

القرار عدد 382
الصادر بتاريخ 28 مارس 2019
في الملف الإداري عدد 2018/1/4/1755

قرار رفض طلب استقالة طبيب - مشروعيته.

إن العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالإدارة تعطي لهذه الأخيرة سلطة تقديرية في قبول أو رفض طلب الاستقالة تبعاً لما تقتضيه المصلحة العامة ومصلحة المرفق الذي يعمل به الموظف، والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بما نحتة تكون قد خرقت القانون ولم تجعل لما قضت به أي أساس صحيح من القانون وعللت قرارها تعليلاً فاسداً يوازي انعدامه.

نقض وإحالة

باسم جلالة الملك وطبقاً للقانون

حيث يؤخذ من وثائق الملف، ومن القرار المطعون فيه المشار إلى مراجعته أعلاه، أن المطلوب (ب.ب) تقدم بتاريخ 2017/11/16 بمقال أمام المحكمة الإدارية بمراكش يعرض فيه أنه سبق أن أبرم التزاماً بالعمل في إطار نظام الإقامة باعتباره طبيباً مختصاً في الطب الإشعاعي، وبأنه راسل وزير الصحة من أجل المطالبة باستقالته بواسطة المبريد المضمون توصلت به بصفة قانونية بتاريخ 2017/10/11 ولم يتلق منها أي جواب رغم انصرام أجل المصروب لها قانوناً أي ثلاثون يوماً، وبأن مناط الدعوى يدخل في نطاق المادة 32 مكررة من المرسوم عدد 2.91.527 الصادر بتاريخ 1993/05/13 الخاص بوضعية الأطباء الخارجيين والداخليين والمقيمين بالمراكز الاستشفائية قبل تعديلها والتي تعطيها الحق في نقض الالتزام بينه وبين الإدارة، ملتصاً بالحكم بإلغاء القرار الضمني برفض طلب الاستقالة لاتسامه بالتجاوز في استعمال السلطة مع ترتيب الآثار القانونية عن ذلك، وبعد الجواب وتتمام الإجراءات قضت المحكمة بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه مع ما يترتب عن ذلك من آثار قانونية بحكم استأنفه الطالبون أمام محكمة الاستئناف الإدارية بمراكش التي أيدته بمقتضى القرار المطعون فيه بالنقض.

في وسائل الطعن مجمعة للارتباط:

حيث يعيب الطالبون القرار المطعون فيه بخرق مقتضيات المادة 32 مكررة من المرسوم رقم 2.91.527 بتاريخ 1993/05/13 المتعلق بوضعية الطلبة الخارجيين والداخليين والمقيمين بالمراكز الاستشفائية المغير والمتمم بموجب المرسوم رقم 2.15.990 الصادر بتاريخ 12 يوليوز 2016 وبخرق

القانون المتجلي في خرق مقتضيات دستورية وفي خرق قواعد الوظيفة العمومية التي تسري على الموظفين العموميين في جميع أسلاك الوظيفة العمومية. بمن فيهم المطلوب في النقض، وبانعدام الأساس القانوني وبانعدام التعليل، ذلك أن المحكمة مصدرته في تأييدها للحكم المستأنف بما نحتته لا يمكن مسايرته لتعارضه مع مقتضيات المادة 32 مكررة المشار إليها أعلاه التي تم تعديلها بموجب المرسوم 2.15.990 الصادر بتاريخ 12 يوليوز 2016 التي تنص في فقرتها الأولى على أنه: "لا يمكن للمقيمين الذين أمضوا على التزام بالعمل طبقا للمادتين 27 و 27 مكررة أعلاه التحرر من هذا الالتزام إلا بعد الموافقة الصريحة للإدارة المعنية وفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل". مما يعني بأنه لا يمكن منح الاستقالة إلا بعد موافقة الإدارة وفقا لمقتضيات الفصلين 77 و 78 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية التي يتعين أن تسري على المطلوب في النقض باعتباره موظفا عموميا وباعتبارها الإطار القانوني المنظم للاستقالة داخل الوظيفة العمومية كيفما كانت وضعية الموظف، وأن المادة المذكورة لم يأت تطبيقها استثناء عن المادتين المذكورتين وإنما أتت بمقتضى إضافي هو ضرورة إرجاع مصاريف التكوين بعد قبول الاستقالة، وعند قبولها آنذاك تطبق المادة 32 مكررة التي نصت بعد التعديل في فقرتها الثانية على أنه: "في حالة موافقة الإدارة يتعين على كل مقيم معني إرجاع مجموع المبالغ التي استفاد منها بموجب هذا المرسوم، إضافة إلى المبالغ التي تغطي نسبة تكلفة التكوين الذي تلقاه المعني بالأمر والتي تعادل مجموع المبالغ التي تقاضاها خلال فترة تكوينه، ولا يسري مفعول التحرر من الالتزام في كل الأحوال، إلا بعد أن يدلي كل معني بالأمر بما يفيد أدائه الفعلي لمجموع المبالغ المذكورة لدى المصالح المختصة". وفي حالة رفض الاستقالة فإن تطبيق مقتضيات المادة 32 مكررة لا يحد من الحقوق ولا يمس بالوظيفة العمومية كما نص الدستور في فصله 154، خاصة وأن المطلوب في نازلة الحال وطبيعة أخرى في نفس تخصصه هما اللذان يعملان بالمركز الاستشفائي الإقليمي بإقليم "أسا الزاك" الذي يعاني نقصا حادا على مستوى الأطر الطبية المتخصصة في أمراض الغدد الصم وأمراض الأيض، والذي يتولى توفير خدماته لفائدة ساكنة تبلغ حوالي 44.124 نسمة وبالتالي فإن الموافقة على طلبه من شأنها أن تؤدي إلى الإحلال بحق المواطن في العلاج والعناية الصحية كحق دستوري تتولى وزارة الصحة مسؤولية الإيفاء به طبقا للفصل 31 من الدستور الحالي للمملكة تكريسا لمبدأ استمرارية المرفق العمومي في تقديم خدماته للمواطنين والمواطنات على قدم المساواة من الحق في العلاج والعناية الصحية والحماية الاجتماعية، وانطلاقا من مقتضيات الفصلين 77 و 78 من قانون الوظيفة العمومية، فالمقصود بالاستقالة هي تعبير وإعراب الموظف عن رغبته في ترك الوظيفة بإرادته وبصفة نهائية قبل سلوك السن المقررة قانونا للإحالة على التقاعد، وباعتبار العلاقة التي تربط الموظف التي هي علاقة نظامية (أي بمقتضى نصوص تنظيمية وتشريعية)، فإنه لا يجوز له أن ينهي علاقته بالإدارة بإرادته المنفردة، بل لابد من خضوعه للضوابط والشروط التي تحكم الاستقالة المتمثلة في: -تقديم طلب الاستقالة كتابيا عن

طريق السلم الإداري يعبر فيه الموظف المعني من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلاك إدارته نهائيا، - بت السلطة التي لها حق التعيين والتي يجب عليها أن تتخذ قرارها في ظرف شهر ابتداء من تاريخ التوصل بالطلب، - للإدارة سلطة تقديرية في قبول أو رفض الطلب تبعا لما تقتضيه مصلحة المرفق الذي يعمل به الموظف، - ينبغي على الموظف الذي تقدم بطلب الاستقالة ألا يغادر مقر عمله إلا بعد توصله بالموافقة من طرف الوزارة بواسطة كتاب متضمن تاريخ التوقف عن العمل وإلا اعتبر تاركا للوظيفة وتطبق عليه مقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، - لا يجوز للإدارة قبول استقالة الموظف أثناء إحالته على المتابعة التأديبية إلا بعد صدور القرار التأديبي، - لا تقبل الاستقالة إلا بعد تسوية وضعية الموظف أو الذي التزم بالعمل لمدة معينة ثم طلب استقالة قبل نهاية تلك المدة، - إن سريان مفعول الاستقالة يبدأ من التاريخ الذي تحدده الإدارة، - إن قبول الاستقالة من طرف الإدارة هو قرار نهائي لا رجعة فيه (أي أنها غير مستدركة)، - للإدارة حق متابعة الموظف المستقيل إذا ما ظهر لها بعد استقالته أنه ارتكب خطأ مهنيا يستوجب اتخاذ الإجراءات التأديبية في حقه، وبتطبيق المقتضيات المذكورة فإن المطلوب موظف بوزارة الصحة كما ذكر قد رخص له بالتخصص في تخصصه الطبي وذلك على إثر اجتيازه بنجاح للمباراة التي نظمت لهذا الغرض ذلك لسد الخصاص الذي تعاني منه الوزارة في هذا التخصص، وذلك بعد أن قام بالتوقيع على التزام بالعمل لمدة ثمان سنوات بعد تخرجه وحصوله على دبلوم التخصص طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.91.527 الصادر بتاريخ 13/05/1993 الخاص بوضعية الأطباء الخارجيين والداخليين والمقيمين بالمراكز الاستشفائية، كما أنها - أي المحكمة - لما عللت قضائها بكون المادة 32 مكررة المذكورة لا تسد الخصاص المتعلق بالاستقالة بل تضع على عاتق طالب الاستقالة التزاما وحيدا يتمثل في إرجاع المبالغ المالية التي استفاد منها خلال فترة التكوين لم تأخذ في الاعتبار الظروف التي في إطارها وضع المطلوب في إطار الأطباء الاختصاصيين وحالة الخصاص المهول الذي تعاني منه مستشفيات وزارة الصحة، وكون رفض طلب الاستقالة كان لضرورة المصلحة العامة ولسد الخصاص المذكور، ولأن مقتضيات المادة 32 مكررة لا يمكن أن تلغي مقتضيات الفصلين 77 و 78 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية التي يتعين أن تسري على المطلوب باعتباره موظفا عموميا وباعتبار هذه المقتضيات هي الإطار القانوني المنظم للاستقالة داخل الوظيفة العمومية كيفما كانت وضعية الموظف، علاوة على أنها لم تراعى مبدأ الموازنة بين المصلحة العامة والمصلحة الخاصة، وكذلك الإطار القانوني المؤطر للنازلة والالتزام الموقع إذا كان من الضروري اعتماده في إطار الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود بشأن ما ينص عليه من وجوب تنفيذ الالتزامات المتبادلة، فإنه يتعين تطبيقا لذلك أن يفرض على المطلوب بالتزامه اتجاه الإدارة بالعمل لمدة ثمان سنوات، وتكون جميع طلبات استقالته خلال هذه المدة مرفوضة ما دامت الإدارة أوفت بالتزامها لما عملت على تكوينه ووفرت له جميع الظروف الملائمة لذلك بل عينته ومكنته

من أجوره بعد التوظيف، كما أن تعديل المادة 32 مكررة قد اعتمد تطبيق مقتضيات الفصلين 77 و78 المذكورين أعلاه، وأنه لا يمكن إرجاع مصاريف التكوين إلا في حالة موافقة الإدارة على منح الاستقالة، ما يناسب نقض قرارها.

حيث استندت المحكمة فيما انتهت إليه فيما يتعلق بما أثير من كون مقتضيات الفصل 78 من قانون الوظيفة العمومية يلزم في حالة رفض الاستقالة اللجوء إلى اللجنة المتساوية الأعضاء بأنه وطبقا للمادة المذكورة فإن هذه الحالة تتعلق بعدم قبول الاستقالة، وأن المسألة تعد اختيارية وليست إلزامية وأن التزام المستأنف عليه بالعمل لفائدة الإدارة لا يعني بالضرورة عدم أحقيته في تقديم طلب استقالته باعتبار أن هذا الحق يبقى مكفولا لجميع الموظفين بمقتضى الفصل 76 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية الذي اعتبر الاستقالة حالة من حالات الانقطاع النهائي عن العمل والذي لا يتعارض مع مقتضيات الفصل 32 مكررة من المرسوم عدد 2.91.527 الصادر بتاريخ 1993/05/13 المغير والمتمم بموجب المرسوم عدد 2.15.990 الصادر بتاريخ 2016/07/12 التي أكدت عدم إمكانية التحرر من الالتزام بالعمل قبل انقضاء مدة ثمان سنوات المتفق عليها في المادتين 27 و27 مكررة من نفس القانون إلا بعد ثبوت الأداء الفعلي لمجموع المبالغ التي استفاد منها موقعو الالتزام مستثنية من مسألة إرجاع المبالغ المذكورة المقيمين المتوفرين على صفة موظف أو مستخدم والذين استوفوا مدة ثمان سنوات من العمل، وفيما يتعلق بالسلطة التقديرية للإدارة في قبول الاستقالة أو رفضها اعتبرتها غير مطلقة بل خاضعة لرقابة القضاء وأنه ما دامت الإدارة لم تدل بما يثبت الخصاص الذي تشكو منه **المجلس الأعلى للسلطة القضائية محكمة النقض** على مستوى التخصيص الذي يمارسه المستأنف عليه، وبما يفيد كون الاستجابة لطلب الاستقالة سيؤدي إلى عرقلة مرفق الصحة العمومية ردت ما تم التمسك به، في حين أثار الطالبون أمامها بكون المطلوب في النقض موظف بوزارة الصحة بعد أن قام بالتوقيع على التزام بالعمل لمدة 8 سنوات عند تخرجه وحصوله على دبلوم التخصيص ورخص له بالعمل في إطار تخصصه الطبي لسد الخصاص الذي تعاني منه مستشفيات وزارة الصحة كموظف تابع لها، ويكون الإطار القانوني لنظام استقالة الموظفين هو المنصوص عليه في الفصلين 77 و78 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، باعتبار أن العلاقة النظامية التي تربط الموظف بالإدارة تعطي لهذه الأخيرة سلطة تقديرية في قبول أو رفض الطلب تبعا لما تقتضيه المصلحة العامة ومصلحة المرفق الذي يعمل به الموظف، وبأن ما تضمنه القرار الإداري القاضي برفض طلب الاستقالة يعتبر تعليلا كافيا لتبرير موقفها استنادا لما أتى به التعديل الواقع على المادة 32 مكررة بموجب المرسوم رقم 2.15.990 الصادر بتاريخ 2016/07/12 التي تنص في فقرتها الأولى على أنه: "لا يمكن للمقيمين الذين أمضوا على الالتزام بالعمل طبقا للمادتين 27 و27 مكررة أعلاه التحرر من هذا الالتزام إلا بعد الموافقة الصريحة للإدارة المعنية وفقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل"، وفي نازلة الحال فإن قبول استقالة المعني بالأمر يعد تعطيلا لمرفق الصحة المطالب بتعبئة

كل الوسائل المتاحة لتيسير استفادة المواطنين على قدم المساواة من الحق في العلاج والعناية الصحية، وسيفضي إلى قبول استقالة العديد من زملائه مما سيتعارض مع السياسة العمومية في قطاع الصحة الذي يعاني أصلا من خصاص مهول وحاد في الأطر الطبية المتخصصة في جميع مناطق المغرب، والثابت أن صاحب الشأن هو وطبيبة أخرى في تخصصه هما اللذان يعملان بالمركز الاستشفائي الإقليمي بآسا الزاك الذي يعاني نقصا كبيرا على مستوى الأطر الطبية المتخصصة في أمراض الغدد الصم وأمراض الأيض، والذي يتولى توفير خدماته لفائدة ساكنة تبلغ بحوالي 44124 نسمة، والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بما نحتة تكون قد خرقت القانون ولم تجعل لما قضت به أي أساس صحيح من القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه، مما عرضته للنقض.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض بنقض القرار المطعون فيه.

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 بابا أعلي عبد المجيد رئيسا والمستشارين السادة: المصطفى الدحاني مقررًا، أحمد دينية، نادية للوسي، فائزة بلعسري ومحضر المحامي العام السيد سابق الشرقاوي، وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة حفصة ساجد.



المملكة المغربية
المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض