

القرار عدد 424
الصادر بتاريخ 04 أبريل 2019
في الملف الإداري عدد 2018/1/4/839

حالة الاستيداع بطلب من الزوجة الموظفة - الاستفادة من المدة القصوى - أثره.

إن المحكمة لما عللت قضاءها بأن المشرع حدد المدة القصوى للاستيداع الخاص بالزوجة الموظفة في عشر سنين وعدم إمكانية تجاوز مدته لذلك الحد الأقصى، وعدم إمكانية إدماج موظف أو موظفة استغادت من هذه المدة التي تنصرف إلى المدة القصوى لوضعية الاستيداع الخاصة وليس إلى فترات التجديد، إذ أنه متى وصلت فترة الاستيداع في مجموعها إلى عشر سنوات فإن ذلك يعني أن المدة القصوى قد تم استنفادها وأصبح متعذرا إعادة إدماج المعنية بالأمر، تكون قد عللت قرارها تعليلا سائغا وسليما وكافيا مادامت قد سايرت مقتضيات الفصل 60 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك و طبقا للقانون

حيث يؤخذ من وثائق الملف، ومنها القرار المطلوب نقضه المشار إلى مراجعته أعلاه أن السيدة (خ.م) تقدمت بمقال إلى المحكمة الإدارية بالرباط بتاريخ 4 فبراير 2016 عرضت فيه أنها طبيبة لدى وزارة الصحة منذ سنة 1987، وقد حصلت على رخصة الاستيداع لمدة 3 سنوات خلال سنة 1990 ثم حصلت على رخص خلال فترات متقطعة، وبتاريخ 1 شتنبر 2013 تقرر إنهاء استيداعها بناء على طلبها فصدر قرار بإعادة تعيينها بمركز تحاقن الدم بالرباط ومنذ ذلك التاريخ لم تسو وضعيتها من خلال أداء أجورها والتمست الحكم بأداء أجورها ابتداء من فاتح شتنبر 2013 إلى تاريخ التنفيذ مع النفاذ المعجل وحفظ حقها في تقديم طلب التعويض عن الضرر، وبعد تمام الإجراءات قضت المحكمة الإدارية برفض الطلب، استأنفته المدعية أمام محكمة الاستئناف التي قضت بتأييده، وهو القرار المطلوب نقضه.

في وسيلة النقض الأولى:

حيث تعيب الطالبة القرار المطعون فيه بخرق الفصل 3 من قانون المسطرة المدنية بتغيير سبب وموضوع الدعوى، ذلك أن مطالب المدعية تتعلق بأداء الرواتب الشهرية المستحقة مقابل العمل لدى الإدارة من فاتح شتنبر 2013 إلى تاريخ تنفيذ الحكم مع احتساب الفوائد القانونية المستحقة عن الحرمان من الراتب مع التعويضات عن الأضرار المادية والمعنوية إلا أن المحكمة التي كانت ملزمة بالبت في حدود الطلب غيرت مسار الدعوى، مما يناسب نقض القرار المطعون فيه.

لكن، حيث إن ما أثير بالوسيلة لم يسبق للطالبة أن تمسكت به أمام قضاة الموضوع أثناء المرحلة الاستئنافية ولا يمكن التذرع به لأول مرة أمام محكمة النقض، ويبقى غير مقبول.

في باقي وسائل النقض مجمعة للارتباط:

حيث تعيب الطالبة القرار المطعون فيه بخرق القانون الفصلين 60 و 63 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية وعدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل وخرق حقوق الدفاع والتطبيق العادل للقانون وفق الفصل 117 و 118 من الدستور، ذلك أنه بالرجوع إلى فترات الاستيداع طبق الفصل 60 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المحتج بخرقه والذي يجيز للمرأة الموظفة بصفة مؤقتة وبطلب منها لتتبع زوجها متى اضطر إلى جعل محل إقامته الاعتيادية بعيدة عن المكان الذي تعمل به زوجته، فإن مدة التوقف في النازلة بدأت في سنة 2005 وتم تمديدتها حسب كل فترة إلى سنة 2013 مما يعني أن الفترة لم تتجاوز 10 سنوات، والقرار المطعون فيه لما اعتبر أن فترات الاستيداع تم استنفاذها يكون قد خرق الفصل المشار إليه أعلاه، وكان على المحكمة أن تتحرى الحقيقة كاملة بتأكدتها أن فترات تمديد الاستيداع وقع استنفاذها بالكامل، وأنها بعد انتهاء استيداعها الذي ابتدأ من سنة 2005 وتحدد إلى سنة 2013، تم تعيينها للعمل بمركز تحاقن الدم التابع لوزارة الصحة بموجب قرار إداري بدأ نفاذه في 2013/09/01، دون أن يسدد لها راتبها رغم إلحاقها فعليا بعملها، والمحكمة لما اكتفت بالقول بتعذر الإدماج تكون قد خرقت مقتضيات الفصل 63 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينص على أنه: "يمكن حذف الموظف من الأسلاك بطريق الإعفاء وذلك بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء" وأن الإدماج تم فعلا بقرار وقع تحصينه بعدم الطعن فيه مما يناسب نقض القرار المطعون فيه.

لكن، حيث إن المحكمة لما تبين لها من وثائق الملف أن الطاعنة استفادت من مدد الاستيداع التي تجاوزت العشر سنين وذلك خلال فترات متقطعة كالتالي:

- 1 - استيداع من 1990/05/15 إلى 1992/05/16 لمدة سنتين.
- 2 - استيداع من 1993/11/20 إلى 1995/04/03 لمدة سنتين.
- 3 - استيداع من 1999/08/04 إلى 2000/08/04 لمدة مع تمديد سنة واحدة.
- 4 - استيداع من 2005/09/01 إلى 2007/09/01 لمدة سنتين.
- 5 - تمديد لمدة سنتين من 2007/09/01 إلى 2009/09/01، واعتمدت مقتضيات الفصل 60 المحتج بخرقه من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينص على أنه: "يجوز كذلك توقيف المرأة الموظفة بصفة مؤقتة وبطلب منها لتتبع زوجها أن اضطر بسبب مهنته إلى جعل إقامته الاعتيادية بعيدة عن المكان الذي تعمل فيه زوجته وحينئذ تكون مدة التوقيف المقررة لسنتين اثنتين قابلة للتحديد من غير أن تتعدى نهاية عشر سنين" وعللت قضاءها بأن المشرع حدد المدة القصوى

لهذا النوع من الاستيداع الخاص في عشر سنين وعدم إمكانية تجاوزه مدته لذلك الحد الأقصى، وعدم إمكانية إدماج موظف أو موظفة استفادت من هذه المدة التي تنصرف إلى المدة القصوى لوضعية الاستيداع الخاصة وليس إلى فترات التجديد إذ أنه متى وصلت فترة الاستيداع في مجموعها إلى عشر سنوات فإن ذلك يعني أن المدة القصوى قد تم استنفاذها وأصبح متعذرا إعادة إدماج المعنية بالأمر تكون قد عللت قرارها تعليلا سائغا وسليما وكافيا مادامت قد سايرت مقتضيات الفصل 60 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يحدد المدة القصوى التي لا يمكن تجاؤها بخصوص حالة الاستيداع بطلب من الزوجة (طالبة النقص) وما بالوسائل على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقص برفض الطلب.

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