

القرار عدد 3

الصاور بتاريخ 02 يناير 2020

في الملف الإداري عدد 2019/1/4/5552

قرار الإدارة باتخاذ عقوبة تأديبية - مشروعته.

من المقرر قانونا أن الجزء الوحيد الذي رتبته المشرع في حالة تجاوز الإدارة للأجل الممنوح لها لتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف في سياق مسطرة تأديبية بشكل نهائي، إنما يقتصر على أحقيته في تقاضي مرتبه بأكمله من جديد واسترجاع المبالغ المقتطعة من مرتبه، إن لم تصدر عنه أي عقوبة غير الإنذار والتوبيخ والتشطيب من لائحة الترقية أو في حالة عدم البت في قضيته عند انتهاء أجل أربعة أشهر ابتداء من توقيفه. والمحكمة لما عللت ما انتهت إليه بأن الإدارة ارتكزت في اتخاذ العقوبة التأديبية الصادرة في حق الطالب على مجموعة من تقارير التفتيش، تكون قد أبرزت المخالفات التي ارتكبها الطالب أثناء تسييره لإدارة المؤسسة التعليمية والذي انعكس على حسن سير المرفق العام والمساس بهيئته، وأولت الفصلين المحتج بخرقهما تأويلا صحيحا مادام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية نظم حقوق الموظف الموقوف تجاه إدارته التي لم تسو وضعيته الإدارية داخل الآجال المنصوص عليها في مقتضيات المحتج بها.

المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يؤخذ من وثائق الملف، ومنها القرار المطلوب نقضه المشار إليه أعلاه أن السيد (ع.ف) تقدم بمقال إلى المحكمة الإدارية بأكادير بتاريخ فاتح يونيو 2017، عرض فيه أنه التحق بسلك الوظيفة العمومية بتاريخ 16/09/1985 أستاذا للتعليم الابتدائي وتم ترسيمه بتاريخ 16/09/1986 أستاذا للتعليم الابتدائي، وتم تعيينه بتاريخ 01/09/2007 مديرا بمجموعة مدارس (...). بناية التعليم بتارودانت، وشارك في الحركة الانتقالية، فتمت الاستجابة لطلبه بالانتقال كمدير لإحدى المؤسسات التعليمية بالقنيطرة، غير أنه فوجئ سنة 2015 بمجموعة من الاستفسارات موضوعها بعيد عن الحقيقة والواقع، فأجاب عنها في الآجال المحددة ليصدر في حقه بتاريخ 01/07/2015 القرار عدد 15/6497 بتوقيفه عن العمل وتوقيف راتبه الشهري ما عدا التعويضات العائلية، وأنه بتاريخ 26/10/2015، استدعي للمجلس التأديبي ولم يتخذ في حقه أي مقترح، وبتاريخ 04/04/2017 تم تبليغه بقرار الإقصاء المؤقت لمدة ستة أشهر مع الحرمان من كل أجرة ما

عدا التعويضات العائلية، وهو القرار الذي اتخذ خارج الضوابط المنصوص عليها في الفصلين 70 و73 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، فضلا عن أن ما نسب إليه لا يستند إلى أسس موضوعية وقانونية سليمة، مما يكون معه القرار المتخذ في حقه متسما بالشطط والتعسف وانعدام السبب والانحراف، ملتصقا لذلك بالحكم بإلغائه مع ما يترتب عن ذلك قانونا. وبعد تمام الإجراءات، قضت المحكمة برفض الطلب، استأنفه المدعى أمام محكمة الاستئناف الإدارية بمراكش التي قضت بتأييده، وهو القرار المطلوب نقضه.

في وسيلي النقض مجتمعين للارتباط:

حيث يعيب الطالب القرار المطعون فيه بنقصان التعليل الموازي لانعدامه وخرق القانون، ذلك أنه بالرجوع إلى محضر جلسة المجلس التأديبي المنعقدة بتاريخ 2015/10/26 يتأكد أن مجموعة المدارس التي يديرها توجد بمنطقة نائية بإقليم تارودانت تعرف تضاريس صعبة، وأن جميع الأسئلة أجاب عنها بكل موضوعية وبوثائق: فبخصوص غيابات الأساتذة، أشار ممثلو الإدارة أن الطاعن قدم دفتر بريد المؤسسة الذي يشير إلى كل المراسلات التي قام بها للنيابة في حال تغيب بعض الأساتذة، مما ينفي مخالفة التستر على الأساتذة المتغيين، وعن فتح أطرفة الامتحانات، أجاب أنه قام بفتحها قبل خمس دقائق من الوقت القانوني لأن لديه قسمين من أجل تكافؤ الفرص بين جميع التلاميذ وأن مراقب الامتحان هو من تأخر عن الحضور وحرر بشأنه تقرير، وأنه يظهر من الفترة الزمنية الفاصلة بين جلسة المجلس التأديبي وصدور القرار المطعون فيه وجود نية مبيتة لتصفية حسابات شخصية، وأن محكمة الاستئناف لما اعتبرت أن تجاوز الأجل الممنوح لإصدار العقوبة لا يؤدي إلا إلى تقاضي الموظف مرتبه بأكمله من جديد، تكون قد أعطت للإدارة إمكانية التعسف في ممارسة عقوبة التوقيف المؤقت، فالإدارة في النازلة لم تحترم الأجلين المنصوص عليهما في الفصلين 70 و73 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بل تعسفت من خلال انتظارها لسنتين من أجل إصدار عقوبة التوقيف المؤقت لمدة ستة أشهر مع حرمانه من أجرته خلال هذه المدة وبعدها، مما يناسب نقض القرار المطعون فيه.

لكن، حيث عللت المحكمة ما انتهت إليه بأن الإدارة ارتكزت في اتخاذ العقوبة التأديبية الصادرة في حق الطالب على مجموعة من تقارير التفتيش المنجزة من طرف مفتشي المقاطعتين التربويتين 18 عربية و22 مزدوجة تحت أعداد (...)، (...)، (...)، والتقرير المنجز من طرف مفتش المقاطعة 22 المزدوجة الموجه إلى النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بتارودانت تحت عدد (...)، فتكون بذلك العقوبة المطعون فيها قائمة على أسباب ومعطيات ملموسة ما دامت الإدارة قد اعتمدت على نتائج عمليات المراقبة التربوية، والتي استقت الخلاصات التي توصلت إليها من خلال الزيارة الميدانية لمجموعة مدارس (...)، التي يشغل المستأنف مهمة مدير بها، وأسفرت عن اكتشاف عدم التزامه بمواقيت العمل وعدم تفعيل المساطر الإدارية المعمول بها في اتخاذ الإجراءات اللازمة في حق المعلمين المتغيين عن العمل وفتح الأطرفة وتوزيع أسئلة مادة اللغة الفرنسية بحوالي

عشر دقائق قبل الوقت القانوني دون انتظار حضور المراقب المتواجد بالمؤسسة، وأن الجزء الوحيد الذي رتبته المشرع في حالة تجاوز الإدارة للأجل الممنوح لها لتسوية الوضعية الإدارية للموظف الموقوف في سياق مسطرة تأديبية بشكل نهائي، إنما يقتصر على أحقيته في تقاضي مرتبه بأكمله من جديد واسترجاع المبالغ المقتطعة من مرتبه إن لم تصدر عنه أي عقوبة غير الإنذار والتوبيخ والتشطيب من لائحة الترقية أو في حالة عدم البت في قضيته عند انتهاء أجل أربعة أشهر ابتداء من توقيفه، تكون قد أبرزت - من جهة - المخالفات التي ارتكبها الطالب أثناء تسييره لإدارة المؤسسة التعليمية والذي انعكس على حسن سير المرفق العام والمساس بهيئته، ومن جهة أخرى أولت الفصلين المحتج بخرقهما تأويلا صحيحا ما دام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية نظم حقوق الموظف الموقوف اتجاه إدارته التي لم تسو وضعيته الإدارية داخل الآجال المنصوص عليها في المقتضيات المحتج بها وما بالوسيلتين على غير أساس.

لهذه الأسباب

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 مترتبة من رئيس الغرفة الإدارية (القسم الأول) السيد عبد المجيد بابا اعلي والمستشارين السادة: احمد دينية مقررا، المصطفى الدحاني، نادية للوسي، فائزة بلعسري، ومحضر المحامي العام السيد سابق الشرقاوي، وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة حفصة ساجد.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض