

القرار عدد 1064
الصادر بتاريخ 04 يونيو 2015
في الملف الإداري عدد 2013/1/4/1810

عزل موظف - شروطه - مخالفتها - قرار متسم بالتجاوز في استعمال السلطة - إلغاؤه.

لا يمكن للإدارة عزل الموظف طبقا للفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية إلا إذا كان قد تعمد بدون أي مبرر مقبول الانقطاع عن عمله، وأن تطبيق هذا المقتضي في غير هذه الحالة يجعل قرار الإدارة مشوبا بالتجاوز في استعمال السلطة الموجب لإلغائه.

رفض الطلب

باسم جلالة الملك وطبقا للقانون

حيث يؤخذ من وثائق الملف، ومستنداته ومن القرار المطلوب نقضه أن محمد (أ) (الطالب) تقدم بتاريخ 2008/01/18 بمقال أمام المحكمة الإدارية بالرباط عرض فيه أنه يعمل كأستاذ للتعليم الابتدائي بالنيابة الإقليمية لوزارة التربية الوطنية بالحسيمة، وأنه بلغ إلى علمه أن وزير للتربية الوطنية أصدر قرارا يقضي فيه بالتشطيب عليه من لائحة موظفي الوزارة، وذلك بتاريخ 2007/07/13 بسبب عدم التحاقه بعمله داخل أجل 60 يوما، موضحا أن هذا القرار يبقى غير مشروع، بدليل أن تغيبه راجع إلى وضعيته الصحية من خلال الشهادات الطبية التي كان يدلي بها للإدارة ملتصا بالحكم بإلغاء القرار المذكور مع ما يترتب على ذلك من آثار قانونية. وبعد جواب الوكيل القضائي للمملكة الرامي لرفض الطلب وتمام المناقشة، قضت المحكمة الإدارية بالرباط بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك من آثار قانونية بحكم استأنفه الوكيل القضائي للمملكة، وبعد تمام الإجراءات قضت محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط بتأييد الحكم المستأنف وهو القرار المطلوب نقضه.

في الفرع الأول من وسيلة النقض الأولى:

حيث يعيب الطالب القرار بخرق المادة 23 من القانون 90-41 المحدث بموجبه المحاكم الإدارية، ذلك أنه حسب المقتضى المذكور يتوقف قبول دعوى الإلغاء على تقديمها داخل أجل 60 يوما من نشر أو تبليغ القرار الإداري المطلوب إلغاؤه أو من تاريخ العلم اليقيني به، وهو أجل سقوط من النظام العام يمكن إثارته في أي مرحلة من مراحل الدعوى، وهو ما لم تراعه المحكمة المطلوب نقض قرارها إذ أن المطلوب توصل بالإنذار الذي وجهته له الإدارة بتاريخ 2006/03/03 وتم توقيف راتبه بتاريخ 2006/04/20 مما يفيد علمه اليقيني بتاريخ عزله لأن الإنذار الذي توصل به تضمن أنه سيتم عزله في حالة عدم التحاقه بعمله، ولما كان قرار العزل قد صدر بتاريخ 2007/07/13 فإن الطعن بالإلغاء المقدم بتاريخ 2008/01/18 يكون قد تم خارج الأجل القانوني.

لكن، حيث إنه في غياب ما يثبت أن الإدارة بلغت للمطلوب قرارها القاضي بعزله من وظيفته وطالما أن تاريخ هذا الإجراء هو الذي حدده القانون كمنطلق لاحتساب أجل الطعن بالإلغاء، فإنه لا محل لمواجهته بسقوط الأجل المذكور، أما تبليغ الإنذار بالالتحاق بمقر العمل فهو إجراء سابق لقرار العزل موضوع الطعن ومستقل عنه مما لا يسوغ معه اتخاذه قرينة على علم المطلوب بكيفية يقينية بقراره بعزله يترتب عنها بدء سريان أجل السقوط المحدد له قانونا للطعن فيه بالإلغاء، خلافا لما تمسك به الطالب ضمن هذا الفرع من الوسيلة مما يجعله بغير أساس.

في الفرع الثاني:

حيث ينعى الطاعن القرار المطلوب نقضه بخرق الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، ذلك أن عدم التحاق الموظف بعمله دون مرور مقبول يعتبر خطأ مهنيا يتمثل في ترك الوظيفة يحيز للإدارة عزله دون مراعاة الإجراءات التأديبية، وهو إجراء تفرضه ضرورة استمرارية المرفق العام وحسن سيره، وهي الحالة التي تنطبق على المطلوب الذي تغيب عن عمله كأستاذ للتعليم الابتدائي بمجموعة مدارس زاوية القناطر التابعة لنيابة الحسيمة منذ 2004/09/07، ورغم توصله بتاريخ 2006/03/03 بالإنذار الموجه له من طرف الإدارة والذي لم يستجب لمضمونه، وأن الإدارة أوقفت راتبه بتاريخ 2004/04/07 كوسيلة إضافية لحمله على الالتحاق بعمله دون جدوى، مما يجعل

قرار عزله المتخذ بتاريخ 2007/09/18 مشروعا ومطابقا لمقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي للوظيفة العمومية لأن الإدارة لم تكن في وقت اتخاذ قرار العزل تتوفر على ما يبرر تغيب المعني بالأمر عن مقر عمله، علما أن مراقبة مشروعية القرار المتخذ يتعين أن تتم في إطار الظروف والملايسات التي صدر فيها وأن قضاء محكمة الموضوع بخلاف ذلك يعد خرقا للفصل 75 مكرر المشار إليه أعلاه.

لكن، حيث ثبت لمحكمة الموضوع من خلال عناصر المنازعة ومعطياتها وما تم الإدلاء به أمامها من وثائق - لم تكن محل طعن من لدن الطالب - أنه سبق للمطلوب أن أدلى للإدارة بشهادة طبية مدتها 60 يوما ابتداء من 2004/09/07 إلى 2004/11/05 واستنتجت المحكمة من ذلك - عن صواب - أن الإدارة كانت على علم بسبب تغيب الموظف المذكور عن عمله إلا أنها لم تعمل بمقتضيات المادة 42 من قانون الوظيفة العمومية وكذا المادة 8 من المرسوم رقم 2-99-1219 الصادر بتاريخ 10 مايو 2000 المتعلق بالرخص لأسباب صحية ورخص ولادة بعرض الموظف المعني على المجلس الصحي ...، وهو الإجراء الذي سبق للإدارة أن اتخذته وتراجعت عنه دون أن تبرر سبب هذا التراجع، وبذلك تكون قد عللت سبب استبعادها للفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام من التطبيق على حالة المطلوب مما لا محل معه للاحتجاج بحرقها طالما أنها لم تكن أصلا هي الواجبة التطبيق على النازلة، مما يجعل هذا القرار غير مشروع أيضا بغير أساس.

المجلس الأعلى للسلطة القضائية
محكمة النقض

في الوسيلة الثانية:

حيث يعيب الطالب القرار بعدم الارتكاز على أساس قانوني وفساد التعليل الموازي لانعدامه، ذلك أنه استند إلى أنه لا يمكن تطبيق الفصل 75 مكرر إلا إذا كان الموظف تعمد وبدون مبرر مقبول الانقطاع عن عمله، وأن المطلوب في النقض قد أدلى بشهادة طبية مدتها 60 يوما ابتداء من 2004/09/07 إلى 2004/11/05، وأنه كان على الإدارة اللجوء إلى مقتضيات الفصل 42 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بعرض الشهادة على المجلس الصحي وهو ما لجأت إليه الإدارة بتاريخ 2007/04/04 وتراجعت عنه، وأن الإدلاء بالشواهد الطبية خارج الأجل لا يسوغ تطبيق الفصل 75 مكرر، مضيفا أن المطلوب استجاب للإنذار الذي توصل به بتاريخ 2006/03/03 كما يتجلى من طلبه المؤرخ في 2006/01/20 الذي توصلت به الإدارة بتاريخ 2006/03/06، وأن مقتضيات الفصل 75 مكرر لا تطبق على حالة المطلوب لأن الإدارة علمت بحالته الصحية بعد إدلائه

بشهادة طبية واعتبر الطالب أن فساد التعليل يتجلى من خلال عدة اعتبارات، ذلك أن الإدارة لم تلجأ إلى تطبيق الفصل 75 إلا بعدما ثبت لها أن انقطاع المطلوب عن العمل غير مبرر بعدما وجهت له إنذارا وأوقفت أجرته دون أن يلتحق بعمله داخل الأجل القانوني، كما أن إدلاءه بشهادة طبية عن المدة من 2004/09/07 إلى غاية 2004/11/05 لا أثر له لأنه لم يستأنف عمله بعد توصله بالإندار بتاريخ 2006/03/03 أي أن واقعة ترك الوظيفة استمرت بعد الإنذار مما يجعل هذه الحالة تسري عليها مقتضيات الفصل 75 مكرر، إضافة إلى أن الإدارة باشرت في حق المطلوب مسطرة الفصل 42 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ولم تتراجع عنها، وبعدها تأكد لها مخالفة الشهادة الطبية المدلى بها للواقع عمدت إلى تطبيق مقتضيات الفصل 75 مكرر خاصة بعد الإدلاء بشواهد طبية خارج الأجل لا تعكس حقيقة الوضع الصحي للموظف حسبما تبين بعد عرضها على المجلس الصحي، وأن الموظف ملزم بالالتحاق بعمله وليس بمجرد توجيه رسالة للإدارة مؤرخة قبل توصله بالإندار، مما يجعل ما ذهبت إليه المحكمة من اتخاذها حجة على امتثاله للإنذار مخالف لوقائع النازلة، كما أن إدلاءه بشهادة طبية تهم فترة سابقة لا يؤدي إلى استبعاد تطبيق الفصل 75 مكرر في حقه، ومحكمتي الموضوع كان عليهما إجراء بحث أو خبرة طبية على المطلوب قبل الأخذ بقوله بأنه كان فاقدا للتمييز والإدراك لتبرير تغييره عن العمل وأنه لا يمكن الركون بهذا الخصوص إلى شواهد طبية تم الإدلاء بها لاحقا خلال تقديم الطعن بالإلغاء ولو كانت صادرة عن مستشفى علمي دون إخضاع صاحبها لخبرة قضائية. وخلص الطالب إلى أن قرار العزل المتخذ على أساس الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كان مبررا لتوفر شروطه في وقت اتخاذه لعدم الإدلاء المطلوب بالشواهد الطبية المثبتة لمرضه المزعوم، معتبرا أن القرار الاستثنائي المطعون فيه جاء فاسد التعليل الموازي لانعدامه وإن ذلك يعرضه للنقض.

لكن، حيث تبين أن القرار الاستثنائي موضوع الطعن أجاب بوضوح على مجمل أسباب الطعن المثارة في الوسيلة أعلاه، وذلك على الخصوص بما جاء في تعليقه أنه: "لا يمكن للإدارة اللجوء إلى تطبيق مقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في حق موظف إلا إذا كان قد تعمد بدون أي مبرر مقبول الانقطاع عن عمله وأن تطبيق هذا المقتضى في غير هذه الحالة يجعل قرار الإدارة مشوبا بالتجاوز في استعمال السلطة الموجب لإلغاء قرارها"، وأن محكمة الموضوع خلصت بعد الاطلاع على

معطيات النازلة وما تم الإدلاء به أمامها من وثائق ومستندات أن الإدارة كانت على علم بالحالة المرضية للمطلوب التي أدت إلى تغييره عن العمل مستدلة بالرسالة عدد 04/046/3 الموجهة بتاريخ 2004/11/24 من مدير مجموعة مدارس زاوية القناطر - التي يعمل بها المطلوب - إلى النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بالحسيمة، وأنه سبق للمطلوب أن أدلى للإدارة بشهادة طبية مدتها 60 يوما ابتداء من 2004/09/07 إلى غاية 2004/11/05، وخلصت إلى أن واقعة الانقطاع العمدي - المبررة لإعمال الفصل 75 مكرر المشار إليه أعلاه - غير قائمة، معتبرة عن صواب أن هذه الحالة كانت تستوجب إعمال الفصل 42 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بعرض الموظف المعني على المجلس الصحي وكذا المادة 8 من المرسوم 99-1219-2 الصادر بتاريخ 10 مايو 2000 المتعلق بالرخص لأسباب صحية ...، ولاحظت أن الإدارة نفسها سبق لها بتاريخ 2007/04/04 أن إحالت ملف المطلوب على المجلس الصحي إلا أنها لم تبرز تراجعها عن هذه المسطرة وعدولها عنها إلى تطبيق الفصل 75 مكرر الذي لم يعد أي موجب قانوني لتطبيقه.

ومن جهة ثانية فقد رد القرار المطلوب نقضه ما تمسكت به الإدارة من عدم التحاق المطلوب بعمله بعد انقضاء المدة المحددة في الشهادة الطبية بأن ذلك كان يستوجب - حسب المادة 2 من المرسوم المشار إليه أعلاه - الاقتطاع من أجره وليس اتخاذ قرار عزله في إطار الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما أن الإدارة لم تناقش ما اعتمده القرار من كونها فضت اعتبار الشواهد الطبية المدلى بها من قبل المطلوب لتبرير تغييره خلال الفترة اللاحقة لانقضاء مدة الشهادة الأولى التي سبق أن تسلمتها، ولم تستجب لطلبه الرامي إلى الإذن له باستئناف عمله الذي توصلت به الإدارة بتاريخ 2006/03/06 الشيء الذي يجعل ما عاينته به من فساد التعليل وعدم الارتكاز على أساس غير وارد عليه وما بالوسيلة غير جدير بالاعتبار.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب.

الرئيس: السيد محمد منقار بنيس - المقرر: السيد محمد وزاني طيبي - المحامي العام: السيد سابق الشرقاوي.