

## قرار محكمة النقض

رقم 1/836

الصادر بتاريخ 13 يوليوز 2023

في الملف الإداري رقم 2021/1/4/5885

دعوى الإلغاء - قرار بالعزل - التغيب عن العمل بمبرر مشروع.

لما كان تغيب المطلوبة عن عملها يرجع إلى مبرر مشروع يتمثل في مرضها الذي أثبتته بالشواهد الطبية المرسلة لإدارتها، وأنها لم تترك وظيفتها عمدا، فإن مقتضيات الواجب تطبيقها في مواجهتها هي أحكام الفصل 42 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية والذي لجأت إليه الإدارة ابتداء ولا يمكن اعتبارها في وضعية ترك الوظيفة حتى يجوز للإدارة عزلها استنادا إلى مقتضيات الفصل 75 مكرر من نفس القانون.

باسم جلاله الملك وطبقا للقانون

حيث يؤخذ من وثائق الملف ومن ضمنها القرار المطعون فيه - المشار إلى مراجعه أعلاه -، أنه بتاريخ 2020/01/10 تقدمت السيدة (إ ف) بمقال أمام المحكمة الإدارية بالرباط، عرضت فيه أنها تطعن بالإلغاء لتجاوز السلطة في القرار الصادر عن وزير الصحة بتاريخ 2019/4/30 القاضي بعزلها بسبب التخلي عن العمل ابتداء من تاريخ 2018/4/30، والذي توصلت به بتاريخ 2019/12/26، موضحة بأنها أصيبت بمرض نفسي بسبب ضغوطات العمل كمولدة بالمركز الصحي الحضري بطرفاية، وقدمت للإدارة شواهد طبية تثبت التغيب عن العمل إلى أن توصلت بتاريخ 2018/6/25 باستفسار عن التغيب ردت عليه بتاريخ 2018/6/28، كما صدر قرار بتاريخ 2019/6/1 بإيقاف راتبها وتوصلت بالاستدعاء للمثول أمام لجنة البحث التمهيدي ثم باستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي بتاريخ 2019/7/29، الذي تم تأجيله مرتين وحضرته بتاريخ 2019/10/24 واستأنفت عملها إلى أن توصلت عائلتها بالعيون بمقرر العزل عبر البريد بينما كانت تزال عملها بشكل طبيعي وتستفيد من العطل السنوية، وأنه رغم سريان الإجراءات تم إصدار القرار الذي يبدو أنه كان معدا سلفا، وأن الإدارة لم تحترم مقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، مما يجعل قرار العزل مشوبا بعيب مخالفة القانون وانعدام السبب فضلا عن الغلو في تقدير العقوبة، والتمست الحكم بإلغاء القرار الصادر عن

وزارة الصحة بتاريخ 2019/4/30 القاضي بعزلها مع ما يترتب عن ذلك قانونا، وبعد تمام الإجراءات صدر الحكم عدد 2020/3679 بإلغاء القرار المطعون فيه وترتيب الآثار القانونية على ذلك، استأنفه الطرف الطالب أمام محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط التي قضت بتأييده بمقتضى قرارها المطلوب نقضه.

### في وسيلة النقض الفريدة:

حيث يعيب الطرف الطالب القرار المطعون فيه بعدم الارتكاز على أساس قانوني وانعدام التعليل، ذلك أن المطلوبة في النقض التي كانت تعمل كقابلة بالمركز الصحي الحضري المستوى 2 بطرفاية التابع لمندوبية وزارة الصحة بالعيون انقطعت عن العمل ابتداء من تاريخ 2018/4/23 مدلية بشهادة طبية ترخص لها التغيب لمدة 15 يوما، وعملا بالمادة 42 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية تمت إحالة الشهادة المذكورة على لجنة الفحص الطبي التي قررت منحها رخصة مرض قصيرة الأمد لمدة سبعة أيام فقط انتهت بتاريخ 2018/4/29، وكان عليها تبعا لذلك استئناف عملها ابتداء من 2018/4/30 إلا أنها لم تلتحق به ولم تدل بما يبرر استمرار غيابها عن مقر عملها، وبناء على ذلك وجهت لها إنذارا عن طريق البريد المضمون لحثها على الالتحاق بعملها داخل أجل 7 أيام من تاريخ التوصل تحت طائلة حذفها من أسلاكها، وأن الإدارة مارست في حقها المسطرة المقررة بموجب الفصل 75 مكرر من قانون الوظيفة العمومية واحترمت الإجراءات المحددة، وهو ما يعني مشروعية قرار العزل، وأن المطلوبة تذرعت بكونها أدلت بمجموعة من الشواهد الطبية آخرها الشهادة المؤرخة في 2018/5/09 مدتها 30 يوما ثم استأنفت عملها بتاريخ 2018/6/11، مما يعني أن الشهادة المذكورة قد استغرقت مدة الإنذار بالالتحاق بالعمل، وحتى الشهادة التي تدعي إرسالها عن طريق البريد المضمون وتوصلت بها الإدارة بتاريخ 2018/5/18، فهي لا تغطي فترة الإنذار التي انتهت في 2018/5/17، وأن تذرع المحكمة بكون الإدارة قد تخلت عن قرار العزل باستدعاء المطلوبة للمثول أمام المجلس التأديبي بتاريخ 2019/10/24 وأن قرار العزل أصبح لاغيا لا أساس له، ذلك أن سلطة التسمية اتخذت في حق المطلوبة عقوبة العزل عملا بمقتضيات الفصل 75 مكرر بموجب قرارها المؤرخ في 2019/4/08 والمؤشر عليه من طرف مصالح الخزينة بتاريخ 2019/11/08 ولم يسبق لها أن اتخذت أي قرار لاحق بإلغاء هذه العقوبة، وأن العرض على المجلس التأديبي تم في وقت كانت انقطعت فيه علاقة المطلوبة في النقض بإدارتها، وأنه يناسب نقض القرار.

لكن، حيث إن مقتضيات الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي للوظيفة العمومية تطبق

في حالة تعمد الموظف الانقطاع عن عمله بدون مبرر مقبول تجعله في حالة ترك الوظيفة، وتعطي الحق للإدارة في عزله من عمله بعد توجيه إنذار له بالرجوع إلى عمله وعدم التحاقه به داخل الأجل المحدد قانوناً، في حين أنه بالرجوع إلى معطيات الملف ووثائقه يتبين أن المطلوبة في النقص تغيبت عن عملها بمبرر مشروع وهو مرضها الذي أثبتته بشهادة طبية أرسلتها لإدارتها والتي توصلت بها، ولم تترك وظيفتها عمداً، فتكون المقتضيات الواجب تطبيقها في مواجهتها هي مقتضيات الفصل 42 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية والذي لجأت إليه الإدارة ابتداءً، والمحكمة لما تبين لها من وثائق الملف أن المستأنف عليها وإن توصلت بالإنداز من أجل الالتحاق بالعمل داخل أجل سبعة أيام بتاريخ 2018/5/10 ولم تلتحق بالعمل إلا بتاريخ 2018/6/11، فإنها أثبتت كونها أدلت بتاريخ 2018/4/10 بشهادة طبية مدتها 15 يوماً توصلت بها الإدارة بتاريخ 2018/4/12، كما أدلت بشهادة طبية ثانية مؤرخة في 2018/4/23 مدتها 15 يوماً توصلت بها بتاريخ 2018/4/24 وقامت على إثرها الإدارة بفحص مضاد، ثم توالى إدلائها بشهادات طبية منها الشهادة المؤرخة في 2018/5/9 مدتها 30 يوماً أرسلتها بالبريد المضمون يوم 2018/5/11 مع الإشعار بالاستلام بتاريخ 2018/5/18، ثم استأنفت عملها بتاريخ 2018/6/11، واعتبرت أن الشهادات الطبية المذكورة استغرقت مدة الإنذار للالتحاق بالعمل وثبوت الالتحاق بالعمل بتاريخ لاحق على توجيه الإنذار، وأن المعنية بالأمر وجهت لها الإدارة استفسارات في وقت لاحق وتم عرضها على المجلس التأديبي وحضرته بتاريخ 2019/10/24، تكون قد بنت قضاءها على سند من القانون وعللت قرارها تعليلاً سائفاً، وما ورد بتعليل المحكمة من أن استدعاء المستأنف عليها للمثول أمام المجلس التأديبي بعد إصدارها لقرار بعزلها (يعني أنها تخلت عن قرار العزل) علة زائدة يستقيم القرار بدونها، والوسيلة على غير أساس.

لهذه الأسباب

قضت محكمة النقض برفض الطلب وعلى رافعيه الصائر.

وبه صدر القرار وتلي في الجلسة العلنية المنعقدة بالتاريخ المذكور أعلاه بقاعة الجلسات العادية بمحكمة النقض بالرباط، وكانت الهيئة الحاكمة بالغرفة الإدارية (الهيئة الأولى) متركبة من: السيدة نادية للوسي رئيساً والمستشارين السادة: فائزة بالعسري مقررة، عبد السلام نعناني، وأنوار شقروني ورضا التايدي وبمحضر المحامي العام السيد عاتق المزبور، وبمساعدة كاتبة الضبط السيدة هدى عدلي.