أن المستأنف عليها لها صفة موظفة متدربة، وأنها استفادت من رخصة مرضية من تاريخ 08 شتنبر 2015 بلغت في مجموعها 235 يوما خلال الموسم الدراسي 2016/2015، وانه لئن كانت مقتضيات الفصل الرابع من المرسوم الملكي رقم: 62.68 المؤرخ في 1968/05/17 المتعلق بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية تنص على : " ان الموظف المتمرن لايمكن أن يجعل، بهذه الصفة في

المملكة المغربية
محكمة النقض

وضعية توقيف مؤقت، ولا يطبق عليه الإجراء المذكور"، والمنصوص عليه في الفصلين 43 و45 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والمعلن عنه حتما على إثر إجازة مرض عادية أو إجازة مرض طويل الأمد، ويعوض التوقيف بإعفاء لا يخوله الحق في أي تعويض، فإن إجراء الإعفاء ونظرا لطبيعته الجزائية المتصلة بإنهاء علاقة الموظف المتمرن بالادارة التي كان ينتمي إليها تقتضي تمكين الموظف المتمرن من حقه في الدفاع من خلال استدلاء بياناته، سيما في حالة استناد الادارة في قرارها المتعلق بالاعفاء على مجرد الشهادات الطبية المدلى بها، والحال ان الادارة اتخذت قرارا بشأن إعفاء المستأنف عليها حيادا على الضمانة المذكورة ... في حين تمسك الطرف الطالب بأن الفصل 43 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يقضي بأنه لا يجوز أن تزيد الرخص المرضية القصيرة الأمد كحد أقصى 6 أشهر عن فترة كل 12 شهرا متتالية لا يطبق على الموظفين المتمرنين بالادارات العمومية عملا بمقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 4 من المرسوم الملكي المؤرخ في 1968/05/17 المشار إليه أعلاه، كما أن الفصل 8 من هذا المرسوم ينص على كون الإجازات ورخص التغيب التي يستفيد منها المتمرن تطبق عليها نفس الشروط المنصوص عليها بالنسبة للموظف المرسم باستثناء مقتضيات الفصلين43 و45 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، والمطلوبة في النقض باعتبارها لازالت ضمن فترة التدريب، فان استفادتها من رخصتها المرضية القصيرة الأمد مقرون بمدى كونها هل سيتم ترسيمها خلال فترة التكوين من عدمه، واستفادتها من الرخصة المرضية محدود في 6 أشهر التي للموظف المرسم حق الاستفادة منها في الوقت الذي تعدت فيه هاته المدة من خلال تغيبها 235 يوما ضمن الموسم الدراسي 2016/2015، وهو ما يعني انها استنفدت حقوقها في التغيب لأسباب صحية، فرخصة المرض القصيرة الأمد تمنحها الإدارة عملا بمقتضيات الفقرة الأخيرة من الفصل 42 المذكور ولا تقتضي موافقة المجلس الصحي، وبما أن المستأنف عليها لا يتصور إحالتها على المعاش ولا جعلها في وضعية توقف مؤقت عن العمل عملا بمقتضيات الفصل الرابع من المرسوم الملكي المشار إليه أعلاه، فإن ذلك يعوض بإعفاء لا يخول الحق في أي تعويض، وهو إعفاء لا يمكن تكييفه بكونه عقوبة تأديبية تستوجب العرض على أنظار المجلس التأديبي، ما دام ان هذا الإعفاء جاء على خلفية وضعها الصحي وبعد استنفادها للرخص المرضية القصيرة الأمد التي لها الحق فيها، ودون مراعاة ما ذكر، لم تجعل لما قضت به أساسا من القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه، مما يعرضه للنقض.

لهذه الاسباب

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

المملكة المغربية
محكمة النقض

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