

القرار عدد 291

الصادر بتاريخ 05 مارس 2020

في الملف الإداري عدد 2019/1/4/3029

وظيفة عمومية - اقتطاع من الأجر - التغيب غير المشروع - الإضراب.

من حق الإدارة الاقتطاع من أجر الموظف إذا تغيب للمشاركة في وقفة احتجاجية بمقتضى القانون رقم 81.12 بشأن الاقتطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيين بصفة غير مشروعة، وكذا المرسوم عدد 2.99.1216 الصادر في مايو 2000 حول شروط وكيفيات تطبيق هذا القانون.

إضفاء الشرعية على الوقفة الاحتجاجية لا يجعل قرار الاقتطاع من أجر الموظف مشوبا بالشطط في استعمال السلطة.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يستفاد من وثائق الملف ومحتوى الفقرات المطعون فيه بالنقض - المشار إلى مراجعه أعلاه -، أنه بتاريخ 2018/02/08 تقدم المدعي (المطلوب) بمقال أمام المحكمة الإدارية بـ (...)، عرض فيه أنه طبيب بمستشفى (...). بمدينة (...).، التحق للاشتغال لدى وزارة الصحة بتاريخ 2010/03/14، وأنه في إطار ما تفرضه عليه مهامه، كان يتناوب مع زملائه بفترات الحراسة الليلية إلى أن تخلد في ذمة الجهة المطلوبة في الطعن مبلغ جد مهم، لا زال عالقا بذمتها إلى الآن، وعلى إثر ذلك انعقدت عدة لقاءات من أجل تسوية النزاع مع الدكاترة، وذلك لصرف مستحقاتهم، كان آخرها محضر فبراير سنة 2017 بمقر عمالة (...). بحضور نقابة الأطباء ومندوب وزارة الصحة والمدير الجهوي للوزارة ومدير مستشفى (...). وكذا الكاتب العام لعمالة (...).، وقد تم الاتفاق بمقتضاه على التزام الإدارة بصرف مستحقات الأطباء عن فترات الحراسة في أقرب وقت، وأنه خلال 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 2044 درهم دون سابق إشعار أو سبب وجيه، ودون سلوك أي مسطرة قبلية، مما أثر بشكل سلبي على أوضاعه المادية وخلف مشاكل أخرى مرتبطة بالتسيير والتدبير، 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 يستفسرها من خلاله عن سبب الاقتراع، بقي بدون جواب على الرغم من توصلها بتاريخ 2017/11/09، ملتمسا الحكم بإلغاء قرار الاقتراع 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 الطرف الطالب (المدعى عليه)، فقضت محكمة الاستئناف الإدارية 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، ويزاول بالفعل مهامه الوظيفية" وأضاف 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 و39 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 و41 من المرسوم الملكي عدد 330-66 الصادر بتاريخ 1967/04/21 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 ثلاثة (3) أيام في التواريخ التالية : 2017/01/24، 2017/02/14 و 2017/02/21، 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 والإضراب، عليه تقبل النتائج المترتبة عن ذلك وفي مقدمتها اقتطاع الأجر المقابل لفترة التوقف، وأن وجود اتفاق بين الإدارة ومكاتب نقابية حول أشكال نضالية معينة، يضفي فقط الشرعية عليها متى تم احترام المسطرة القانونية والبنود الاتفاقية، مما يحصن العاملين من توقيع العقوبات

التأديبية عليهم المتعلقة بالتغيب غير المشروع عن العمل، وأن تصريح محكمة الدرجة الثانية بعدم مشروعية الاقترطاع نتيجة لواقعة الإضراب لا يمكن أن يغل يد الإدارة في الاقترطاع لسبيين وهما عدم وجود أي اتفاق مسبق مع الإدارة تتعهد بموجبه بعدم الاقترطاع من الأجر عن مدة الانقترطاع عن العمل خلال الوقفات الاحتجاجية وكون الاقترطاع 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 الاقترطاع مشوبا بالشطط في استعمال السلطة، طالما أن الإدارة فعلت القواعد المحاسبية، تم إن الحق في الاحتجاج والإضراب عن العمل، يقابله حق الإدارة في الاقترطاع من الأجر، مما يناسب نقض القرار.

حيث إن المحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بالنقض عللت قضاءها استنادا إلى أن مقتضيات القانون رقم 12.81 بشأن الاقترطاعات من رواتب موظفي وأعوان الدولة والجماعات المحلية المتغيين بصفة غير مشروعة وكذا المرسوم عدد 2.99.1216 الصادر في 10 مايو 2000 حول شروط وكيفيات تطبيق هذا القانون، يجعل الإدارة محقة في اللجوء إلى الاقترطاع من الراتب تطبيقا للمبدأ المحاسبي العام وتكريسا لقاعدة أن أداء الأجرة لا يكون إلا بعد إنجاز العمل، غير أن تفعيل هذه المسطرة يستلزم استنفاد الإدارة لمختلف مراحل مسطرة الاقترطاع من الراتب التي لا يمكن إعمالها إلا بعد توجيه استفسار كتابي للموظف أو العون المتغيب عن العمل بدون ترخيص، واعتبرت قرار الإدارة - عندما باشرت عملية الاقترطاع من راتب الطاعن دون أن تدلي أمام محكمة البداية أو أمامها بما يثبت توجيه الاستفسار الكتابي للمستأنف عليه قبل مباشرة الاقترطاع موضوع الطعن - مخالفا للقانون، وخلصت إلى تأييد الحكم المستأنف القاضي بإلغائه، في حين تمسك الطرف الطالب أمامها بأن المستأنف عليه تغيب عن العمل ثلاثة أيام ولا يستحق أي أجر، والاقترطاع 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 يستوجب سلوك المسطرة القانونية المقررة في شأنه، وأن اختياره مباشرة حقه النقابي في الاحتجاج والإضراب يرتب عليه تقبل النتائج عن ذلك، وفي مقدمتها اقترطاع الأجر المقابل لفترة التوقف، وأن وجود اتفاق بين الإدارة ومكاتب نقابية حول أشكال نضالية معينة، يضيف فقط الشرعية عليه متى تم احترام المسطرة القانونية والبنود الاتفاقية، مما يحصن العاملين من توقيع العقوبات التأديبية عليهم المتعلقة بالتغيب غير المشروع عن العمل، ولا يمكن أن يغل يد الإدارة في الاقترطاع لعدم وجود أي اتفاق مسبق مع الإدارة تتعهد بعدم الاقترطاع من الأجر عن مدة الانقترطاع عن العمل خلال الوقفات الاحتجاجية، علما بأن المرسوم رقم 2.99.1216 المشار إليه أعلاه، والذي استند إليه القرار الاستثنائي موضوع الطعن فيما انتهى إليه يخص فقط الاقترطاعات عن التغيب عن العمل بصفة غير مشروعة وليس التغيب المشروع (حق الإضراب)، فإضفاء الشرعية على الوقفة الاحتجاجية لا يجعل قرار الاقترطاع 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 متركبة من **رئيس الغرفة الإدارية (القسم الأول)** السيد عبد المجيد بابا أعلي والمستشارين السادة : **نادية للوسي مقررة**، **احمد دينية**، **المصطفى الدحاني**، **فائزة بلعسري** و**محضر المحامي العام السيد سابق الشرقاوي**، وبمساعدة **كاتبة الضبط السيدة حفصة ساجد**.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض