كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية – مراكش
FACULTÉ DES SCIENCES JURIDIQUES, ÉCONOMIQUES ET SOCIALES – MARRAKECH
جامعة القاضي عياض
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش

ماستر القانون الإداري وعلم الإدارة

رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام في موضوع:

نقل الموظف العمومي بالمغرب

بين السلطة التقديرية للإدارة ورقابة قاضي الإلغاء

جمعية درعة الكبرى للتنمية و التضامن

إعداد الطالب الباحث:
يوسف دياب

إشراف:
الدكتور حسن صحيب
الدكتور خالد علامي

الدكتور حسن صحيب، أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق مراكش.....مشرفا ورئيسا

الدكتور خالد علامي، أستاذ باحث بكلية الحقوق مراكش.....مشرفا

الدكتور عبد الكريم بخنوش، أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق مراكش.....عضوا

الدكتور الحسين سرحان، أستاذ التعليم العالي سابق بكلية الحقوق مراكش.....عضوا

الأستاذ محمد رافع، قاضي بالمحكمة الابتدائية الإدارية بمراكش.....عضوا

LexMaghreb

الموسم الجامعي:2022/2023

Scanné avec CamScanner

جامعة القاضي عياض
كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية – مراكش
FACULTÉ DES SCIENCES JURIDIQUES, ÉCONOMIQUES ET SOCIALES – MARRAKECH

ماستر القانون الإداري وعلم الإدارة

رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام في موضوع:

نقل الموظف العمومي بالمغرب

بين السلطة التقديرية للإدارة ورقابة قاضي الإلغاء

إعداد الطالب الباحث:
يوسف دياب

إشراف:
الدكتور حسن صحيب
الدكتور خالد علامي

الدكتور حسن صحيب، أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق مراكش.....مشرفا ورئيسا
الدكتور خالد علامي، أستاذ باحث بكلية الحقوق مراكش.....مشرفا
الدكتور عبد الكريم بخنوش، أستاذ التعليم العالي بكلية الحقوق مراكش.....عضوا
الدكتور الحسين سرحان، أستاذ التعليم العالي سابق بكلية الحقوق مراكش.....عضوا
الأستاذ محمد رافع، قاضي بالمحكمة الابتدائية الإدارية بمراكش.....عضوا

الموسم الجامعي:2022/2023

Scanné avec CamScanner

إهـــداء

إلى من علمتني النجاح والصبر، إلى من أفتقدها في مواجهة الصعاب ولم تمهلها الدنيا لأرتوي من حنانها...**إلـــى روح أمـــي**.

إلى من تتسابق الكلمات لتخرج معبرة عن مكنون ذاتها، إلى من علمني وساعدني على مـــواجهة الصعاب لأصل إلى ما أنا عليه ...**إلى أبـــي أطال الله في عمره**.

إلى كل من مدني بيد المساعدة في سبيل إتمام هذا البحث.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

كلمة الشكر

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " من لم يشكر الناس، لم يشكر الله".

أحمد الله تعالى حمدا كثيرا طيبا مباركا ملئ السماوات والأرض على ما أكرمني به من إتمام هذا البحث الذي أرجو أن ينال رضاه.

لا يسعني في البداية إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى أستاذي الدكتور حسن صحيب والدكتور خالد علامي بإشرافهما على هذا البحث، على كل ما قدماه لي من توجيهات وإرشادات قيمة لإتمام هذا العمل رغم انشغالاتهما اللامتناهية، فلهما مني أسمى عبارات الثناء والتقدير.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى السادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الموقرة على قبولهم الدعوة، ومشاركتهم القيمة في مناقشة مضامين هذا البحث المتواضع، لهم مني أسمى عبارات التقدير والاحترام.

كما أتقدم بالشكر الجزيل وعظيم الامتنان إلى كافة أساتذة ماستر القانون الإداري وعلم الإدارة لما قدموه لنا من توجيهات وإرشادات قيمة استفدنا وسنظل نستفيد منها الشيء الكثير.

كما يسرني أن أتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان لخريجي وطلبة ماستر القانون الإداري وعلم الإدارة لمساندتهم وتواصلهم الدائم.

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر الجزيل لأفراد عائلتي وأصدقائي ولكل من مدني بيد المساعدة في سبيل إتمام هذا البحث.

يوسف دياب

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

بيان لأهم الرموز المستعملة

- باللغة العربية

- ج.ر : الجريدة الرسمية.
- م.س : المرجع السابق.
- م.ن : المرجع نفسه.
- م.م.د.م.ت : المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية.
- ص : الصفحة.

- باللغة الفرنسية

- **REMALD** : Revue marocaine d'administration locale et de développement.
- **Op.cit** : Ouvrage précité.
- **L .G.D.J** : Libraire générale de droit administratif.
- **Ed** : Edition.
- **C .E** : Conseil d'etat

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

مقـــــدمة:

❖ الإطـــــار العام للموضوع:

يعد تحديث وإصلاح الإدارة وتقدمها رهين بتأهيل الموارد البشرية العاملة بها[1]، لذا يخضع الموظفون العموميون في إطار ممارسة مهامهم بإدارات الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية لمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، وذلك طيلة مسارهم المهني[2].

هذا، ويدل الاهتمام المنصب حاليا على الوظيفة العمومية ومواردها البشرية، على أهمية تدبير الرأسمال البشري باعتباره موردا ثمينا واستراتيجيا منتجا للتغيير[3]، وكذلك أداة تمكن من خلق نوع من التوازن فيما يتعلق بتوزيع الكفاءات والخبرات على مختلف الإدارات العمومية والجماعات الترابية وكذا المؤسسات العمومية الإدارية.

ونظرا لذلك، يعرف المسار المهني للموظف العمومي دينامية مستمرة، لذا كان من الطبيعي أن تسعى الإدارة إلى إعادة توزيع موظفيها تبعا لضرورة مصلحة المرفق[4] دون

---

(1) **« La notion de modernisation administrative constitue depuis le début des années quatre-vingt, marquées par tant de bouleversements géopolitique et de remises en question des modèles d'administration et des techniques administratives de gestion, un nouveau terrain d'interrogation – parallèlement à celui du politique et du sociale- à la mesure des attentes et des stratégies qui se profilent à l'horizon pour affronter de nouveaux défis et préconiser des situations nouvelles. »** Ali Sedjari, Etat et Administration tradition ou modernité, Les édition Quessous Rabat, 2eme Edition, 1989, page 13 et suivante.

(2) يوجد في مقدمة هذه النصوص، النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، باعتباره إطارا مرجعيا لمنظومة الوظيفة العمومية بالمغرب، وباقي الأنظمة الأساسية التي تحدد وتؤطر المسار المهني للموظفين منذ التوظيف إلى مرحلة الإحالة على التقاعد.
للتعمق أكثر في هذا الصدد يراجع:
- مليكة الصروخ، النظام القانوني للموظف العمومي، مطبعة النجاح الجديدة-الدار البيضاء، الطبعة الأولى، سنة 1994.
- عبد القادر باينة، الوسائل البشرية للنشاط الإداري، منشورات زاوية للفن والثقافة، مطبعة امنية-الرباط، الطبعة الأولى، سنة 2006.

(3) محمد بوكطب ونور الدين لحجاجي، الحركية في الوظيفة العمومية بين النص القانوني والاجتهاد القضائي، منشورات مجلة المنارة للدراسات القانونية، العدد 15، سنة 2017، ص 4.

(4) **« La notion d'intérêt de service se relève par deux fonctions :**
- ✓ **Il est, d'une part, l'élément justificateur objectif des décisions permettant ou s'opposant aux mouvements des agents publics titulaires.**

=

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

إمكانية تمسكهم بوجود حق مكتسب للبقاء في وظيفة أو إدارة معينة، بل تستوجب المصلحة العامة أن يخضع الموظف لكل ما تقرره إدارته، مادامت أعمالها في إطار القانون وخاضعة لرقابة القاضي الإداري باعتباره حارسا للمشروعية وضامنا لحقوق الموظف ومصالحه الشخصية.

ومن هذا المنطلق، تهدف سياسة الحركية الإدارية وإعادة انتشار الموظفين إلى اعتماد تدبير أمثل للموارد البشرية يتلاءم ومتطلبات الفعالية والسرعة في الإنجاز من خلال توزيع عقلاني وفعال للأطر والكفاءات حسب حاجيات كل إدارة معينة.

كما تمكن كذلك سياسة الحركية الإدارية وإعادة انتشار الموظفين من تلافي بروز الرتابة والتراخي وما يتولد عنهما من سوء تسيير المصالح العامة، وذلك حسب ما تضمنته الرسالة الملكية السامية الموجهة إلى الوزير الأول بتاريخ 15 نونبر 1993، بحيث جاء فيها[1]:

" وتلافيا لكل ذلك، قررنا أن يبقى الموظف المسؤول في نفس المنصب ونفس المركز مدة أقصاها أربع سنوات، ذلك أن انتقاله إلى منصب ومركز آخرين سيمكنه من العمل بنفس جديد بحكم أنه لا محالة سيغير عاداته، وسيعمل مع زملاء جدد مما سيساعد إلى حد كبير على التخفيف من التباطؤ في العمل وتعثر سير الإدارة، وهو ما يعيبه المواطنون في الأغلب على إدارتنا".

=

- ✓ **Il est D'une autre par un critère de contrôle pour le juge la similarité entre le motif réel de la mesure de but affiché ».**

للتعمق أكثر في هذا الصدد يراجع:

- Pascale Gonond et Autres, traité de droit administratif, tome 2, éditions Dalloz, 2011, page 376 et suivant.

[1] الرسالة الملكية السامية الموجهة إلى الوزير الأول بتاريخ 15 نونبر 1993 بخصوص حركية الموظفين المعينين في مناصب المسؤولية، ج ر عدد 4233 بتاريخ 15 دجنبر 1993، ص 2444.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

هذا، وبالرجوع للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958 كما وقع تغييره وتتميمه[1]، نجد بأنه تضمن مجموعة من المقتضيات تم بموجبها توسيع مجال حركية الموظفين بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية من خلال عدة صيغ وطرق تضمنها النظام الأساسي للوظيفة العمومية، وبعض الأنظمة الأساسية الخاصة، والمتمثلة أساسا في:

- ❖ الوضع رهن الإشارة[2].
- ❖ الإلحاق وإدماج الموظفين الملحقين[3].
- ❖ نقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الوزارات[4].

وبذلك، يمكن أن تتم عملية إعادة انتشار الموظفين بين الإدارات العمومية المركزية واللاممركزة، أو بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية بإحدى الصيغ المشار إليها أعلاه، والتي نجد من بينها **النقل**.

- ❖ **الإطار الخاص للموضوع:**

يمكن إدراج نقل الموظفين العموميين ضمن أشكال الحركية الأفقية أو القطاعية، ومفاد ذلك أن الإدارة قد تلجأ إليه في إطار توزيع الموظفين بين الإدارات العمومية، طبقا لما نص عليه الفصل 38 مكرر والفصل 64 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، أو بمعنى آخر إذا كان تحقيق المصلحة العامة يقتضي ذلك.

---

(1) القانون رقم 30.22 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 الموافق ل 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بتاريخ فاتح سبتمبر 2022، الجريدة الرسمية عدد: 7122، ص 5926.

(2) مرسوم رقم 2.13.422 صادر بالجريدة الرسمية عدد 6232، الصفحة 2847، بتاريخ 28 من ربيع الأول 1435 الموافق ل 30 يناير 2014، بتحديد كيفيات تطبيق الفصل 46 المكرر مرتين من الظهير الشريف رقم 1.58.008، الصادر في 4 شعبان 1377 الموافق ل 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بالوضع رهن الإشارة.

(3) مرسوم رقم 2.13.423 صادر بالجريدة الرسمية عدد 6232، الصفحة 2848، بتاريخ 28 من ربيع الأول 1435 الموافق ل 30 يناير 2014، بتحديد كيفيات تطبيق الفصول 48 و48 المكرر و50 من الظهير الشريف رقم 1.58.008، الصادر في 4 شعبان 1377 الموافق ل 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلقة بالإلحاق وإدماج الموظفين الملحقين.

(4) مرسوم رقم 2.13.436 صادر بالجريدة الرسمية عدد 6386، الصفحة 7056، بتاريخ 19 من شوال 1436 الموافق ل 5 أغسطس 2015 بتحديد كيفية تطبيق الفصل 38 المكرر من الظهير الشريف رقم 1.58.008، بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

وبذلك، يعد النقل في الوظيفة العمومية مجالا خصبا تمارس فيه الإدارة سلطتها التقديرية نظرا لما يستلزم ذلك من تحقيق للمصلحة العامة، وذلك مع مراعاة ما تم التنصيص عليه في الفصل 64 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، بحيث جاء فيه ما يلي:

" للوزير الحق في مباشرة انتقالات الموظفين الموجودين تحت سلطته.

ويجب أن تراعى في تعيين الموظفين الطلبات التي يقدمها من يهمهم الأمر وكذا حالتهم العائلية ضمن الحدود الملائمة لمصالح الإدارة".

وهو الأمر الذي تم تجسيده في الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي للوظيفة العمومية بحيث جاء فيه ما يلي[1]:

" يوجد الموظفون المنتمون للهيئات والأطر المشتركة بين الإدارات في وضعية عادية للقيام بالوظيفة في إدارات الدولة وفي الجماعات الترابية المعينين بها .

ويمكن نقلهم من إدارة عمومية إلى أخرى أو من جماعة ترابية إلى أخرى أو من إدارة عمومية إلى جماعة ترابية أو من جماعة ترابية إلى إدارة عمومية.

يتم نقل الموظفين وفق الشروط التالية :

---

[1] تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه **تمت إضافة الفصل 38 مكرر** للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في إطار التقنين التشريعي لعملية انتشار الموظفين وتوزيعهم بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية بالشكل الذي يضمن استمراريتها في أداء وظائفها على أحسن وجه، وذلك سنة 1997 **بموجب القانون** 97.10، الصادر بالجريدة الرسمية عدد 4518 بتاريخ 18 سبتمبر 1997، الصفحة 3742، **وليس بموجب القانون 50.05** الصادر بتاريخ 18 فبراير 2011، كما أشار إلى ذلك بعض الأساتذة الباحثين:

- محمد قصري، دور القاضي الإداري في حماية المشروعية وحقوق الموظف العمومي، الجزء الثاني، مطبعة Eden Design، الطبعة الأولى سنة 2020، الصفحة 69.
- خديجة امعيوة، نقل الموظف: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي الإداري، المرجع السابق، الصفحة 129.

لأن القانون السالف الذكر أدخل فقط بعض التعديلات على الفصل 38 مكرر والمتمثلة أساسا في حذف عبارة " **وإذا اعترضت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة على الطلب المقدم من لدن رئيس الإدارة أو الجماعة المحلية، ترفع القضية إلى الوزير الأول الذي يبت نهائيا في الموضوع.**" ثم التنصيص على أنه " **إذا كان هذا النقل سيؤدي إلى تغيير محل إقامة الموظف، يمكن تخويله تعويضا خاصا.**"

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

✓ **بناء على طلبهم؛**

✓ **تلقائيا بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة المحلية عندما تقتضي حاجيات المصلحة ذلك، وفي هذه الحالة تتم استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، وإذا كان هذا النقل سيؤدي إلى تغيير محل إقامة الموظف، يمكن تخويله تعويضا خاصا.**

تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم."

وتطبيقا لذلك، صدر مرسوم رقم 2.13.436 بتاريخ 5 أغسطس 2015، بين كيفيات وإجراءات تطبيق المقتضيات الواردة في الفصل 38 مكرر المذكور، بحيث تضمن هذا الأخير في ديباجته بأنه " يهدف إلى تشجيع حركية الموظفين من خلال وضع الآليات الكفيلة بإعادة توزيع الموارد البشرية بشكل متوازن بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية لاسيما على صعيد المصالح اللاممركزة، بما يضمن مواكبة الجهوية، وإعطاء دينامية جديدة للإدارة عبر توسيع الآفاق المهنية للموظفين، وإغناء تجاربهم وخبراتهم، وتمكينهم من ولوج مسارات مهنية متنوعة".

وعموما، فالحركية المنصوص عليها في المرسوم الآنف الذكر مُنِحَتْ للموظف كفضاء للبحث عن حوافز جديدة وإغناء للتجارب الجديدة المكتسبة، وللإدارة كوسيلة لجذب الأطر ذات مواصفات وجودة، كما أنها تسمح للإدارة بإعادة انتشار الموظفين في الهياكل الإدارية التي ترتبت عن إعادة هيكلة مصالح إدارية[1] في إطار عدم التركيز أو تم تحويلها إلى الجماعات الترابية في نطاق اللامركزية حيث تتم هذه الحركية بصورة تلقائية[2].

---

[1] ينص الفصل 38 مكرر مرتين من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه" **في حالة تحويل مصالح من إدارة عمومية إلى أخرى أو في حالة لا تركيز أو لا مركزية إحدى المصالح الإدارية فإن الموظفين المنتمين لهذه المصالح ينقلون أو يلحقون بصورة تلقائية.**

تحدد كيفية تطبيق أحكام هذا الفصل بموجب مرسوم"

وتطبيقا لذلك فقد صدر المرسوم التطبيقي لهذا الفصل الذي يحمل رقم 2.13.436.

[2] أحمد اجعون، ، قرارات نقل وانتقال الموظفين بين سلطة الإدارة ورقابة القضاء الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 43، 2003، الصفحة 235.

LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

وبذلك، يتضح من خلال الفصلين المشار إليهما أعلاه، أن الإدارة لها سلطة تقديرية واسعة في نقل موظفيها – سواء تعلق الأمر بالنقل الوظيفي أو النقل المكاني-غير أن هذه السلطة تبقى مقيدة بواسطة رقابة القضاء الإداري من خلال رقابة قاضي الإلغاء لمشروعية القرارات الإدارية المتخذة في مجال النقل.

وتجدر الإشارة في هذا الإطار، أن الإدارة قد تلجأ أحيانا لنقل الموظف نقلا تأديبيا تحت غطاء المصلحة العامة، مع العلم أن النقل بنوعيه - النقل التلقائي والنقل بناء على طلب يتقدم به المعني بالأمر- لا يعتبر في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بتاريخ 24 فبراير 1958، جزاء تأديبيا[1]، بل هو آلية قانونية بيد الإدارة تمكنها من تدبير مواردها البشرية بالشكل الذي يخدم مصلحتها، لكن وحسب ما تم الاطلاع عليه من الأحكام والقرارات القضائية[2]، يلاحظ أن هذه الإمكانية تستعمل في غالب الأحيان في غير محلها، بل وبسوء نية، ولأهداف ومرام لا علاقة لها بتاتا بالمصلحة العامة.[3]

❖ تحديد المفاهيم

تعد مسألة تحديد المفاهيم ضرورة منهجية تقتضي من الباحث الوقوف عندها لشرح المفاهيم المركزية في البحث.

ومن خلال ذلك، فانطلاقا من عنوان هذا البحث يقتضي الأمر تحديد المفاهيم الواردة أدناه في مدلول هذا البحث:

---

[1] وإن كان بعض الباحثين قد أدرج آلية النقل ضمن الجزاءات التأديبية التي تمارسها الإدارة في حق الموظف.
- اسماهان السيوري، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف العمومي " العزل والنقل نموذجا" رسالة لنيل ديبلوم الماستر في قانون المنازعات، جامعة مولاي إسماعيل كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، السنة الجامعية 2021-2022.
وهو الأمر الذي لا يستقيم والمنطق القانوني السليم، على اعتبار أن غالبية النصوص التشريعية والتنظيمية سواء في النظام الأساسي للوظيفة العمومية أو النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى ذات الصلة بالموضوع، لم تشر قط إلى أن النقل يعد جزاء تأديبيا، اللهم في بعض الأنظمة الخصوصية – وهي قليلة –من قبيل النظام الأساسي للقضاة الذي اعتبرها جزاء تأديبيا **إضافيا**.
ظهير شريف رقم 1.16.41 صادر في 24 مارس 2016 بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 106.03 المتعلق بالنظام الأساسي للقضاة، الجريدة الرسمية عدد 6456 بتاريخ 4 أبريل 2016، الصفحة 3160.

[2] تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه سيتم التطرق لهذه الأحكام والقرارات القضائية كلما سمحت بذلك الفرصة طيلة البحث مع التركيز عليها بشكل أكبر في الفصل الثاني المخصص لرقابة قاضي الإلغاء لقرارات النقل.

[3] الحسن سيمو، تطور قضاء الإلغاء لدى الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 23، ابريل-يونيو، 1998، الصفحة 37/29.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

❖ الموظف العمومي:

يقتضي تحديد مفهوم الموظف العمومي في البداية ضرورة التمييز بين المفهوم الواسع للموظف العمومي، وذلك حسب ما تضمنه الفصل 224 من مجموعة القانون الجنائي من جهة[1]، ثم المفهوم الضيق للموظف العمومي وذلك حسب ما تضمنه الفصل الثاني من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من جهة ثانية.

وبذلك، يقصد بمفهوم الموظف العمومي حسب الفصل الثاني من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بأنه: **" كل شخص يعين في وظيفة قارة ويرسم في إحدى رتب السلم الخاص بأسلاك الإدارة التابعة للدولة".**

وارتباطا بذلك، تضمنت الفقرة الثانية من الفصل الرابع مقتضيات تستثني بعض الفئات من الموظفين من تطبيق مقتضيات النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[2]، إلا أن مدلول الموظف العمومي في هذا البحث يشمل الموظفين العمومين الخاضعين لمقتضيات النظام العام الأساسي للوظيفة العمومية وغيرهم من الموظفين الذين استثناهم المشرع المغربي من خضوعهم لمقتضياته بموجب الفصل الرابع منه.

---

[1] ينص الفصل 224 من مجموعة القانون الجنائي على انه: " يعد موظفا عموميا، في تطبيق أحكام التشريع الجنائي كل شخص كيفما كانت صفته يعهد إليه، في حدود معينة بمباشرة وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة بأجر أو بدون أجر ويساهم بذلك في خدمة الدولة، أو المصالح العمومية أو الهيئات البلدية، أو المؤسسات العمومية أو مصلحة ذات نفع عام.

وتراعى صفة الموظف في وقت ارتكاب الجريمة ومع ذلك فإن هذه الصفة تعتبر باقية له بعد انتهاء خدمته، إذا كانت هي التي سهلت له ارتكاب الجريمة أو مكنته من تنفيذها".

ظهير شريف رقم 1.59.413 صادر في 26 نونبر 1962 بالمصادقة على القانون الجنائي، الجريدة الرسمية عدد 2640 مكرر، الصفحة 1253، كما تم تغييره وتتميمه بموجب القانون 12.18 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.21.56 بتاريخ 8 يونيو 2021، الجريدة الرسمية عدد 6763، الصفحة 4162.

[2] ينص الفصل الرابع من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: " يطبق هذا القانون الأساسي على سائر الموظفين بالإدارات المركزية للدولة وبالمصالح الخارجية الملحقة بها.

إلا أنه لا يطبق على رجال القضاء والعسكريين التابعين للقوات المسلحة الملكية ومهنيي الصحة، ولا على هيئة المتصرفين بوزارة الداخلية.

وفيما يخص أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي ورجال التعليم والهيآت المكلفة بالتفتيش العام للمالية وموظفي هيئة كتابة الضبط بقطاع العدل وأعوان الشرطة وإدارة السجون ورجال المطافئ وأعوان المصلحة العامة بإدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة والمفتشين المراقبين والحراس بالحرية التجارية وضباط الموانئ وموظفي المنارات وموظفي المياه والغابات، فإن قوانين أساسية خصوصية يمكنها أن تأتي بمخالفات لبعض مقتضيات هذا النظام الأساسي التي لا تتفق والتزامات تلك الهيآت أو المصالح".

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

❖ نقل الموظف العمومي

بالرجوع للنصوص التشريعية نجد أن المشرع المغربي لم يتطرق لتعريف نقل الموظف العمومي، تاركا بذلك الأمر لاجتهاد الفقه والقضاء الإداريين، إلا أنه اقتصر فقط على ذكر بعض العبارات من قبيل " **انتقالات الموظفين**" الواردة في الفصل 64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذلك عبارة " **يمكن نقلهم...بناء على طلب...أو تلقائيا**" الواردة في الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، ثم عبارة "**ينقلون**" الواردة في الفصل 38 مكرر مرتين من ظهير 24 فبراير 1958 المتعلق بالوظيفة العمومية.

وبذلك، فالنقل حسب الفقيه الإداري الفرنسي André De Laubadère[1]، هو: " **تغيير العمل ومكان الإقامة الذي تفرضه الإدارة على الموظف بإرادتها المنفردة**"

كما عرفه بعض الباحثين بكونه[2]: **"امتياز تحوزه الإدارة بناء على مقتضيات الفصل 64 من قانون الوظيفة العمومية".**

هذا، وقد حاولت المحكمة الإدارية بمراكش أن تعطي تعريفا للنقل في حكم لها[3]، جاء في إحدى حيثياته بأنه يعتبر :**"صلاحية قانونية للإدارة تمكنها من توزيع مواردها البشرية عبر التراب الوطني وفق حاجياتها المصلحية".**

انطلاقا من التعريفات المشار إليها أعلاه، يتعين التمييز في هذا الإطار بين النقل المكاني أو الجغرافي والنقل الوظيفي بحيث يتم نقل الموظف العمومي في الحالة الأولى من إدارة عمومية إلى إدارة عمومية أخرى نقلا مكانيا، لكن في الحالة الثانية يتم نقل الموظف العمومي من وظيفة لوظيفة أخرى وبذلك قد يكون النقل داخل إدارة عمومية لكن يعد نقلا وظيفيا على مستوى الوظيفة التي يمارسها.

---

(1) André De Laubadère, Traité de droit administratif, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, paris, tome 2,1981, page 129.

(2) خديجة أمعيوة، نقل الموظف: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 135/134، غشت ماي 2017، الصفحة 129.

(3) حكم المحكمة الإدارية بمراكش رقم 38 في الملف عدد 13/1912/203، الصادر بتاريخ 28 ربيع الأول الموافق ل 30 يناير 2014، حكم غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

هذا وبالرجوع للفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والمرسوم التطبيقي له رقم نجد بأنه يوجد نوعين من النقل وهما:

1. **النقل التلقائي:** وذلك يتم بشكل تلقائي بمبادرة من الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية عندما تقتضي حاجيات المصلحة ذلك.
2. **النقل بناء على طلب:** بحيث يتقدم الموظف المعني بالأمر طلب للإدارة التي ينتمي إليها يرمي من خلاله نقله لإدارة عمومية أخرى أو لجماعة ترابية معينة.

بناء على ما تقدم من تعريفات للنقل، يمكن القول بأن نقل الموظف العمومي هو تغيير على مستوى وظيفة هذا الأخير أو على مستوى مكان القيام بها، وذلك عبر نقله من إدارة لإدارة أخرى (النقل المكاني)، أو تعيينه في وظيفة غير التي كان يمارسها من قبل (النقل الوظيفي)، وكل ذلك يتعين أن يتم وفق الضوابط والقواعد سواء التشريعية منها أو التنظيمية المؤطرة لعملية النقل.

❖ **السلطة التقديرية للإدارة:**

يعد مفهوم السلطة التقديرية للإدارة من بين المفاهيم الذي أعطي له أكثر من تعريف من قبل الفقهاء والباحثين في المادة الإدارية، وذلك في ظل غياب تعريف تشريعي محدد.

هذا، وقد عرف الأستاذ محمد سليمان الطماوي السلطة التقديرية بكونها: **"الحالة التي يمنح فيها القانون رجل الإدارة سلطة معينة"**[1]

ويضيف كذلك الأستاذ الطماوي بكونها تلك[2]: **" الحرية التي تتمتع بها الإدارة في مواجهة القاضي والمشرع على السواء، ذلك أن القاضي شأنه في ذلك شأن المشرع لا يستطيع أن يقدر جميع أوجه مناسبة العمل الإداري".**

---

(1) سليمان محمد الطماوي، االنظرية العامة للقرارات الإدارية للقرارات الإدارية – دراسة مقارنة – دار الفكر العربي، دون ذكر عدد الطبعة، سنة 1958، الصفحة 30.

(2) سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة – الانحراف بالسلطة-دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، الطبعة الثالثة، سنة 1978، الصفحة 44.

LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

كما عرفها الأستاذ أزغاري أحمد من جهته بأنها تتمثل في تلك[1]: **"الحرية التي تبقى للإدارة بعد أن يتدخل المشرع والقاضي".**

ومن بين التعريفات كذلك التي أعطيت للسلطة التقديرية، نجد تعريف الأستاذ Weill1Pierre-Edouard[2]، بحيث عرفها بكونها هي تلك: **"المساحة التي يمكن من خلالها المشرع السلطات العمومية المختصة من اتخاذ خيار مناسب من بين عدة اختيارات".**

انطلاقا من التعاريف السابقة، يتضح بأن السلطة التقديرية للإدارة تتمثل في ذلك الهامش من الحرية التي تتمتع بها الإدارات العمومية في ممارسة مختلف اختصاصاتها والمهام المنوطة بها، وذلك في ظل غياب أو عدم وجود نص قانوني يلزمها بالقيام بتصرف معين ومحدد - الاختصاص المقيد للإدارة -.

❖ **قضاء الإلغاء**

يعد القضاء الإداري حسب الفقيه Jean Marie Auby **" هو مجموعة من الطعون القضائية المنظمة من أجل حماية الأفراد من تجاوزات سلطة الإدارة"**[3].

كما يعتبر القضاء الإداري حسب الأستاذ حسن صحيب[4]: **" ذلك الميزان الذي يتحقق من خلاله التوازن داخل المجتمع، إذ لا يسمح للإدارة أن تتطاول على حقوق وحريات المواطنين، كما لا يبيح لهؤلاء التمرد على الإدارة مادامت تخضع لمبدأ المشروعية وتحمي الصالح العام".**

---

(1) أحمد أزغاري، السلطة التقديرية في عملية إنشاء القرار الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 7 و8 سنة 1994،ا الصفحة 9.

(2) Pierre-Edouard Weill, L'exercice collectif du pouvoir discrétionnaire, les commissions Droit au logement opposable (DALO), revue politix numéro 112, Editions de Boeck Supérieur, 2015, page 224.

(3) J. M.Auby et Drago.R, traite de contentieux administratif, Librairie Générale de droit et de jurisprudence, paris 1975, pages 16 et suivant.

(4) حسن صحيب، القضاء الإداري المغربي، سلسلة دراسات وأبحاث في الإدارة والقانون، المطبعة والوراقة الوطنية-مراكش، الطبعة الثانية، سنة 2019، الصفحة 10.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

ومن خلال ذلك فالقضاء الإداري المغربي ينقسم إلى عدة اقسام وذلك على الشكل المبين أدناه[1]:

1. قضاء الإلغاء[2].
2. القضاء الشامل[3].
3. القضاء الاستعجالي[4].
4. قضاء فحص الشرعية[5].

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المغرب لم يعرف قضاء الإلغاء إلا بعد إحداث المجلس الأعلى سنة 1957[6]، بحيث أحدثت غرفة إدارية بهذا الأخير مع اسناده اختصاص النظر في دعوى الإلغاء للشطط في استعمال السلطة ابتدائيا وانتهائيا ضد جميع

---

[1] للتعمق أكثر حول تقسيمات الفقه للقضاء الإداري والمعايير المعتمدة في ذلك يراجع:
- André De Laubadère, Yves Goudemet, Traité de droit administratif, tome 1, droit administratif générale, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 16eme édition, Paris 2001, page 441-505.

[2] للتوسع أكثر حول موضوع قضاء الإلغاء يراجع:
- عبد الواحد القريشي، دور القضاء الإداري المغربي في بناء دولة الحق والقانون مقاربة سوسيوقانونية من خلال دعوى الإلغاء بسبب تجاوز السلطة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2008/2007.

[3] للتوسع أكثر حول موضوع القضاء الإداري الشامل يراجع:
- Serhane El houssaine, le contentieux administratif de pleine juridiction en droit public marocain , thèses de doctorat d'Etat, faculté de droit et de sciences économique et public, université de bordeaux 1, mai 1989.

[4] للتوسع أكثر حول موضوع القضاء الإداري الاستعجالي يراجع:
- حميد ولد لبلاد، القضاء المستعجل الإداري، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام والعلوم السياسية، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، السنة الجامعية، -2013/2014.

[5] للتوسع أكثر حول موضوع قضاء فحص شرعية القرارات الإدارية في القانون المغربي يراجع:
- يوسف مسار، قضاء تقدير شرعية القرارات الإدارية في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام والعلوم السياسية، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، السنة الجامعية، -2022/2023.

[6] ظهير شريف 1.57.223 الصادر في 2 ربيع الأول 1377 هـ 27 شتنبر 1957 بشأن المجلس الأعلى، المعدل والمغير بمقتضى القانون رقم 58.11 المتعلق بمحكمة النقض الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.11.170 بتاريخ 27 من ذي القعدة 1432 الموافق ل 25 أكتوبر 2011، الجريدة الرسمية عدد 5989 مكرر الصادر بتاريخ 28 ذي القعدة 1432 الموافق ل 26 أكتوبر 2011، الصفحة 5228. وتبعا لذلك سيتم طيلة هذا البحث استعمال عبارة **المجلس الأعلى** بمناسبة الاستدلال بالقرارات القضائية الصادرة قبل سنة 2011، كما أنه سيتم استعمال عبارة **محكمة النقض** بمناسبة الاستدلال بالقرارات القضائية الصادرة بعد سنة 2011.

هذا، وتجدر الإشارة إلى ان المشرع في فترة الحماية مكن الموظفين العمومين الفرنسيين بالإدارات المغربية آنذاك أن يطعنوا في القرارات الصادرة في حقهم للتجاوز في استعمال السلطة أمام مجلس الدولة الفرنسي، وذلك بموجب مقتضيات ظهير فاتح شتنبر 1928 الذي أضاف الفقرة التاسعة للمادة 8 من ظهير التنظيم القضائي المغربي لسنة 1913. للتوسع أكثر في هذا الصدد يراجع:
- حسن صحيب، الأسس التاريخية والفلسفية للقانون الإداري المغربي، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 130/129، يوليوز أكتوبر 2016، الصفحة 22.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

القرارات الصادرة عن السلطات الإدارية، والتي من ضمنها قرارات نقل الموظفين الصادرة عن الإدارات العمومية[1]، وقد مارس المجلس الأعلى هذا الاختصاص إلى حدود سنة 1993، بحيث تم إحداث المحاكم الإدارية بموجب القانون 41.90[2]، وبالتالي منحها اختصاص البت في دعوى الإلغاء للتجاوز في استعمال السلطة ابتدائيا مع الإبقاء على اختصاص المجلس الأعلى استئنافيا وانتهائيا، وهو الأمر الذي عرف نوعا من التحول بعد إحداث محاكم الاستئناف الإدارية سنة 2006[3]، بحيث أضحت المحاكم الإدارية تبت في دعوى الإلغاء ابتدائيا ومحاكم الاستئناف الإدارية استئنافيا، ومحكمة النقض نقضا.

كما تجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أن المجلس الأعلى سابقا – محكمة النقض حاليا - ظلت تبت ابتدائيا وانتهائيا في دعوى الإلغاء، لكن في حالات محددة على سبيل الحصر بمقتضى نصوص تشريعية متفرقة.[4]

ومن خلال ما سبق، يتمثل قضاء الإلغاء في ذلك الطعن القضائي الذي يمكن الأشخاص المعنية بالأمر من الطعن في القرارات الإدارية المتسمة بالتجاوز في استعمال السلطة، وذلك أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة، الغرفة الإدارية أو المحاكم الإدارية حسب الحالة.

❖ **الدراسات السابقة**

من المعلوم أن لكل بحث طبيعته الخاصة التي تميزه عن غيره من البحوث السابقة، ونظرا لأهمية الوقوف على هذه الأخيرة، تم العمل على إبراز أهم الدراسات التي تم

---

(1) تجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع المغربي استبدل مفهوم الشطط في استعمال السلطة بمفهوم تجاوز السلطة وذلك بموجب القانون المحدث للمحاكم الإدارية رقم 41.90 في بابه الثالث الذي عنونه ب "**في طلبات الإلغاء بسبب تجاوز السلطة المرفوعة إلى المحاكم الإدارية**".

(2) ظهير شريف رقم 1.91.225 صادر في 22 من ربيع الأول 10 سبتمبر 1993 بتنفيذ القانون 41.90 المحدث بموجبه محاكم إدارية، الجريدة الرسمية عدد 4227 بتاريخ 1993/11/03، ص: 2168.

(3) الظهير الشريف رقم 1.06.07 الصادر في 15 محرم 1427 هـ 14 فبراير 2006 بتنفيذ القانون 80.03 المحدثة بموجبه محاكم استئناف إدارية، المنشور بالجريدة الرسمية عدد 5398 بتاريخ 2006/02/23، ص: 490

(4) يراجع في هذا الصدد على سبيل المثال لا الحصر الفصل 114 من الدستور لمغربي لسنة 2011، الذي ينص على أن: " **تكون المقررات المتعلقة بالوضعية الفردية، الصادرة عن المجلس الأعلى للسلطة القضائية قابلة للطعن بسبب الشطط في استعمال السلطة أمام أعلى هيئة قضائية إدارية بالمملكة**". ثم المادة 9 من القانون المحدث للمحاكم الإدارية. التي تنص على انه: "

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

الاطلاع عليها في موضوع نقل الموظفين العموميين بالمغرب قصد استخلاص حدودها من جهة، وإبراز الجوانب التي لم تتطرق لها من جهة ثانية[1].

هذا، ويتبين بأن الدراسات المنجزة التي تم الاطلاع عليها في موضوع نقل الموظفين العموميين بالمغرب، عالجت فيه الجانب المتعلق بالرقابة القضائية على قرارات النقل وذلك قصد تأييد التوجه القضائي الذي نحاه قضاء الإلغاء بالمغرب، بحيث اعتبر أن النقل في الأصل هو إجراء تدبيري داخلي للإدارة لا يمكن لها أن تلجأ له بغاية توقيع جزاءات تأديبية في حق الموظفين العموميين بمناسبة ارتكابهم لأخطاء مهنية.

لكن دراسة موضوع نقل الموظفين العموميين في التشريع المغربي من الجانب التدبيري ظل شبه منعدما في هذه الدراسات، اللهم في بعضها التي أشارت إليه بنوع من الإيجاز دون التفصيل في ذلك.

---

[1] يمكن إجمال أهم هذه الدراسات التي تم الاطلاع عليها فيما يلي: " استثناء من أحكام المادة السابقة تظل محكمة النقض مختصة بالبت ابتدائيا وانتهائيا في طلبات الإلغاء بسبب تجاوز السلطة المتعلقة ب:

- المقررات التنظيمية والفردية الصادرة عن الوزير الأول؛
- قرارات السلطات الإدارية التي يتعدى نطاق تنفيذها دائرة الاختصاص المحلي لمحكمة إدارية."

باللغة الفرنسية:

- ✓ Mohammed Amine Benabdallah, l'affection du fonctionnaire dans l'intérêt du service, Revue marocain de droit, N° 5, 1986.
- ✓ Mohammed Amine Benabdallah, Le sursis à exécution en matière de mutation des fonctionnaires, Revue Marocaine de l'administration local et développement, N° 37, 2000.

باللغة العربية:

- ✓ محمد الأعرج، السلطة التقديرية للإدارة في مجال نقل الموظفين، تعليق على حكم صادر عن المحكمة الإدارية بوجدة رقم 67-95، ملف رقم 95/32 الصادر بتاريخ 12/07/1995، قضية عبد الله النهاري ضد رئيس غرفة الصناعة التقليدية بولاية وجدة، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد 2، دجنبر 2000.
- ✓ أحمد أجعون، قرارات نقل وانتقال الموظفين بين سلطة الإدارة ورقابة القضاء الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 43، 2003.
- ✓ أنس المشيشي، نقل الموظف بين التدبير والجزاء الإداري، تعليق على حكم قضائي صادر عن المحكمة الإدارية بأكادير، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 103، سنة 2012.
- ✓ خديجة أمعيوة، نقل الموظف: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 135/134، غشت ماي 2017.
- ✓ عماد أبركان، الرقابة القضائية على قرارات نقل الموظفين، مجلة القضاء الإداري، العدد 12/11، 2018.
- ✓ فاطمة نازي وسعيد نازي، رقابة القاضي الإداري على سلطة الإدارة في نقل الموظف العمومي، الإدارة العمومية وسؤال الإصلاح الإداري، مؤلف جماعي منشورات المجلة المغربية للرصد القانوني والقضائي، العدد التاسع عشر، سنة 2023.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

❖ أهمية الموضوع

تتجلى أهمية هذا الموضوع في كونه عبارة عن دراسة تحليلية للنصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة لنقل الموظف العمومي بالمغرب، نظرا لما يتمتع به من أهمية قصوى باعتباره يُمَكِّنُ الإدارة من الاستفادة من مواردها البشرية بالشكل الذي يخدم مصلحة الإدارة دون الإضرار بالمصالح الشخصية للموظفين وامتيازاتهم، وهو الأمر الذي أضحى يراقبه القضاء الإداري المغربي، وذلك من خلال الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عنه في هذا الإطار.

وتكمن أهمية هذا البحث أيضا، في اعتباره فرصة للكشف عن الإشكالات المثارة على المستوى العملي في مجال النقل وكذا الحلول القضائية التي ابتدعها قاضي الإلغاء بالمغرب، خاصة وأنه في هذا الإطار يعمل على الموازنة بين المصلحة العامة من جهة والمصلحة الخاصة للموظف العمومي من جهة اخرى.

❖ تحديد الإشكال

يعد نقل الموظف العمومي إجراء تدبيريا داخليا للإدارة تمارسه وفق سلطتها التقديرية بغاية عقلنة وترشيد تدبير الموارد البشرية نظرا لما لذلك من تحقيق للمصلحة العامة.

ونتيجة لذلك، فقد ينازع الموظف العمومي المعني بالأمر الإدارة التابع لها في قرار النقل الصادر في حقه أو القرار الذي ترفض الإدارة من خلاله الاستجابة لطلب نقله، وهو الأمر الذي تبين من خلاله لقاضي الإلغاء بالمغرب أن الإدارة تلجأ أحيانا لعملية النقل رغبة منها في تأديب الموظفين وتوقيع الجزاءات التأديبية في حقهم، وبذلك تتفادى مختلف الإجراءات المعقدة وطول المسطرة المتبعة في تأديب الموظفين، مما يجعلها تنحرف عن الهدف والغاية التي حددها المشرع من وراء إصدار قرارات النقل، الشيء الذي يدفع بقاضي الإلغاء إلى التصريح بعدم مشروعيتها[1].

وفي ضوء ذلك، يتمحور الإشكال الرئيسي لهذ البحث حول **ضوابط وضمانات ممارسة الإدارة لسلطتها التقديرية في مجال نقل موظفيها من جهة، وكذلك دور قاضي**

[1] تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أنه سيتم استعمال مصطلح المشروعية « La légalité» في هذا البحث، وذلك للدلالة على خضوع الإدارة للقانون فيما تتخذه من أعمال وتصرفات وقرارات إدارية.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

الإلغاء في ضبط ممارسة هذه السلطة عن طريق مراقبته لمشروعية قرارات نقل الموظفين، سواء تعلق الأمر بالنقل الوظيفي أو المكاني.

وتتفرع عن الإشكال الرئيسي أسئلة فرعية نجمل بعضها فيما يلي:

- ✓ ما هي الضوابط التشريعية والتنظيمية لنقل الموظف العمومي؟
- ✓ ماهي الضمانات التشريعية والقضائية لنقل الموظف العمومي؟
- ✓ ماهي مظاهر حماية الموظف العمومي من خلال رقابة قاضي الإلغاء لقرارات النقل؟
- ✓ ما هي التوجهات الحديثة لرقابة قاضي الإلغاء في مجال نقل الموظفين العموميين؟

❖ **تقنيات البحث المعتمدة**

سيتم الاعتماد في هذا البحث على **تقنية تحليل المضمون** كتقنية من تقنيات البحث في العلوم الاجتماعية، بهدف التمكن من تحليل النصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة لعملية نقل الموظفين العموميين بالمغرب وكذلك الأحكام والقرارات القضائية الصادرة عن قاضي الإلغاء بمناسبة بته في طلبات إلغاء قرارات نقل الموظفين للتجاوز في استعمال السلطة.

❖ **خطة البحث**

بناء على ما تقدم، ستتضح معالم هذا البحث من خلال ملامسة الإشكال الرئيسي المشار إليه أعلاه وكذا الأسئلة المتفرعة عنه، وذلك عن طريق تقسيم هذا البحث إلى فصلين رئيسيين، والمتمثلان أساسا في:

الفصل الأول: القواعد المؤطرة لنقل الموظف العمومي بالمغرب

المبحث الأول: نقل الموظف العمومي في التشريع المغربي

المبحث الثاني: ضمانات نقل الموظف العمومي.

الفصل الثاني: رقابة قاضي الإلغاء لقرارات نقل الموظف العمومي بالمغرب

المبحث الأول: مظاهر حماية الموظف العمومي من خلال رقابة قاضي الإلغاء لقرارات النقل.

المبحث الثاني: التوجهات الحديثة لرقابة قاضي الإلغاء في مجال نقل الموظفين العموميين.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

الفصـــل الأول:

القواعد المـؤطرة لنقل المـوظف العمومي بالمغرب

Scanné avec CamScanner

تعتبر حركية الموظفين العموميين نشاطا مهما تقوم به الإدارات العمومية والجماعات الترابية، وهو نشاط تقوم به هذه الأخيرة بغية سد الخصاص في بعض القطاعات، وخلق نوع من التوازن فيما يتعلق بتوزيع الكفاءات والخبرات على مختلف مرافق الدولة، وذلك باعتبارها – حركية الموظفين – منهجية تدبيرية قادرة على إعادة هيكلة الوظيفة العمومية، ودعم القدرات التدبيرية لدى مختلف الإدارات العمومية.[1]

هذا، وبالرجوع للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والوقوف على مختلف النصوص سواء التشريعية منها أو التنظيمية التي تنظم وتؤطر الحركية داخل الوظيفة العمومية، نجدها تحيل إلى وجود نوعين من الحركية، الحركية العمودية[2] ثم الحركية الافقية أو القطاعية[3].

والنقل في هذا الصدد يندرج ضمن الحركة الإدارية العمودية، بحيث يمكن الموظفين العموميين التابعين للإدارات العمومية والجماعات الترابية من التنقل بين الوزارات سواء على الصعيد المركزي او المحلي وكذا بين الجماعات الترابية أو بين القطاعات الوزارية والجماعات الترابية.

وبناء عليه، يعتبر النقل إجراء تدبيريا، سواء تعلق الأمر بالنقل المكاني أو النقل الوظيفي، داخليا للإدارة تقوم به السلطات الإدارية المختصة في إطار سلطتها التقديرية، وذلك بغاية الاستفادة من خدمات موظفيها وفقا للإجراءات والقواعد المنصوص عليها قانونا من جهة، وبغية تحقيق المصلحة العامة وضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد من جهة أخرى.

---

(1) الصبار الطيبي، الحركية وإعادة الانتشار في الوظيفة العمومية، مقال منشور بالموقع الرسمية لمجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية: https://revuealmanara.com
تاريخ الاطلاع: 2023/06/05، على الساعة 14:19.

(2) المقصود بالحركية العمودية تلك الحالة التي يتم فيها تغيير وضعية الموظف في إطار مساره الوظيفي وذلك بالانتقال من منصب معيب لمنصب أعلى منه درجة من حيث المسؤولية.
للتعمق أكثر يراجع في هذا الصدد:
- Pascale Gonond et Autres، traité de droit administratif، tome 2, éditions dalloz, 2011, page 381.

(3) يتخذ هذا النوع من الحركية شكلين مختلفين: **أولا المرور** عبر مختلف أقسام الوظيفة العمومية، **وثانيا الحركية في اتجاه أو في** آخر بين الوظيفة العمومية للدولة والوظيفة العمومية الترابية. للتوسع أكثر في هذا الإطار يراجع: محمد بوكطب ونور الدين لحجاجي، الحركية في الوظيفة العمومية بين النص القانوني والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، ص 50 وما بعدها.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وهو الأمر الذي سيتم تسليط الضوء عليه في هذا الفصل، وذلك من خلال الوقوف على النصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة لنقل الموظف العمومي بالمغرب، خاصة في ضوء أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وفي بعض النصوص التشريعية والتنظيمية الأخرى، بحيث سيتم الاقتصار في هذا الصدد على تجربة قطاع التربية والتكوين كنموذج (المبحث الأول)، على أن يتم الوقوف بعد ذلك على الضمانات القانونية والقضائية لنقل الموظف العمومي (المبحث الثاني).

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

المبحث الأول: نقل الموظف العمومي في التشريع المغربي

تعد الحركية داخل الوظيفة العمومية، من الوسائل التي تؤدي إلى ابتكار نوع من الفاعلية في العمل الإداري، وذلك قصد خلق دينامية جديدة ومستمرة داخل الإدارات العمومية والجماعات الترابية، بالإضافة إلى إمكانية توزيع القدرات والكفاءات البشرية [1].

وجدير بالذكر، أن عملية نقل الموظفين منظمة بمقتضيات تشريعية وتنظيمية متنوعة، وذلك نظرا لاختلاف هيئات الموظفين، سواء تعلق الأمر بالهيئات المشتركة بين القطاعات الوزارية[2]، أو الهيئات الخاضعة للأنظمة الأساسية الخاصة[3] أو الهيئات الخاضعة للأنظمة الأساسية الخصوصية[4].

لذلك، ونتيجة لما سبق بيانه، يترتب عن هذا التنوع في التنظيم التشريعي لنقل الموظفين، اختلاف على مستوى سلطة الإدارة في الاستجابة لطلبات النقل أو رفضها من جهة، ومن جهة ثانية اختلاف على مستوى المساطر والإجراءات المتبعة أثناء مباشرة عملية النقل من طرف السلطة المختصة، والأجهزة المتدخلة في ذلك.

ومنه، سيتم تسليط الضوء من خلال هذا المبحث على الضوابط التشريعية والتنظيمية التي تحكم عملية نقل الموظف العمومي في أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية (المطلب الأول)، من خلال نصوصه التشريعية والنصوص التطبيقية لها، على أن يتم التطرق بعد ذلك للحركة الانتقالية في قطاع التربية والتكوين (المطلب الثاني).

---

(1) رأي المجلس الأعلى للوظيفة العمومية في دورته العادية المنعقدة بتاريخ 10 يونيو 2014، على الرابط التالي: https://www.mmsp.gov.ma/ar، تاريخ الاطلاع 14/03/2023 على الساعة 12:10.

(2) من بين هذه الهيئات المشتركة نجد: المهندسين، التقنيين، المحررين، المساعدين التقنيين، المتصرفين.

(3) من بين هذه الهيئات الخاصة نجد: الموظفين التابعين لوزارة العدل، وزارة الداخلية وزارة الخارجية، موظفو وزارة الصحة، موظفو الأمانة العامة للحكومة.

(4) من بين هذه الهيئات الخصوصية نجد: القضاة، وقضاة المحاكم المالية، ومتصرفي وزارة الداخلية، ورجال السلطة، والقوات المساعدة، وموظفي مجلس النواب، وموظفي مجلس المستشارين.
للتعمق أكثر حول موضوع الرأسمال البشري بالوظيفة العمومية يراجع: وزارة الوظيفة العمومية وإصلاح الإدارة، تقرير حول الموارد البشرية بالوظيفة العمومية، دجنبر 2016، الصفحة 10 وما يليها.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

المطلب الأول: نقل الموظف العمومي في أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية

تجدر الإشارة في البداية إلى أن المشرع المغربي كان يخصص لعملية نقل الموظفين فصلا واحدا وهو الفصل 64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[1]، وبعد ذلك عمل على إدماج الفصل 38 مكرر سنة1997، ومن أجل تشجيع الحركية بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية، وتوسيع الآفاق المهنية للموظفين وإغناء تجاربهم وخبراتهم[2]، نص الفصل 38 مكرر والفصل 64 على آلية مهمة تمكن الإدارة من سد الفراغ أو النقص على مستوى الموارد البشرية، وتوزيع الموظفين بالشكل الذي يضمن استمرارية المرفق العمومي في أداء الوظائف والمهام المنوطة به، والمتمثلة أساسا في **آلية النقل**[3].

وبالرجوع للفصل 38 مكرر نجد بأنه يحيل على نص تنظيمي يحدد كيفية تطبيقه، وتبعا لذلك فقد صدر مرسوم بتاريخ 15 غشت 2015 يحدد كيفية تطبيق الفصل السالف الذكر المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات.

هذا، وبقراءة متأنية للمرسوم التطبيقي للفصل 38 مكرر وكذا المنشور الذي يوضح كيفية تطبيقه، يتضح بأن مباشرة مسطرة نقل الموظفين سواء بالنسبة للنقل بناء على طلب

---

(1) وقد كان العمل بهذا الفصل منذ سنة 1958، أي منذ صدور النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(2) حمد بن عامر اليوبي، السياسات العمومية في ميدان تدبير الموارد البشرية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية وجدة، السنة الجامعية 2021/2020، الصفحة 193.

(3) وفي هذا الصدد، نجد أن بعض الفقه الفرنسي ذهب إلى حد القول بأنه يمكن للإدارة أن ترفض طلبات النقل بداعي مصلحة المرفق العام، لكن في مقابل ذلك إذا كان رفضا غير مشروعا لهذه الطلبات، فإنه يرتب مسؤولية الإدارة:

« L'administration peut refuser dans l'intérêt du service une telle demande de mutation pour rapprochement des époux, mais en cas de refus illégal elle engagera sa responsabilité. Elle doit comparer l'ensemble des candidatures à un poste en fonction de l'intérêt du service et de la situation de famille des intéressés. » Jean-Marie Auby et autres, Droit de la fonction public, Etat, Collectivités locales, Hôpitaux, Dalloz 7 Édition, 2012. Page 319.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

أو النقل التلقائي[1]، يقتضي الاحتكام في ذلك لمجموعة من الضوابط سواء الإجرائية منها (الفقرة الأولى) أو الموضوعية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: الضوابط الإجرائية لنقل الموظف العمومي

حددت الفصول 38 و38 مكرر والفصل 64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية طرق وأليات النقل وهي **النقل بناء على طلب** من الموظف الذي يرغب في الانقال أولا، ثم **النقل التلقائي** الذي تباشره الإدارة من تلقاء نفسها.

وتبعا لذلك، فإن عملية النقل تختلف الإجراءات المتبعة فيها باختلاف آليات هذا النقل نفسه، بحسب ما إذا تعلق الامر بالنقل بناء على طلب (أولا) أو النقل التلقائي (ثانيا).

أولا: إجراءات نقل الموظف العمومي بناء على طلب

يشكل النقل بناء على طلب آلية من آليات نقل الموظف العمومي، وهي الحالة التي تكون المبادرة من الموظف العمومي الذي يرغب في الانتقال من مصلحة إلى مصلحة أخرى أومن إدارة عمومية إلى أخرى، أو من إدارة عمومية إلى جماعة ترابية، أو من جماعة ترابية إلى جماعة ترابية أخرى.

هذا، وبالرجوع للمنشور رقم 1 الذي يحدد كيفية تطبيق المرسوم المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات نجده قد حدد الإجراءات التي يتطلبها نقل الموظف العمومي بناء على طلب، وتتمثل هذه الإجراءات فيما يلي:

أ) طلب الانتقال

إن أول ما يتطلب من الموظف الذي يريد الانتقال هو تقديم طلب للإدارة التي يمارس فيها مهامه، يعبر فيه عن رغبته في الانتقال لإدارة عمومية أو جماعة ترابية أخرى، كما يتعين عليه كذلك أن يحدد وبدقة في الطلب النقط التالية:

[1] لمنشور رقم 1 المتعلق بكيفيات تكبيق المرسوم رقم 2.13.436، الصادر في 19 من شوال 1436 5 غشت 2015 المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

- ✓ **الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية المراد الانتقال إليها.**
- ✓ **الدافع أو الدوافع التي دفعت به إلى تقديم طلب الانتقال.**

وتجدر الإشارة إلى أن المنشور المذكور لم يقيد أو يحدد فترة زمنية معينة لتقديم طلب الانتقال بل أتاح الفرصة للمعني بالأمر لتقديمه في أي وقت من السنة.

وبالرغم من ذلك، يتعين على الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية التي ينتمي إليها الموظف الرد على طلب نقله داخل آجال معقولة، وفي حالة موافقتها عليه يتعين عليه مراسلة الإدارة العمومية أو الجماعات الترابية المراد النقل إليها قصد استطلاع رأيها بشأن هذا الطلب.

ب) رأي السلطة الإدارية المراد الانتقال إليها

يتعين على الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية المراد النقل إليها موافاة الإدارة العمومية او الجماعة الترابية التي ينتمي إليها الموظف بموقفها بشأن طلب الانتقال[1]، وذلك داخل آجال معقولة مع وجوب تحديد الوظيفة التي سيتم شغلها من طرف الموظف المراد نقله في حالة موافقتها على الطلب.

وبناء عليه، وفي حالة ما إذا تم قبول طلب النقل الذي تقدم به المعني بالأمر، يتم نقله وإعادة تعيينه حسب مسطرة وحالات النقل.[2]

وهكذا، يتبين من خلال القراءة المتأنية لضوابط النقل التلقائي، وكما ذهب إلى ذلك **الأستاذ المكي السراجي**، أن المشرع المغربي وإن كان قد سمح للموظفين بتقديم طلبات النقل في النصوص التشريعية والنصوص التطبيقية لها، إلا أن استجابة الإدارات العمومية أو الجماعات الترابية لهذه الطلبات من عدمها يتم في إطار سلطتها التقديرية، مما يمكن

---

(1) وجدير بالذكر أنه يتم وضع ملف الموظف المراد نقله خلال سنة من إدارة عمومية إلى إدارة عمومية أخرى، رهن إشارة الإدارة العمومية المراد الانتقال إليها، وذلك طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.13.422 الصادر بتاريخ 30 يناير 2014 بتحديد كيفية تطبيق الفصل 46 المكرر مرتين من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وذلك ابتداء من فاتح يناير من السنة الموالية أو عند الاقتضاء، ابتداء من فاتح يناير من السنة الموالية، وذلك وفقا لمقترحات إعادة انتشار المناصب المالية والتي تكون موضوع مقررات مشتركة لرؤساء الإدارات المعنيين، توجه قبل فاتح يوليوز من كل سنة إلى مصالح السلطة الحكومية المكلفة بالمالية.

(2) لمنشور رقم 1 المتعلق بكيفيات تطبيق المرسوم رقم 2.13.436، الصادر في 19 من شوال 1436 5 غشت 2015 المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

القول معه أن المشرع جعل من السلطة الإدارية المعنية تحتفظ لنفسها بحق بالاستجابة او الرفض[1].

ثانيا: إجراءات النقل التلقائي للموظف العمومي

خول المشرع المغربي للإدارات العمومية سلطة نقل موظفيها، وذلك بهدف تدبير شؤون المرفق العام والسهر على حسن سيره بانتظام واضطراد، فالإدارة لها كامل الصلاحية في توزيع موظفيها حسب ما تراه في إطار تدبير شؤون المرفق العام، ولها الصلاحية والسلطة في تقدير كفاءة كل عنصر ومدى استعداده لمباشرة ما يسند إليه من عمل.[2]

وفي ضوء ذلك، ذهب بعض الأساتذة الباحثين[3]، إلى حد القول بأن " السلطات العمومية في حقيقة الأمر كانت تروم من خلال الإطار القانوني الذي وضعته لتنظيم حركية الموظفين، النقل التلقائي وليس النقل بناء على طلب، على اعتبار أن هذا النقل هو الذي سيسمح لها بتطبيق سياستها في مجال إعادة انتشار الموظفين بين الإدارات وتحقيق غايتها منها".

وبذلك، **فعملية** النقل التلقائي الذي تباشره الإدارات العمومية والجماعات الترابية يمكن القول وبعد قراءة متأنية للمقتضيات التي جاء بها المرسوم وكذا المنشور الذي يوضح كيفية تطبيق مقتضياته، على أنها تمر عبر مرحلتين أساسيتين وهما كالتالي:

أ) إعداد لوائح الموظفين المراد نقلهم والوظائف المطلوب شغلها

تقوم الإدارات العمومية والجماعات الترابية في هذا الإطار، ووفقا لما تم التنصيص عليه في المادة الثالثة من المرسوم رقم 2.13.436 المتعلق بكيفية تطبيق الفصل 38 مكرر من النظام العام الأساسي للوظيفة العمومية، وذلك بعد دراسة أعداد ومؤهلات

(1) المكي السراجي، إعادة انتشار الموظفين بين الإدارات: السياسة الفاشلة، مجلة الدراسات الدستورية والإدارية: المرجع السابق، الصفحة 63.

(2) محمد بوكطب، الوضعية الفردية بين قضاء الإلغاء والقضاء الشامل على ضوء تطور الاجتهاد القضائي، الطبعة الأولى، سنة 2017، الصفحة 268-269.

(3) المكي السراجي، إعادة انتشار الموظفين بين الإدارات: السياسة الفاشلة، المرجع السابق الصفحة 63.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وكفاءات الموارد البشرية التابعة لها في ضوء المهام والاختصاصات التي تضطلع بها[1]، بإعداد:

1. لوائح الموظفين المنتمين للهيئات المشتركة بين الإدارات العمومية المراد نقلهم تلقائيا إلى إدارة عمومية أو جماعة ترابية أخرى[2].

2. لوائح الحاجيات من الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات[3]، وتحدد فيها الوظائف المطلوب شغلها والكفاءات والمؤهلات اللازمة لذلك، وذلك استنادا إلى الدلائل المرجعية للوظائف والكفاءات المعتمدة بالإدارات المعنية.

إضافة إلى ذلك، وبعد بعد إعداد هذه اللوائح من قبل الإدارات العمومية والجماعات الترابية المعنية تقوم هذه الأخيرة بتوجيهها إلى وزارة الاقتصاد والمالية وإصلاح الإدارة بعد أن كانت توجه إلى الوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية، في حامل ورقي وفي حامل إلكتروني وذلك قبل فاتح مارس من كل سنة[4].

ب) دراسة لجنة النقل التلقائي للوائح الموظفين ولوائح الوظائف المطلوب شغلها

بعد إعداد لوائح الموظفين المراد نقلهم والوظائف المراد شغلها، تحال على لجنة النقل التلقائي التي تم إحداثها بموجب المادة 4 من المرسوم رقم 2.13.536 المشار إليه

---

[1] وجدير بالذكر في هذا الصدد إلى أن الحكومة الفرنسية قد أصدرت مرسوما بتاريخ 8 دجنبر 2016، بشأن إجراءات تحديد الخطوط العريضة والمبادئ التوجيهية التي يجب على الإدارة أن تحتكم إليها أثناء تصنيف طلبات نقل موظفي الدولة، يراجع في الإطار:

- Décret no 2016-1969 du 28 décembre 2016 relatif à la procédure d'édiction des lignes directrices permettant le classement par l'administration des demandes de mutation des fonctionnaires de l'Etat, journal officiel de la république française , 3 décembre 2016, texte 145 sur 223 page 930 .

[2] بالرجوع للمنشور الذي يوضح كيفيات تطبيق المرسوم المتعلق بالنقل نجد بأنه ينص على أن هذه اللوائح يتم إعدادها وفق النموذج رقم 1 المرفق به، والذي يمكن أن يتضمن علاوة على المعلومات المحددة فيه، كل المعطيات التي من شأنها أن تفيد في دراسة ملفات الموظفين المعنيين.

[3] تعد هذه اللوائح وفقا للنموذج رقم 2 المرفق بالمنشور التي تمت الإشارة إليه سابقا.

[4] المنشور رقم 1 المتعلق بكيفيات تطبيق المرسوم رقم 2.13.436، الصادر في 19 من شوال 1436 5 غشت 2015 المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات، الصفحة 3.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

أعلاه[1]، من أجل القيام بدراستها خلال شهري مارس وأبريل من السنة المعنية، بحيث تتم من خلال هذه الدراسة مقاربة العرض والطلب من أجل تحديد الإمكانيات المتاحة للنقل[2].

هذا، وتعرض اللجنة المذكورة قبل فاتح ماي من كل سنة، على كل إدارة عمومية أو جماعة ترابية معنية، المقترحات التي خلصت إليها بشأن إمكانيات النقل التلقائي، مع حرص هذه الأخيرة على تجسيد مقترحات لجنة النقل التلقائي للموظفين، واستشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بشأن مشاريع القرارات المجسدة للنقل التلقائي لموظفيها[3].

وجدير بالذكر في هذا الإطار أن المشرع الفرنسي أدرج مقتضى في المدونة العامة للوظيفية العمومية، **يمكن** موظفي الدولة[4] والجماعات الترابية[5] في حالة عدم كفاية إمكانيات النقل، **من الاستفادة** في الأولوية من الإعارة[6].

---

(1) تنص المادة الرابعة من المرسوم رقم 2.13.436 المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات على أنه" **يعهد بدراسة اللوائح المذكورة في المادة الثالثة أعلاه ومقاربة العرض والطلب المعبر عنهما من طرف الإدارات العمومية والجماعات الترابية إلى لجنة تحدث لهذا الغرض، تتألف من:**

- **ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية، رئيسا؛**
- **ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالمالية؛**
- **ممثل عن السلطة الحكومية المكلفة بالداخلية، كلما تعلق الامر بموظفي الجماعات الترابية.**

ويمكن أن تشرك هذه اللجنة عند الاقتضاء ممثلين عن الإدارات العمومية والجماعات الترابية المعنية، كما يمكنها أن تطلب من هذه الأخيرة المعلومات والمعطيات الضرورية المتعلقة بموظفيها المراد نقلهم تلقائيا.

وتقوم هذه اللجنة قبل فاتح ماي من كل سنة، بعرض إمكانيات النقل المتاحة على الإدارات العمومية والجماعات الترابية المعنية من أجل نقل الموظفين المعنيين بالأمر."

(2) يراجع في هذا الصدد المنشور رقم 1 الصادر عن وزارة الوظيفة العمومية لسنة 2016 الذي يحدد كيفيات تطبيق المرسوم المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات العمومية السالف الذكر.

(3) تعد استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بشأن مشاريع القرارات المجسدة للنقل التلقائي لموظفيها ضمانة قانونية قد تساهم في الحد من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها في مجال النقل.

(4) نشير في هذا الصدد إلى أن المدونة العامة للوظيفة العمومية بفرنسا قد حددت موظفي الدولة وفق ما هو مبين في المادة أدناه:

L'article L3 : « Les fonctionnaires civils de l'Etat sont les personnes qui ont été nommées dans un emploi permanent à temps complet et ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des administrations de l'Etat ou des établissements publics de l'Etat autres que ceux mentionnés à l'article L. 5 »

(5) لقد حدد المشرع الفرنسي موظفي الجماعات الترابية على الشكل التالي:

L'article L4 « Les fonctionnaires territoriaux sont les personnes qui ont été nommées dans un emploi permanent et ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie administrative des collectivités territoriales ou de leurs établissements publics administratifs autres que ceux mentionnés à l'article L. 5, à l'exception des agents comptables des caisses de crédit municipal. »

(6) Selon L'article L512-28, dispose que :

=

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

لأجل ذلك، وفي حالة ما إذا تم قبول طلب النقل الذي تقدم به المعني بالأمر، في إطار النقل بناء على طلب، أو النقل التلقائي الذي تباشره الإدارة من تلقاء نفسها، فإنه يتم نقله وإعادة تعيينه حسب مسطرة وحالات النقل[1]، مع مراعاة تواريخ انطلاق السنة الدراسية والجامعية.

ومنه، وتفاديا لأي اختلالات فإنه يتعين على الإدارات العمومية والجماعات الترابية أن تأخذ بعين الاعتبار الآجال والإجراءات المرتبطة بمسطرة النقل، وفي حالة الاخلال بها فإن القضاء الإداري يتدخل لبسط رقابته على الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة لنقل موظفيها لضرورة المصلحة العامة وتصحيح أي خلل يتضح له في مسطرة النقل وإلغاء القرار الإداري[2] الذي يقضي بنقل الموظف العمومي نتيجة لافتقاده للمشروعية.[3]

الفقرة الثانية: الضوابط الموضوعية لنقل الموظف العمومي

إن استقراء النصوص التشريعية والتنظيمية المنظمة لعملية نقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات، يتضح جليا أن المشرع حدد ضوابط خاصة يتعين على الإدارة الاحتكام إليها.

=

« En cas d'insuffisance des possibilités de mutation, les fonctionnaires de l'Etat qui se trouvent dans l'une des situations mentionnées aux 1° et 2° de l'article L512-19 et les fonctionnaires territoriaux qui se trouvent dans l'une des situations mentionnées à l'article L512-26 peuvent, compte tenu de leur situation particulière et dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, bénéficier en priorité du détachement défini au chapitre III, de l'intégration directe définie à la section 3 du chapitre Ier du titre Ier et, le cas échéant, de la mise à disposition définie à la section 4 du chapitre II ».

[1] المنشور رقم 1 المتعلق بكيفيات تطبيق المرسوم رقم 2.13.436، الصادر في 19 من شوال 1436 5 غشت 2015 المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات.

[2] **« Acte Administratif : acte fait ou passé par un agent de la puissance publique dans un but de gestion, de protection ou de réglementation : Un Arrêté préfectorale ou municipale, un procès-verbal d'adjudication de travaux public sons des actes administratifs »** Max Legrand, Dictionnaire Usuel de Droit, librairie la rousse, Nouvelle Edition-Paris, page 82.

[3] فاطمة نازي وسعيد نازي، المرجع السابق، الصفحة 128.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وتبعا ذلك، فإن عملية النقل تقتضي أن تتم عن طريق صدور قرار من الجهة المختصة بذلك (أولا)، وهي الجهة التي أوكل لها القانون سلطة اتخاذ قرار النقل، ثم وجود مناصب شاغرة كما جاء في مرسوم سنة 2015 (ثانيا)، ثم شرط تحقق المصلحة العامة (ثالثا) كما أكد ذلك النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال فصله 64.

أولا: تحديد الجهة المختصة بنقل الموظفين العموميين

يعد الحديث عن الاختصاص[1] أو السلطة المختصة بإصدار القرارات الإدارية مسألة في غاية الأهمية، نظرا لما لذلك من تأثير على مستوى مشروعية القرار الإداري أو العمل الإداري الذي باشرته الإدارة.

فتوزيع الاختصاص داخل الإدارة يقتضي مبدئيا أن أي عمل إداري لا يتخذه إلا الشخص المؤهل وليس أي شخص آخر، وإلا ترتب عن ذلك عدم الاختصاص، الذي يحيل إلى قيام شخص إداري بعمل لا يدخل في اختصاصه، أو قيام شخص آخر بعمل إداري لم يكلف به[2].

وهو الأمر نفسه بالنسبة لقرارات نقل الموظفين العموميين، بحيث يتعين أن تصدر وفقا لذلك عن السلطة الإدارية المختصة، تفاديا للتصريح بعدم مشروعيتها من طرف قاضي الإلغاء لعدم اختصاص السلطة التي أصدرتها.

وهكذا يلاحظ على أن الفصل 64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية قد أعطى سلطة اتخاذ قرارات النقل للوزير فيما يخص الموظفين الذين يوجدون تحت سلطته وذلك بنصه على أنه **" للوزير الحق في مباشرة انتقالات الموظفين الموجودين تحت سلطته."**

---

[1] عرفت محكمة الإدارية بالرباط في حكم لها الاختصاص بكونه: **" تلك السلطة القانونية التي منحها المشرع لسلطة إدارية معينة من أجل اتخاذ تصرف قانوني ومادي معين، بشكل لا يمكن معه لأي سلطة أخرى أن تمارس هذا الاختصاص ما لم يكن لها تفويض في ذلك من طرفه يتم منحه في إطار الضوابط المتعلقة بتفويض الاختصاص أو التوقيع، وإلا كان هذا التصرف مشوبا بعيب عدم الاختصاص الموضوعي"** وجدير بالذكر أن هذا التعريف أيدته كل من محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط وكذا محكمة النقض، يراجع في هذا الصدد: قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض رقم 1/44، المؤرخ في 2016/1/14، ملف إداري رقم 2015/1/4/4283، قضية السيد العدلي لحسن ضد الدولة المغربية ومن معها، قرار غير منشور.

[2] حسن صحيب، القضاء الإداري المغربي، المرجع السابق، الصفحة 307.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

فالقراءة الأولى لمقتضيات الفصل المذكور، توحي بأن المشرع المغربي منح الوزراء المعنيين سلطة تقديرية واسعة في مجال النقل، لكن ذلك في حدود خدمة المصلحة العامة، كما تم التنصيص على ذلك في الفقرة الثانية من ذات الفصل، بحيث جاء فيها ما يلي:

" ويجب أن تراعى في تعيين الموظفين الطلبات التي يقدمها من يهمهم وكذا حالتهم العائلية ضمن الحدود الملائمة لمصالح الإدارة"

ويبقى السؤال المثار بهذا الشأن، **هو ما مدى توفر الرؤساء المباشرين للموظفين الموجودين تحت سلطتهم، على سلطة اتخاذ قرارات بشأن نقل وانتقال الموظفين التابعين لهم[1]، أو بمعنى آخر ما مدى مشروعية القرارات المتخذة في هذا الإطار؟**

للإجابة على السؤال نذكر بأنه سبقت الإشارة، إلى أن عملية نقل المو*ظفين العموميين كانت مؤطرة بفصل واحد والمتمثل أساسا في الفصل 64 السالف الذكر، باعتباره كان يعطي الاختصاص في ممارسة حق النقل[2] للوزير المشرف على القطاع والذي يعتبر رئيسا تسلسليا لجميع الموظفين الموجودين تحت سلطته.

ومن خلال ذلك، يتضح جليا أن الفصل السالف الذكر أعطى الاختصاص بشكل حصري للوزير بشأن نقل وانتقال الموظفين الذين يوجدون تحت سلطته، وهو ما حرصت المحكمة الإدارية بالرباط في بداية الأمر – أي بعد إحداث المحاكم الإدارية - تطبيقه تطبيقا حرفيا، وذلك في حكم لها[3]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" وحيث يتضح من سرد هذه المقتضيات أن اختصاصات السادة النواب بنيابات وزارة التربية الوطنية حدد بمقتضى قرار للسلطة الحكومية كما هو مبين في المراسيم السالفة الذكر، إلا أن هذا القرار مازال لم يخرج بعد إلى حيز الوجود كما هو مبين أعلاه.**

---

(1) نقصد في هذا الإطار، رؤساء الأقسام وكذا مديري المديريات.

(2) نورد حق النقل في هذا الإطار تماشيا مع الصيغة التي جاء بها الفصل 64، وهي كالآتي: **" للوزير الحق في مباشرة انتقالات الموظفين الموجودين تحت سلطته"**

(3) حكم المحكمة الإدارية بالرباط، عدد 582 بتاريخ 11 يونيو 1998 في الملف الإداري رقم 97/1345في قضية محمد الطويل ضد النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بسلا، حكم منشور في مؤلف قضايا الهيئة التعليمية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى والمحاكم الإدارية، الصفحة 107.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

وحيث إنه أمام هذه المعطيات تكون قرارات نقل الأساتذة من مؤسسة تعليمية إلى مؤسسة تعليمية أخرى من اختصاص السيد وزير التربية الوطنية، وليس من اختصاص السيد النائب الإقليمي الذي يبقى دوره محصورا في تنفيذ قرارات السيد مادام قرار السلطة الحكومية المحدد لاختصاصه لم يصدر بعد كما ذكر أعلاه.

وحيث أنه أمام صحة هذه الوسيلة المثارة تلقائيا وبدون حاجة إلى مناقشة باقي الوسائل المثارة في عريضة الطعن يكون القرار بالمطعون فيه مشوبا بتجاوز السلطة لعيب عدم الاختصاص مما يتعين معه الحكم بإلغائه مع ترتيب الآثار القانونية على ذلك."

إلا أن المشرع المغربي قام بتدارك الأمر من خلال إدخال تعديلات جوهرية على النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وقد كان أهمها ما يرتبط بحركية الموظفين وإعادة انتشارهم بشكل متوازن بين الإدارات العمومية والجماعات الترابية، تحقيقا للمصلحة العامة.

وتجسيدا لذلك، صدر بالجريدة الرسمية القانون رقم 10.97[1]، الذي تم بموجبه إضافة الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهو الفصل الذي يعتبر من بين النصوص التشريعية الأولى التي أطرت سياسة إعادة انتشار الموظفين، وذلك إلى جانب نصوص أخرى[2].

وتطبيقا لهذا الفصل، صدر المرسوم رقم 2.13.346 الصادر سنة 2015 الذي يحدد كيفية تطبيق الفصل 38 مكرر المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الوزارات، ثم المنشور الصادر سنة 2016 الذي يوضح كيفيات تطبيق المرسوم المذكور.

وبالرجوع للمرسوم المشار إليه أعلاه، يتضح أنه قد أعطى صلاحية اتخاذ القرارات الصادرة بشأن نقل الموظفين لرؤساء الإدارات المعنية، وذلك عن طريق إصدار قرارات مشتركة بين رؤساء الإدارات التي ينتمي إليها الموظف العمومي أو السلطة المختصة فيما

---

(1) سبقت الإشارة إليه، انظر الصفحة 20 الإحالة رقم 2.

(2) ونقصد في هذا الإطار بالنصوص الأخرى، كل من الفصل 46 مكرر مرتين ثم الفصل 47 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

يتعلق بالجماعات الترابية من جهة، ورئيس الإدارة العمومية المراد النقل إليها أو السلطة المختصة فيما يتعلق بالجماعات الترابية[1].

ومن خلال ما سبق، يستخلص أن المشرع المغربي تدارك الفراغ التشريعي وبين بدقة الجهة المختصة بإصدار قرارات النقل، وبذلك وبعد صدور القانون 10.97، المغير والمتمم للنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، أصبح الاختصاص في هذا الإطار لا يقتصر على الوزير المعني فقط، بل أضحى بإمكان رئيس الإدارة العمومية أو الجماعات الترابية المعنية أن يقوم بإصدار قرارات النقل، وفقا للإجراءات والضوابط المحددة في المرسوم المتعلق بنقل الموظفين العموميين المنتمين للهيئات المشتركة بين الإدارات والمنشور التطبيقي له.

ثانيا: توفر شرط المصلحة العامة [2]

من المعلوم أن أهم الأعمال القانونية التي تقوم بها الإدارة إصدار القرارات الإدارية[3]، ولكي تتسم هذه القرارات بالمشروعية يقتضي الأمر أن تصدر عن السلطة

---

[1] تنص المادة السابعة من النص التنظيمي المؤطر لعملية النقل الذي يحيل عليه الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على انه" **ينقل الموظفون المنتمون إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات ويعاد تعيينهم بقرار مشترك لرئيس الإدارة العمومية التي ينتمي إليها الموظف أو للسلطة المختصة فيما يتعلق بالجماعات الترابية من جهة، ورئيس الإدارة العمومية المراد النقل إليها أو السلطة المختصة فيما يتعلق بالجماعات الترابية من جهة أخرى.**"

[2] **« Il est Important de distinguer la mutation d'office dans l'intérêt du service et le déplacement d'office qui est une mesure disciplinaire de groupes et qui ne peut être infligée que dans le respect des garanties disciplinaires.**

Un agent qui provoque des perturbations dans les conditions de travail sans pour autant adopter un comportement fautif peut être muté dans l'intérêt du service mais il ne pourra pas faire l'objet d'un déplacement d'office. Un dissentiment survenu entre un agent et son supérieur hiérarchique, qui gênait le bon fonctionnement du service, peut justifier une mutation d'office. »

للتعمق أكثر في هذا الإطار يراجع:

- Jean-marie Auby et autres, Droit de la fonctionne publique, Etat-Collectivités locales-Hôpitaux, op, cit, page 322 et suivant.

[3] حول أهمية القرارات باعتبارها الوسيلة القانونية، المفضلة للإدارة التي تمكنها من ممارسة المهام والاختصاصات المنوطة بها يراجع:

- حسن صحيب، القانون الإداري الوسائل القانونية للعمل الإداري، سلسلة دراسات وأبحاث في الإدارة والقانون العدد الثاني، الطبعة الأولى 2018، الصفحة 77 ومابعدها.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الإدارية المختصة تحقيقا للهدف[1] الذي خصصه المشرع لها[2]، والذي لا يمكن أن يخرج عن إطار السعي لتحقيق المصلحة العامة مهما كان موضوع القرار[3].

والملاحظ في هذا الصدد، أن قاعدة تخصيص الأهداف أضحى يستند إليها القضاء الإداري المغربي من خلال العديد من الاحكام والقرارات القضائية الصادرة عنه، بحيث صدر عن المحكمة الإدارية بمراكش حكما بتاريخ 6 غشت 2015[4]، جاء في إحدى حيثياته: **" وحيث انه وفيما يخص عيب الانحراف في استعمال السلطة والذي يمكن تعريفه بأنه خروج القرار عن الهدف الذي حدده القانون لممارسة الإدارة لصلاحيتها، والذي يتخذ إحدى الصورتين: أولهما تتمثل في مجانبة المصلحة العامة، باستعمال السلطة لتحقيق نفع شخصي او بقصد الانتقام أو الإضرار بالغير، وثانيهما يتحقق بمخالفة قاعدة تخصيص الأهداف وذلك عندما يستهدف القرار هدفا آخر غير الذي حدده له القانون حصرا. ويقع على الطاعنة عبء إثبات هذا العيب إذ أنه لا يفترض، وأنه ما دامت الطاعنة لم تقم دليلا على ان المطلوب في الطعن عند إصداره قراره في حدود ما خوله له القانون برفض طلب إلحاقها بالمركز الاستشفائي محمد السادس بمراكش، قد انحرف بسلطته عن أهدافها ومراميها، فالوسيلة غير مرتكزة على أساس ويتعين ردها."**

ومنه، فمختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة للوظيفة العمومية لم تخلق بهدف تأمين مصلحة الموظف فقط، بل بهدف تأمين المصلحة العامة، وضمان استمرارية

---

(1) تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن السبب في القرار الإداري يختلف عن الهدف من حيث المفهوم، فيعتبر السبب كعلة والهدف كنتيجة، السبب كبداية والهدف كنهاية، السبب عنصر موضوعي والهدف عنصر نفسي، ويترتب عن الأول عيب عدم السبب ويترتب عن الثاني عيب الانحراف في استعمال السلطة، وبالرغم من ذلك ورغم هذا الاختلاف، فإن العلاقة بين الهدف والسبب علاقة قوية فالأول ولو أنه يتحقق كنتيجة لاتخاذ القرار إلا ان فكرته تصاحب عملية إنشاء هذا القرار. للتوسع أكثر يراجع:
- أحمد أزغاري، السلطة التقديرية في عملية إنشاء القرار الإداري، المرجع السابق، الصفحة 28.

(2) حول موضوع القرار الإداري وقاعدة تخصيص الأهداف يراجع، قادر أحمد عبد الحسيني، انحراف القرار الإداري عن قاعدة تخصيص الأهداف – دراسة مقارنة – مجلة القضاء الإداري العدد 10/9، 2017، الصفحة 13 وما يليها.

(3) إن السعي لتحقيق المصلحة العامة يقتضي من الإدارة عدم إساءة استعمال سلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية بعيدة عن المصلحة العامة أو بابتغاء هدف مغاير للهدف الذي توخاه أو حدده لها القانون، ويطلق على هذا العيب في فرنسا مصطلح الانحراف بالسلطة " **Le Détournement de pouvoir**".
للتعمق أكثر حول موضوع خصائص عيب الانحراف في استعمال السلطة وحالاته، ثم طرق إثباته، يراجع:
- حسن العفو، عيب إساءة السلطة أو الانحراف بها، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 41، نونبر-دجنبر 2001، 47 وما بعدها.

(4) حكم صادر عن المحكمة الإدارية بمراكش رقم 350 في الملف الإداري رقم 51/7110/266 صادر بتاريخ 6 غشت 2015، في قضية السيدة سناء رافع ضد وزير الصحة العمومية، حكم غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

تقديم الخدمات العمومية للمرتفقين من جهة، ثم توفير الظروف الملائمة لأداء الموظف لمهامه على أكمل وجه من جهة أخرى.

وبالتالي، فإن هذه العلاقة لا تحول دون إجراء التغييرات التي يتطلبها السير الأحسن للمرفق العمومي، وهو ما تشير إليه صراحة المادة 64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما أن الاجتهاد القضائي قد اعتبر أن مركز الموظف هو مركز قانوني يجوز تغييره في أي وقت وفقا لمقتضيات المصلحة العامة وليس للموظف إزاء ذلك أي حق مكتسب في البقاء في وظيفته.[1]

وقد ذهبت محكمة النقض في قرار لها صادر بتاريخ 16 يوليوز 2020[2]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" لكن حيث إن المحكمة لما ثبت لها أن مقرر نقل طالبة النقض من المركز الصحي للإنجاب بالجديدة إلى المركز الصحي القروي بأولاد حسين كان معللا بوجود خصاص بهذا المركز الأخير وأن المركز الصحي بالجديدة لا يعاني أي خصاص وأن ذلك يدخل في نطاق ما تملكه الإدارة من إعادة انتشار موظفيها بحكم الفصل 64 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وعللت ما انتهت إليه بأن الاستجابة لطلبات انتقال الموظفين يبقى خاضعا للسلطة التقديرية للإدارة وفق ما تقتضيه المصلحة العامة وان قراراتها المتخذة في هذا الصدد تعتبر مشروعة ما لم تكن مشوبة بخرق القانون والانحراف في استعمال السلطة أو الخطأ البين في التقدير، مما يجعل الوسيلة غير جديرة بالاعتبار".**

وفي هذا الصدد، يعتبر الأستاذ **محمد أمين بن عبد الله** أن فكرة مصلحة الإدارة تنطوي على دور أساسي يتمثل في غاية قرار النقل، وهو العنصر الذاتي للقرار الإداري،

---

(1) محمد الأعرج، السلطة التقديرية للإدارة في مجال نقل الموظفين، تعليق على حكم صادر عن المحكمة الإدارية بوجدة رقم 67-95، ملف رقم 95/32 الصادر بتاريخ 12/07/1995، قضية عبد الله النهاري ضد رئيس غرفة الصناعة التقليدية بولاية وجدة، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد 2، دجنبر 2000، الصفحة 133.

(2) قرار محكمة النقض عدد 511، الصادر بتاريخ 16 يوليوز 2020، في الملف الإداري عدد 2010/1/4/295، قضية السيدة ن.ق موظفة بوزارة الصحة العمومية ضد المندوب الإقليمي لوزارة الصحة بالجديدة. قرار موجود بالموقع الرسمي لمحكمة النقض: https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تاريخ الاطلاع الإطلاع 2023/03/16، على الساعة 18:29.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وبعبارة، ولو أن قرار النقل لا يطابق المصالح الشخصية للموظف فإنه يمكن اتخاذه إذا كان في نظر صاحبه يرمي إلى تحقيق مصلحة الإدارة[1].

كما تجدر الإشارة في هذا الإطار، أن النصوص القانونية التي يتضمنها النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التطبيقية لها وكذا الاجتهاد القضائي دائما ما يلاحظ على أنها ترجح مصلحة الإدارة على المصلحة الشخصية للموظف العمومي.

فقرارات النقل بذلك، تشكل المجال الخصب الذي تتمتع فيه الإدارة بسلطة تقديرية واسعة، وغالبا ما يستهدف هذا الأخير تحقيق مصلحة العمل الإداري عن طريق الاستفادة من خدمات الموظفين العموميين بأفضل صورة ممكنة، فعلى الإدارة دائما مراعاة مصلحة التسيير الأحسن للإدارة[2]، كما أنه لا يجوز لها أن تتخذ من نقل الموظف وسيلة تأديبية على خلاف ما قرره القانون من إجراءات وهي بصدد استخدام سلطتها في مجال نقل موظفيها أو وضع تقارير تقييم كفايتهم[3].

وبناء على ما سلف، فالقاضي الإداري أضحى يبسط رقابته على عنصر المصلحة العامة في قرارات نقل الموظفين رغم تمسك الإدارة بسلطتها التقديرية في تدبير مواردها البشرية وإعادة انتشار العاملين بمرافقها قصد تلبية احتياجات مختلف مصالحها[4].

ثالثا: وجود مناصب شاغرة

بالرجوع للمرسوم رقم 2.13.436، نجده ينص في مادته السادسة الفقرة الأخيرة على انه" **ويتم نقل الموظفين من إدارة عمومية إلى جماعة ترابية أو من جماعة ترابية إلى إدارة عمومية، طبقا للمادة السابعة بعده إذا توفرت الجهة المراد النقل إليها على مناصب شاغرة**"

(1) محمد أمين بن عبد الله، نقل الموظف من أجل المصلحة العامة، المجلة المغربية للقانون، العدد 5، سنة 1986، الصفحة 251.
(2) محمد الأعرج، السلطة التقديرية للإدارة في مجال نقل الموظفين، المرجع السابق، الصفحة 132.
(3) قادر أحمد عبد الحسيني، انحراف القرار الإداري عن قاعدة تخصيص الأهداف – دراسة مقارنة – المرجع السابق، الصفحة 20.
(4) خديجة أمعيرة، نقل الموظف: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي الإداري، المرجع السابق، الصفحة 150.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

يتضح جليا من خلال المادة السالفة الذكر، أن عملية نقل الموظفين تشترط ضرورة وجود مناصب شاغرة بالإدارات العمومية أو الجماعة الترابية المراد نقل الموظف لها، وبصيغة أخرى ضرورة توفر ندرة أو نقص على مستوى الموارد البشرية يبرر هذا النقل.

المطلب الثاني: النقل في قطاع التربية والتكوين

نشير في البداية إلى أنه لا يوجد تنظيم موحد للحركات الانتقالية وإعادة انتشار الموظفين يطبق على مختلف موظفي الإدارات العمومية، وهو الشيء الذي دفعنا لتسليط الضوء على قطاع معين من القطاعات الحكومية التي تنفرد بتنظيم الحركة الانتقالية بشكل دقيق وفق أحكام مضبوطة ومحددة.

وعلى هذا الأساس، سيتم تسليط الضوء على قطاع التربية والتكوين باعتبار أن الحركات الانتقالية في هذا القطاع ظلت تشكل ممارسة مستمرة يستفيد منها موظفو هذه الوزارة من جهة، وكذا ترشيدا لتدبير الموارد البشرية من جهة ثانية.

وتبعا لذلك، ففي كل سنة تقوم وزارة التربية والتكوين بتنظيم حركة انتقالية لفائدة موظفيها، وذلك بناء على المناصب المالية الشاغرة، وعادة لا تثير هذه التنقلات هواجس المعنيين بها لأنها تجرى تطبيقا لضوابط محددة.[1]

ولعل موضوع الحركة الانتقالية في أوساط رجال التعليم كان ولا يزال يستأثر بالاهتمام[2]، ذلك أن عملية انتقال هذه الفئة من العاملين بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين **إذا كانت** تخضع بصورة عامة للسلطة التقديرية للإدارة تبعا لحاجياتها وللمصلحة العامة المتوخاة لسد الخصاص في بعض المناطق التي تعرف خصاصا، ووضع رجل

---

(1) محمد بوكطب ونور الدين الحجاجي، الحركية في الوظيفة العمومية بين النص القانوني والاجتهاد القضائي، المرجع السابق، الصفحة 84.

(2) لا شك أن تحقيق مردودية جيدة بقطاع التربية الوطنية رهين بحسن تدبير الموارد البشرية؛ وخاصة هيئة التدريس برجالها ونسائه، باعتبارهم حجر زاوية العملية التعليمية -التعلمية؛ وثبت بالتجربة والاستقراء الميدانيين أن لا نهوض بالعملية التعليمية إلا بوجود مدرس معطاء؛ مفعم بالحيوية مقبل على مهنته بكل حب وتفان يسعى في خدمة المتعلم وجعله هو المحور في العملية برمتها، للتعمق أكثر في هذا الإطار يراجع:
- خالد البورقادي، تدبير الموارد البشرية ورهان الحكامة في قطاع التربية الوطنية، مؤشرات موسم 2016/2017، مجلة النداء التربوي، العدد 20 سنة 2017، الصفحة 49.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

التعليم في المكان المناسب تبعا لكفاءته ومؤهلاته، وكل ذلك تحت رقابة القاضي الإداري حتى لا تنحرف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية، فإن الحركة الانتقالية في مجال التعليم والمشاركة فيها تخضع لضوابط وأحكام محددة سلفا لا يمكن تجاوزها من طرف المسؤولين.[1]

ومنه، سيتم تسليط الضوء في هذا المطلب إلى الجهة المختصة بنقل موظفي الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين (الفقرة الأولى) وذلك بغية الوقوف على مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية التي تحدد الاختصاص في ممارسة النقل في هذا الإطار، وبعد ذلك سيتم تسليط الضوء على الحركة الانتقالية لأطر هيئة التدريس بهذه الاكاديميات (الفقرة الثانية) باعتبارها فئة من فئات موظفي وزارة التربية الوطنية[2].

الفقرة الأولى: الجهة المختصة بنقل موظفي الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين

يعد تدبير الموارد البشرية بقطاع التربية والتكوين من المواضيع التي استأثرت اهتمام العديد من الباحثين الأكاديميين وكذا الممارسين بهذا القطاع، وذلك لمجموعة من العوامل لعل أهمها غياب نصوص تشريعية واضحة المعالم، وكذا التحول الذي عرفه هذا القطاع على مستوى استراتيجية تدبير الموارد البشرية في السنوات الأخيرة[3].

---

(1) وجدير بالذكر في هذا الإطار إلى أن وزارة التربية الوطنية والتعليم الاولي والرياضة، دأبت على تنظيم الحركة الانتقالية عن طريق مذكرات تصدر سنويا لهذا الغرض، كما أن الوزارة المعنية تميز في هذا الصدد بين الحركة الانتقالية الخاصة برجال التعليم والحركة الانتقالية الخاصة بأطر التدبير المادي والمالي والمحاسباتي، إلا أنه بالرغم من اختلاف هيئات أو أصناف موظفي وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولى والرياضة فإن المقتضيات التي تؤطر الحركات الانتقالية تظل متشابهة.

(2) صنف المرسوم رقم 2.02.854 الصادر بتاريخ 2003/02/10 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية، الجريدة الرسمية عدد 5082، المعدل والمغير بمرسوم رقم 2.14.34 الصادر بتاريخ 5 فبراير 2014، الجريدة الرسمية عدد 6229، وكذا المرسوم رقم 2.18.294، الصادر بتاريخ 18 ماي 2018، الجريدة الرسمية عدد 6682، موظفي الوزارة ضمن 5 هيئات وذلك بالتنصيص في مادته الأولى على انه: " **يتكون موظفو وزارة التربية الوطنية بالإضافة إلى الأطر المشتركة بين الوزارات من الهيئات التالية:**

1. **هيئات التأطير والمراقبة التربوية؛**
2. **هيئة التدريس؛**
3. **هيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية؛**
4. **هيئة التوجيه والتخطيط التربوي؛**
5. **هيئة التدبير التربوي والإداري.**

(3) عمدت وزارة التربية الوطنية منذ سنة 2016، على مستوى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين على تبني نظام التعاقد في مجال التعليم، بحيث قامت بتوظيف الآلاف من أساتذة التعليم بمستوياته الثلاث، وذلك بموجب عقود مع الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين استنادا إلى القرار المشترك بين وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني ووزارة الاقتصاد والمالية رقم 72-59 بتاريخ 7 =

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

ولعل ما أثار النقاش في هذا الإطار هو نظام التوظيف بالتعاقد، بحيث عد هذا الأخير نظاما جديدا نهجته وزارة التربية الوطنية منذ سنة 2016، وبذلك أصبحت الاكاديميات الجهوية للتربية والتكوين توظف الأساتذة بأصنافهم الثلاث بموجب عقود، وهو الامر الذي لم يلق استحسان وسط الاسرة التعليمية مما ترتب عنه العديد من الاضطرابات التي عرفها قطاع التربية والتكون.

وارتباطا بموضوع تدبير الموارد البشرية، نصت المادة الثانية من القانون 07.00 المتعلق بإحداث الاكاديميات الجهوية للتربية والتكوين[1] على أنه:

" تناط بالأكاديمية في حدود دائرة نفوذها الترابي، وفي إطار الاختصاصات المسندة إليها، مهمة تطبيق السياسة التربوية والتكوينية، مع مراعاة الأولويات والأهداف الوطنية المحددة من لدن السلطة الحكومية الوصية.

ولهذا الغرض تضطلع الأكاديمية بالمهام التالية:

- **ممارسة الاختصاصات المفوضة[2] إليها من لدن السلطة الحكومية الوصية في مجال تدبير الموارد البشرية."**

وبناء عليه، وباستقراء مقتضيات المادة المشار إليها أعلاه يتضح أن الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين[3] تمارس الاختصاص في مجال تدبير الموارد البشرية بتفويض

= كتوبر 2016، في شأن وضعية الأساتذة المتعاقدين مع الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وابتداء من فاتح شتنبر، أصبحت هذه الفئة تدخل ضمن أطر الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، يراجع في هذا الصدد: نادية البعون وبدر بخلوف، التوظيف بالتعاقد في التعليم بالمغرب: من حكم الاقتصاد إلى التداعيات الاجتماعية، مجلة مركز تكامل للدراسات والأبحاث، دون ذكر الطبعة والسنة، الصفحة 4 وما بعدها.

للتعمق أكثر في موضوع سياسة التوظيف والتشغيل بالتعاقد يراجع في: أحمد بن عامر اليوبي، السياسة العمومية في مجال تدبير الموارد البشرية، المرجع السابق، الصفحة 109 وما بعدها.

[1] ظهير شريف رقم 1.00.203 صادر في 19 ماي 2000 بتنفيذ القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، الجريدة الرسمية عدد 4798، الصفحة 1191.

[2] نشير في هذا الإطار إلى انه صدر قرار لوزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي رقم 460.18 صادر في 25 من جمادى الأولى 1439 12 فبراير 2018 بتفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين.

[3] لأخذ فكرة حول الأكاديميات الجهوية التابعة لوزارة التربية والتكوين بفرنسا يراجع:

=

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

من السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، وليس كاختصاص أصلي[1]، وهو ما أكده قرار وزير التربية الوطنية رقم 460.18، الصادر بتاريخ 12 فبراير 2018 [2].

وهي استراتيجية تم تجسيدها تنفيذا وتطبيقا لما جاء به الميثاق الوطني للتربية والتكوين من خلال الدعامة الخامسة عشرة منه، الذي أكد من خلالها على تسريع وبلورة اللامركزية[3] واللاتمركز الإداريين في قطاع التربية والتكوين، باعتبارهما اختيارا حاسما واستراتيجيا، ومسؤولية عاجلة[4].

=

André De Laubadére, Traité élémentaire de droit administratif, les grands services publics administratifs, premier volume, deuxième édition, Librairie Générale de Droit et de .Jurisprudence, Paris 1971, page 244 et suivant.

[1] لقد أعطى هذا القانون، من خلال المادة 8 منه، كل الصلاحيات لمديري الأكاديميات لتسيير شؤون الأكاديمية بما في ذلك الموارد البشرية، إلا أن مديري الأكاديميات لا يمارسون هذه الصلاحيات إلا من خلال قرارات التفويض التي تحدد المسائل التي تم تفويضها بصفة حصرية .ويجعل هذا الإجراء من مديري الأكاديميات موظفين تابعين للوزارة، في حين ينص القانون رقم 00.07 على أن الأكاديمية مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تقرير المجلس الأعلى للحسابات لسنة 2021، الجريدة الرسمية عدد 7175 مكرر الصادر بتاريخ 7 مارس 2023، الصفحة 2648.

[2] قرار وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي رقم 460.18 صادر في 25 من جمادى الأولى 1439 12 فبراير 2018 بتفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين. كما وقع تغييره وتتميمه بموجب القرار الصادر عن وزير التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة رقم 2861.21، بتاريخ 22 أكتوبر 2021، الجريدة الرسمية عدد 7041، الصفحة 9742.

[3] نشير في هذا الإطار إلى أنه مع انطلاق تجربة الميثاق تم:

- إقرار ما يسمى باللامركزية واللاتمركز؛ فتم إحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛
- اضطلاع الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين بتدبير الموارد البشرية فضلا عن الاستقلالين الإداري والمالي؛
- اعتماد مقاربة تشاركية بين مختلف الأطراف والفاعلين؛
- إصدار نظام أساسي خاص بموظفي وزارة التربية الوطنية سنة 2003؛
- الاهتمام بالتكوين الأساس والتكوين المستمر لفائدة المدرسين وأطر الإدارة التربوية.

للتعمق أكثر في هذا الإطار يراجع:

- خالد البورقادي، تدبير الموارد البشرية ورهان الحكامة في قطاع التربية الوطنية مؤشرات موسم 2016-2017، مجلة النداء التربوي، العدد 20، يناير 2017، الصفحة 45 وما بعدها.

[4] جاء في الدعامة 15 من الميثاق الوطني للتربية والتكوين المعنون بإقرار اللامركزية واللاتمركز في قطاع التربية والتكوين أنه:

" حيث إن المغرب، بمقتضى الدستور والقوانين المنظمة للجهات وللجماعات الترابية، ينهج سياسة اللامركزية واللاتمركز الإداريين؛

واعتبارا لضرورة ملاءمة التربية والتكوين للحاجات والظروف الجهوية والمحلية، ومن أجل التسهيل والترشيد والتسريع لمساطر تدبير العدد المتزايد من التجهيزات الأساسية والعدد المتعاظم للمتعلمين والمؤطرين في قطاع التربية والتكوين؛

وسعيا لتيسير الشراكة والتعاون الميداني مع كل الأطراف الفاعلة في القطاع أو المعنية به، من حيث التخطيط والتدبير والتقويم؛

=

LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

وهو الأمر الذي تم تنفيذه من خلال مقتضيات القانون 71.15 الذي عدل وتمم مقتضيات القانون 07.00 المحدث للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين[1]، وذلك بإضافة المادة 11 مكررة التي أضحت تشكل أساسا قانونيا يعطي للأكاديميات في شخص مديرها إمكانية نقل الموظفين المرسمون والمتدربون والمزاولون مهامهم بإدارة الاكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، بحيث نصت على ما يلي:

" ينقل الموظفون المرسمون والمتدربون المزاولون عملهم بإدارات الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين القائمة في التاريخ المشار إليه في المادة 15[2] أدناه، بناء على طلب يعبرون فيه عن رغبتهم، يقدمونه داخل أجل أقصاه 3 أشهر، إلى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين المحدثة وفق التقسيم الجهوي الجاري به العمل أو إلى مصالحها الإقليمية، أو إلى المؤسسات التعليمية التابعة لها.

غير أنها في حالة عدم تقديم المعنيين بالأمر لطلبهم، يتم نقلهم تلقائيا للمصلحة العامة.[3]"

كما أنه بالرجوع للقرار المتعلق بتفويض بعض الاختصاصات للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين[4]، نجد بأن مادته الأولى تنص على أنه: **" يفوض إلى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين ممارسة الاختصاصات المتعلقة بالموارد البشرية المنتمية إلى الهيئات التعليمية والإدارية والتقنية العاملة بالمصالح الإدارية للأكاديميات الجهوية**

= وحرصا على ضرورة إطلاق المبادرات البناءة، وضبط المسؤوليات في جميع أرجاء البلاد لحل المشكلات العملية للقطاع في عين المكان، بأقرب ما يمكن من المؤسسات التعليمية والتكوينية، والنهوض بها بصفة شاملة وعلى النحو المقصود بالإصلاحات المتضمنة في الميثاق؛

تقوم سلطات التربية والتكوين بتنسيق مع السلطات الأخرى المختصة، بتسريع بلورة نهج اللامركزية واللاتمركز في هذا القطاع، باعتباره اختيارا حاسما واستراتيجيا، ومسؤولية عاجلة."

[1] ظهير شريف رقم 1.16.04 صادر بتاريخ 26 يناير 2016بتنفيذ القانون رقم 71.15 رقم المتعلق بتغيير وتتميم القانون رقم 07.00 القاضي بإحداث الاكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، الجريدة الرسمية عدد 6437 بتاريخ 8 فبراير 2016، الصفحة 645.

[2] تجدر الإشارة في هذه الصدد إلى انه تم نسخ مقتضيات هذه المادة وعوضت بموجب الثالثة من القانون 71.15 السالف الذكر بما يلي: " يدخل هذا القانون حيز التنفيذ ابتداء من من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية"

[3] تمت إضافة هذه المادة بموجب المادة الثانية من القانون رقم 71.15 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.16.04 المؤرخ في 26 يناير 2016، الجريدة الرسمية عدد 6437 بتاريخ 8 فبراير 2016، الصفحة 645.

[4] قرار سبقت الإشارة إليه.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

للتربية والتكوين والمديريات الإقليمية التابع لها وكذا بالمراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين وبمؤسسات التربية والتعليم العمومي في المجالات التالية:

1. التعيين وحركية الموظفين:

- تعيين الموظفين المستفيدين من الحركية.

نقل الموظفين من أجل المصلحة بين المديريات الإقليمية التابعة للنفوذ الترابي لكل أكاديمية جهوية للتربية والتكوين."

هذا، وبقراءة متأنية لمقتضيات المرسوم التطبيقي للقانون رقم 07.00، يلاحظ بأن مديروا الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين يمارسون اختصاصاتهم المفوضة من طرف الوزارة الوصية في مجال تدبير الموار البشرية خاصة في مجال النقل، بناء على سلطتهم التقديرية، وذلك تحقيقا للصالح العام.

وتجدر الإشارة إلى أن طلبات النقل هذه تقدم إلى إدارة الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين المحدثة، أو إلى مصالحها الإقليمية أو إلى المؤسسات التعليمية التابعة لها، لكن إذا لم يتم تقديم طلبات النقل من طرف المعنيين بالأمر تلجأ الأكاديميات لسلوك عملية النقل التلقائي تحقيقا لحاجات المصلحة.

والملاحظ في هذا الشأن، هو أن المشرع المغربي من خلال المادة 11 مكررة من القانون المحدث للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين جعل من النقل التلقائي وسيلة احتياطية تلجا إليها إدارة الأكاديمية الجهوية المعنية إذا لم يتقدم المعنيين بالأمر بطلبات نقلهم، وذلك من خلال اعتماده الصيغة التالية: " **غير أنه في حالة عدم تقديم المعنيين بالأمر لطلبهم، يتم نقلهم تلقائيا لحاجات المصلحة العامة"**

انطلاقا مما سلف، ومن خلال استقراء مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية المؤطرة لتدبير الموارد البشرية بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين على وجه العموم، ونقل الموظفين بإدارات هذه الاكاديميات الجهوية للتربية والتكوين ومصالحها الإقليمية وكذا المؤسسات التعليمية التابعة لها على وجه الخصوص، يتضح جليا أن المشرع وتفعيلا

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

لمضامين ميثاق التربية والتكوين، فوض الاختصاص في هذا الإطار لمديري هذه الأكاديميات قصد السهر على التوزيع الأمثل للموارد البشرية وبشكل متوازن بما يضمن مواكبة الجهوية، وإعطاء دينامية جديدة عبر توسيع الآفاق المهنية للموظفين المرسمين بإدارات هذه الأكاديميات وكذا المتدربون المزاولون لعملهم، وإغناء تجاربهم وخبرتهم وتمكينهم من ولوج مسارات مهنية متنوعة.

لكن ما يلاحظ من خلال ذلك، هو أن المشرع لم يحل على نصوص تطبيقية تحدد كيفية تطبيق المادة 11 مكررة من القانون المحدث للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، بشأن نقل الموظفين المرسمين[1] والمتدربون المزاولون عملهم بإدارات الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، كما ذهب إلى ذلك في النظام الأساسي العام للوظيفية العمومية[2]، وهو ما جعل السلطة الحكومية الوصية على هذا القطاع أمام هذا الفراغ التشريعي أن تعمد إلى تنظيم الحركات الانتقالية وفق ضوابط محددة وذلك عن طريق إصدارها لمذكرات سنوية لهذا الغرض.

الفقرة الثانية: قواعد المشاركة في الحركة الانتقالية الخاصة بأطر التدريس

تعد ظاهرة تكدس المعلمين والأساتذة في بعض المؤسسات واعتبارهم أحيانا فائضين دافعا أساسيا يدفع الإدارة إلى إعادة توزيعهم،[3] ويأتي هذا التوزيع ضمن استراتيجية الوزارة واهتمامها بالحياة الإدارية والاجتماعية لنساء ورجال التعليم وعلى الخصوص

---

(1) تعمل الإدارات العمومية على تشغيل مختلف أصناف العاملين لتنوع أنشطتها وتباين أوضاع أجهزتها، وإذا كانت فئة الموظفين تمثل الفئة الأكثر أهمية، إلا أنها ليست الفئة الوحيدة التي تعمل لديها، إذ يود إلى جوار الموظفين طوائف متعددة من العاملين، منهم الأعوان غير الموظفين كالموظفين المتمرنين والأعوان النظاميين والمؤقتين والمتعاقدين مع الإدارة في إطار القانون العام أو الخاص.بشأن مختلف أصناف العاملين بالإدارات العمومية المغربية، يراجع:
- مليكة الصروخ، النظام القانوني للموظف العمومي، المرجع السابق، الصفحة 90 وما بعدها.

(2) انظر في هذا الشأن المطلب الأول من هذا المبحث بخصوص نقل الموظفين العموميين في أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(3) محمد المنتصر الداودي، القضاء الإداري مسيرة متطورة دور الغرفة الإدارية في الحفاظ على مكاسبها، دار أبي رقراق للطباعة والنشر، الطبعة الأولى 2014، الصفحة 151.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الجانب المتعلق بالاستقرار الذي يضمن العمل في ظروف ملائمة، وفي إطار ترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة في تدبير حركية أسرة التربية الوطنية[1].

وفي ضوء ذلك، يبقى السؤال مثارا في هذا الإطار حول شروط المشاركة في الحركة الانتقالية لهيئة أطر التدريس (أولا) وكذا المقاييس المعتمدة في ذلك (ثانيا).

أولا: شروط المشاركة في الحركة الانتقالية لهيئة أطر التدريس

يتم تنظيم الحركة الانتقالية لمختلف موظفي وزارة التربية الوطنية –كما سبقت الإشارة لذلك-بموجب مذكرات تصدر سنويا، تخصص كل مذكرة منها لفئة من فئات هؤلاء الموظفين[2]، وهي مذكرات يتم تحديد من خلالها ضوابط وشروط تدبير هذه الحركة الانتقالية.

ومنه، سيتم الاقتصار في هذا الإطار على هيئة أطر التدريس بالأسلاك التعليمية الثلاث، وذلك بالوقوف على مختلف الشروط المتطلبة التي تمكن المعنيين بالأمر في المشاركة في هذه الحركة الانتقالية[3]، هذا وبالرجوع للمذكرة رقم 071.22[4]، يتبين أنها حددت شروط كل صنف من أصناف مدرسي ومدرسات الأسلاك التعليمية الثلاث:

فبالنسبة لأساتذة التعليم الابتدائي: يسمح بالمشاركة في هذه الحركة لأساتذة التعليم الابتدائي **الأطر النظامية** للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين **وأطر الوزارة**، المتوفرين على أقدمية سنة دراسية في منصبهم إلى غاية نهاية الموسم الدراسي.

---

(1) المذكرة الإطار رقم 056/15 المتعلقة بالحركات الإدارية والانتقالية، الصادرة عن وزير التربية الوطنية والتكوين المهني بتاريخ 6 ماي 2015.

(2) يراجع على سبيل المثال، المذكرة رقم 008.22 المتعلقة بالحركة الانتقالية الخاصة بمديري ومديرات الدراسة بمؤسسات التربية والتعليم العمومي لسنة 2022، الصادرة عن وزير التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة بتاريخ 26 يناير 2022.

(3) عرفت الحركة الانتقالية التعليمية لسنة 2022 لأول مرة مشاركة الأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين الراغبين في الانتقال قصد الالتحاق بالأزواج خارج الجهة التي يعملون بها، حيث استفاد ما مجموعه 1283 أستاذة وأستاذا من بين 1518 مشاركة ومشاركا بنسبة استفادة بلغت 84،52%.
يراجع في هذا الصدد بلاغ وزارة التربية الوطنية بشأن نتائج الحركة الانتقالية لسنة 2022 للأسلاك التعليمية الثلاث على الرابط التالي:
https://www.men.gov.ma/Ar/Pages/Publication.aspx?IDPublication=6620 تاريخ الاطلاع 2023/04/09، على الساعة 15.08 بعد الزوال.

(4) المذكرة رقم 071.22 المتعلقة بالحركة الانتقالية التعليمية لسنة 2023، الصادرة عن وزير التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة بتاريخ 30 شتنبر 2022، وهي مذكر يوجهها الوزير لمديرات ومدراء الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، وذلك قصد تنظيم الحركة الانتقالية الخاصة بمدرسات ومدرسي الأسلاك التعليمية، إلى جانب مذكرات أخرى.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

أما بخصوص **أساتذة التعليم الثانوي الإعدادي:** فيسمح بالمشاركة في هذه الحركة لأساتذة التعليم الثانوي التأهيلي وللأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين أساتذة التعليم الثانوي العاملين بسلك التعليم الثانوي الإعدادي، المتوفرين على أقدمية سنة دراسية في منصبهم إلى غاية نهاية الموسم الدراسي.

كما يسمح لأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي للغة العربية المتوفرين على أقدمية سنة في منصبهم إلى غاية نهاية هذا الموسم الدراسي والذين يدرسون مادة التربية الإسلامية أن يطلبوا مادة تخصصهم أو مادة التربية الإسلامية.

في حين أن **أساتذة التعليم الثانوي التأهيلي:** فإنه يسمح بالمشاركة في هذه الحركة الانتقالية لأساتذة التعليم الثانوي التأهيلي وللأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين أساتذة التعليم الثانوي العاملين بسلك التعليم الثانوي التأهيلي، المتوفرين على أقدمية سنة دراسية في منصبهم إلى غاية نهاية الموسم الدراسي؛

كما يسمح أيضا بالمشاركة في هذه الحركة لأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي للغات الإنجليزية والاسبانية والألمانية والإيطالية الذين يعملون حاليا بسلك الثانوي التأهيلي والمتوفرين على أقدمية سنة دراسية في منصبهم إلى غاية نهاية الموسم الدراسي.

أما فيما يخص **أساتذة الثانوي الإعدادي والتأهيلي -التعليم التقني -:** فبالرجوع للمذكرة التأطيرية المذكورة نجد بأنها تسمح بالمشاركة في هذه الحركة لأساتذة التعليم الثانوي والتأهيلي التعليم التقني المتوفرين على أقدمية سنة دراسية في منصبهم إلى غاية نهاية الموسم الدراسي؛

كما تسمح كذلك هذه المذكرة بالمشاركة في هذه الحركة لشغل منصب قيم على المستودع والصيانة بمعامل الثانويات التأهيلية المشتملة على شعب تقنية صناعية:

- لأساتذة التعليم الثانوي والتأهيلي العاملين بالتعليم التقني الصناعي؛
- لأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي لمادة التكنولوجيا الصناعية؛

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

كما يسمح كذلك بالمشاركة في هذه الحركة -حسب المذكرة نفسها - لأساتذة التعليم الثانوي الإعدادي تخصص صيانة الآلات المعلوماتية لشغل منصب صيانة الآلات المعلوماتية[1].

يلاحظ من خلال ما سبق، أن المذكرة المشار إليها أعلاه سواء تعلق الأمر بأساتذة التعليم الابتدائي أو الثانوي الإعدادي أو الثانوي التأهيلي اشترطت سنة من الأقدمية للمشاركة في الحركة الانتقالية التعليمية، وذلك بعدما كانت المذكرة الإطار لسنة 2015 تحدد 3 سنوات من الأقدمية، كشرط أساسي يمكن من المشركة في هذه الحركة الانتقالية التعليمية[2]، وقد ترتب عن تخفيض عدد سنوات الأقدمية تزايد مهم في عدد طلبات انتقال أطر الاكاديميات حسب تقرير المجلس الأعلى للحسابات لسنة 2021[3]، حيث انتقل عدد المشاركين في الحركة الوطنية من 33.734 أستاذا سنة 2017 إلى 80.345 أستاذا سنة 2021 بنسبة زيادة ناهزت 138%.

كما عرف عدد الأساتذة الذين استفادوا من الانتقال حسب نفس التقرير المشار إليه أعلاه زيادة هامة، حيث ارتفع عدد الأساتذة المستفيدين من 20.547 في سنة 2017 إلى 35.668 سنة 2021 أي بزيادة قاربت 74%.

---

[1] بالإضافة إلى الشروط التي تمكن مدرسي ومدرسات الاسلاك التعليمية الثلاث التي حددتها المذكرة السالفة الذكر يلاحظ باتها وبالموازاة مع ذلك حددت **المناصب المفتوحة** على الشكل التالي:

يمكن للمرشح أو المرشحة أن يطلب عشر مؤسسات أو جماعات تنتمي إلى جهته الأصلية أو إلى جهة أخرى أو إليهما معا، وبالنسبة للأطر النظامية للأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين فيتعين عليهم اختيار عشر مؤسسات أو جماعات تنتمي إلى جهته الاصلية أو إلى جهة أخرى أو إليهما معا.

يمكن لكل إطار نظامي للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين راغب في المشاركة في هذه الحركة قصد الالتحاق بالزوج الذي يشغل خارج الجهة التي يعمل بها أن يطلب عشر مؤسسات أو جماعات تنتمي إلى جهته الأصلية أو إلى جهة أخرى أو إليهما معا.

بالنسبة لمدرسي ومدرسات التعليم التقني يمكن للمترشح أو المترشحة أن يطلب عشر مؤسسات أو جماعات موزعة على خمس مديريات إقليمية.

[2] المذكرة الإطار المتعلقة بالحركات الانتقالية والإدارية بقطاع التربية الوطنية رقم 056.15 الصادرة عن وزير التربية الوطنية والتكوين المهني بتاريخ 6 ماي 2015.

[3] التقرير السنوي للمجلس الأعلى للحسابات لسنة 2021، الجريدة الرسمية عدد 7175 مكرر الصادر بتاريخ 7 مارس 2023، الصفحة 2649. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المجس الأعلى للحسابات اعتبر من خلال نفس التقرير أن الحركة الانتقالية تمثل عاملا من عوامل عدم الاستقرار البيداغوجي داخل المؤسسات التعليمية، وذلك بسبب بلوغ العدد الإجمالي للأساتذة أطر الأكاديميات الذين استفادوا من الحركة الانتقالية برسم السنوات 2019 و2020 و2021 ما يعادل 63% من أطر الأكاديميات، مما يساهم في خلق وضعية عدم استقرار بيداغوجي على مستوى عدة مؤسسات تعرف نسبة انتقالات مهمة، حيث لا يتجاوز مدة اشتغالهم بها السنة الواحدة.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

ثانيا: المقاييس المعتمدة لتدبير الحركية الانتقالية لهيئة أطر التدريس

دأبت المذكرات التأطيرية للحركات الانتقالية المتعلقة بالأسلاك التعليمية الثلاث على إسناد المناصب الشاغرة والمحتمل شغورها وفق المقاييس التالية:

- ✓ الأولوية للأستاذ أو الأستاذة الراغبة في الالتحاق بالزوج خارج الجماعة التي يعمل بها الزوج وللأستاذات والأساتذة الذين قضوا 16 سنة أو أكثر في منصبهم الحالي، ثم الأستاذات والأساتذة الذين قضوا 12 سنة أو أكثر في منصبهم الحالي.
- ✓ ثم الاستقرار بمستوياته الثلاث: الاستقرار بالأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين وكذا الاستقرار بالمديريات الإقليمية، ثم الاستقرار بالمجموعة المدرسية[1].

وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة الاستفادة من حركة انتقالية محلية أو تعيين على المستوى الإقليمي داخل المديرية الإقليمية يحتفظ المستفيد برصيده من نقط الاستقرار بالمديرية الإقليمية والأكاديمية، وفي حالة الاستفادة من حركة انتقالية جهوية أو تعيين على المستوى الجهوي من مديرية إقليمية إلى أخرى داخل الجهة يحتفظ المستفيد برصيده من نقط الاستقرار بالأكاديمية فقط، وفي حالة الاستفادة من الحركة الانتقالية الوطنية أو تعيين على المستوى الوطني لا يبقى برصيد المستفيد أي نقطة استقرار[2].

---

[1] تجدر الإشارة إلى أن المذكرة التأطيرية للحركة الانتقالية التعليمية لسنة 2023 الصادرة عن وزير التربية الوطنية بتاريخ 30 شتنبر 2022، قد حددت وبتفصيل عملية احتساب نقط الاستقرار الخاصة بكل مستوى من المستويات الثلاث المشار إليها أعلاه.

[2] المذكرة التأطيرية للحركة الانتقالية التعليمية لسنة 2023 السالف ذكرها.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

المبحث الثاني: ضمانات نقل الموظف العمومي

يتمتع الموظف العمومي بمجموعة من الحقوق والضمانات، مقابل الوظائف والمهام التي يؤديها لضمان استمرارية الإدارة التي ينتمي إليها في أداء خدماتها للمرتفقين.

ومن المعلوم أن النقل سواء كان وظيفيا أو ومكانيا هو سلطة خولها المشرع للوزراء المشرفين على القطاعات الوزارية حسب ما نص عليه الفصل 64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وهو الأمر نفسه بالنسبة للإدارات العمومية والجماعات الترابية حسب مقتضيات المرسوم الذي يحدد كيفية تطبيق الفصل 38 مكرر من النظام نفسه، إلا أن هذه السلطة يجب ألا تخرج عن الهدف الذي رسمه المشرع لها والمتمثل أساسا في تحقيق المصلحة العامة ومصلحة الإدارة، وكذا مراعاة عدم الإضرار بالمصالح الشخصية للموظف العمومي من جهة ثانية بالشكل الذي لا يجيزه القانون.

وعلاقة بتوفير الضمانات اللازمة لحماية الموظف، ينبغي مراعاة ظروفه المادية والاجتماعية والتقليل من آثار العملية على استقراره النفسي وكذا الاجتماعي في حدود ملاءمة المصلحة العامة[1]، وذلك بمراعاة الظروف الشخصية والعائلية للموظفين ومقارنتها مع الضرورة التي تستلزمها مصلحة الإدارة[2].

وتبعا لذلك، فإن قرار نقل الموظف العمومي قد تترتب عليه آثار سلبية وذلك بالإخلال بمركزه بالشكل الذي قد يضر بمصالحه، وهو الأمر الذي يستلزم وجود ضمانات قانونية وقضائية.

ولأجل ذلك، ولحماية الموظفين العمومين من تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة النقل تم الاعتراف بعدة ضمانات من قبيل:

الضمانات التشريعية (المطلب الأول): من قبيل تعويض الموظف الذي تم نقله تعويضا خاصا عن النقل التلقائي، وكذا استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

---

(1) ميمون مشياخ، إعادة انتشار الموظفين، الحماية القانونية والقضائية للموظف العمومي، قضايا الوظيفة العمومية، الجزء الأول، منشورات مجلة الحقوق، سلسلة المعارف القانونية والقضائية، دار نشر المعرفة، طبعة 2016، الصفحة 53.

(2) أحمد أجعون، قرارات نقل وانتقال الموظفين بين سلطة الإدارة ورقابة القضاء الإداري، المرجع السابق، الصفحة 244.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

أو **الضمانات القضائية** (المطلب الثاني): وهو الأمر الذي تم تجسيده والاعتراف به للموظف العمومي من خلال العديد من الاجتهادات القضائية الصادرة عن القضاء الإداري المغربي سواء قبل إحداث المحاكم الإدارية او بعد إحداثها، والتي ترسخ مبادئ وحلول قضائية تضمن ممارسة سلطة النقل وفقا لقواعد الشفافية والمساواة وذلك تحقيقا للصالح العام من جهة، دون الإضرار بالمصالح الشخصية للموظفين من جهة ثانية.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

المطلب الأول: الضمانات القانونية

بالإضافة إلى مختلف الضمانات القانونية التي يتمتع بها الموظف العمومي خلال طيلة مساره الوظيفي[1]، تم الاعتراف له بموجب نصوص تشريعية وتنظيمية بمجموعة من الضمانات أثناء مباشرة الإدارات العمومية أو الجماعات الترابية لمسطرة النقل سواء التلقائي أو بناء على طلب، التي قد تضمن نوعا من التوازن بين المصلحة العامة من جهة وكذا المصلحة الشخصية للموظف العمومي من جهة ثانية.

وهو الأمر الذي حاول المرسوم التطبيقي للفصل 38 مكرر مراعاته، وذلك عن طريق التنصيص على ضرورة منح تعويض للموظف العمومي كلما تعلق الامر بالنقل التلقائي لهذا الأخير إذا نتج عنه تغيير في العمالة أو الإقليم الذي يزاول فيه مهامه (الفقرة الأولى)، كما أن نفس المرسوم السالف الذكر من جهة أخرى أكد على ضرورة استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: التعويض كضمانة مادية عن النقل التلقائي

تنص المادة 5 من المرسوم رقم 2.13.436 السالف الذكر بأنه " **يخول الموظف الذي ترتب عن نقله تلقائيا تغيير لمحل إقامته، بسبب تغيير العمالة أو الإقليم الذي يوجد به مقر عمله، تعويض جزافي خاص يحدد مقداره في أجرة ثلاثة أشهر إجمالية نظامية، يصرف من ميزانية الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية المستقلة.**

---

[1] للتعمق أكثر في موضوع ضمانات الموظف العمومي يراجع:
- Michel Rousset, Jean Garagnon, Droit administratif marocain, La revue marocaine de l'administration locale et de develepment, collection « THEMES ACTULES », numéro 99, 2017, page 522.

يراجع كذلك حول هذه الضمانات:
- عبد القادر باينة، الوسائل البشرية للنشاط الإداري، المرجع السابق، الصفحة 100 وما بعدها.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

ولا يمكن الاستفادة للمرة الثانية من التعويض المشار من التعويض المشار إليه أعلاه إلا بعد مرور ثلاث سنوات على الأقل ابتداء من تاريخ الاستفادة للمرة الأولى من نفس التعويض.[1]"

وتطبيقا لذلك تضمن المنشور[2] المتعلق بكيفية تطبيق المرسوم المشار إليه سابقا، العديد من المقتضيات التي تحدد قواعد التعويض عن النقل التلقائي كلما ترتب عنه تغييرا في العمالة أو الإقليم الذي يوجد به مقر الموظف العمومي، وبذلك فإن هذا التعويض يتم وفقا للمادة الخامسة من نفس المرسوم مع مراعاة شرطين حددهما المنشور، وهما كالآتي:

1. **الاستفادة من هذا التعويض تكون مرتين على الأكثر خلال المسار المهني للموظف.**
2. **الاستفادة من هذا التعويض للمرة الثانية لا تكون إلا بعد مرور 3 سنوات على الأقل ابتداء من تاريخ الاستفادة منه للمرة الأولى.**

ويصرف هذا التعويض الجزافي الخاص، الذي يتم التنصيص عليه في قرار النقل التلقائي، من ميزانية الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية التي تم نقل الموظف تلقائيا إليها.

هذا، ويتم احتساب هذا التعويض على أساس الوضعية الإدارية للموظف في تاريخ نقله، علما أنه يمكن مراجعة مبلغ التعويض في حالة استفادته من ترقية بأثر رجعي سابق لتاريخ النقل.

وتبعا لذلك، فبالرغم من كون المرسوم المتعلق بتحديد كيفية تطبيق الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفية العمومية قد حدد تعويضا جزافيا عن النقل التلقائي

---

[1] تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أن البوادر الأولى للتعويض عن تنقيل الموظفين لأداء وظائفهم بإدارات أخرى غير إدارتهم الأصلية ظهرت خلال عهد الحماية، وذلك بصدور قرار عن الصدر الأعظم آنذاك الذي حدد تعويضات وامتيازات للموظفين الفرنسيين الذين تم نقلهم أو تعيينهم بالإدارات المغربية عن الوظيفة التي تم تكليفهم بها، يراجع في هذا الصدد:
Arrêté visiriel du 7 joumada 1350 20 septembre 1931 règlementant les indemnités pour frais de déplacements et de mission des fonctionnaires en service dans la zone française de l'empire Chérifien, Bulletin Officiel : 987, Date Publication :25 /09/1931.
للاطلاع على نص القرار بكامله انظر الملحق.

[2] المنشور رقم 1 المتعلق بكيفيات تطبيق المرسوم رقم 2.13.436، الصادر في 19 من شوال 1436 5 غشت 2015 المتعلق بنقل الموظفين المنتمين إلى الهيئات المشتركة بين الإدارات. الصفحة 5 وما بعدها.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

للموظف خلال مساره المهني، إلا أنه لم يراع – حسب بعض الباحثين[1] -حجم الأضرار التي يمكن أن تلحقه جراء هذا النقل والتي تتفاوت من موظف لآخر، وذلك حسب التزاماته العائلية والاجتماعية[2]، كما تتفاوت الاضرار التي قد تلحق به في النقل من عمالة إلى أخرى أو من جهة أخرى.

الفقرة الثانية: استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

ينص الفصل الحادي عشر من النظام الأساسي للوظيفة العمومية في فقرته الأولى على أنه «**يؤسس كل وزير في الإدارات أو المصالح التي تحت نفوذه، لجانا إدارية متساوية الأعضاء يكون لها الحق في النظر، ضمن الحدود المقررة في هذا القانون الأساسي وفي المراسيم الصادرة بتطبيقه.**"

وبذلك، تعتبر اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء[3]، فضاءات لتدارس أوضاع الموظفين أكثر منها آلية للتفاوض بشأن عدد من القضايا التي تهم الحياة المهنية والاجتماعية للموظفين، ذلك أن عملها ينحصر حاليا في المشاركة أو المساهمة إلى جانب الإدارة في إصدار قرارات تهم الوضعية الإدارية للموظفين[4].

هذا، وبالرجوع للمادة السابعة في فقرتها الثانية، نجدها تلزم الإدارات العمومية أو الجماعات الترابية التي ينتمي إليها الموظف باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إذا تعلق الأمر بالنقل التلقائي، بحيث جاء فيها ما يلي:

---

(1) رضوان اعميمي، قراءة في مشروع مرسوم حركية الموظفين، مقال منشور بالموقع التالي: https://m.marocdroit.com تاريخ الاطلاع : 2023/04/04.

ويضيف الباحث في هذا الإطار، أن المادة الخامسة من الرسوم وضعت قيدا حسابيا آخر، إذ اشترطت لصرف التعويض مرور 3 سنوات على الأقل ابتداء من تاريخ استفادة الموظف من التعويض لأول مرة. وكأن الأمر يتعلق بإرادة الموظف في الانتقال التي لا يقابلها أي تعويض، فبمفهوم المخالفة، إذا عمدت الإدارة إلى نقل الموظف قبل مرور3 سنوات على استقباله بيوم واحد، فإنها تحرمه من التعويض عن النقل، وهو ما يفتح أيضا مجال استغلال هذا المقتضى بسوء نية قصد الانتقام من الموظف على انتماءاته الحزبية، أو النقابية، أو مواقفه الشخصية.

(2) كعدم إمكانية مواكبة الزوج لهذا النقل، الوضعية الصحية للموظف، ارتباطه بقروض السكن.

(3) مرسوم 2.59.0200، يطبق بموجبه نصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الفصل 11 من الظهير الشريف بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بتاريخ 15 ماي 1959، الجريدة الرسمية عدد 2429، الصفحة 1522.

(4) محمد والضحى، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بين النص التنظيمي والممارسة، مطبعة وراقة الجديدة، الطبعة الأولى، سنة 2009، الصفحة 15.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

"ويتعين على الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية التي ينتمي إليها الموظف استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، إذا تعلق الأمر بالنقل التلقائي".

وبقراءة متأنية للمادة المذكورة، نجد بأنها قد حصرت هذه الاستشارة في عمليات النقل التلقائي التي تقوم بها الإدارة، وهي ضمانة قد تجنب الموظف العمومي من أي تعسف أو شطط في استعمال سلطة النقل من طرف الإدارة.

لكن يثار الإشكال بهذا الصدد بشأن إلزامية تقيد الإدارات العمومية أو الجماعات الترابية برأي اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء؟ بمعنى أنه هل يتعين على الجهة المعنية الأخذ بها، أم أن ذلك لا يعد سوى إجراء شكليا ليس إلا؟

إن المشرع المغربي على ما يبدو من خلال قراءة مقتضيات المادة السابعة التي سبق الإشارة إليها، نجد بأنه استعمل عبارة **"يتعين...استشارة"** وهي عبارة تفيد بأن الإدارة تكون ملزمة بالقيام بهذه الاستشارة باعتبارها إجراء شكليا قد يؤثر على عدم احترامها لمشروعية القرار الذي اتخذته بشأن نقل الموظفين المعنيين بالأمر من جهة، ومن جهة ثانية نجد بأن مقتضيات هذه المادة تخلو من أي عبارة تفيد بأن الإدارات العمومية أو الجماعات الترابية ملزمة بأخذ هذه الاستشارة بعين الاعتبار والعمل بها.

هذا، وتجدر الإشارة إلى أن مقتضيات الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية قبل تعديله، كان ينص على أنه إذا اعترضت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على الطلب المقدم من لدن رئيس الإدارة العمومية أو الجماعة الترابية ترفع القضية إلى رئيس الحكومة الذي يبت نهائيا في الموضوع، وهو المقتضى الذي تم نسخه بموجب القانون 50.05 الصادر بتاريخ 18 فبراير 2011[1].

[1] تم هذا التغيير بموجب المادة الأولى من القانون رقم 50.05 المغير والمتمم لظهير 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
ظهير شريف رقم 1.11.10 صادر في تاريخ 18 فبراير 2011 بتنفيذ القانون رقم 50.05 بتغيير وتتميم الظهير الشريف رقم 1.58.008، الصادر في 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 5944، الصفحة 2630.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

المطلب الثاني: الضمانات القضائية

بالإضافة إلى الضمانات التشريعية التي سبق التطرق إليها، عمل القضاء الإداري المغربي على حماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها في مجال النقل عبر إقراره لمجموعة من الضمانات والمبادئ القضائية التي تكفل الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الموظف العمومي خلال حياته الوظيفية.

وفي ضوء ذلك، وأمام اتساع نطاق السلطة التقديرية المعترف بها للإدارة، حاول القضاء الإداري المغربي أن يرسخ بعض المبادئ والحلول القضائية التي يهدف من خلالها حماية المركز القانوني للموظف من تعسف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية.

لا سيما حينما يتعلق الأمر بنقل الموظف العمومي سواء المكاني أو الوظيفي بداعي المصلحة العامة لكن في باطن هذا النقل قد يجد الموظف بأن الإدارة تخفي من وراءه جزاء تأديبيا، أو بصيغة أخرى تتخذ إجراء النقل كجزاء توقعه على الموظف العمومي (الفقرة الأولى). وهو الأمر الذي صرح القضاء الإداري المغربي بعدم مشروعيته في العديد من القرارات والأحكام القضائية الصادرة في هذا الباب، وذلك على غرار القضاء الإداري المقارن[1].

كذلك من بين الضمانات القضائية التي أقرها القضاء الإداري المغربي نجد تعليل القرارات الصادرة عن الإدارات العمومية والجماعات الترابية الصادرة في مجال النقل لما في ذلك من حماية للموظف العمومي في مواجهة الإدارة (الفقرة الثانية).

كما حرص القضاء الإداري المغربي من جهة ثالثة على حث الإدارة على ضرورة مراعاة مبدأ المساواة والحياد والتجرد أثناء مباشرتها لمسطرة وإجراءات نقل الموظفين المعنيين بالأمر (الفقرة الثالثة).

---

[1] حول هذه التجارب يراجع: صديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، الجزء الثالث، العدد الأول، الصفحة 55-83.
يراجع كذلك في نفس الإطار: اسماهان السيوري، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف العمومي " العزل والنقل نموذجا" المرجع السابق، الصفحة 79 وما بعدها.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الفقرة الأولى: النقل كإجراء تدبيري

تدخل قرارات النقل في إطار الاعمال القانونية التي تتخذها الإدارة تحقيقا للمصلحة العامة، إلا أن الإدارات العمومية والجماعات الترابية يجب أن تتقيد وهي تقوم بإصدار هذه القرارات بالقانون وكذلك بمبدأ المشروعية.

وبذلك فالإدارات العمومية والجماعات الترابية يجب ألا تحيد عما رسمه لها القانون من إجراءات وضوابط وهي تباشر عملية نقل الموظفين، كما لا يجب أن تخرج عن الغاية التي رسمها لها المشرع من وراء إصدار قرارات النقل والمتمثلة أساسا في تحقيق المصلحة العامة وكذا مصلحة الإدارة.

لكن الواقع العملي وكذا العمل القضائي الإداري المغربي أبان عن كون الإدارات العمومية والجماعات الترابية في بعض الأحيان تخرج عن هذا الهدف وتنحرف في استعمال سلطتها[1]، وذلك عن طريق مجانبة الرؤساء الإداريون هدف وغاية النقل، بسعيهم وراء ذلك إلى توقيع جزاء على الموظف، عبر اتخاذهم قرارات النقل بداعي المصلحة العامة لكنها تخفي في عمقها جزاء إداريا[2]، هذا وقد تنبه القضاء الإداري لعدم مشروعية

---

(1) سيتم التطرق للأحكام والقرارات الصادرة عن القضاء الإداري المغربي في هذا الإطار وذلك في الفصل الثاني من هذا البحث المعنون **رقابة قاضي الإلغاء لقرار نقل الموظف العمومي بالمغرب.**

(2) وفي ذلك يرى الأستاذ محمد سليمان الطماوي بأنه لابد أن يثبت للمحكمة أن الملابسات التي أحاطت بقرار النقل المكاني أو النوعي تكشف بصراحة ووضوح عن الهدف العقابي وراء قرار النقل، ومن القرائن التي يستهدي بها القضاء الإداري المصري في هذا الشأن:

- أن يصاحب قرار النقل المكاني قرار تاديبي وقعته الإدارة على الموظف لخطأ أسند إليه، فإذا ثبت للمحكمة براءة الموظف من الخطأ الذي عوقب من أجله، فإنها تلغي قرار النقل بالتبعية.
- أن يكتشف من ظروف قرار النقل أنه صدر بدون اي سبب مصلحي يدعو إليه وانه كان لمجرد التشفي والانتقام من الموظف.
- نقل الموظف العمومي من الإطار الإداري إلى الإطار الكتابي.
- نقل الموظف العمومي من وظيفة فنية إلى وظيفة أخرى كتابية ولو في درجتها.
- النقل من وظيفة أعلى إلى وظيفة أدنى في التدرج الرئاسي.
- نقل الموظف العمومي من مجال مفتوح إلى جال مغلق.

للتعمق أكثر في هذا الصدد يراجع: سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القسم الأول، طبعة سنة 1978، الصفحة 338-340.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

هذا التصرف وخطورته على الاستقرار الوظيفي، مما دفعه إلى التصريح بعدم مشروعية هذا التصرف[1].

وجدير بالذكر في هذا الإطار أن الجزاءات التأديبية التي نص عليها الفصل 66 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لم تتضمن من بينها النقل كجزاء إداري تأديبي، وذلك بنص الفصل 66 السالف الذكر على أنه: " **تشتمل العقوبات التأديبية المطبقة على الموظفين على ما يأتي وهي مرتبة حسب تزايد الخطورة:**

1. **الإنذار؛**
2. **التوبيخ؛**
3. **الحذف من لائحة الترقي؛**
4. **الانحدار من الطبقة؛**
5. **القهقرة من الرتبة؛**
6. **العزل من غير توقيف حق التقاعد؛**
7. **العزل المصحوب بتوقيف حق التقاعد؛**

وهناك عقوبتان تكتسيان صبغة خصوصية وهما الحرمان المؤقت من كل أجرة باستثناء التعويضات العائلية وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر؛ والإحالة الحتمية على التقاعد؛ ولا يمكن إصدار هذه العقوبة الأخيرة إلا إذا كان الموظف مستوفيا للشروط المقررة في التقاعد."

انطلاقا من هذا الفصل، ومن فصول أخرى في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[2]، نجدها خالية من التنصيص على أن النقل يعتبر جزاء تأديبيا يتعرض له

---

(1) محمد الأعرج، السلطة التقديرية للإدارة في مجال نقل الموظفين، تعليق عل الحكم القضائي الصادر عن المحكمة الإدارية بوجدة، المرجع السابق، الصفحة 133.

(2) وعلى العكس من ذلك نجد في بعض الأنظمة الأساسية الخصوصية المغربية تعتبر النقل التلقائي جزاء تأديبيا إضافيا من الدرجة الثانية مع إمكانية اعتبارها جزاء تأديبيا إضافيا من الدرجة الأولى، وفي ذلك تنص المادة 99 من القانون التنظيمي رقم 106.03 المتعلق بالنظام الأساسي للقضاة على أنه: "**تطبق على القضاة، مع مبدأ مراعاة التناسب مع الخطأ المرتكب، العقوبات التأديبية حسب الدرجات التالية:**

1. **الدرجة الأولى:**
   - **الإنذار؛**

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الموظف في حالة الإخلال بوظيفته، وواجباته المهنية، ومن خلال ذلك يتضح جليا أن النقل لا يعتبر جزاء تأديبيا في الوظيفة العمومية[1]، بل إجراء تدبيريا لمصلحة المرفق العام كما نصت على ذلك العديد من النصوص التشريعية والتنظيمية.

وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن القضاء الإداري المغربي في إطار ممارسته للرقابة على العمل الإداري، اعتبر أن النقل لا يدخل ضمن سلم الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في الفصل 66 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، معتبرا بأن نقل موظف من مدينة إلى مدينة أخرى جزاء له على ما نسب إليه من أفعال، يجعل قرار الإدارة مشوبا بتجاوز السلطة ومعرضا وبالتالي للإلغاء[2]، فمادام النقل يعد إجراء تدبيريا الهدف منه إعادة انتشار الموظفين استجابة لمتطلبات المصلحة العامة، فإنه لا ينبغي أن يكون عقوبة لزجر أي موظف خاصة وأن مبدأ شرعية الجزاء يحتم التقيد بالجزاءات التي حددها المشرع على سبيل الحصر.

=

- التوبيخ؛
- التأخير عن الترقية من رتبة إلى رتبة أعلى لمدة لا تتجاوز سنتين؛
- الحذف من لائحة الاهلية لمدة لا تتجاوز سنتين؛

يمكن أن تكون عقوبات هذه الدرجة مصحوبة بالنقل التلقائي.

2. الدرجة الثانية:

- الإقصاء المؤقت عن العمل لمدة لا تتجاوز ستة أشهر مع الحرمان من أي أجر باستثناء التعويضات العائلية؛
- الإنزال بدرجة واحدة؛

تكون هذه العقوبتان مصحوبتان بالنقل التلقائي.

3. الدرجة الثالثة:

- الإحالة إلى التقاعد الحتمي؛ أو الانقطاع عن العمل إذا لم يكن للقاضي الحق في معاش التقاعد؛
- العزل."

ظهير شريف رقم 1.16.41 صادر في 24 مارس 2016 بتنفيذ القانون التنظيمي رقم 106.03 المتعلق بالنظام الأساسي للقضاة، الجريدة الرسمية عدد 6456 بتاريخ 4 ابريل 2016، الصفحة 3160.

(1) أنس المشيشي، نقل الموظف بين التدبير والجزاء الإداري، تعليق على حكم قضائي صادر عن المحكمة الإدارية بأكادير، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 103، سنة 2012، الصفحة 100.

(2) حكم المحكمة الإدارية بوجدة عدد 190، الصادر بتاريخ 1996/09/26، في الملف رقم 95/192غ، أورده محمد بوكطب، الامن القضائي من خلال رقابة المشروعية والملاءمة على قرارات النقل في الوظيفة العمومية، منشورات مجلة الحقوق سلسلة المعارف القانونية والقضائية، الصفحة 287.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وبناء على ما سلف، لم تتردد الغرفة الإدارية بالاعتراف للإدارة بسلطة تقديرية واسعة في مجال نقل موظفيها، لكن هذا لم يمنعها من تشديد رقابتها على عنصر الانحراف في استعمال السلطة الذي قد يشوب قرارات النقل.

وتبعا لذلك، صدر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى – محكمة النقض حاليا – قرار[1]، جاء في إحدى حيثياته: " **وحيث أن الإدارة تتوفر على سلطة تقديرية واسعة في مجال نقل موظفيها طبقا لما يقتضيه سير المرافق العامة التابعة لها وأنه لا يمكن الحد من هذه السلطة قضاء إلا إذا ثبت انحراف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية كأن يكون إجراء النقل يغلف عقوبة تأديبية تعمدت الإدارة عدم اتخاذها في حق المعني بالأمر أو كأن يكون الهدف إجراء النقل يغلف عقوبة تأديبية تعمدت الإدارة عدم اتخاذها في حق المعني بالأمر أو كأن يكون الهدف من قرار النقل الإساءة إلى الموظف المذكور أو تهميشه فضلا عن أن النقل إذا ثبت أنه مس بالمركز القانوني للموظف وتسبب في فقده لحق مكتسب[2] فإنه يكون مخالفا لمقتضيات القانون ويعرض القرار المطعون فيه للإلغاء.**"

وقد صدر قرار حديث عن الغرفة الإدارية بمحكمة النقض[3] جاء في إحدى حيثياته ما يلي: "**البين أن الطرف الطالب تمسك أن قرارات مقل الموظفين تندرج ضمن السلطة التقديرية للإدارة ولا يمكن مؤاخذتها عليها إلا بالانحراف في استعماله وهو ما لم يثبت بالنازلة، فالفصل 64 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد أعطى للإدارة سلطة نقل الموظفين كلما اقتضت ذلك المصلحة العامة ومصلحة المرفق العمومي وتدبير الموارد البشرية، وفي النازلة فإن الإدارة قد اتخذت قرارها المطعون فيه بنقل المطلوب في النقض إلى مدينة أخرى تحقيقا للمصلحة العامة، وفي إطار التوزيع المعقلن للموارد**

---

(1) قرار المجلس الأعلى رقم 474، صادر عن الغرفة الإدارية بتاريخ 30 مارس 2000، الوكيل القضائي للمملكة ضد ليلى هلال، قضاء المجل الأعلى عدد 58/57 يوليو، الصفحة 241، قرار أوردته خديجة أمعيوة، نقل الموظف العمومي: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي، المرجع السابق، الصفحة 141-142.

(2) حول حماية القاضي الإداري المغربي لمبدأ الحقوق المكتسبة للموظف العمومي وبعض المبادئ الأخرى يراجع، عماد أبركان، الرقابة القضائية على قرارات نقل الموظفين، المرجع السابق، الصفحة 66 وما بعدها.

(3) إقرار محكمة النقض عدد 134، الصادر بتاريخ 7 فبراير 2019، في الملف الإداري عدد 2018/1/4/505، قرار منشور بالموقع الرسمية لمحكمة النقض: https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تاريخ الاطلاع 2023/03/24، على الساعة 11:05.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

البشرية وسد الخصاص في المدينة التي نقل إليها، وأن ما أدلى به المعني بالأمر من معطيات يربطها بما اعتبره مسطرة تأديبية تمت في حقه لا علاقة له بالقرار المطعون فيه، والمحكمة لما أيدت الحكم المستأنف القاضي بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه، ودون مراعاة ما ذكر، لم تجعل لما قضت به أساسا من القانون وعللت قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه."

وهي نماذج لقرارات يتضح من خلالها أن محكمة النقض تعترف للإدارات العمومية والجماعات الترابية بسلطة تقديرية واسعة في نقل موظفيها، وذلك في ضوء النصوص التشريعية المؤطرة لعملية النقل في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية - الفصل 38 مكرر والفصل 64 - لكن دون أن تخرج عن الهدف المخصص لها وهي المصلحة العامة أو مصلحة الإدارة.

والجدير بالذكر في هذا الصدد أن محكمة النقض أقرت من خلال العديد من قراراتها أن انحراف الإدارة في استعمال سلطتها عن طريق إصدار قرارات النقل لتوقيع جزاء على الموظف العمومي، يتعين إثباته من طرف هذا الأخير، وفي هذا الإطار صدر قرار عن المجلس الأعلى- محكمة النقض حاليا- في قضية عبد الله العماري ضد وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية جاء في إحدى حيثياته ما يلي[1]: **" وحيث أن المقرر الذي اتخذته وزارة البريد في حق الطاعن بنقله من المعهد الوطني للبريد إلى المركز التلفوني الأتوماتيكي بالرباط يدخل في دائرة السلطة التقديرية للإدارة وأن الطاعن لم يدل بما يثبت انحرافها في استعمالها هذه السلطة."**

وهو الأمر الذي أكدته محكمة النقض في قرار لها صادر بتاريخ 8 يناير 2015[2] جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" ... نقل الموظف إلى مدينة آسفي يعتبر قرارا غير**

---

(1) قرار المجلس الأعلى رقم 382 الصادر بتاريخ 18 يونيو 1984، في قضية عبد الله العماري ضد وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، قرار منشور بالمجلة المغربية للقانون، العدد 5، سنة 1986، الصفحة 271.

(2) قرار محكمة النقض عدد 23، الصادر بتاريخ 8 يناير 2015، نشرة قرارات محكمة النقض الغرفة الإدارية، العدد 24 2015، الصفحة 98، أوردته، اسمهان السيوري، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف العمومي-العزل والنقل نموذجا-رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون المنازعات، جامعة المولى إسماعيل كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، السنة الجامعية 2022/2021، الصفحة 101-102.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

مشروع لعدم إثبات الإدارة للخصاص بتلك المدينة والحال أنها تمسكت بضرورة المصلحة العامة، وكونها لا تتوفر بتلك المدينة إلا على مهندس واحد، وأن المستقر عليه فقها وقضاء كون السلطة التقديرية للإدارة في نقل موظفيها تبقى مرتبطة ارتباطا وثيقا بحاجيات المرفق العمومي، إلا إذا ثبت انحرافها في استعمال تلك السلطة، والذي يتحمل من يدعيه عبئ إثباته، وهو الأمر غير الثابت في النازلة.

كما أن القرار المطعون فيه ربط بين الطلب التلقائي للمطلوب فب النقض لنقله إلى مدينة سطات وضرورة حصوله على المسؤولية وعلى سكن إداري شاغر، معتبرا ان حرمانه من تلك الامتيازات يعد عقوبة غير مؤسسة في حقه، دون أن يبين هنا أيضا السند القانوني المعتمد سواء في ربط النقل بالاستجابة للامتيازات المذكورة أو في تكييف عدم الاستجابة كعقوبة، رغم ما لذلك من تأثير على وجه النظر في النازلة حارما محكمة النقض من حسن تطبيق القانون، فيكون بذلك فاسد التعليل الموازي لانعدامه."

وهو نفس التوجه الذي سلكته المحكمة الإدارية بمراكش من خلال حكم لها صادر بتاريخ 30 يناير 2014[1]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي:" وحيث إنه بالنسبة لوسيلة الطعن المتبقية المرتكزة على كون قرار نقل الطاعن ذو طابع تأديبي ومشوب بعيب الانحراف في استعمال السلطة فإنه من المعلوم أن عيب الانحراف في استعمال السلطة يكون قائما حينما تكون الغاية وراء اتخاذ الإدارة للقرار هو تحقيق مصلحة خاصة وشخصية تحيد عن المصلحة العامة ويكون عبء إثبات تلك الواقعة على عاتق من يثيره وأنه لما تمسك به الطاعن دون تعزيزه بأي وسيلة إثبات مقبولة قانونا فإن الوسيلة المثارة تبقى مفتقرة للوجاهة ويتعين استبعادها خاصة أن قرار النقل الصادر في حقه يعتبر صلاحية قانونية للإدارة تمكنها من توزيع مواردها البشرية عبر التراب الوطني وفق حاجياتها المصلحية وانه لئن أسندت إليه مهام مختلفة عن المهام التي كان يتولاها بمدينة مراكش فإنه أمام خلو الملف مما يؤكد أن ذلك الوضع كان له تأثير سلبي على ترتيبه الإداري فإن النقل يكون قد صدر وفق الشروط المتطلبة قانونا."

[1] حكم المحكمة الإدارية بمراكش رقم 38 في الملف عدد 13/1912/203، الصادر بتاريخ 28 ربيع الأول الموافق ل 30 يناير 2014، حكم غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

فباستقراء الحيثية المشار إليها أعلاه، يتضح جليا أن المحكمة الإدارية بمراكش وقفت موقفا صارما بشأن إثبات انحراف الإدارة في استعمالها لسلطة النقل، بل الأكثر من ذلك ذهب إلى حد التأكيد بأن الحجج والأدلة التي يستند إليها الموظف المعني بالأمر يجب أن تكون لها من الوجاهة ما يجعل المحكمة الإدارية تقبل طلب إلغاء القرار القاضي بنقله.

وبذلك فكل قرار اتخذته الإدارة العمومية يقضي بنقل موظف عمومي بداعي المصلحة العامة، لكن تبين لقاضي الإلغاء أنه يخفي في باطنه جزاء إداريا في حق الموظف لا يتردد في التصريح بعدم مشروعيته، لكن شريطة أن يثبت الطاعن انحراف الإدارة في استعمال سلطتها.

وهو نفس الاتجاه الذي ذهب إليه القضاء الإداري المصري، بحيث صرح غير ما مرة بعدم مشروعية القرارات التي تتخذها الإدارات العمومية التي تبين أنها ترمي إلى توقيع جزاء تأديبي على الموظف المعني بالأمر[1].

هذا وتجدر الإشارة إلى أن بعض الأنظمة القانونية المقارنة اتخذت من النقل جزاء تأديبا، نجد من بينها النظام القانوني الجزائري[2] الذي صنف الجزاءات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة وذلك إلى أربع درجات، واعتبر المشرع الجزائري من خلال ذلك النقل الإجباري جزاء تأديبيا من الدرجة الثالثة.

---

(1) الصديقي نبيلة، نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، المرجع السابق الصفحة 71.

(2) تنص المادة 163 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على انه:" **تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:**

1. **الدرجة الأولى: -التنبيه، -الإنذار الكتابي، -التوبيخ،**
2. **الدرجة الثانية: -التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، -الشطب من قائمة التأهيل،**
3. **الدرجة الثالثة: -التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، -التنزيل من درجة إلى درجتين، -النقل الإجباري،**
4. **الدرجة الرابعة: -التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة -التسريح."**

كما نصت المادة 164 من نفس القانون على أنه: " يمكن ان تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الاسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه."

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الفقرة الثانية: تعليل قرارات النقل

من خصائص النظام الإداري المغربي قبل صدور القانون رقم 03.01، عدم إلزامية الإدارة بتعليل القرارات الإدارية الصادرة عنها[1]، فالإدارات العمومية خلال هذه الفترة غير ملزمة بتعليل قراراتها ما لم يكن هناك نص تشريعي[2] أو تنظيمي مخالف لذلك، وأمام هذا الفراغ التشريعي لعب القاضي الإداري المغربي على غرار القاضي الإداري الفرنسي دورا مهما في حماية الموظفين من تعسف الإدارة، سواء تعلق الأمر بالترقية أو بالنقل أو غير ذلك من الوضعيات الفردية الموظف العمومي.

هذا، ومن أجل تدارك الفراغ التشريعي المتمثل في عدم وجود نص تشريعي يلزم الإدارات العمومية بإلغاء قرارتها، أصدر المشرع المغربي القانون رقم 03.01[3] المتعلق بإلزامية الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية بتعليل[4] قراراتها الإدارية[5].

هذا، وباعتبار مفهوم المصلحة العامة أو مصلحة الإدارة مفهوم فضفاض ومطاط وغير دقيق، يعطي للإدارة سلطة تقديرية واسعة لاتخاذ قرارات النقل، فيكفي الإشارة إلى أن المصلحة العامة أو مصلحة الإدارة هي الدافع وراء اتخاذ قرار النقل.

---

(1) Mohammed El Yaagoubi, les contradictions jurisprudentielles de l'affirmation du principe de non motivation des actes administratifs par la cour suprême au Maroc, Réflexion sur le contentieux administratif, imprimerie El Jadida /Rabat 2013, page 127.

(2) الفصل 66 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يلزم الإدارة بتعليل قراراتها الصادرة بشأن توقيع عقوبتي التوبيخ والانذار دون استشارة المجلس التأديبي في حين أن باقي العقوبات المنصوص عليها في الفصل 66 تكون السلطة التأديبية غير ملزمة بتعليل قرارات

(3) ظهير شريف رقم1.02.202 صادر في 12 جمادى الأولى 1423 23 يوليوز2002 بتنفيذ القانون رقم 03.01 بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية، الجريدة الرسمية عدد 5029.

(4) حول الأسباب التي أدت بالمشرع المغربي إلى إصدار القانون المتعلق بتعليل إدارات الدولة والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية لقراراتها، يراجع:

- محمد اليعكوبي، تحليل القانون المغربي المتعلق بتعليل القرارات الإدارية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، سلسلة مواضيع الساعة، العدد 43، 2003، الصفحة 150.

يراجع كذلك في هذا الصدد:

- Mohammed El Yaagoubi, la motivation des décisions administratives au Maroc la loi 03.01, imprimerie El Jadida /Rabat, 1ere édition, 2011 .

(5) بحيث تنص المادة الأولى منه على أن " تلزم إدارات الدولة والجماعات الترابية وهيأتها والمؤسسات العمومية والمصالح التي عهد إليها بتسيير مرفق عام بتعليل قراراتها الإدارية الفردية السلبية الصادر لغير فائدة المعني المشار إليها في المادة الثانية بعده تحت طائلة عدم الشرعية، وذلك بالإفصاح كتابة في صلب هذه القرارات عن الأسباب القانونية والواقعية الداعية إلى اتخاذها."

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

لكن درء لتجاوز الإدارة في استعمال سلطة النقل لأهداف أخرى غير المصلحة العامة التي تتذرع بها، أصبح القضاء الإداري يلزم الإدارة بتبرير المصلحة العامة وتحديد الأسباب الحقيقية لقرارات النقل، الأمر الذي أدى به إلى ممارسة رقابته أسباب وخلفيات هذه القرارات مع التأكد من صحة المبررات التي تدفع بها الإدارة[1].

وفي ضوء ذلك، صدر عن المحكمة الإدارية بمراكش حكما بتاريخ 15 أبريل 2014[2]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **وحيث إن المحكمة باطلاعها على نص القرار موضوع الطعن يتبين أن مصدره لم يبين فيه بالمرة الأسباب الواقعية والقانونية المبررة لاتخاذه، ولم يأت على ذكر السبب أعلاه.**

وحيث إن عدم وجود العلة وحده يكفي لإبطال القرار، وان الإدارة لا تملك في هذه لحالة ان تحتفظ بتقديم العلة أمام المحكمة ولكن المشرع، ونظرا لأهمية القرار أوجب تعليله ضمانا لحق المواطنين وتمهيدا لمهمة المحكمة."

وهو نفس التوجه الذي سبق أن سلكته المحكمة الإدارية بفاس، بحيث اعتبرت بأنه يتعين على الإدارة تبيان الأسباب[3] التي أدت بالإدارة لإصدار قرار النقل، مع التأكيد على انه للقضاء الإداري رقابة على الأسباب ما إذا كانت تلتقي أو تتباعد وأوجه المصلحة العامة، وذلك من خلالها حكمها الصادر بتاريخ 8 دجنبر 2004، بحيث جاء في حيثياته ما يلي: " **وحيث إن القاضي الإداري حيث يراقب مشروعية القرارات المطعون فيها، فإنه يستنبط أسباب صدورها وخلفيات ذلك على ضوء واقع النزاع ومستنداته وعلى جهة الإدارة أن تدلي بالبيانات والإيضاحات الدقيقة اللازمة حول النقص الذي تدعيه ولماذا وقع الاختيار بالذات على الطاعن دون غيره من الموظفين أم أن الأمر شامل لحركية**

---

(1) أحمد أجعون، قرارات نقل وانتقال الموظفين بين سلطة الإدارة ورقابة القضاء الإداري، المرجع السابق، الصفحة 243.

(2) حكم المحكمة الإدارية بمراكش عدد 144 ملف إداري رقم 2013/1912/352، الصادر بتاريخ 15 جمادى الثانية 1435 الموافق ل 15 أبريل 2014، حكم غير منشور.

(3) تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أن بعض الفقه الإداري الفرنسي عرف أسباب القرار الإداري على الشكل التالي:

« Les motifs de l'acte administratif sont les éléments objectifs de fait ou de droit qui sont à la base des décisions administratifs »

Jean-Claude Venezia, le pouvoir discrétionnaire, Libraire Générale de droit et de jurisprudence, paris, Tome 16, 1959, page 23 et suivante.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

العديد من الموظفين إلى غيرها من البيانات الدالة على استهداف الإدارة من نقل موظفيها أوجه المصلحة العامة.

وحيث إن المحكمة ومن خلال البحث المجرى بواسطة القاضي المقرر قد كلفت السيد الوكيل القضائي للملكة باعتباره نائبا عن جهة الإدارة المطلوبة في الطعن بتبيان أوجه المصلحة العامة والإدلاء بما يفيد أسباب نقل الطاعن وإثبات النقص الحاصل في عدد العاملين بمركز التنمية الغابوية بجرسيف من الأطر العامة والمتخصصة لتبرير نقل الطاعن لهذا المركز، غير أن المدعى عليه المذكور أحجم عن ذلك رغم إشعاره وإنذاره بوضع مستنتجاته على ضوء البحث والإدلاء بما كلف به ومنحه الأجل الكافي لذلك.

وحيث إنه وأمام عدم إثبات جهة الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه لأوجه المصلحة العامة المستهدفة من إصدار قرار نقل الطاعن والأسباب الباعثة على ذلك، يبقى هذا القرار مفتقدا لركن السبب فيه ومشوبا بتجاوز السلطة ويتعين إلغائه."[1]

هذا، ويضح من خلال قراءة حيثيات الحكم المذكور، أن المحكمة الإدارية بمراكش وخاصة بعد صدور القانون المتعلق بإلزامية الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية تعليل القرارات الإدارية أصبحت تراقب الأسباب الواقعية والقانونية[2] التي بنت عليها الإدارة قرار النقل، كما أن التعليل وفقا لما ذهبت إليه المحكمة يسهل مهمة القاضي الإداري في رقابة مشروعية القرار الإداري، وذلك بالشكل الذي يضمن حقوق الموظف العمومي ويحميه من تعسف الإدارة من استعمال سلطتها[3].

وبتتبع الأحكام والقرارات الإدارية الصادرة في مجال النقل، يتضح من خلالها أن القضاء الإداري المغربي استقر على تمتيع الإدارة بسلطة تقديرية في توزيع موظفيها حسب

---

(1) حكم صادر عن المحكمة الإدارية بفاس عدد 2004/2153 صادر بتاريخ 8 ديسمبر 2004، قضية أحمد البقالي الحسيني ضد وزير الفلاحة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 70، سبتمبر-أكتوبر 2006، الصفحة 218.

(2) حول الأسباب أو العناصر القانونية والواقعية التي ينبغي أن يبنى عليها القرار لتعليله يراجع: محمد الأعرج، تعليل القرارات الإدارية على ضوء القانون رقم 01.03 بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، سلسلة مواضيع الساعة، العدد 43، سنة 2003، الصفحة 73.

(3) تجدر الإشارة إلى ان رقابة قاضي الإلغاء على صحة الوقائع المادية والقانونية المكونة لركن السبب في قرارات النقل، سيتم التطرق لها في المطلب الأول من المبحث الأول من الفصل الثاني.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

مؤهلاتهم وكفاءاتهم وكذا إعادة انتشارهم لملىء الخصاص بمختلف المصالح الإدارية تحقيقا للصالح العام الموكول لها السهر على تحقيقه، لكن في مقابل ذلك تظل هذه السلطة خاضعة لرقابة القضاء الإداري من حيث تعليل قرارات النقل التي تمس بعض الموظفين.

الفقرة الثالثة: مبدأ المساواة عند نقل الموظفين

بالرجوع للدستور المغربي لسنة 2011 نجده ينص على مبدأ المساواة مجال الوظيفة العمومية وذلك في الفصل 31[1]، وهو الأمر الذي أكده الفصل الأول من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، بحيث نص على ما يلي: " **لكل مغربي الجنسية الحق في الوصول إلى الوظائف العمومية على وجه المساواة، ولا فرق بين الجنسين عند تطبيق هذا القانون الأساسي ما عدا المقتضيات التي ينص عليها أو التي تنتج عن قوانين أساسية خصوصية**"

وقد عمل القضاء الإداري المغربي على حماية مبدأ المساواة الوظيفة العمومية، وفي ذلك صدر حكم عن المحكمة الإدارية بمكناس[2] جاء في إحدى حيثياته ما يلي:" **... ولما كان القرار المطعون فيه لم يتم اتخاذه في ذلك الإطار، وغنما استنادا إلى ما اقتضته المصلحة، وتعين مع ذلك على مصدره مراعاة قاعدة المساواة بين الموظفين أمام نصوص القانون في إخضاعهم لمثل الك القرارات، وذلك بتحليل العناصر الواقعية والقانونية لوضعية الطاعنة وغيرها من بقية المعلمات، واتباع الضوابط الجاري بها العمل في هذا الصدد.**

وحيث أنه إذا كان النقل من أجل المصلحة العامة يدخل في إطار السلطة التقديرية للإدارة، فإن ذلك مشروط بمبدأ المساواة أمام القانون، وإذا كانت الطاعن تتميز عن غيرها بما ذكر أعلاه، فإن نقل هذه الموظفة على وجه الخصوص والتحديد دون غيرها،

---

(1) ينص الفصل 31 من الدستور المغربي لسنة 2011 على أن " **تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية، على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنات والمواطنين، على قدم المساواة من الحق في:**

- **ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق."**

(2) حكم المحكمة الإدارية بمكناس بتاريخ 22 يونيو 1995 في الملف الإداري عدد 95/22، حكم منشور بمؤلف قضايا الهيأة التعليمية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى للقضاء والمحاكم الإداري، منشورات صدى التضامن، الطبعة الأولى سبتمبر 1999، الصفحة 98.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

ودون تباين وجه المصلحة العامة في اتخاذ القرار المطعون فيه، وما هي الدواعي التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ القرار دون مراعاة عنصري الأقدمية والتخصص، ودون تخصيص هذا النقل بمتجليات المنفعة العامة، وكل ذلك يجعل قرارها مشوبا بالانحراف في استعمال السلطة ويتعين إلغاؤه بصرف النظر عن باقي أسباب الطعن الأخرى."

وبتبني هذا الموقف تكون المحكمة قد قامت بحماية المصلحة الخاصة للموظف العمومي[1]، معتمدة في ذلك على خرق الإدارة لمبدأ دستوري وقانوني والمتمثل في مبدأ مساواة الجميع أمام القانون، حيث يجب على الإدارة احترامه وتطبيقه[2]، وهو الامر الذي جاء به دستور 2011 في بابه الثاني الخاص بالحقوق والحريات الأساسية في الفصل 32 الذي ينص على أنه: **" تعمل الدولة المؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة كل الوسائل المتاحة، لتيسير أسباب استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من الحق في:**

- **ولوج الوظائف العمومية حسب الاستحقاق؛"**

---

[1] ففي هذا الإطار تنبهت المحكمة الإدارية بالرباط لمسألة تضارب المصلحة العامة والمصلحة الخاصة سواء في مجال التعيين أو في مجال النقل مذكرة في ذلك بالوضعية النظامية للموظف الذي لا يمكن أن يفرض اختياره على الإدارة في حدود معينة، وقد جاء في إحدى حيثيات هذا الحكم ما يلي: **"وحيث إن إعادة الإدارة النظر في قرار التعيين الأول والتراجع عنه وتعيين الطاعنة بمدينة أخرى أقرب منها بأكثر من1232 كيلومتر يجعل قرارها غير مشوب بالانحراف في استعمال السلطة أو بالغلو في التقدير لأنه وازن قدر الإمكان بين حاجيات المرفق العمومي ومصلحتها الشخصية والعائلية، وبين ضرورات التضحية في سبيل الصالح العام الذي يعتبر من مشمولات التعيين الأولي في الوظائف العامة طبقا لقاعدة المساواة بين الموظفين في تحميل الواجبات العامة المفترض العلم بها بقبول الولوج للوظيفة من ناحية، ومساواة المواطنين في الاستفادة من الخدمة العامة ومن تخصص الموظفين الملحقين بها بدوم مفاضلة أو تمييز من ناحية أخرى، طالما أن التوظيف علاقة قانونية ونظامية طبقا للفصل الثالث من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لا دخل للرغبات الشخصية في تحديد مقتضياتها، ولا فرق بين الجنسين عند تطبيقه كأصل عام حسب الفصل الأول من نفس القانون، إذ لا يمكن قبول تحميل الغدارة عبئا خاصا للاستجابة لطلبات التعيين أو النقل باسم المصالح الخاصة وحيادا على المصلحة العامة، والقول بخلاف ذلك سيؤدي إلى انكسار مبدأ المساواة أمام القانون وخضوع الجميع لمقتضياته، ويحرم الإدارة من حقها في توزيع الموظفين لديها بصورة تضمن لها تحقيق الفعالية الإدارية."** حكم المحكمة الإدارية عدد 1043 بتاريخ 22 مارس 2012، نجاة أعشن ضد وزير الصحة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 115، مارس-أبريل 2014، الصفحة 45، أوردته خديجة امعيوة، نقل الموظف: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي الإداري، المرجع السابق، الصفحة، 132.

[2] فاطمة نازي وسعيد نازي، رقابة القاضي الإداري على سلطة الإدارة في نقل الموظف العمومي، م. س، الصفحة 132.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وهو التوجه الذي سلكته الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في قرار لها صادر بتاريخ 8 يناير 2015[1]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي:

"حيث إن المحكمة لما تبين لها من وثائق الملف إن الإدارة –الطالبة- قد عينت المطلوبة في النقض بمندوبية وزارة الصحة بإقليم تيزنيت المركز الاستشفائي الجهوي ، في حين أنها أعادت تعيين بعض الطلبيات بالقرب من بيت الزوجية منهن: سمية صفي الدين وأسماء مسمودي وزينب بوشبيكة بدون تبرير ودون إخضاعهن لإجراء القرعة، رغم أن المطلوبة في النقض لها نفس ظروفهن باعتبارها متزوجة وبيت الزوجية يوجد بمدينة الرباط، واعتبرت أن ذلك يعد خرقا لمبدأ المساواة في التعيين في الوظائف العمومية المكفول دستوريا بمقتضى الفصل 12 من الدستور، تكون قد بنت قضاءها على أساس سليم من القانون وعللت قرارها تعليلا كافيا، سيما وان مبدأ تكافؤ الفرص ومساواة المواطنين أمام التكاليف العامة يقضيان معاملة جميع الموظفين على قدم المساواة ، والعمومية في المصلحة في نازلة الحال تخاطب كل الطبيبات المعنيات في نفس وضعية الطاعنة، والوسيلتان على غير أساس."

واستنتاجا لما سلف، يتضح جليا من خلال الوقوف على مختلف الاحكام والقرارات القضائية الصادرة عن القضاء الإداري المغربي، بأن هذا الأخير عمل على حماية الموظف العمومي من خلا ترسيخ أحد المبادئ الأساسية في مجال الوظيفة العمومية والمتمثل أساسا في مبدأ المساواة، وبالتالي يتوجب على الإدارات العمومية والجماعات الترابية الالتزام به واحترامه ولو في ظل غياب نص قانوني، مع خضوعها لرقابة القاضي الإداري تحت طائلة التصريح بعدم مشروعيتها إذا ما ثبت انحراف الإدارة في استعمال سلطتها في هذا الإطار.

[1] القرار عدد 1/02 في الملف الإداري عدد 2013/1/4/1370، الصادر بتاريخ 8 يناير 2015 في قضية وزارة الصحة ضد توف أتري اخياط قرار غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

خاتمة الفصل الأول:

يتضح من خلال ما تم التطرق إليه في هذا الفصل، أن الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في مجال نقل الموظفين بالشكل الذي يجعلها تتمكن من ضمان استمرارية تسيير المرافق العمومية بانتظام واضطراد، وذلك تحقيقا للمصلحة العامة.

إلا أنه يتعين على الإدارات العمومية المعنية أن تمارس هذه السلطة الممنوحة لها وفقا للضوابط والقواعد التي تم وضعها بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية[1]، وذلك ضمانا لسلامة عملية النقل دون الخروج عن الهدف الذي سطره لها المشرع المغربي في هذا الإطار، وبالتالي الانحراف في استعمال سلطة النقل.

وقد تأكد كذلك من خلال هذا الفصل بأنه لا يوجد تنظيم تشريعي موحد ينظم الحركات الانتقالية في الوظيفية العمومية بالمغرب، بقدر ما توجد قواعد تشريعية وتنظيمية متنوعة، وذلك نتيجة لاختلاف وتعدد هيئات الموظفين العموميين من جهة، وكذا خصوصية الوظائف التي تمارسها بعض هذه الفئات من جهة ثانية.

هذا بالإضافة إلى كون النقل في الوظيفة العمومية بالمغرب، سواء تعلق الأمر بالنقل المكاني أو وظيفي، لا يوجد أي مقتضى قانوني وارد في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية يدرجه ضمن الجزاءات التأديبية كقاعدة عامة، إلا انه ومن باب الاستثناء نجده كذلك في بعض الأنظمة الأساسية الخصوصية[2].

ومجمل القول، فبالرغم من كون نقل الموظفين إجراء تدبيريا داخليا للإدارة، إلا أنه يتعين على هذه الأخيرة مراعاة مختلف الضمانات القانونية والقضائية المقررة للموظف العمومي المراد نقله وذلك بغاية عدم الإضرار بمصالحه الشخصية على حساب المصلحة العامة[3].

---

(1) يراجع في هذا الصدد المبحث الأول من الفصل الأول من هذا البحث، المعنون **بنقل الموظف العمومي في التشريع المغربي.**

(2) بحيث نجد في مقدمة هذه الأنظمة الخصوصية النظام الأساسي للقضاة، الذي أدرج المشرع المغربي من خلاله النقل كجزاء تأديبيا إضافيا من الدرجة الثانية مع إمكانية اعتباره جزاء تأديبيا إضافيا من الدرجة الأولى.
يراجع في هذا الصدد المادة 99 من القانون التنظيمي رقم 106.03 المتعلق بالنظام الأساسي للقضاة التي سبقت الإشارة إليها

(3) يراجع في هذا الصدد مختلف الضمانات التي تم الطرق لها في المبحث الثاني من هذا الفصل.

LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

الفصـــل الثاني:

رقابة قاضي الإلـغاء لقرارات نقل الموظف العمومي بالمغرب

Scanné avec CamScanner

ينبني القانون الإداري المغربي، على مبدأ أساسي، يتجلى في كون جميع التصرفات والأعمال الصادرة عن الإدارة يجب أن تكون خاضعة للقانون[1]، وذلك في إطار مبدأ تراتبية القوانين بحيث يجب أن يكون القانون الأدنى منسجما وغير مخالف للقانون الأعلى منه درجة على مستوى الهرم التشريعي[2]، وهو الأمر الذي يحرص قاضي الإلغاء على مراقبته وذلك من خلال المهمة الملقاة على عاتقه والمتمثلة أساسا في رقابة مدى احترام الإدارة في تصرفاتها وأعمالها للقانون في إطار دعوى إلغاء القرارات الإدارية للتجاوز في استعمال السلطة[3].

---

[1] Michel Rousset et Jean Garagnon, Droit Administratif marocain, REMALD, op. cit, page 715.

[2] وفي هذا الصدد ينص الفصل السادس من الدستور المغربي لسنة 2011 على ان " **القانون هو أسمى تعبير عن إرادة الأمة، والجميع أشخاصا ذاتيين أو اعتباريين، بما فيهم السلطات العمومية، متساوون أمامه، وملزمون بالامتثال له.**

تعمل السلطات العمومية على توفير الظروف التي تمكن من تعميم الطابع الفعلي لحرية المواطنات والمواطنين، والمساواة بينهم، ومن مشاركتهم في الحياة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية

تعتبر دستورية القواعد القانونية، وترابيتها ووجوب نشرها، مبادئ ملزمة.

ليس للقانون أثر رجعي."

[3] يتبين أحيانا ان القاضي الإداري المغربي وذلك على غرار القاضي الإداري الفرنسي قد يتجاوز مهمته في تطبيق القانون إلى تفسيره بما يتلاءم مع وقائع النزاع المعروض عليه، وذلك متى بدى له أن القانون المراد تطبيقه يسمح بأكثر من تفسير واحد، أو عندما تتناقض أحكامه مع بعضها البعض، أو بحكم المفاهيم المرنة التي يستعملها المشرع أحيانا والتي تتغير بحسب الزمان والمكان، خاصة وأنه من بين خصائص القانون الإداري أنه قانون مرن ويتطور باستمرار.

للتعمق أكثر في هذا الإطار يراجع:

- Mohammed Amine Benabdllah, Réflexions auteur de la fonction du juge administratif, Revue Marocaine de l'administration Locale et de Développent, numéro 103 mars- avril, 2012, page 10 et suivant.

والجدير بالذكر في هذا الصدد، أن التجربة المغربية على عكس نظيرتها الفرنسية، ظلت فيها القواعد القانونية هي المؤسسة للمادة الإدارية، بحيث ظل دور الاجتهاد القضائي في هذا الصدد محدودا ومحتشما، بعيدا عن أي دور إنشائي للقاضي الإداري المغربي وذلك على عكس ما ذهب إليه العديد من الأساتذة الباحثين.

- عبد الكريم حيضرة، الدور الإنشائي للقاضي الإداري: التجليات والمعيقات، صناعة التشريع في البلدان المغاربية، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 63، الطبعة الأولى، سنة 2022، الصفحة 299 وما بعدها.

- يونس الشامخي، تأملات حول السلطة المعيارية للقاضي الإداري المغربي من خلال المبادئ العامة للقانون، صناعة التشريع في البلدان المغاربية، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 63، سنة 2022، الطبعة الأولى، سنة 2022، الصفحة 311 وما بعدها.

- لحسن الحميدي، إشكالية العلاقة بين القاضي الإداري والنص القانوني، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام والعلوم السياسية، جامعة محمد الخامس بالرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، السنة الجامعية 2021/2020، الصفحة 451-452.

ولعل السبب في القول أو التصريح بالدور الإنشائي للقاضي الإداري المغربي يمكن إرجاعه – إن صح الأمر – للخلط بين عدة مفاهيم من قبيل الإنشاء والتفسير والتأويل ثم الاجتهاد على مستوى الممارسة القضائية بالمغرب، وهو ما سيتم العمل على تخصيص له دراسة مستقلة مفصلة إن شاء الله.

=

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وتبعا لذلك، يقصد بدعوى الإلغاء، تلك الدعوى التي يرفعها كل متضرر من قرار إداري أمام الجهة القضائية الإدارية المختصة[1]، وذلك بهدف إلغاء قرار إداري غير مشروع[2]، وبالتالي فهي دعوى عينية يخاصم فيها الطاعن القرار الإداري ذاته باعتباره قرارا غير مشروع[3]، ورقابة المشروعية هذه من حيث النتيجة تشمل إما إلغاء القرار الإداري أو الاكتفاء بفحص مشروعيته دون إلغائه [4].

ومنه، فدور قاضي الإلغاء في هذا الإطار هو ممارسة الرقابة على مشروعية تصرفات الإدارة في الحالات التي يحكمها النص القانوني، ورقابة ملاءمة هذه التصرفات في الحالات والوقائع التي لا يحكمها النص القانوني.

=

ومن خلال ذلك، فإن ما يبرر غياب أي دور إنشائي - السلطة المعيارية – للقاضي الإداري المغربي هو كون قضاة المحاكم العادية منذ سنة 1913، وقضاة المحاكم الإدارية ومحاكم الاستئناف الإدارية بعد إحداثها، كان دورهم بالأساس يستند إلى تطبيق المقتضيات القانونية المؤطرة للمادة الإدارية بالمغرب، اللهم في بعض الحالات الذي قد يجتهد فيها قضاة محاكم المملكة – قضاة المحاكم العادية والمحاكم الإدارية ومحكمة النقض - لكن يظل ذلك في حدود النص القانوني.

وتعد هذه النصوص كثيرة ومتعددة نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر:

- الفصلين 79و80 من ظهير الالتزامات والعقود لسنة 1913.
- ظهير 1913 المتعلق بالتحفيظ العقاري.
- الظهير المتعلق بالأملاك العمومية لسنة 1914.
- ظهير نزع الملكية لسنة 1913 وسنة 1951 ثم سنة 1982.
- ظهير 1924 المتعلق بتحصيل الديون المستحقة لفائدة الدولة.
- قضاء المعاشات العسكرية والمدنية لسنة 1930.
- الظهير المتعلق بتنظيم الانتخابات لسنة 1959.

هذا، وقد سبق للأستاذ حسن صحيب أن عبر عن هذا التوجه وذلك في مقالته: الاجتهاد القضائي وإنشاء قواعد القانون الإداري المغربي، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 155، نونبر-دجنبر 2020، الصفحة 13 وما بعدها. يراجع كذلك في نفس الإطار:

- حسن صحيب، صناعة التشريع والقانون الإداري بالمغرب، صناعة التشريع في البلدان المغاربية، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 63، الطبعة الأولى، سنة 2022، الصفحة 25 وما بعدها.

وهو الأمر الذي ذهب إليه كذلك الأستاذ المكي السراجي، يراجع في هذا الصدد:

- المكي السراجي، القانون الإداري قانون قضائي أساسا: خاطئة وغير صحيحة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 140، ماي يونيو 2018، الصفحة الصفحة 39 وما بعدها.

[1] تنص الفقرة الثانية من الفصل 118 من الدستور المغربي لسنة 2011 على أنه: **كل قرار اتخذ في المجال الإداري، سواء كان تنظيميا أو فرديا، يُمكن الطعن فيه أمام الهيئة القضائية الإدارية المختصة."**

[2] صحيب حسن، القضاء الإداري المغربي، سلسلة دراسات وأبحاث في الإدارة والقانون، المرجع السابق، الصفحة 28.

[3] زين الدين أمين بلال، دعوى الإلغاء في قضاء مجلس الدولة دراسة مقارنة، دار الفكر الجامعي، الطبعة الأولى، سنة 2010، الصفحة 8.

[4] باينة عبد القادر، القضاء الإداري الأسس العامة والتطور التاريخي، دار توبقال للنشر، الطبعة الأولى، سنة 1988، الصفحة 52.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وبذلك، فقرارات نقل الموظفين العموميين لا تخرج عن نطاق الرقابة القضائية التي يمارسها قاضي الإلغاء على الإدارة كلما اتخذت قرارات تقضي بنقل الموظفين التابعين لها، والتصريح بعدم مشروعيته إذا ما تبين له -قاضي الإلغاء – أن هذه القرارات صدرت خارج نطاق المشروعية.

هذا، ويظهر من القرارات التي صدرت عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في هذا الإطار خاصة قبل إحداث المحاكم، بأن قاضي الإلغاء لا يراقب السلطة التقديرية للإدارات العمومية في مجال النقل إلا في حدود معينة[1]، بحيث كانت رقابته لا تمتد إلى مجال الملاءمة فيها، فهو متى تحقق من وجود سلطة تقديرية للإدارة وميزها عن سلطتها المقيدة[2]، يعلن عن عدم اختصاصه في ممارسة الرقابة عليها، نظرا لكون ذلك يدخل في مجال الملاءمة المتروك تقديرها للإدارة وحدها[3].

وتبعا لذلك، سيتم التطرق من خلال هذا الفصل لمبحثين، والمتمثلان أساسا في مظاهر حماية الموظف العمومي من خلال رقابة قاضي الإلغاء لقرارات النقل (المبحث الأول) ثم التطرق بعد ذلك للتوجهات الحديثة لقاضي الإلغاء في هذا الإطار (المبحث الثاني).

---

(1) Mohammed Amine Benabdallah, Le sursis à exécution en matière de mutation des fonctionnaires, Revue Marocaine de l'administration local et développement, N° 37, 2000, page 164.

(2) حول السلطة التقديرية للإدارة والسلطة المقيدة، يراجع: سليمان محمد الطماوي، السلطة التقديرية والسلطة المقيدة، مقال منشور بمجلة الحقوق بجامعة الإسكندرية سنة 1950، الصفحة 97 – 138.

(3) محمد بوكطب، الأمن القضائي من خلال رقابة المشروعية والملاءمة على قرارات النقل في الوظيفة العمومية، المرجع السابق الصفحة 259.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

المبحث الأول: مظاهر حماية الموظف العمومي من خلال رقابة قاضي الإلغاء لقرارات النقل

تعتبر المصلحة العامة هدف كل قرار إداري، وهو مبدأ عام لا يحتاج إلى نص قانوني يقرره[1]، ذلك أن أي قرار صدر إلا ويفترض توخيه المصلحة العامة، وكل زيغ أو خروج عن هذه المصلح يشكل انحرافا في استعمال السلطة[2].

وقد خول كل من الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وكذا الفصل 64 منه، سلطة تقديرية واسعة يمارسها كل من رؤساء الإدارات العمومية ورؤساء مجالس الجماعات الترابية المعنية وكذا مديروا المؤسسات العمومية الإدارية من جهة، أو الوزراء من جهة ثانية، في إصدار قرارات إدارية تقضي بنقل الموظفين العموميين، إما بناء على طلبهم أو بشكل تلقائي، وبذلك يكون المشرع قد منح السلطات الإدارية المختصة المعنية سلطة تقدير ملاءمة هذه القرارات بناء على أسباب يكون الغرض من وراءها تحقيق المصلحة العامة.

ومن خلال ذلك، فقد اعترف القضاء الإداري المغربي للإدارة بهذه السلطة التقديرية وذلك منذ إحداث المجلس الأعلى، بحيث كانت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى كلما عرض عليها نزاع في إطار دعوى الإلغاء ينازع من خلاله طالب الإلغاء الإدارة في قرار صادر عنها يقضي بنقله لعدم مشروعيته[3]، تنظر فيما مدى قانونية القرار أو بصيغة أخرى فيما مدى مطابقة القرار محل الطعن للقانون، دون البحث عن عنصر الملاءمة، على اعتبار أنها -

---

(1) وإن كان المشرع المغربي يؤكد على ذلك في العديد من النصوص القانونية، وهو ما يظهر من خلال الفصل 38 مكرر والفصل 64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على سبيل المثال.

(2) عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري-دراسة تحليلية مقارنة- أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، جامعة مولاي إسماعيل كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، السنة الجامعية 2018/2017، الصفحة 225.

(3) تعد دعوى الإلغاء حسب الفقه الإداري الفرنسي ذلك الطعن القضائي الذي يمكن الأشخاص المعنية بالأمر من الطعن فيها امام قاضي تجاوز السلطة نظرا لعدم مشروعيتها.

" Le recours pour excès de pouvoir est un recours contentieux par lequel toute personne intéressée peut demander au juge administratif d'annuler، en raison de so irrégularité، une décision émanant d'une autorité administrative."

- Georg Depuis et autres, Droit Administratif, sirey université, Dalloz, 10 édition, 2007, page 606.

LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

الغرفة الإدارية - أكدت على أن ملاءمة قرار النقل من عدمه راجع لسلطة الإدارة التقديرية وبالتالي لا لقضاء الإلغاء عليها.

هذا، وقد كانت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى تعتبر أن قرارات النقل الصادرة عن السلطات الإدارية في نطاق سلطتها التقديرية، لا تخضع للرقابة على الملاءمة، فهي وإن كانت تمارس رقابتها على عملية تقدير الإدارة للأسباب من حيث وجودها المادي والقانوني وتكييفها القانوني[1]،وتتحقق من عدم وقوع الإدارة في انحراف في استعمال السلطة[2]، فإنها ترفض إطلاقا ممارسة الرقابة على الإدارة فيما يخص اختيار الوسيلة المناسبة لمواجهة الوقائع أو الأسباب، وهو ما يجعل مسألة إجراء التناسب بين الأسباب والقرارات ترتبط عمقا بتقدير الإدارة لملاءمة قراراتها في إطار ما تتمتع به من حرية تقدير لأعمالها دون رقابة عليها من القضاء[3].

إلا أن هذا التوجه عرف نوعا من التحول، خاصة مع إحداث المحاكم الإدارية، بحيث أضحت هذه الأخيرة وكذا محكمة النقض -المجلس الأعلى سابقا -تراقب عنصر الملاءمة في القرارات الإدارية بعدما كان القاضي الإداري المغربي متحفظا عن هذا الأمر لمدة ثلاث عقود من الزمن[4].

وبناء على ذلك، سيتم التطرق من خلال هذه المبحث لمظاهر رقابة القاضي الإداري المغربي للهدف الذي تسعى إليه الإدارة من خلال اتخادها للقرارات الإدارية التي تقضي بنقل موظفيها ومدى انحرافها في ذلك[5] (المطلب الأول) على أن يتم بعد ذلك تسليط الضوء على نقطة أساسية غاية في الأهمية وهي مسألة إثبات انحراف الإدارة في استعمالها لسلطة النقل (المطلب الثاني).

---

(1) عبد الله ادريسي، القرارات الإدارية بين المشروعية والملاءمة في المغرب، رسالة لنيل ديبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط، السنة الجامعية 1982-1983، الصفحة 203.

(2) حول الرقابة القضائية على ماديات الوقائع وعلى صحتها قانونيا وكذلك الرقابة على التكييف القانوني للوقائع، يراجع: الحسن سيمو، تطور قضاء الإلغاء لدى الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، المرجع السابق، الصفحة 28 ومابعدها.

(3) عبد الله ادريسي، القرارات الإدارية بين المشروعية والملاءمة في المغرب، رسالة لنيل ديبلوم الدراسات العليا في القانون العام، المرجع السابق، الصفحة 204.

(4) عبد الكريم حيضرة، التوجهات الحديثة للرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، ربع قرن من العمل القضائي للمحاكم الإدارية بالمغرب، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، الطبعة الأولى، سنة 2019، الصفحة 40 وما بعدها.

(5) يعد عيب الانحراف في استعمال السلطة من العيوب التي قد تشوب قرار النقل إلى جانب عيوب المشروعية الأخرى الداخلية والخارجية. لأخذ فكرة حول هذا العيب، مفهومه، طبيعته القانونية وحالاته، يراجع: سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة – الانحراف بالسلطة- دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، الطبعة الثالثة 1978.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

المطلب الأول: رقابة قاضي الإلغاء للانحراف في استعمال سلطة النقل

تجدر الإشارة في البداية إلى أن الأخذ بالمفهوم الواسع للمصلحة العامة[1] سيطلق من حرية الإدارة في كل تصرفاتها، لذلك، **وحتى لا يؤخذ** من غموض المفهوم واتساع مجاله بالشكل الذي قد يفسح فسح المجال للإدارة لتقدير غاية القرار الإداري وهي بصدد نقل موظفيها، **وجب** تقييد ذلك عن طريق الرقابة القضائية تفاديا لأي انحراف في استعمالها[2].

وهكذا، يتبين أن سلطة الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية في إطار نقل موظفيها مشروطة بعدم الانحراف وتبقى في هذا الجانب خاضعة لرقابة قاضي الإلغاء، إذ أن هذا الأخير لا يتردد في إلغاء قرارات التي تخرج عن هذا الإطار والغاية التي رسمها لها المشرع[3]، وذلك قصد التصدي لأي انحراف في استعمال الإدارات العمومية لسلطة النقل في هذا الصدد.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، وتماشيا مع ذهب إليه بعض الباحثين[4]، إلى أن عيب الانحراف في استعمال السلطة لا ينحصر وجوده في مجانبة المصلحة العامة بمعناها الواسع فحسب، بل عمل القضاء الإداري المغربي على تفكيك هذا العيب إلى صور متعددة،

---

(1) تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن الأستاذ محمد أمين بن عبد الله، اعتبر انه ليس من المستحسن أن يعمد المشرع إلى إعطاء تعريف مفهوم مصلحة الإدارة، مخافة أن ينقص تعريف هذا المفهوم بشكل كبير من دور التسيير الذي يعود للإدارة.

« Certes, il ne serait pas du tout souhaitable que le législateur définisse lui-même le contenu de l'intérêt du service. Une définition figée réduirait considérablement le rôle de gestion propre à l'administration et rendait pour le moins difficile l'application de cette théorie américaine, chers aux nouveaux jeunes administrateurs, qu'est le « **management** ». De plus, ceci est d'autant moins souhaitable que l'on perçoit aisément que la notion d'intérêt du service ne permet point d'être circonscrite dans une formule précise et immuable. C'est la raison pour laquelle le législateur se doit, pour ainsi dire, de ne pas y toucher ».

للتعمق أكثر في هذا الإطار يراجع:

- M.A.Benabdllah, l'affection du fonctionnaire dans l'intérêt du service, Revue marocain de droit, N° 5, 1986, page 244-245.

(2) الحسن سيمو، القرار الإداري والمصلحة العامة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 18، يناير-مارس 2017، الصفحة 19.

(3) عبد الواحد القريشي، دور القضاء الإداري المغربي في بناء دولة الحق والقانون مقاربة سوسيوقانونية من خلال دعوى الإلغاء بسبب تجاوز السلطة، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام، جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية عين الشق الدار البيضاء، السنة الجامعية 2008/2007، الصفحة 132.

(4) عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري دراسة تحليلية مقارنة، المرجع السابق، الصفحة225.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وهو ما تأكد من خلال الاطلاع على العديد من الأحكام والقرارات القضائية ذات الصلة بالموضوع، الأمر الذي سيساعد لا محالة قاضي تجاوز السلطة على محاولة ضبطه من حيث الإثبات.

وتبعا لذلك، سيتم تحليل هذا العيب عيب الانحراف في استعمال السلطة في مجال النقل وكذا كيفية تعامل القضاء الإداري المغربي معه من خلال التطرق لنقطتين أساسيتين، والمتمثلتان في: انحراف الإدارة من خلال إصدارها لقرارات النقل عن الهدف من اصدارها (الفقرة الأولى) ثم انحرافها عن المسطرة أو الإجراءات التي رسمها لها المشرع المغربي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: انحراف الإدارة عن الهدف من قرار النقل

لقد حدد المشرع المغربي[1]، الهدف أو الغاية التي **يجب** على السلطة الإدارية المختصة بحسب الحالة، سواء تعلق الأمر بإدارة عمومية أو جماعة ترابية أو مؤسسات عمومية إدارية، **أن** تتمسك بها من خلال اتخاذ القرارات التي تقضي بنقل الموظف العمومي التابع لها[2].

ففي بعض الأحيان، يتبين بأنه عوض أن تستهدف الإدارات العمومية تحقيق المصلحة العامة من خلال اتخاذها لقرارات النقل، فإنها قد تهدف إلى تحقيق مصالح شخصية أو أغراض سياسية لمصدرها، ومثال ذلك إقدام السلطة الإدارية المختصة على نقل أحد الموظفين للانتقام منه أو لاعتبارات حزبية، أو العكس بحيث ترفض الإدارة الاستجابة لقرارات انتقال الموظفين التابعين لها للأسباب المذكورة[(3)].

---

(1) يراجع في هذا الصدد الفصل 38 مكرر والفصل 64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.

(2) تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أن عدم تحديد الهدف من القرار في النص التشريعي لا يعني أن الإدارة طليقة من كل قيد، بل عليها دائما أن تهدف إلى الصالح العام في نطاقه الواسع، وليس الانحراف في استعمال السلطة لتحقيق هدف بجانب السلطة التقديرية المصلحة العامة، يراجع في هذا الصدد:

- حسن صحيب، القانون الإداري الوسائل القانونية للعمل الإداري، المرجع السابق، الصفحة 114.

(3) أحمد أجعون، قرارات نقل وانتقال الموظفين بين سلطة الإدارة ورقابة القضاء الإداري، المرجع السابق، الصفحة 238.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

ومنه، فقاضي الإلغاء بالمغرب أبان عن موقفه بشأن سلطة الإدارة التقديرية غير ما مرة في مجال نقل موظفيها، كما عمل على رسم حدود هذه السلطة التقديرية من خلال عدة قرارات وأحكام قضائية[1] سيتم الوقوف على بعضها بالشكل المبين أدناه.

فمن بين القضايا التي عرضت على الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في هذا الإطار، نجد قضية النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية ومن معه ضد السيدة ب. ا ومن معها، بحيث تتلخص وقائع هذه القضية في كون أن السيدة ب. ا تقدمت بمقال أمام المحكمة الإدارية بمراكش بتاريخ 28 نونبر 2003 التمست من خلاله إلغاء مقرر نائب وزير التربية الوطنية بمراكش المنارة تحت عدد 1987 القاضي بتكليفها بمهمة تدريس اللغة العربية بإعدادية المنفلوطي من 12-10-2000 إلى 29-06-2001، مؤسسة طعنها على أن القرار يعتبر بمثابة سحب للقرار الذي سبق بمقتضاه أن نقلت إلى إعدادية وادي الذهب ويشكل خرقا لآليات الحركية الانتقالية المنصوص عليها في المذكرة الوزارية رقم 51 وخرقا لمبدأ المساواة أمام القانون، إذ أنها ليست آخر من التحق وإنما تعتبر زميلتها م.د هي آخر من التحقت بالمؤسسة التعليمية التي نقلت منها، وتمسك نائب وزير التربية الوطنية بأن المقرر صدر في إطار ترشيد الموارد البشرية وكذا في نطاق ما يعرفه تأخر إنجازات البناءات المدرسية الجديدة وظهور تجزئات سكنية جديدة، مما اضطرت معه الإدارة إلى إحداث مدارس جديدة وبعدما أمرت المحكمة بإجراء بحث أصدرت حكمها المستأنف بإلغاء المقرر الإداري المطعون فيه.

وبعد الطعن بالاستئناف في الحكم المذكور، الصادر عن المحكمة الإدارية بمراكش، قضت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بإلغاء الحكم المستأنف والحكم تصديا برفض

---

[1] إلى جانب الرقابة التي يمارسها القضاء الإداري على أعمال ونشاطات الإدارة، هناك صور وأشكال أخرى لهذه الرقابة يمكن تقسيمها على النحو الآتي:

- ✓ رقابة داخلية.
- ✓ رقابة تمارسها بعض الهيئات المستقلة.
- ✓ الرقابة الديموقراطية
- ✓ الرقابة القضائية.

للتعمق أكثر حول هذه الصور والأشكال من الرقابة التي تمارس على تصرفات الإدارة يراجع:

- Pierre-Laurent Frier et Jacques Petit, Droit Administratif, 12eme édition, 2018/2019, page 598 et suivant.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الطلب، وذلك من خلال قرار لها[1]،جاء في إحدى حيثياته ما يلي" **وحيث إن قرارات نقل الموظفين تخضع للسلطة التقديرية للإدارة ولا يمكن طلب إلغائها إلا إذا ثبت أن الإدارة انحرفت في استعمال سلطتها أو أخطأت خطأ بينا في التقدير وفي النازلة اكدت الإدارة أنها نقلت المعنية بالأمر إلى إعدادية المنفلوطي لمدة سنة واحدة تنتهي في يونيو 2000 داخل نفس النيابة نيابة مراكش المنارة باعتبارها آخر من التحق بعدما أثبتت الإدارة أن الأستاذة التي التحقت بعدها كانت مريضة وأدلت بشواهد طبية مثبتة عجزها عن القيام بمهمة التدريس وأن الإدارة أقدمت على اتخاذ مقررها بعدما لها أن ساعات التدريس بالمؤسسة التي نقلت منها لا يتجاوز 18 ساعة أسبوعيا في القسم الذي لا يتجاوز عدد تلامذته 28 شخصا في حين أن المؤسسة التي نقلت إليها باعتبار التجزئات السكنية التي أحدثت حولها تتطلب تعبئة موارد بشرية لسد الخصاص بها لمواجهة عدد التلاميذ المتزايد نتيجة لذلك فلم يكن مقررها متسما بأي شطط في استعمال السلطة"**

كما أنه، ومن خلال الاطلاع على بعض الأحكام والقرارات القضائية، يبدو بأنه كلما أتيحت الفرصة لقاضي الإلغاء يمارس رقابته على أسباب النقل قصد التأكد من صحة المبررات التي تدفع بها الإدارة، وهو ما جاء في إحدى حيثيات قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى[2]: " **وحيث إن الإدارة وإن كانت تتوفر على سلطة تقديرية واسعة في مجال نقل موظفيها وتوزيعهم على مختلف المرافق والمصالح التابعة لها وأن المفروض أن تكون هذه القرارات بدافع المصلحة العامة وخدمته للمرافق التابعة للإدارة إلا أن ذلك لا يحول بين القضاء الإداري ومراقبة هذه القرارات واستبطان أسبابها وخلفياتها كلما طعن فيها بالإلغاء كما هو الوضع في النازلة."**

وتبعا لذلك، ومن خلال القرار المذكور يتبين بأن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى تركت هامشا من الحرية للإدارات العمومية والجماعات الترابية لاتخاذ قرارات النقل

---

(1) قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 927 في الملف الإداري عدد 1/4/1273، الصادر بتاريخ 18 دجنبر 2003، في قضية النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية ومن معه ضد بهيجة ادحيمني ومن معها، قرار غير منشور.

(2) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 313 الصادر بتاريخ 2002/28، في قضية بريد المغرب ضد صابيق بهيجة، أحمد بوعشيق، الدليل العملي للاجتهاد القضائي في المادة الإداري، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية سلسلة دلائل التسيير، العدد 16، الجزء الثاني، الطبعة الأولى 2004، الصفحة 199.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

بالشكل الذي يخدم المصلحة العامة ومصلحة الإدارة، لكن في مقابل ذلك نجد بأنها – الغرفة الإدارية –ما تؤكد على أن هذه السلطة التقديرية في تحديد الهدف أو الغاية من إصدار قرار النقل تظل خاضعة لرقابة قاضي الإلغاء، تفاديا لأي انحراف أو شطط في استعمالها.

وهو ما ذهب إليه المجلس الأعلى في قرار آخر صادر عن الغرفة الإدارية[1]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **"حيث إن الإدارة تتوفر على السلطة التقديرية لتسيير المصالح الإدارية التابعة لها وفق ما تمليه المصلحة العامة ولا شيء يثبت أن مقرر نقل الطاعنة مشوب بأي انحراف في استعمال السلطة ولا أي خطأ في التقدير لاسيما وأن النقل كان من مؤسسة لأخرى بنفس المدينة".**

وقد أكدت الغرفة الإدارية نفس التوجه من خلال قرار صادر عنها بتاريخ 7 فبراير 2019[2]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **".... فالفصل 64 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد أعطى للإدارة سلطة نقل الموظفين كلما اقتضت ذلك المصلحة العامة ومصلحة المرفق العمومي وتدبير الموارد البشرية، وفي النازلة فإن الإدارة قد اتخذت قرارها المطعون فيه بنقل المطلوب في النقض من مدينة ... إلى مدينة ... تحقيقا للمصلحة العامة بالدرجة الأولى والأخيرة دون أن يكون للإدارة أي هدف آخر، وفي إطار التوزيع المعقلن للموارد البشرية وسد الخصاص في المدينة التي نقل إليها."**

وهو التوجه نفسه الذي سبق أن سلكته المحاكم الإدارية بحيث جاء حكم صادر عن المحكمة الإدارية بمراكش بتاريخ 6 فبراير 2014،[3] ما يلي: **" وحيث أنه لما كان من الثابت من خلال عناصر الجواب المقدمة من طرف المطلوب في الطعن والتي تم إشفاعها**

---

(1) قرار صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 809 المؤرخ في 2003/11/13 في الملف الإداري رقم 1272 و1309-4-1-2001، قرار أورده عبد الوهاب رافع، نزاعات الوضعية الفردية للموظفين والعاملين بالإدارة العمومية من خلال العمل القضائي، المرجع السابق، الصفحة 197.

(2) قرار صادر عن الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 134 في الملف الإداري عدد 2018/1/4/505، بتاريخ 7 فبراير 2018، قرار منشور بموقع محكمة النقض : https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تاريخ الاطلاع 2023/04/27 على الساعة 9:15

(3) حكم المحكمة الإدارية بمراكش رقم 41 في الملف الإداري رقم 13/1912/54، الصادر بتاريخ 5 ربيع الثاني 1435 الموافق ل 6 فبراير 2014، في قضية آ.ش ضد رئاسة جامعة القاضي عياض، حكم غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

بمعطيات إحصائية تؤكد صحة ما أوضحته ممثلة رئاسة الجامعة خلال جلسة البحث بخصوص الخصاص الذي كانت تشهده المؤسسات التابعة لجامعات القاضي العياض بمراكش فيما يتعلق بالتأطير الإداري، من الثابت أن تغيير مقر عمل الطاعنة أملته المصلحة العامة وأنه على نقيض ما تمسكت به الطاعنة فقد تم تغيير مقر عملها أسوة بتقني آخر يعمل إلى جانبها وتم الاقتصار على مهندس الدولة في القيام بالمهام التي كانت منوطة بها على مستوى رئاسة الجامعة وأنه أمام خلو الملف من أي وسيلة إثبات تؤكد وجود فائض في موظفين من ذوي اختصاص الطاعنة على مساوى كلية الآداب والعلوم الإنسانية فإن قرار تغيير مقر عملها يكون قائما على أساس قانوني وواقعي سليم ويتعين تبعا لذلك الحكم برفض الطعن "

ومن خلال ذلك، يتبين بأن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى وكذا المحاكم الإدارية، اعترفت للسلطات الإدارية المعنية في إطار ضبط التسيير العادي والضروري للمرفق العمومي، بسلطة اتخاذ القرارات اللازمة التي تضمن السير المنضبط للمرفق، عن طريق توزيع الموظفين على مختلف المصالح المعنية، ونقلهم لتغطية الخصاص الذي قد يلحق بمؤسسة معينة، تحقيقا للمصلحة العامة[1]، إلا أن اتخاذ هذه القرارات رهين باحترام القواعد الموضوعية المستقر عليها سواء التشريعية منها أو غيرها التي تحكم عملية النقل، والتي تتداخل فيها مجموعة من المحددات.

كما أنه، يتضح جليا من خلال الاطلاع على الأحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية بمراكش، أنها أضحت تراقب ما مدى سعي الإدارة المعنية من تحقيق المصلحة العامة عن طريق التدبير الجيد والرشيد للموارد البشرية بالشكل الذي يخدم مصلحة المرفق[2].

---

[1] حكم المحكمة الإدارية بمكناس رقم 3/2002/87غ، صادر بتاريخ 2002/07/18، في الملف رقم 3/2002/65غ، في قضية السيدة حمرية محمد ضد وزير التربية الوطنية، حكم منشور في الاجتهادات القضائية في مجال التربية والتكوين - نماذج من الأحكام الصادرة في مجال قضاء الإلغاء- الجزء الأول، فبراير 2007، الصفحة 288.

[2] من جملة هذه الأحكام نجد على سبيل المثال لا الحصر الأحكام الآتي ذكرها:

- ✓ حكم المحكة الإدارية بمراكش عدد 41 في الملف عدد 13/1912/54، الصادر بتاريخ 05 ربيع الثاني 1435 الموافق ل 2014/02/06، حكم غير منشور.
- ✓ حكم عدد 244 في الملف عدد 2013/1912/62، الصادر بتاريخ 24 ذي القعدة 1434 الموافق ل 2013/10/01، حكم غير منشور.

=

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وهو الأمر الذي أكدته المحكمة الإدارية بالرباط في حكم حديث لها صادر بتاريخ 3 فبراير 2021[1]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **وحيث أنه بالرجوع إلى القرار المتضمن نقل الطاعنة من مديرية الجمارك لميناء الدار البيضاء، وكذا ما تضمنته المذكر الجوابية الجهة المطلوبة في الطعن، يتبين أن هذه الجهة لم تحدد بدقة وجه المصلحة العامة التي اقتضت نقل الطاعن إلى الجهة المذكورة، وإنما اكتفت بإيراد مجموعة من الأهداف التي ترمي إليها سياسة الحركة الوطنية السنوية التي تجريها الإدارة.**"

وحيث إنه تبعا للعلل أعلاه وبصرف النظر عن الوسيلة المستمدة من من شكلية اللغة المستعملة لعدم وجاهتها، يكون القرار الرامي إلى نقل الطاعن...مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة الأمر الذي يتطلب معه إلغاؤه".

وتماشيا مع ما تم ذكره، فقد اعتبر قاضي الإلغاء في العديد من المحطات أن عيب الانحراف في استعمال السلطة الموجب لإلغاء القرار الذي يتم من خلاله نقل الموظف العمومي، ينبغي أن يخرج عن الغاية التي تستلزم إصداره، وهو ما جاء في حكم للمحكمة الإدارية بمراكش[2]، الذي تضمن في إحدى حيثياته ما يلي: **وحيث بخصوص عيب الانحراف في استعمال السلطة فقد تمسكت الطاعنة بأن قرار النقل لم تتحكم فيه حاجيات المصلحة ولم يخضع لأي معايير واضحة وتحكمت في إصداره دوافع وخلفيات الانتقام منه لأنه نقابي يمارس حقه في الاحتجاج والاضراب.**

وحيث إن عيب الانحراف في استعمال السلطة المبرر لإلغاء القرار الإداري ينبغي أن يشوب الغاية منه ذاتها وذلك بأن تكون الإدارة قد تجاهلت المصلحة العامة التي يجب أن

=

✓ حكم عدد 290 في الملف عدد 2013/1912/77، الصادر بتاريخ 10 محرم 1435 الموافق ل 2013/11/01، حكم غير منشور.

[1] حكم المحكمة الإدارية بالرباط رقم 313 الصادر بتاريخ 3 فبراير 2021 في الملف عدد 325/7110/2020، حكم أوردته: اسماعان السيوري، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف العمومي " العزل والنقل نموذجا" المرجع السابق، الصفحة 107.

[2] حكم المحكمة الإدارية بمراكش عدد 249 في الملف عدد 2013/1912/67، الصادر بتاريخ 24 ذي القعدة 1434 الموافق ل 2013/10/01، في قضية السيدة زهرة ايت مالك ضد رئاسة جامعة القاضي عياض، حكم غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

يبتغيها القرار وأصدرته بدافع لا يمت لتلك المصلحة بصلة، وهو عيب يقع على عاتق الطاعن إثباته."

وهو التوجه الذي سارت فيه الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في قرار لها صادر بتاريخ 19 شتنبر 2019[1]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" لكن، حيث إنه إذا كان للإدارة سلطة تقديرية في نقل موظفيها من مصلحة أو مؤسسة لأخرى فإن ذلك يجب أن يكون بهدف تحقيق المصلحة العامة ولضمان حسن سير المرفق العام، وتبقى سلطة الإدارة تلك خاضعة لرقابة القضاء".**

انطلاقا مما سبق، ومن خلال الوقوف على حيثيات القرارات والأحكام القضائية المذكورة وقراءتها قراءة متأنية، يتبين بأن قاضي الإلغاء بالمغرب أضحى يراقب الاختصاص التقديري للإدارة في مجال النقل، الشيء الذي يدفعه إلى التصريح بعدم مشروعية قرارات نقل الموظفين كلما تبين له أن الإدارة حادت عن الهدف الذي رسمه لها المشرع والمتمثل في تحقيق المصلحة العامة قصد تحقيق مصالح شخصية أو الانتقام أو لتصفية حسابات.

الفقرة الثانية: الانحراف في المسطرة والإجراءات

قد يحث المشرع المغربي الإدارات العمومية على ضرورة سلوك إجراءات معينة يتم تحديدها مسبقا وذلك قصد تحقيق الهدف أو الغاية التي أناطها بها، وهي بصدد قيامها بمهمتها الإدارية، **في حين** قد تلجأ إلى سلوك مسطرة أسهل وأقل تعقيدا لتحقيق نفس الغرض، وهو الأمر الذي يجعل الإدارة تنحرف في استعمال المسطرة أو الإجراءات[2].

وبذلك يعد الانحراف في استعمال المسطرة والإجراءات حالة أو صورة من صور عيب في الانحراف في استعمال السلطة وهو الأمر الذي تنبه له القضاء الإداري المغربي،

---

(1) قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض رقم 1137 الصادر بتاريخ 29 شتنبر 2019 في الملف الإداري عدد 2018/1/4/1130. قرار منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض: https://juriscassation.cspj.ma، تاريخ الاطلاع 2023/05/03، على الساعة 16:16.

(2) عفاف ملوك، عيب الانحراف في استعمال السلطة في ضوء الاجتهاد القضائي الإداري المغربي، المرجع السابق، الصفحة 170-171.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

من خلال ممارسة رقابته على هذا الجانب من انحراف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية في مجال النقل.

وتتحقق هذه الحالة عندما تلجأ الإدارة إلى اتخاذ قراراتها باتباع مسطرة مخالفة لما هو منصوص عليه في القانون، فالإدارة، وحسب ما تم الاطلاع من أحكام وقرارات قضائية، لجأت في العديد من الأحيان لاتخاذ قرارات النقل لتأديب الموظف العمومي نتيجة ارتكابه خطأ مهنيا دون سلوك مسطرة التأديب في حقه.

ومن بين القرارات الأولى الصادرة عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في هذا الإطار نجد القرار الصادر في قضية عبد الحق كارم[1]، بحيث راقبت الغرفة الإدارية نوايا الإدارة وهدفها من اتخاذ قرار النقل، فتبين بعد ذلك أنها بدلا من أن تلجأ إلى الإجراء التأديبي وما يستلزمه من اتباع مسطرة خاصة وإعطاء ضمانات للمعني بالأمر، لجأت إلى استعمال سلطة النقل لتحقيق نفس النتيجة المرجوة اعتقادا منها أنها محمية من رقابة القضاء الإداري[2].

ومنه، فإذا كانت علاقة الموظف العمومي بالإدارة هي علاقة نظامية، فإن بعض الفقه المقارن من خلاله دراسته لقضاء التأديب قد تحدث عما يمكن تسميته " **بالعقوبات التأديبية المقنعة**"، ذلك أن مبدأ شرعية العقوبة، كما ذهب إلى ذلك الأستاذ محمد سليمان الطماوي يقوم على أساس اعتبار عقوبة بذاتها من بين العقوبات التي حددها المشرع.[3]

وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن الأستاذ محمد أمين بن عبد الله[4] ذهب إلى حد القول بأن القاضي الإداري سبق له أن أعلن عن الانحراف في استعمال الإجراءات في مجال النقل منذ قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى الصادر في قضية عبد القادر

---

(1) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 28 الصادر بتاريخ 1986/01/30 في الملف عدد 85/7126، قضية عبد الحق كارم ضد الخازن العام للمملكة، أحمد البخاري وأمينة جبران، اجتهادات المجلس الأعلى الغرفة الإدارية مع التعليق على الأحكام المبادئ، المنشورات الجامعية المغاربية PUMAG، الطبعة الأولى سنة 1996، الصفحة 155.

(2) للتعمق أكثر في هذا الصدد يراجع تعليق الأستاذان أحمد البخاري وأمينة على القرار المذكور في مؤلفهما، اجتهادات المجلس الأعلى الغرفة الإدارية مع التعليق على الأحكام المبادئ، المرجع نفسه، الصفحة 158/157.

(3) سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب دراسة مقارنة، المرجع السابق، الصفحة 335.

(4) M.A.Benabdllah, L'affectation du fonctionnaire dans l'intérêt du service, Revue Marocaine de Droit, page 244.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

المحمدي[1]، حيث تم نقل الطاعن من منصبه كرئيس للمركز الميكانوغرافي بالرباط إلى منصب رئيس فرع بقسم البريد بالمصلحة المركزية، ورغم بعض الظروف والملابسات المحيطة بهذا النقل مثل كونه جاء ردا على توجيه الطاعن عدة تقارير إلى وزيره تحتوي على انتقادات فنية تتعلق بتسيير المركز.

ورغم أن المجلس الأعلى قد اعتبر أن قرار النقل كان الهدف من وراء اتخاذه توقيع جزاء تأديبيا على الطاعن بسبب الخطأ المهني الذي ارتكبه، إلا أنه صرح بأن هذا الإجراء لا يدخل ضمن الجزاءات التأديبية [2].

وهو الأمر الذي – حسب الأستاذ محمد أمين بن عبد الله - سيمكن إلى حد كبير من السيطرة على النوايا الخفية لمصدر القرار الذي يريد تأديب الموظف العمومي بسبب خطأ لا يكفي ليؤدي إلى توقيع جزاء تأديبي يوجب استشارة المجلس التأديبي، وبالتالي مواجهة الموظف المعني بالأمر بدافع مصلحة الخدمة، وذلك من أجل حرمانه من الضمانات التأديبية المنصوص عليها في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[3].

وقد أكدت الغرفة الإدارية من خلال القرار المذكور في إطار رقابتها لعنصر المصلحة العامة أن النقل يعد إجراء داخليا وليس إجراء تأديبيا[4]، بحيث جاء في حيثيات هذا القرار ما يلي: " **وحيث إن الفصل 66 المستدل به من القانون الأساسي المذكور لا يوجب استشارة المجلس التأديبي إلا فيما يخص عقوبات الحذف من لائحة الترقي والانحدار من الطبقة والقهقرة من الرتبة أو الدرجة أو العزل، وأن التدبير المتخذ في حق الطاعن لا يدخل ضمن هذه العقوبات ومن تم كان من حق الإدارة اتخاذه من غير استشارة للمجلس التأديبي**".

---

(1) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 94، في الملف الإداري رقم 29958، الصادر بتاريخ 17 مارس 1972، الاجتهاد القضائي، المجموعة الكاملة لمجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 26، سنة 1980، الصفحة 137.

(2) أمينة جبران، الغرفة الإدارية بين التقليد والإبداع، المجلس الأعلى بعد مضي 30 سنة حصيلة وآفاق، المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية، العدد 17، سنة 1988، الصفحة 85-86.

(3) M.A.Benabdllah, L'affectation du fonctionnaire dans l'intérêt du service, op. cit, page 244

(4) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى الصادر في قضية عبد القادر المحمدي، قرارا سبقت الإشارة إليه.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

وفي هذا الصدد، ذهب بعض الباحثين[1] إلى حد القول بأن سلوك الإدارة العمومية المعنية مسطر اتخاذ قرارات النقل كجزاء تأديبي مقنع راجع للحالة التي تكون فيها الإدارة غير متوفرة على وسائل الإثبات الكافية لإدانة الموظف تأديبيا.

لكن، وبالرغم من وجاهة هذا الرأي فإنه لا يمكن الأخذ به على إطلاقه، خاصة وأن الجزاءات التأديبية هي محددة وفقا لنصوص تشريعية دقيقة، وبالتالي فالإدارة بذلك تمارس التأديب الوظيفي في إطار سلطتها المقيدة، مما يسهل عليها إثبات ذلك إذا كانت الوقائع والأسباب التي تزعمها مؤسسة ووجيهة وخالية من أي انحراف في استعمال السلطة.

وقد ذهب الأستاذ محمد سليمان الطماوي في هذا الإطار إلى القول بأن كون الإجراءات التأديبية معقدة وتستغرق أيضا وقتا طويلا، يدفع الإدارات العمومية في هذا الإطار إلى استبعاد اتباع المسطرة التأديبية عن طريق اتخاذ ما تملكه من طرق وإجراءات أخرى أكثر ليونة ويسرا وربحا للوقت – بالنسبة للإدارة – ليمكنها من ليمكنها من توقيع الجزاء على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا دون استيفاء إجراءات التأديب[2].

وهكذا، قد يحدث في بعض الأحيان أن تجانب الإدارات العمومية والجماعات الترابية هدف وغاية النقل، وتسعى من وراء ذلك إلى تأديب الموظف العمومي، وهو ما دفع قضاء الإلغاء بالمغرب إلى التنبيه بخطورة هذا التصرف وأثره السلبي بالنسبة للموظف خاصة على مستوى استقراره الوظيفي، مما جعله يتخذ موقفا واضحا من هذا التصرف الإداري غير المشروع، وبالتالي لم يتردد قط في التصريح بعدم مشروعية قرارات النقل التي تتخذها الإدارة في هذا الإطار[3].

---

(1) عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري – دراسة مقارنة -، المرجع السابق، الصفحة 240.

(2) تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن المحكمة الإدارية العليا بمصر عرفت العقاب المقنع في حكم لها بكونه " **لا يلزم لكي يعتبر القرار الإداري بمثابة الجزاء التأديبي المقنع أن يكون متضمنا عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة، وإلا كان جزاء تأديبيا صريحا وإنما يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابستها أن نية الإدارة اتجهت إلى عقاب الموظف، ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك ، فانحرفت بسلطتها في القرار تحقيق هذا الغرض المستتر**" حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر الصادر بتاريخ 23 يونيو 1956، س1، الصفحة 924، أورده محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري الكتاب الثالث قضاء التأديب – دراسة مقارنة – المرجع السابق، الصفحة 335.

(3) محمد الأعرج، السلطة التقديرية لنقل الموظفين، تعليق على الحكم القضائي رقم 95-67 في الملف الإداري رقم 95-32، الصادر عن المحكمة الإدارية بوجدة بتاريخ 0712/1995، المرجع السابق، الصفحة 133.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

هذا، وقد سبق للمحكمة الإدارية بمراكش[1] أن ألغت قرارا يقضي بالنقل لكونه يخفي في باطنه جزاء تأديبيا، بحيث اعتبرت أن نقل الموظف من وظيفة فنية حيوية إلى أخرى كتابية ينطوي على تنزيل من مركزه الوظيفي ولا يجعل منه نقلا نوعيا، بحيث جاء في الحكم ما يلي: " **وحيث إن نقل الطاعن من عمل حيوي فني يتمثل في الكشف عن المرضى إلى المندوبية التابعة للصندوق بمدينة آسفي لمراقبة الشواهد الطبية المدلى بها من طرف المنخرطين قصد الحصول على تعويضات لم يكن نقلا نوعيا سيما وأن مزاولة الطاعن لهذا العمل الأخير لا يتطلب كفاءات خاصة وأدى بالتالي إلى التنزيل من مركزه الوظيفي كطبيب يمارس مهاما فنية.**

وحيث لئن كان المبدأ أن نقل الموظفين يخول للإدارة الحرية التامة في الاستفادة من خدمات موظفيها في المكان الذي تريده والعمل الذي تعينه، فإن ذلك مشروط ألا تتضمن قراراتها عقوبات مقنعة الأمر الذي يتعين معه إلغاء القرار المذكور."

وهو الأمر الذي ذهبت إليه محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط في حكم لها جاء في إحدى حيثياته ما يلي: "**إن تزامن طلب الطاعن الرامي إلى ممارسة حق نقابي باعتباره الكاتب العام للنقابة، مع اتخاذ قرار النقل المتخذ في حقه يجعل هذا الأخير متسما بتجاوز السلطة لعيب الانحراف باعتباره قرارا تأديبيا في حقيقته رغم أنه مغلف ظاهريا بالمصلحة العامة[2]**".

من خلال ما سبق، يتضح أن قاضي الإلغاء وحماية منه للموظف العمومي أضحى يراقب عيب الانحراف في استعمال السلطة، سواء تعلق الأمر بالانحراف في استعمال المسطرة والإجراءات أو الانحراف في استعمال الهدف، وذلك جراء قيام الإدارات العمومية والجماعات الترابية وكذا المؤسسات العمومية الإدارية بإصدار قرارات تهدف من خلالها إلى نقل موظفيها تحقيقا للمصلحة العامة، وهو ما يظهر من خلال مختلف الأحكام

[1] حكم المحكمة الإدارية بمراكش عدد 1-99 الصادر بتاريخ 1999/1/6، في قضية سعيد الطاعي ضد الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، أحمد بوعشيق، الدليل العملي للاجتهاد القضائي في المادة الإدارية، الجزء الأول، المرجع السابق، الصفحة 206.

[2] قرار للمحكمة الإدارية بالرباط رقم 1299 في الملف رقم 176/07/05، الصادر بتاريخ 2008/11/19، قرار أورده محمد الهيني، عيب الانحراف في استعمال السلطة على ضوء الفقه والاجتهاد القضائي الإداري، المنازعات الإدارية على ضوء الاجتهاد القضائي، سلسلة فقه القضاء الإداري، العدد الثاني، طبعة 2015، الصفحة 23/22.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

والقرارات القضائية الصادرة في هذا الإطار، بحيث رسخ القاضي الإداري في أكثر من مرة ضرورة مراعاة تحقيق المصلحة العامة من وراء إصدار قرارات النقل، وإلا سيصبح مآلها التصريح بعدم مشروعيتها.

ويبقى السؤال المثار في هذا الصدد، هو **ما دور القاضي الإداري وكذا موقفه من إثبات انحراف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية في مجال نقل موظفيها؟** وذلك ما سيتم التطرق إليه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: إثبات انحراف الإدارة في استعمال سلطة النقل

يقابل ركن الغاية في القرارات الإدارية عيب الانحراف في استعمال السلطة، بحيث يعد هذا الأخير الجانب المعقد في الرقابة على السلطة التقديرية للإدارة في إصدار القرار الإداري، وهو ما أدى إلى ندرة إلغاء القرارات الإدارية على أساسه، مما جعل منه عيبا احتياطيا بالنسبة للقاضي الإداري، وهو الأمر الذي دفع هذا الأخير في حالة اعتماد هذا العيب كوسيلة وحيدة للطعن إلى محاولة الركون إلى الجوانب الموضوعية والقانونية في ركن الغاية ومدى تحقق المصلحة العامة من القرار الإداري من خلال وسائل الاثبات المتاحة له[1].

وما تجدر الإشارة إليه في هذا الصدد، هو أن هذا العيب لا يتعلق بالنظام العام، ومفاد ذلك أن القاضي لا يستطيع أن يثيره من تلقاء نفسه، وإنما لابد أن يكون ذلك بناء على طلب من له المصلحة في إثارته ممن ينازع في القرار الذي يقضي بنقله، وهو بذلك لا يختلف عن باقي العيوب التي تصيب القرار الإداري فيما عدا عيب عدم الاختصاص الذي يتعلق وحده بالنظام العام[2]، وهو الأمر الذي أكدته المحكمة الإدارية بالرباط[3]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **لكن حيث إنه بغض النظر عن مدى صحة هذه الوسائل فإن**

(1) عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة الإدارة في تقدير القرار الإداري، المرجع السابق، الصفحة 238.

(2) حسن العفو، عيب إساءة السلطة أو الانحراف بها، المرجع السابق، الصفحة 48.

(3) حكم صادر عن المحكمة الإدارية بالرباط عدد 582 في الملف رقم 97/1345غ، بتاريخ 1998/06/11، في قضية محمد الطويل ضد وزير التربية، حكم منشور في الاجتهادات القضائية في مجال التربية والتكوين – نماذج من الأحكام القضائية الصادرة في مجال الإلغاء – الجزء الأول، المرجع السابق، الصفحة 295.

المكتبة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

المحكمة تثير تلقائيا الوسيلة المستمدة من عدم الاختصاص على اعتبار أن هذا العيب هو الوحيد الذي يمكن إثارته تلقائيا ذلك أن القرار المطعون فيه قد صدر عن السيد النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية بسلا، نظرا لعدم وجود نص قانوني أو تنظيمي يخول له ذلك".

ومنه، فقرارات نقل الموظفين يتعين أن تبقى السلطة التقديرية للإدارة في اتخاذها لصيقة بضرورة تحقيق المصلحة العامة دون أي انحراف أو تعسف أو شطط في استعمالها، وهو الأمر الذي أضحى يراقبه القاضي الإداري المغربي، مع جعل عبء الإثبات يقع على الطاعن الذي يدفع بانحراف الإدارة في استعمالها لهذه السلطة (الفقرة الأولى).

وإذا كان الأصل هو أن المدعي يتعين عليه إثبات انحراف الإدارة في استعمال سلطتها، فإن القاضي الإداري المغربي أضحى يتجه نحو تليين إثبات هذا العيب باعتماده على مجموعة من المبررات (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: عبء إثبات الانحراف في استعمال سلطة النقل

تجدر الإشارة في البداية أن القاضي الإداري المغربي أصبحت تمتد رقابته إلى تحليل واستيعاب الظروف والملابسات التي دفعت بالإدارة إلى اتخاذ قرار النقل، مع الأخذ بعين الاعتبار الحاجيات الحقيقة للإدارة من وراء هذا الإجراء.

ولعل الانحراف في استعمال سلطة النقل يعتبر من أدق العيوب التي قد تشوب القرار المطعون فيه، وذلك من منطلق أن الإدارة تعتمد في مثل هذه الحالات على سلطتها التقديرية التي تخول اتخاذ إجراءات بهدف المصلحة العامة مما يجعلها تتمسك بهذه المصلحة لاستبعاد الرقابة على قراراتها في هذا المجال[1].

[1] محمد المنتصر الداودي، القضاء الإداري مسيرة متطورة دور الغرفة الإدارية في الحفاظ على مكاسبها، دار أبي رقراق للطباعة والنشر، الطبعة الأولى 2014، الصفحة 168.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وهو الأمر الذي يؤدي إلى صعوبة إثبات[1] هذا العيب نظرا لما يتمتع به من طبيعة خاصة، وذلك ما يدفع القاضي الإداري إلى التعامل معه كعيب احتياطي، نظرا لكون الأمر يتعلق بالنوايا الخفية والبواعث النفسية لرجل الإدارة.

وبذلك، فقاضي الإلغاء وهو ينظر فيما مدى مشروعية قرارات النقل على أساس عيب الانحراف في استعمال السلطة، غالبا ما يجعل عبء الإثبات على عاتق الطاعن، وهو التوجه الذي سلكته المحاكم الإدارية بالمغرب بعد إحداثها، بحيث ذهبت المحكمة الإدارية بالرباط في حكم صادر عنها[2]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" وحيث إنه فيما يخص الوسيلة المستمدة من الانحراف في استعمال السلطة، المتمثلة في إعفاء الطاعنة من مهمتها كمحاسبة بمكتب الصرف بهدف تعيين موظف لمكتب الصرف وتهميشها داخل القسم الإداري لهذا المكتب، فإن المحكمة بعد دراستها لمضمون جواب الإدارة أعلاه تبين لها أن هذه الأخيرة تعزي قرار إعفاء الطاعنة من مهمة المحاسبة إلى تطعيم الإدارة بأطر عليا جديدة وتمكينهم من استيعاب الطرق الحديثة للمحاسبة، وأن الطاعنة لم توضح بالشكل الكافي عناصر الانحراف وتجلياته وقيمة الامتيازات التي فقدتها، ومن جهة أخرى فإنها لم تثبت أو على الأقل تبين نوع الحزازات الموجودة بينها وبين الإدارة حتى تتمكن المحكمة من دراستها لتستشف منها ما إذا كان هناك انحراف أم لا.**

وحيث أنه تبعا لذلك تبقى واقعة الانحراف في استعمال السلطة غير ثابتة وبالتالي يتعين استبعاد الوسيلة المستمدة منها".

---

(1) تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أنه سبق للغرفة الإدارية بمحكمة النقض أن عرفت الإثبات في قرار لها صادر بتاريخ 2018/06/14، بكونه:

" الوسيلة التي يتوسل بها صاحب الحق لإقامة الدليل على قيام حقه أمام القضاء بالطرق التي حددها القانون على وجود واقعة قانونية او مادية ترتب آثارها".

قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض رقم 1/634 في الملف الإداري رقم 2016/1/4/1616، الصادر بتاريخ 14/ 2018/06، قرار غير منشور.

(2) حكم المحكمة الإدارية بالرباط عدد 635 الصادر بتاريخ 1998/06/25 في قضية غيثة بلحاج ضد وزير المالية، حكم منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 25، أكتوبر-دجنبر 1998، الصفحة 241.

وتتلخص وقائع هذه القضية في كون الطاعنة تقدمت بمقال افتتاحي أمام المحكمة الإدارية بالرباط والذي ترمي من خلاله إلى إلغاء قرار وزير المالية والاستثمارات الخارجية القاضي بتعويض الطاعنة بمن يخلفها في مهامها كمحاسبة بمكتب الصرف وذلك لكونه مشوبا بعيبي انعدام التعليل والانحراف في استعمال السلطة، ثم الحكم تبعا لذلك بإلغاء القرار الإداري الصادر عن السيد مكتب الصرف كنتيجة للقرار الأول التابع للمكتب دون أن يسند لها أي مهمة مماثلة.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

كما جاء حكم صادر عن المحكمة الإدارية بمراكش[1] لتؤكد من خلاله أن عبء اثبات انحراف الإدارة في استعمالها لسلطة النقل يقع على عاتق الطاعن، بحيث جاء في حيثيات هذا الحكم ما يلي: " **في شأن الوسيلة الأولى المتعلقة، فالطاعنة لم تبين للمحكمة مدى صدور القرار المطعون فيه لأغراض لا تتعلق بالصالح العام، وبالتالي لم تثبت تجليات الانحراف في استعمال السلطة المنسوب للقرار المطعون فيه، مما تكون معه هذه الوسيلة غير منتجة في الطعن ويتعين استبعادها**".

وفي قرار آخر صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى[2]، أكدت فيه نفس التوجه القضائي الذي سلكته المحاكم الإدارية، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **وحيث أن الطعن في مقرر الانتقال المتعلق بموظف عمومي لا يمكن إلا إذا أثبت الطاعن أن الإدارة قد انحرفت في استعمال سلطتها التقديرية وفي النازلة المعروضة فإن الطاعن اكتفى بأن مقرر النقل لا يرتكز على أساس دون أن يبين أو يثبت أن الإدارة كانت تقصد من وراء ذلك الإساءة إلى وضعيته والإضرار به خاصة وأن نقله عدة مرات طيلة حياته الإدارية لا ينم في حد ذاته عن انحراف في استعمال السلطة**".

ومنه، يتضح من خلال قراءة الحيثيات الآنفة الذكر قراءة متأنية أن قاضي الإلغاء كان يقف موقفا صارما بخصوص إثبات عيب الانحراف في استعمال السلطة، بحيث كان يلزم الطاعن بإثبات انحراف الإدارة في اتخاذها لقرار النقل وخروجها عن المصلحة العامة التي يتوخاها المشرع.

وهو ما أضحت الغرفة الإدارية بمحكمة النقض تراقبه، وذلك يتجلى من خلال قرارها الصادر بتاريخ 8 يناير 2015[3]، بحيث نقضت القرار الصادر عن محكمة الاستئناف

---

(1) حكم المحكمة الإدارية بمراكش عدد 153، الصادر بتاريخ 2004/02/20، في قضية مريم أموي ضد وزير التربية الوطنية، المجلة المغربية للمنازعات القانونية، عدد مزدوج 3-4، 2005، الصفحة 361، حكم أورده محمد بوكطب، الوضعية الفردية بين قضاء الإلغاء والقضاء الشامل على ضوء تطور الاجتهاد القضائي، الطبعة الأولى، سنة 2017، الصفحة 278.

(2) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 558 في الملف الإداري عدد 2022/1/4/2187، المؤرخ في 2003/07/24، قضية الوكيل القضائي للملكة ضد محمد حمرية، قرار منشور في الاجتهادات القضائية في مجال التربية والتكوين – نماذج من الأحكام الصادرة في مجال قضاء الإلغاء – الجزء الأول، المرجع السابق، الصفحة 292.

(3) قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 23، الصادر بتاريخ 8 يناير 2015 في الملف الإداري رقم 2013/1/4/443، قرار منشور بالمجلة المغربية للدراسات في القانون والاقتصاد والتنمية المستدامة، العدد الأول، سنة 2022، الصفحة 202.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الإدارية بالرباط نظرا لكونها أيدت فيه حكم المحكمة الإدارية بالرباط الذي ألغى ثلاثة قرارات تهم إعفاء الطاعن من مهامه ونقله، وذلك بعلة أن الطاعن هو من يقع عليه إثبات انحراف الإدارة في استعمال سلطة النقل وهو الأمر الذي لم يثبت للغرفة الإدارية في النازلة.

وتتلخص وقائع هذه القضية في كون المطلوب في النقض تقدم بمقال افتتاحي أمام المحكمة الإدارية بالرباط عرض فيه أنه حصل على ديبلوم مهندس من المدرسة الوطنية الغابوية بسلا بتاريخ يوليوز 1986، والتحق بأسلاك الوظيفة العمومية في إطار الخدمة المدنية لمدة سنتين، من فاتح أبريل 1987، وأنه بعد اجتيازه لمباراة في 1989/06/01 تم توظيفه بالمصالح المركزية للمندوبية السامية للمياه والغابات بالرباط، كما تم تعيينه رئيسا للمصلحة بتاريخ 2005/07/25، وفي 2009/04/08 تمت ترقيته إلى درجة مهندس رئيس، إلا أنه بتاريخ 2009/06/22 تم إعفاؤه من رئاسة المصلحة ثم صدر قرارا آخر بتاريخ 2009/06/23 قضى بنقله إلى المديرية الإقليمية للمياه والغابات بآسفي، وبتاريخ 2009/07/03 صدر قرار ثالث قضى بنقله من المديرية الإقليمية بمدينة آسفي إلى المديرية الإقليمية بمدينة سطات[1].

هذا وقد جاء في إحدى حيثيات قرار الغرفة الإدارية المشار إليه أعلاه ما يلي:

" ...ونفس الأمر ينطبق على قرار نقل المطلوب في النقض إلى مدينة آسفي الذي اعتبرته المحكمة غير مشروع لعدم إثبات الإدارة للخصاص بتلك المدينة والحال أنها تمسكت بضرورة المصلحة العامة وكونها لا تتوفر بتلك المدينة إلا على مهندس واحد، وأن المستقر عليه فقها وقضاء كون السلطة التقديرية للإدارة في مجال نقل موظفيها تبقى مرتبطة ارتباطا وثيقا بحاجيات المرفق العمومي، إلا إذا ثبت انحرافها في استعمال تلك السلطة، والذي يتحمل من يدعيه عبء إثباته، وهو الأمر غير الثابت في النازلة".

(1) وبعد إجراء البحث واستنفاد الإجراءات، أصدرت المحكمة الإدارية حكما قضى بإلغاء القرارات الإداري الثلاث المطعون فيها مع ترتيب الآثار القانونية على ذلك، وبعد استئناف الحكم الأنف الذكر من طرف الوكيل القضائي للملكة نيابة عن المندوب السامي للمياه والغابات ومحاربة التصحر أمام محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط، أصدرت هذه الأخيرة قرار قضى بتأييد الحكم المستأنف.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

ومن خلال ذلك، فالأمر يظل – حسب موقف المحاكم الإدارية ومحاكم الاستئناف الإدارية والغرفة الإدارية بمحكمة النقض-متوقف على ما مدى قدرة الطاعن على إثبات انحراف الإدارة في استعمال سلطتها في مجال النقل، وإن كان القاضي الإداري لا يقيد الطاعن بأي وسيلة من وسائل الإثبات بل يترك له الحرية في ذلك.

وبالرغم من ذلك، فالمتضرر من قرار اتخذ في حقه يقضي بنقله من مصلحة إلى مصلحة أخرى النقل المكاني أو نقله من وظيفة لوظيفة أخرى النقل الوظيفي، قد يتمكن من إقناع القاضي الإداري عن طريق المستندات والحجج والأدلة التي تقدم بها، الشيء الذي يجعل القاضي الإداري يستجيب لطلبه ويصرح بالتالي بعدم مشروعية قرار النقل.

وهو الأمر الذي ذهبت إليه محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط، بحيث أيدت الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بالرباط بدافع أن الطاعن تمكن من إثبات عيب انحراف الإدارة في استعمال سلطتها، وذلك في قرار لها[1] جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " وحيث **في هذا الصدد، وعلاوة على ما سلف فقد أرفق المستأنف عليه مقاله الافتتاحي للدعوى شواهد طبية ووصفات للعلاج خاصة بأخت المستأنف عليه المختلة عقليا، والتي تستلزم رعاية خاصة من أفراد أسرتها بما فيها المستأنف عليه، مما يثبت أن الإدارة قد انحرفت في استعمال سلطتها التقديرية، ويكون هذا السبب للاستئناف عديم الأساس مما يجعله مردودا، والحكم المستأنف حين قضى برده لنفس العلة يكون مؤسسا وحري بالتأييد في هذا الشق من الطلب أيضا".**

ومن خلال ذلك، فقضاء الإلغاء بالمغرب أصبح يشدد ومنذ أن عرضت عليه أولى القضايا في مجال نقل الموظفين رقابته على انحراف الإدارة في استعمال سلطتها في هذا الإطار، وما مدى سعيها لتحقيق الهدف والغاية التي رسمها لها المشرع من خلال النصوص التشريعية والتنظيمية التي سبق الوقوف عندها.

[1] قرار محكمة الاستئناف الإدارية رقم 1078 في الملف رقم 1448/7502/2014، الصادر بتاريخ 2014/11/27، غير منشور.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

وهو الأمر الذي يمكن القول عنه بأنه غير كاف لضمان حماية أكثر للموظفين في مواجهة الإدارات العمومية والجماعات الترابية التابعين لها، بحيث يتطلب الأمر نوعا من التخفيف والتليين على مستوى إثبات الطاعن لانحراف الإدارة في استعمالها لسلطة النقل.

الفقرة الثانية: التخفيف من عبء إثبات الانحراف في استعمال سلطة النقل

يمكن القول في البداية أن القاضي الإداري ملزم بالتدخل للتأكد من إثبات الطاعن عيب الانحراف في استعمال السلطة بمختلف صوره -كما تمت الإشارة إلى ذلك من قبل - الذي يشوب قرار النقل، عن طريق إعماله لتقنياته القضائية[1]، ودروره التحقيقي في إجراءات الدعوى الإدارية[2].

ولأجل ذلك، عمل القضاء الإداري المغربي على اعتماد مجموعة من القرائن التي تشكل بالنسبة له أدلة تمكن من إثبات عيب الانحراف في استعمال الإدارة لسلطتها في إطار اتخاذها لقرارات النقل[3]، وهو ما يتضح من خلال قرارات الغرفة الإدارية الصادرة في إطار إلغاء قرارات نقل الموظفين لعيب الانحراف في استعمال السلطة.

هذا، ونجد من بين القضايا التي عرضت على الغرفة الإدارية في هذا الإطار، قرارها الصادر في قضية سقوان جمال ضد المدير الجهوي للأرصاد الجوية لجهة الوسط[4]، وتتلخص وقائع هذه القضية في كون السيد سقوان جمال طلب – بسبب التجاوز في استعمال السلطة – إلغاء القرار الصادر عن السيد المدير الجهوي للأرصاد الجوية لجهة الوسط المؤرخ في 2004/06/2، بنقله من مدينة مراكش إلى محطة أوكايمدن ابتداء من

(1) عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري – دراسة تحليلية مقارنة – المرجع السابق، الصفحة 218.

(2) يقوم القاضي المقرر في المادة الإدارية بدور مهم في تجهيز الدعوى الإدارية، وذلك عبر ما يتمتع به في هذا الإطار من اختصاصات أسندها له المشرع، والتي تمكنه من التحكم في في الزمن القضائي، لما في ذلك من حماية لحقوق الأفراد وكذا عدم عرقلة عمل الإدارة، ولخلق نوع من التوازن في المراكز القانونية بين طرفي النزاع ، الإدارة باعتبارها تملك امتياز السلطة العامة والخواص. للتعمق أكثر يراجع:
- لحسن الشنوج، دور ومكانة القاضي المقرر في القضاء الإداري المغربي، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، السنة الجامعية 2022/2021، الصفحة 71 وما يليها.

(3) أحمد أجعون، قرارات نقل وانتقال الموظفين بين سلطة الإدارة ورقابة القضاء الإداري، المرجع السابق، الصفحة 239.

(4) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى رقم 94 الصادر بتاريخ 24 يناير 2007، في الملف الإداري رقم 2004/2877، قرار منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض: https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تاريخ الاطلاع 2023/05/02، على الساعة 22:15.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

2004/06/7، وقد عرض أن هذا القرار اتخذ ضده كرد فعل عن الملف المطلبي لتحسين وضعية الموظفين الذي تقدم به بصفته كاتبا عاما للمكتب الجهوي للنقابة الوطنية للأرصاد الجوية بمراكش، ودون مراعاة ظروفه العائلية واستشارته ولا مراعاة أقدميته ودرجته الإدارية والحال أن محطة أوكايمدن بها موظف قار ومسؤول، ولا يمكن أن يشتغل بالمحطة أكثر من مسؤول واحد الشيء الذي يكون معه القرار المطعون فيه غير محقق لأي مصلحة ومتضمنا بين طياته قرارا تأديبيا مقنعا، متسما بعيب الانحراف بالسلطة، وبعد استدعاء المطلوب في الدعوى – المدير الجهوي للأرصاد الجوية لجهة الوسط – رفض تسلم الطي، فأصدرت المحكمة الإدارية حكمها برفض الطلب، وهو الحكم الذي تم استئنافه أمام الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى آنذاك[1]، وقد جاء في إحدى حيثيات القرار الصادر في هذا الإطار ما يلي: " **حيث إنه إذا تعذر مراقبة عيب الانحراف بالسلطة من ذات القرار فإن هذا لا يغل يد المحكمة عن التحقيق – عند قيام قرائن قوية على جدية الادعاء – ومن ذلك تلمس الظروف المحيطة بالقرار المطعون فيه كظرف النشاط النقابي للطاعن وتوقيته**".

إن أهمية القرار المذكور تتجلى في كون محكمة النقض اتجهت نحو تليين إثبات الانحراف في استعمال السلطة، وهو الأمر الذي يفيد أنه كلما تعذر على الطاعن الذي تضرر من قرار نقله إثبات هذا الأخير، فإن ذلك لا يقف حاجزا أمام المحكمة لإجراء التحقيق وبالتالي البحث في ظروف وملابسات اتخاذ قرار النقل.

وهو الأمر الذي أكدته الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في قرار لها صادر بتاريخ 19 شتنبر 2019[2]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **.... وقد ثبت لقضاة الموضوع**

---

(1) كانت الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية منذ إحداثها تستأنف أمام الغرفة الإدارية بمحكمة النقض بحيث كانت هذه الأخيرة تنظر فيها استئنافيا ونهائيا، وذلك إلى غاية إلى غاية إحداث محاكم الاستئناف الإدارية سنة 2006 بموجب القانون 08.03. ظهير شريف رقم 1.06.07 صادر في 15 من محرم 1427 14 فبراير 2006 بتنفيذ القانون رقم 80.03 المحدثة بموجبه محاكم استئناف إدارية، الجريدة الرسمية عدد 5398 بتاريخ 24 محرم 1427 الموافق ل 23 فبراير 2006، الصفحة 406.

(2) قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض رقم 1137 الصادر بتاريخ 29 شتنبر 2019 في الملف الإداري عدد 2018/1/4/1130، قرار منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض: https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تاريخ الاطلاع 2023/05/03، على الساعة 16:16.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

من خلال وثائق الملف أن المطلوب في النقض تعرض لعدة مضايقات تمثلت في تغيير مفاتيح المكتب الذي كان يشغله بصفته رئيسا لمصلحة الموارد البشرية ثم لاحقا تخصيص مكتب فارغ لا يتوفر على تجهيزات، كما أن الخصاص المذكور بالمدرسة العليا للأساتذة بمراكش التي نقل إليها المطلوب تمت إثارته بمقتضى مراسلة صادرة عن مدير المؤسسة بتاريخ 2015/12/14، في حين أن قرار النقل لم يصدر إلا بتاريخ 2016/06/02 بعد انصرام فترة زمنية قصيرة بينه وبين تعرض المستأنف عليه لاعتداء من طرف المدعو ن رئيس مركز الدكتوراه ومتابعة هذا الأخير قضائيا، والمحكمة لما استخلصت من وثائق الملف أن قرار النقل يشكل عقوبة مقنعة، وأن الإدارة انحرفت سلطتها بتحقيق غرض لا يتوفر فيه شرط المصلحة العامة، واعتبرت قرار نقل المطلوب في النقض مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة، تكون قد عللت قرارها تعليلا سائغا ولم تخرق القانون، والوسيلتان على غير أساس."

ومنه، يتضح جليا أن قضاء الإلغاء بالمغرب، عمل على تلطيف إثبات هذا العيب تخفيفا عن المدعي الملقى على عاتقه عبء إثباته، وبذلك فكلما تبين للقاضي الإداري من وقائع ومستندات القضية أن الإدارة قد انحرفت في استعمال سلطتها، يصرح بعدم مشروعية قرار النقل ولو لم يدل الطاعن بما يفيد أن هناك انحراف في استعمال السلطة.

كما أنه من جهة أخرى وعلى عكس الحالة الأولى، قد لا يستجيب لطلب الإلغاء إذا بدا لقاضي الإلغاء غياب أي انحراف للإدارة في استعمال سلطة نقل الموظفين، وهو الأمر الذي تبين من خلال الاطلاع على بعض الأحكام الصادرة عن المحاكم الإدارية.

ففي حكم صادر عن المحكمة الإدارية بمراكش[1] أكدت فيه نفس التوجه بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **وحيث فضلا عن أنه لا يوجد ضمن وقائع النازلة ما يمكن استخلاصه أن نقل الطاعنة قد أملته اعتبارات شخصية وغير موضوعية وأن هدف الإدارة هو معاقبتها على ممارسة نشاطها النقابي فقد تبين للمحكمة بعد اطلاعها على**

[1] حكم المحكمة الإدارية بمراكش عدد 264 في الملف رقم 2013/1912/61، الصادر بتاريخ 2013/10/23 في قضية السيدة ربيعة بن الراوي ضد رئاسة جامعة القاضي عياض، حكم غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وثائق الملف أن عدد الموظفين رئاسة جامعة القاضي عياض البالغ 150 يفوق باقي موظفي جامعات المملكة الأخرى وأنها قد توصلت بقائمة بحاجيات المؤسسات التابعة لها من الموارد البشرية مما جعلها وفي إطار ترشيد تلك الموارد تقرر نقل مجموعة من الموظفين من ضمنهم الطاعنة والعمل على خفض كثافة الموظفين لديها مقارنة حجم الأشغال والمهام المنوطة بهم تحسينا للمردودية في الأداء وسدا للخصاص الذي تعاني منه المؤسسات التابعة لها".

كما جاء في قرار للغرفة الإدارية صادر بتاريخ 8 يناير 2015، تضمن في إحدى حيثياته ما يلي: **" لكن، حيث إن قانون 41.90 المحدث للمحاكم الإدارية خول لهذه الأخيرة حصريا الاختصاص للبت في طلبات إلغاء المقررات الصادرة عن السلطات الإدارية وخول لها من أجل ذلك لائحة بالأسباب المبررة لهذا الإلغاء، ومنها حالة الانحراف في استعمال السلطة وتقدير هذا السبب يرجع لسلطة قضاة الموضوع ولا رقابة عليهم في ذلك من طرف محكمة النقض إلا من حيث التعليل".**

وقد استطردت الغرفة الإدارية قرارها مؤكدة بأن: **«القرار المطعون فيه أشار إلى أن قرار نقل المطلوب في النقض المطعون فيه تزامن مع استرسال الإدارة طالبة النقض في اتخاذ مجموعة القرارات.... إلا أن قرار النقل وتجريده من اختصاصاته السابقة جاء مفتقرا إلى عنصر المصلحة العامة ودون إثبات الحاجة التي أملت إصداره من الكفاءة التي يتوفر عليها المدعي والتي لا تتوفر في باقي موظفي مطار أنجاد، يكون بذلك قد ركز قضاؤه على أساس مما تكون معه الوسيلة على غير أساس"[1].**

---

[1] قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض، عدد 06 الصادر بتاريخ 8 يناير 2015 في الملف الإداري عدد 2014/1/4/807، قضاء محكمة النقض قرارات الغرفة الإدارية، العدد 79 سنة 2015، الصفحة 265.

وتتلخص وقائع هذه القضية في كون المطلوب في النقض السيد طارق فريندي تقدم بقال إلى المحكمة الإدارية بمراكش بتاريخ: 4 شتنبر 2012، عرض فيه أنه يعمل بالمكتب الوطني للمطارات بمراكش كضابط رئيس مصلحة بالمطار ومنذ التحاقه بعمله انخرط بمعية مجموعة من العاملين بالنقابة المستقلة للطيران المدني، وبحكم ذلك بدأ يفضح ملفات الفساد بالمؤسسة وتم انتخابه عضوا بالمكتب المحلي للاتحاد الوطني للشغل، إثر إدماج هياكله النقابية، ولما لم تستسغ الإدارة مبادراته عمدت إلى التضييق من حريته النقابية بإصدار قرار بتوقيفه عن ممارسة مهامه من أجل ما نسبته له من أفعال ينكرها جملة وتفصيلا، وأنه على إثر عرضه على المجلس التأديبي من أجل النظر في المخالفة المتعلقة بعدم تبليغ الإدارة بمكالمة مجهولة توصل بها يوم 17 أبريل 2012 تتعلق بأمتعة مشبوهة دون موافقة الشرطة وتقديم جواز المرور يوم 2012/04/24، وأن المجلس التأديبي اقترح إصدار عقوبة الإنذار في حقه غير أن الإدارة أصدرت بناء على نفس الوقائع مقررا بتوقيفه لمدة سبعة أيام ابتداء من يوم 2012/07/31 دون استدعائه، وبعد =

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

انطلاقا مما سبق، يستنتج من خلال حيثيات الأحكام والقرارات القضائية الآنفة الذكر، أن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة في هذا الإطار يجب أن تستعمل أو توظف لتحقيق المصلحة العامة- مصلحة المرفق- إلا أنه في مقابل ذلك، إذا جانبت الإدارة هذا الأمر وثبت أي انحراف في استعمالها لهذه السلطة قد يصرح قاضي الإلغاء بعدم مشروعية قرار النقل لعيب الانحراف في استعمال السلطة وإساءة استعمالها.

=

مرور مدة التوقيف فوجئ بصدور قرار يقضي بإعفائه من المسؤولية كرئيس مصلحة ونقله إلى مطار وجدة أنكاد بصفته مستخدما عاديا، وهو ما يشكل انحراف في استعمال السلطة، ملتمسا من أجل ذلك إلغاء المقرر المطعون فيه. وبعد المناقشة، صدر الحكم مستجيبا للطلب وهو الحكم الذي وقع تأييده بالقرار المطعون فيه بالنقض.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

المبحث الثاني: التوجهات القضائية الحديثة لرقابة قاضي الإلغاء في مجال نقل الموظفين العموميين

كان قاضي الإلغاء ومنذ إحداث المجلس الأعلى سابقا – محكمة النقض حاليا – يمتنع عن رقابة ملاءمة القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة، وذلك بدافع أن مبدأ فصل السلطة القضائية عن السلطة الإدارية[1] يجعل من قاضي الإلغاء يقتصر على رقابة مدى قانونية أعمال الإدارة وتصرفاتها دون يمتد ذلك لرقابة مدى ملاءمة هذه التصرفات في إطار إعمالها لسلطتها التقديرية[2].

ذلك أن السلطة التقديرية[3] للإدارة بالنسبة للفقه الإداري المغربي تتمثل في التقدير الحر لملاءمة الإجراءات الإدارية واختيار الأنسب منها والضروري[4]، وهو الأمر الذي امتنع القاضي الإداري المغربي على مراقبته في مجال نقل الموظفين[5].

هذا، وإذا كان المشرع قد ترك للإدارة سلطة تقديرية واسعة دون رقابة القضاء عليها، إلا انه يشترط عليها عدم انحرافها في استعمال سلطتها وعدم وجود خطأ مادي أو قانوني من جانبها[6].

---

(1) يفيد مبدأ الفصل بين السلطتين القضائية والإدارية ألا يتعامل القاضي مع الإدارة بنفس الكيفية التي يتعامل بها مع الأفراد، حيث يمنع عليه أن يعطي للإدارة نواهي أو أوامر. يراجع في هذا الصدد: حسن صحيب، القانون الإداري المغربي، الوسائل القانونية للعمل الإداري، المرجع السابق، الصفحة 30 وما بعدها.

(2) هشام العقراوي، رقابة التناسب في القرارات الإدارية وتقييد السلطة التقديرية للإدارة- دراسة تحليلية في توجهات الفقه والقضاء الإداريين المغربي والمقارن- مجلة القضاء الإداري، العدد 18/17، سنة 2021، الصفحة 117.

(3) تجدر الإشارة إلى أن الأستاذ المنتصر الداودي اعتبر أن السلطة التقديرية للإدارة هي سلاح ذو حدين فالإدارة فهي المؤهلة طبعا لتقدير الظروف الملائمة لاتخاذ قرار ما انطلاقا من المصلحة العامة أو من مصلحة المرفق الذي تشرف عليه وتسيره ولذلك كانت الإدارة ولا تزال مصممة على التمسك بسلطة التقدير الذي تتمسك به وأن تجريه بروح موضوعية بعيدا عن البواعث الشخصية. للتعمق أكثر يراجع: المنتصر الداودي، قضاء الإلغاء والسلطة التقديرية، المحاكم الإدارية ودولة القانون، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، سنة 1996، الصفحة 147.

(4) عبد الله الإدريسي، القرارات الإدارية بين رقابة المشروعية والملاءمة في المغرب، المرجع السابق، 146.

(5) للتعمق أكثر في هذا الإطار يراجع:

- Aboughzi abdelmajid, Etat de droit et droit administratif au Maroc changement et permanence, thèse pour l'obtention du doctorat d'etat en faculté des sciences juridiques économiques et sociales, université cadi ayyad Marrakech , 2020/2021, page 114 et suivant.

(6) حسن صحيب، القضاء الإداري المغربي، سلسلة دراسات وأبحاث في الإدارة والقانون، المرجع السابق، الصفحة 328.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

فالقرارات التي تصدرها الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية بنقل موظفيها مكانيا أو وظيفيا تعد من قبيل القرارات التي تتمتع فيها السلطة الإدارية المعنية بسلطة تقديرية تخولها تقدير مدى ملاءمة عملية النقل مع متطلبات الصالح العام[1].

وهو الأمر الذي يجد تبريره في كون الإدارة هي المسؤولة عن سير مرافقها والمصالح التابعة لها، وبالتالي تبقى لها كامل الصلاحية بتوزيع موظفيها حسب مؤهلاتهم وكفاءتهم وهي التي تقدر صلاحية كل عنصر منهم واستعداده لمباشرة ما يستند إليه من عمل[2].

وتبعا لذلك، يمكن القول بأن هذا التطور الذي عرفته الرقابة القضائية على تصرفات الإدارة من رقابة المشروعية إلى رقابة أصبحت تشمل ملاءمة هذه التصرفات، يعد توجها جديدا في القضاء الإداري المغربي يرمي من خلاله حماية الموظف العمومي، على غرار القضاء الإداري المقارن، خاصة القضاء الإداري الفرنسي[3]، وذلك من خلال الحد من حرية السلطات الإدارية المعنية من اتخاذ قرارات نقل الموظفين قصد تحقيق غايات أخرى وأهداف لا صلة لها بالمصلحة العامة.

وفي ضوء ما سلف، سيتم التركيز في هذا الإطار على الرقابة القضائية التي يمارسها القاضي الإداري المغربي لمبدأ التناسب في مجال نقل الموظفين (المطلب الأول) ثم الرقابة على عنصر الملاءمة كوجه من أوجه الرقابة الحديثة التي أرساه القضاء الإداري المغربي من خلال نظره في مدى مشروعية قرارات النقل المعروضة عليه (المطلب الثاني).

(1) عبد الله الإدريسي، القرارات الإدارية بين رقابة المشروعية والملاءمة في المغرب، المرجع السابق، الصفحة 207.
(2) عبد الله الإدريسي، القرارات الإدارية بين رقابة المشروعية والملاءمة في المغرب، المرجع نسفه، نفس الصفحة.
(3) للتعمق أكثر في هذا الإطار يراجع: الحسن سيمو، تطور القضاء الإداري الفرنسي وتأثيره على كل من القضاء الإداري المصري والمغربي، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 17 نوفمبر-دجنبر 1996، الصفحة 11-40.
يراجع كذلك: الحسن سيمو، تطور قضاء الإلغاء لدى الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، المرجع السابق، الصفحة 27-39.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

المطلب الأول: رقابة قاضي الإلغاء للسبب في مجال نقل الموظفين

يعتبر السبب مجالا هاما يمكن الإدارة من التدخل لممارسة سلطتها التقديرية، بحيث يبقى دور القاضي الإداري في هذا الصدد منحصرا في رقابة الجوانب المرتبطة بمشروعية القرار الإداري دون تجاوز ذلك[1].

إلا أن قاضي الإلغاء بالمغرب خاصة بعد إحداث المحاكم الإدارية أضحى يمارس الرقابة القضائية على الجوانب المرتبطة بالملاءمة في القرار الإداري بعدما كانت رقابته تقتصر على الجوانب المرتبطة بالمشروعية.

وبذلك فجل القرارات الإدارية التي تصدرها الإدارات العمومية يتعين أن تكون مبنية على سبب معين يمكنها من التدخل لإحداث أثر قانوني.

هذا، وفي ظل غياب تعريف تشريعي للسبب عرفته المحكمة الإدارية بالرباط كركن من أركان القرار الإداري، وذلك في حكم لها جاء في إحدى حيثياته ما يلي[2]: **" حيث إن الأصل لكل قرار سبب، والسبب هو الحالة الواقعية أو القانونية التي تسوغ تدخل الإدارة لإصدار القرار بقصد إحداث أثر قانوني، ولا تملك الإدارة سلطة تقديرية فيما يتعلق بركن السبب وخاصة ما تعلق بوجود الوقائع من الناحية القانونية والمادية".**

أما بالنسبة للغرفة الإدارية بمحكمة النقض فقد عرفت السبب كركن من أركان القرار الإداري وذلك في قرار لها صادر بتاريخ 2016/04/21[3]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" لكن حيث إنه يقصد بركن السبب توفر الحالة القانونية أو الواقعية التي تخول السلطة الإدارية المختصة إمكانية التدخل لإصدار قرار إداري بشأنها".**

---

(1) حسن صحيب، القضاء الإداري المغربي، سلسلة دراسات وأبحاث في الإدارة والقانون، المطبعة والوراقة الوطنية – مراكش، الطبعة الثانية، 2019، الصفحة 326.

(2) حكم المحكمة الإدارية بالرباط عدد 1294 الصادر بتاريخ 2012/04/12 في الملف عدد 2010/05/187، حكم أورده جهاد العمري، الوضعية الفردية في القضاء الإداري المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام والعلوم السياسية، جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، الموسم الجامعي 2023/2022، الصفحة 229.

(3) قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 1/656 الصادر بتاريخ 2016/04/21، في الملف الإداري عدد 2013/1/4/3883، في قضية السيد رضوان المسعودي ضد رئيس الحكومة ومن معه، قرار غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وبذلك، فالسبب في القرار الإداري - حسب الحكم والقرار المشار إليهما أعلاه - يتكون من عدة عناصر تدخل – من الناحية المبدئية– في مجال السلطة التقديرية للإدارة، والمتمثلة أساسا في الوقائع المادية والقانونية.

ومنه، فقرارات النقل في هذا الإطار باعتبارها قرارات إدارية، يبقى من حق المخاطبين بها المنازعة في تقدير الإدارة لتلك الوقائع التي تستند إليها سواء المادية منها (الفقرة الأولى) أو القانونية (الفقرة الثانية) أمام القضاء الإداري لبسط رقابته وذلك قصد التحق من صحتها وتناسب تكييفها القانوني[1].

الفقرة الأولى: الرقابة القضائية على صحة الوقائع المادية لقرارات النقل

تشكل رقابة صحة الوقائع المادية لقرارات النقل أحد مظاهر الرقابة على عيب السبب، فالقرار الإداري الذي يقضي بنقل موظف عمومي، قد يكون غير مشروع إذا ما بني على وقائع مادية غير صحيحة، وبالتالي تنصب رقابة قاضي تجاوز السلطة على صحة قيام الواقعة التي اعتمدتها الإدارة كأساس لإصدار قرار النقل، فإذا ثبت العكس أصبح القرار الإداري متسما بالتجاوز في استعمال السلطة وبالتالي يكون قابلا للإلغاء[2].

والجدير بالذكر أن التأكد من صحة هذه الوقائع يعني من جهة أخرى، أن يكون سبب القرار الإداري لا لبس فيه، بمعنى آخر حقيقيا وواضحا لا وهميا ولا صوريا، فإذا كان السبب غامضا يصبح من حق القاضي الإداري أن يصدر حكما تمهيديا يقضي بإجراء بحث في الموضوع قصد الوقوف على صحة الوقائع المادية المكونة لركن السبب في قرار النقل من عدمه[3].

(1) عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري -دراسة تحليلية مقارنة -المرجع السابق، الصفحة 62.
(2) جهاد العسري، الوضعية الفردية في القضاء الإداري المغربي، المرجع السابق، الصفحة 231.
(3) مليكة الصروخ، مشروعية القرارات الإدارية، مطبعة DAR AL AQALAM، الطبعة الأولى سنة 2011، الصفحة 133.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وهو ما ذهبت إليه المحكمة الإدارية بفاس في حكم لها[1]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **وحيث أن المحكمة من خلال جلسة البحث المجراة بواسطة القاضي المقرر قد كلفت السيد الوكيل القضائي للملكة باعتباره نائبا عن جهة الإدارة المطلوبة في الطعن بتبيان أوجه المصلحة العامة والادلاء بما يفيد أسباب نقل وإثبات النقص الحاصل في عدد العاملين بمركز التنمية الغابوية بجرسيف من الأطر العامة والمتخصصة لتبرير نقل الطاعن لهذا المركز".**

ومنه، فقاضي الإلغاء لم يتردد قط، كلما سمحت له الفرصة بذلك، رقابة تقدير الإدارة للوقائع المادية وهي بصدد اتخاذ قرار النقل، معتبرا أن كل تحريف لهذه الوقائع يشكل وسيلة لإلغاء الآثار القانونية المترتبة عن القرار[2].

وهو ما يتضح من خلال الاطلاع على العديد من الأحكام والقرارات القضائية الصادرة في هذا الإطار سواء عن محاكم الدرجة الأولى والثانية أو محكمة النقض، ففي حكم صادر عن المحكمة الإدارية بالرباط[3]، جاء في حيثياته ما يلي: " **لكن حيث أقرت الإدارة من خلال جواب السيد الوكيل القضائي للمملكة بأن ثلاث معلمات التحقن بمؤسسة الخنساء بعد الطاعنة، وهن معربات، فكان الأولى بالنقل والحال هذه هي إحداهن لا الطاعنة، خاصة وان القرار المطعون فيه نص صراحة على أن لغة تدريس هذه الأخيرة بمؤسسة سوق الاثنين 1 هي اللغة العربية، خلافا لما جاء في دفع السيد الوكيل القضائي للملكة في مذكرته التعقيبية من أن الأمر يتعلق بمجرد خطإ مادي دون أن يثبت ادعاءه.**

وحيث أنه تبعا لذلك يكون قرار نقل الطاعنة قد بني على وقائع غير صحيحة."

هذا وقد استطردت المحكمة الإدارية بالرباط في نفس الحكم بتأكيدها على كون الرقابة القضائية أضحت تمتد على صحة الوقائع المكونة لركن السبب في القرار الإداري، بحيث

---

(1) حكم المحكمة الإدارية بفاس عدد 2004/2153، الصادر بتاريخ 8 دجنبر 2004، في قضية أحمد البقالي ضد وزير الفلاحة، حكم أوردته خديجة امعيوة، نقل الموظف: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي الإداري، المرجع السابق، الصفحة، 148.

(2) عبد المجيد المليكي، المرجع السابق، الصفحة 72.

(3) حكم المحكمة الإدارية بالرباط عدد 1553، في الملف عدد 96/630 بتاريخ 1997/12/8، الاجتهادات القضائية في مجال التربية والتكوين، نماذج من الأحكام الصادرة في مجال قضاء الإلغاء، الجزء الثاني، المرجع السابق، الصفحة 73.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

جاء في إحدى حيثيات الحكم السالف الذكر ما يلي: **" وحيث إن الرقابة القضائية تمتد على صحة الوقائع المكونة لركن السبب في القرار الإداري، وحيث إن المتفق عليه فقها وقضاء أنه لابد لكل قرار إداري من سبب، والسبب هو تلك الوقائع المادية التي تبرر صدور هذا القرار وعلى الإدارة إثبات ذلك وإلا اعتبر ذلك تجاوزا في استعمال السلطة يبرر الإلغاء كما في نازلة الحال."**

وبذلك، فمن خلال الوقوف على حيثية هذا الحكم وقراءتها بشكل متأن، يتضح بأن قاضي الإلغاء أصبح هو الآخر يمارس رقابة تنصب على مدى صحة الوقائع المادية المكونة لركن السبب في قرارات النقل، وهو ما دفع المحكمة الإدارية بالرباط في حكمها الآنف الذكر إلى التصريح بعدم مشروعية قرار النقل لكونه مشوبا بالتجاوز في استعمال السلطة لعيب انعدام السبب.

وهو الأمر الذي ذهبت إليه المحكمة الإدارية بفاس في حكم لها[1]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" وحيث أن القاضي الإداري حيث يراقب مشروعية القرارات المطعون فيها، فإنه يستبطن أسباب صدورها وخلفيات ذلك على ضوء وقائع النزاع ومستنداته وعلى جهة الإدارة أن تدلي بالبيانات والايضاحات الدقيقة واللازمة حول النقص الذي تدعيه ولماذا وقع الاختيار بالذات على الطاعن دون غيره من الموظفين أم أن الأمر شامل لحركية العديد من الموظفين إلى غيرها من البيانات الدالة على استهداف الإدارة من نقل موظفيها أوجه المصلحة العامة... وحيث أنه وأمام عدم إثبات جهة الإدارة مصدر القرار المطعون فيه لأوجه المصلحة العامة المستهدفة من إصدار قرار نقل الطاعن والأسباب الباعثة على ذلك، يبقى القرار مفتقدا لركن السبب ومشوبا بتجاوز السلطة ويتعين الحكم بالغائه".**

[1] حكم المحكمة الإدارية بفاس عدد 2004/2153، الصادر بتاريخ 8 دجنبر 2004، في قضية أحمد البقالي ضد وزير الفلاحة، حكم أوردته خديجة امعيوة، نقل الموظف: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي الإداري، المرجع السابق، الصفحة، 148، حكم سبقت الإشارة اليه في الصفحة 33 الإحالة رقم 4.

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

وهو ما أكدته الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في قرار لها صادر بتاريخ 9 يوليوز 2020[1]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي:" **والمحكمة مصدرة القرار المطعون فيه بالنقض لما استندت في تعليل قضائها إلى أن قرار النقل يندرج ضمن منظومة من التدابير شملت مجموعة من الأعوان لتحقيق الأهداف المسطرة في إطار حركة التنقيل الرامية إلى النهوض بمصالح الإدارة وحسن سير العمل بها.... واعتبرت أن الأسباب التي اعتمدها الطالب المستأنف عليه في طعنه لقرار نقله غير مرتكزة على أساس لتأسيسه على متطلبات إدارية تستقل الإدارة لوحدها بتقديرها، وبخصوص باقي النعي، فإن كانت الإدارة تتمتع باختصاصات تقديرية لنقل موظفيها، فإنها في نازلة الحال بررتها بحركية الموظفين التي استلزمها سير مرافقها ولم يتبن منها الإخلال بها في ظل نقل مجموعة من الأعوان بذات الجهة الإدارية التي ينتسب إليها المعني بالأمر، ورتبت على ذلك مشروعية القرار المتخذ من طرف الإدارة التي أقامت الدليل على تصرفها المبني على احتياجاتها دون أن يشوبه أي انحراف في استعمال سلطتها تكون قد أسست قضاءها على سند من القانون والواقع وعللت قرارها تعليلا كافيا والوسيلة بفرعيها على غير أساس".**

ومنه، فقاضي الإلغاء بالمغرب أصبح يمارس الرقابة على مدى استناد القرارات التي تقضي بنقل الموظفين العموميين إلى وقائع مادية صحيحة، وهو الأمر الذي يدفعه إلى التصريح بعدم مشروعية هذه القرارات إذا ما تبين ليه أو ثبت له عكس ذلك.

ففي حكم صادر عن المحكمة الإدارية بمراكش بتاريخ 6 فبراير 2014[2]، سلكت فيه نفس التوجه بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **وحيث أنه لما كان من الثابت من خلال عناصر الجواب المقدمة من طرف المطلوب في الطعن والتي تم إشفاعها بمعطيات إحصائية تؤكد صحة ما أوضحته ممثلة رئاسة الجامعة خلال جلسة البحث بخصوص الخصاص الذي كانت تشهده المؤسسات التابعة لجامعة القاضي عياض فيما يتعلق بالتأطير الإداري، من الثابت أن قرار تغيير عملها أسوة بتقني آخر يعمل إلى جانبها**

(1) قرار الغرفة الإدارية بحكمة النقض عدد 498 الصادر بتاريخ 9 يوليوز 2020 في الملف الإداري عدد 2018/1/4/2473
(2) حكم المحكمة الإدارية بمراكش عدد 41 الصادر بتاريخ 6 فبراير 2014 في الملف عدد 13/1912/54، في قضية أمال الشفاع ضد رئاسة جامعة القاضي عياض مراكش، حكم غير منشور.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وتم الاقتصار على مهندس دولة في القيام بالمهام التي كانت منوطة بها على مستوى رئاسة الجامعة".

وعلى العكس من ذلك، فكلما تبين لقاضي الإلغاء أن الوقائع المادية التي استندت إليها الإدارات العمومية لإصدار قرارات نقل غير صحيحة، يصرح بعدم مشروعية القرار الإداري.

وهو ما أكدته الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في قرار لها صادر بتاريخ 20 يونيو 2020[1]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **لكن، حيث إن المحكمة لما استندت في تعليل قضائها إلى أن موافقة الإدارة على طلب انتقال المستأنف عليها يفهم منه أن الإدارة لم تصدر هذا القرار إلا بعد تأكدها من سلامة قرارها من الناحية الواقعية أي ألا تكون له أية عواقب على حسن سير المرفق بانتظام واضطراد، أو أنه سيشكل خصاصا وعرقلة خاصة أمام وجود مديرية للموارد البشرية التي لها دور تقني في استخدام ووضع البرامج الاستراتيجية والإحصائية والتتبع الخاصة بتسيير وإدارة الموظفين والأطباء.....واعتبرت أن الأسباب المتمسك بها من طرف الإدارة كمبررات لتأجيل تسليم المستأنف عليها قرار النقل في انتظار وجود الخلف غير مبني على أساس، تكون قد بنت قضاءها على أساس قانوني وعللت قرارها تعليلا سائغا، والوسيلة على غير أساس"[2].**

هذا، ويظهر من خلال الأحكام والقرارات القضائية المذكورة أن قاضي الإلغاء، أضحى يراقب ما مدى صحة الوقائع المادية المكونة لركن السبب في القرارات التي تتخذها

---

[1] قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 438 الصادر بتاريخ 25 يونيو 2020 في الملف الإداري عدد 2019/1/4/2896، قرار منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض، https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2023/05/24 على الساعة 19:29.

[2] تتلخص وقائع هذه القضية في كون الطاعنة تقدمت بتاريخ 28 أكتوبر 2017، بمقال أمام المحكمة الإدارية بالرباط، عرضت فيه أنها استفادت من الحركة الانتقالية لسنة 2016 فئة الأطباء العامين من أجل الانتقال من مندوبية وزارة الصحة بالعيون، غير أنه لم يتم تفعيل مقرر الانتقال رغم شكاياتها وتظلماتها المتكررة، موضحة بأن قرار عدم تنقيلها يتسم بعيب السبب لكونها غير مسؤولة عن عدم التحاق الأطباء العامين الذين تم تعيينهم بمندوبية إقليم السمارة، وهو الأمر الذي أضر بها ماديا ومعنويا، والتمست الحكم بإلغاء القرار الضمني بعدم تمكينها من الانتقال إلى مندوبية الصحة بالعيون طبقا لمقرر الانتقال رقم 39/17 مع أمر مندوب الصحة بمنحها إذنا بالتوقف قصد تمكينها من الالتحاق بمقر عملها الجديد مع ما يترتب عن ذلك من آثار قانونية وشمول الحكم بالنفاذ المعجل، وبعد جواب الوكيل القضائي للملكة وتبادل الردود وتمام الإجراءات، أصدرت المحكمة حكمها عدد 943 بتاريخ 2018/02/27 في الملف رقم 2017/7110/1140 بإلغاء القار الإداري المطعون فيه مع ما يترتب عن ذلك من آثار قانونية، استأنفه الطرف الطالب أمام محكمة الاستئناف الإدارية بالرباط التي قضت بتأييده بمقتضى قرارها المطلوب نقضه، وهو الطلب الذي رفضته محكمة النقض بتأييدها للقرار المستأنف.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الإدارات العمومية والجماعات الترابية، والتي ترمي من خلالها إلى نقل الموظفين التابعين لها سواء تعلق الأمر بالنقل الوظيفي أو النقل المكاني، وبالتالي أضحت رقابته تنصب على الجوانب التقديرية للإدارة المتعلق بالوقائع المادية المكونة لركن السبب في قرارات النقل.

الفقرة الثانية: الرقابة القضائية على صحة الوقائع القانونية لقرارات النقل

تجدر الإشارة في البداية، إلى أن الرقابة على الوقائع ليست دائما رقابة مادية صرفة، بل أحيانا تنصب هذه الرقابة على صحة الوقائع القانونية، وهو الأمر الذي راقبته الغرفة الإدارية منذ إحداث المجلس الأعلى سابقا-محكمة النقض حاليا-[1].

وبذلك، تكتسي الرقابة القضائية على الوقائع القانونية للقرار الإداري أهمية خاصة على مستوى تكوين سبب القرار الإداري، وذلك باعتباره ركنا أساسيا منه في المجال التقديري للإدارة أثناء ممارستها لسلطة النقل بنوعيه سواء الوظيفي أو المكاني.

وهو ما تجسد من خلال صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى[2]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" وحيث إن ذلك يعني أن مبررات النقل الحقيقية ليست هي السعي إلى تحقيق المصلحة العامة وحسن تسيير المرفق ولكن ردع الموظف المذكور والحد من تصرفاته وسلوكاته المنافية للأخلاق والحالة أنه كان من واجب الإدارة في هذه الحالة أن تتابعه تأديبيا في إطار المقتضيات القانونية لمعاقبته عن تصرفات تتنافى والمهنة المسندة إليه كمدرس، مما يكون معه الحكم المستأنف الذي ألغى القرار المطعون فيه واجب التأييد بناء على هذه الحيثيات والعلل التي تعوض العلل التي أسس عليها الحكم المستأنف".**

والجدير بالذكر أن هذا النوع من الرقابة، يقوم به القاضي الإداري عن طريق إجراء مقابلة بين السبب المادي والقاعدة القانونية، وذلك بغية الوصول إلى التفسير الحقيقي الذي

(1) عبد الله ادريسي، القرارات الإدارية بين رقابة المشروعية والملاءمة في المغرب، المرجع السابق، الصفحة 104.
(2) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 596 المؤرخ في 2000/04/20 في الملف الإداري عدد 98/1/5/5/102، الاجتهادات القضائية في مجال التربية والتكوين نماذج من الأحكام الصادرة في مجال قضاء الإلغاء، الجزء الثاني، المرجع السابق، الصفحة 284.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

تقدمه الإدارة للقاعدة القانونية، وينتهي القاضي بعد هذا التحقيق من التأكد من مدى قانونية الوجود المادي للوقائع[1].

الأمر الذي تم تأكيده خلال قرار للغرفة الإدارية بمحكمة النقض صادر بتاريخ 7 فبراير 2019[2]، جاء في بأن: **" الفصل 64 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية قد أعطى للإدارة سلطة نقل موظفين كلما اقتضت ذلك المصلحة العامة ومصلحة المرفق العمومي وتدبير الموارد البشرية، وفي النازلة فإن الإدارة قد اتخذت قرارها المطعون فيه بنقل المطلوب في النقض من مدينة ... إلى مدينة ... تحقيقا للمصلحة العامة بالدرجة الأولى والأخيرة دون أن يكون للإدارة أي هدف آخر، وفي إطار التوزيع المعقلن للموارد البشرية وسد الخصاص في المدينة التي نقل إليها، وأن ما أدلى به المعني بالأمر من معطيات يربطها بما اعتبره مسطرة تأديبية تمت في حقه لا علاقة له بالقرار المطعون فيه، والمحكمة لما أيدت الحكم المستأنف القاضي بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه، ودون مراعاة لما ذكر، لم تجعل لما قضت به أساسا من القانون وعللت قراراها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه، مما يعرضه للنقض"[3].**

بقراءة متأنية للحيثية المشار إليها أعلاه يتبين بأن القاضي الإداري يتأكد قبل التصريح بعدم مشروعية القرار الإداري الذي يقضي بالنقل مما إذا كان الوصف الذي أعطته الإدارة للواقعة يصلح لكي يكون أساسا لاتخاذ قرار النقل، بمعنى أن قاضي تجاوز السلطة يضع

---

(1) جهاد العسري، الوضعية الفردية في القضاء الإداري المغربي، المرجع السابق، الصفحة 232.

(2) قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 134 الصادر بتاريخ 7 فبراير 2019 في الملف الإداري عدد 2018/1/4/505، قرار منشو بالموقع الرسمي لمحكمة النقض، https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تاريخ الاطلاع 2023/05/17 على الساعة 11:56.

(3) تتلخص وقائع القضية في كون االسيد ح.ك تقدم بمقال افتتاحي إلى المحكمة الإدارية باكادير بتاريخ 2015/07/23 عرض فيه أن كان يشتغل كتقني من الدرجة الثانية بمندوبية الصيد البحري...وقد أثيرت إشكالات في العديد من الموانئ الوطنية تتعلق بالصيد العشوائي، حيث يتم اصطياد كميات كبيرة من الأسماك والتحايل بصنع وثائق قانونية لبيعها في السوق، وكان ميناء ... من بين الموانئ المعنية، وأن الإدارة فتحت تحقيقا في الموضوع أسفر عن عرض العديد من الأشخاص على المجلس التأديبي كان الطاعن من ضمنهم، وأن المجلس المذكور انعقد بتاريخ 01/02/2015، وخلص إثر الاستماع إلى الشهود إلى إصدار توصية بكون الأفعال المنسوبة إليه غير ثابتة واقترح نقله من مصلحة إلى أخرى داخل نفس الإدارة بيد أنه صدر قرار بنقله إلى مندوبية الصيد البحري ب... وهو قرار مشوب بالانحراف والشطط في استعمال السلطة لأن الأمر يتعلق بقرار تأديبي تعسفي تضرر منه لاستقراره بمدينة ... رفقة عائلته وأبناءه لمدة تزيد على 20 سنة ملتمسا لذلك إلغاءه، وبعد تمام الإجراءات قضت المحكمة الإدارية بإلغاء القرار المطعون فيه مع ما يترتب على ذلك قانونا وبرفض باقي الطلبات، استأنفته وزارة الفلاحة والصيد البحري أمام محكمة الاستئناف الإدارية بمراكش التي قضت بتأييده وهو القرار الذي تم نقضه من طرف الغرفة الإدارية بمحكمة النقض.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

أمامه القاعدة القانونية التي استندت إليها الإدارة ووضعية الموظف الذي تم نقله، ليتسنى له التدقيق في كونها تصلح أساسا قانونيا للتطبيق أم لا.

وتجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أن مجلس الدولة الفرنسي كان سباقا لممارسة الرقابة على صحة ودقة الوقائع المادية المكونة للقرارات الإدارية الصادرة في هذا الصدد، بحيث كانت أولى القضايا التي أعلن فيها رقابته هاته في مجال الوظيفة العمومية خاصة في مجال التأديب، قضية Canimo[1].

وبذلك يعدر قرار مجلس الدولة الفرنسي الصادر في قضية Canimo، قرارا كان الجديد فيه – حسب الفقه الإداري الفرنسي - أن مجلس الدولة أصبح يراقب صحة الوقائع المادية ودقتها[2]، وذلك على النحو الآتي:

« La nouveauté de l'arrêt Camino tient au contrôle de l'exactitude matérielle des faits : il appartient au Conseil d'État « de vérifier la matérialité des faits qui ont motivé les mesures » qui lui sont déférées. Ainsi s'étend l'objet du contrôle du juge de l'excès de pouvoir, pour lequel des moyens de contrôle doivent être mis en œuvre. [3]»

---

[1] Conseil d'État, 14 janvier 1916, Camino Rec. 15 ; RD publ. 1917.463, concl. Corneille, note Jèze ; S. 1922.3.10, concl. ; GCJA, vol. 1, n° 57, concl..

« Cons. que si le Conseil d'État ne peut apprécier l'opportunité des mesures qui lui sont déférées par la voie du recours pour excès de pouvoir, il lui appartient, d'une part, de vérifier la matérialité des faits qui ont motivé ces mesures, et, d'autre part, dans le cas où lesdits faits sont établis, de rechercher s'ils pouvaient légalement motiver l'application des sanctions prévues par la disposition précitée ; »

[2] Bruno Genvois, Pierre Delvolvé et Autres, les Grands arrêtés de la jurisprudence administrative, Dalloz, 21 édition 2017, page 316.

[3] للتعمق أكثر في هذا الصدد يراجع:

- Bruno Genvois, Pierre Delvolvé et Autres, les Grands arrêtés de la jurisprudence administrative, op.cit page 314 --322.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

ومنه، فالقرارات الإدارية التي تقضي بنقل الموظفين دائما ما يجب أن تكون مؤسسة على سبب قانوني، وبالتالي مراعاة الارتباط الحاصل بشكل قانوني بين القرار والسبب[1]، مما يفرض على الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية أن تقوم بإصدارها بناء على أسباب قانونية محضة.

وفي هذا الإطار، صدر قرار عن الغرفة الإدارية بمحكمة النقض بتاريخ 25 أبريل 2019[2]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: " **حيث إن محكمة الاستئناف لما عللت قضاءها بأن قرارات نقل الموظفين تخضع لمسطرة خاصة تستوجب استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وعرض الأمر مسبقا على لجنة محدثة للبت في تلك الحالات، أن الإدارة لم تحترم تلك المسطرة... في حين تمسك الطرف الطالب أمامها بأن نقل الموظفين يتم وفق مقتضيات الفصلين 24 و64 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية في إطار السلطة التقديرية للإدارة بناء على الصلاحيات القانونية المخولة لها من منطلق سهرها على حسن سير مرافقها، ولا يمكن مؤاخذتها عن ذلك إلا بوجود انحراف في استعمال السلطة، وأن الإدارة احترمت المسطرة القانونية المطبقة على النازلة لأن وضعية المطلوب في النقض ليست خاضعة لمقتضيات المرسوم رقم 2.13.436 بتحديد كيفية تطبيق الفصل 38 مكرر من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق بنقل الموظفين... وقرار نقله إلى مصلحة الكتابة العامة بإقليم كلميم اتخذ في إطار عملية الانتشار التي همت 40 موظفا ابتداء من 9.27.2016 بناء على أسباب ومبررات مشروعة... والمحكمة لما بتت دون مراعاة ما ذكر لم تجعل لما قضت به أساسا من القانون وعللت قراراها قرارها تعليلا فاسدا يوازي انعدامه**".

هذا، ومن خلال الوقوف على الحيثية المذكورة أعلاه يتضح بأن الغرفة الإدارية بمحكمة النقض أضحت تمارس الرقابة على تأويل وتفسير قضاة الموضوع للنصوص

---

(1) ميشيل روسي، المنازعات الإداري بالمغرب، ترجمة محمد الهيري والجيلالي امزيد، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 1995، الصفحة 166.

(2) قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 575 الصادر بتاريخ 25 أبريل 2019 في الملف الإداري عدد 2018/1/4/1515، قرار منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض: https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تاريخ الاطلاع: 2023/05/15 على الساعة 09:59.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

التشريعية والتنظيمية المؤطرة لعملية نقل الموظفين[1]، بحيث نقضت القرار الصادر عن محكمة الاستئناف الإدارية بمراكش والذي أيدت فيه هذه الأخيرة الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بأكادير القاضي بإلغاء قرار النقل، بعلة أن الإدارة احترمت المسطرة القانونية في ذلك. وهو الأمر الذي يبدو منطقيا، نظرا لكون نقل الموظفين يختلف من إدارة عمومية لأخرى، وذلك راجع للخصوصيات التي تطبع كل إدارة عمومية على حدة.

المطلب الثاني: رقابة قاضي الإلغاء لعنصر الملاءمة في مجال نقل الموظفين

لقد عمل كل من القضاء الإداري الفرنسي والقضاء الإداري المصري على خلق وابتداع نظريات قضائية توسع من مجال الرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، والذي كان يتحفظ عنه القضاء الإداري إلى حدود ستينيات القرن الماضي، بحيث ابتدع مجلس الدولة الفرنسي نظرية الخطأ الظاهر في الرقابة على ما مدى ملاءمة القرارات الإدارية والتي تقابلها نظرية الغلو في التقدير التي طبقها مجلس المصري[2].

وهو الأمر الذي سارت عليه التجربة المغربية، بحيث عرفت الرقابة القضائية على سلطة الإدارة التقديرية مرحلة جديدة خاصة مع إحداث المحاكم الإدارية[3]، وبالتالي

---

(1) تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى ان القضاء الإداري الفرنسي أضحى يمارس الرقابة القضائية على **التكييف القانوني للوقائع Contrôle de la qualifications de faits**، وقد كانت أولى القرارات الصادرة عنه في هذا الإطار عن مجلس الدولة الفرنسي، القرار الصادر في قضية Gomel.

Conseil d'État, 4 avril 1914, Gomel Rec. 488 ; S. 1917.3.25, note Hauriou ; S. Moutouallaguin, « Le centenaire de l'arrêt Gomel », DA juin 2015. Étude 8.

« Mais cons. qu'il appartient au Conseil d'État de vérifier si l'emplacement de la construction projetée est compris dans une perspective monumentale existante et, dans le cas de l'affirmative, si cette construction, telle qu'elle est proposée, serait de nature à y porter atteinte ; »

حول بعض التطبيقات القضائية في هذا الصدد الصادرة عن مجلس الدولة الفرنسي يراجع:

- Jean-Claude Venezia, Le pouvoir Discrétionnaire, op, cit, page 61 et suivant.

(2) عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري – دراسة تحليلية مقارنة – المرجع السابق، الصفحة 139/138.

(3) تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى ان القاضي الإداري المغربي كان يمتنع عن ممارسة الرقابة على الجانب التقديري للإدارة في ممارستها لوظائفها واختصاصاتها، وذلك بحجة عدم خرق مبدأ الفصل بين السلطة الإدارية والسلطة القضائية من جهة، وعدم القدرة على إحاطته بالظروف والملابسات التي تعرفها الإدارة وهي تمارس سلطتها التقديرية من جهة ثانية.

=

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

أضحى القاضي الإداري المغربي يمارس رقابته على مختلف القرارات الإدارية لتشمل عنصر الملاءمة فيها، وذلك بعدما كان يقف عند حد الرقابة على مشروعيتها.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا النوع من التطور على مستوى الرقابة القضائية للسلطة التقديرية وامتدادها للملاءمة بعدما كانت تقتصر على المشروعية، يشكل حماية فعالة للحقوق والحريات على وجه العموم وحقوق الموظف في مواجهته للإدارة على وجه الخصوص[1].

وجدير بالذكر في هذا الإطار، أن الرقابة المحدودة لقاضي الإلغاء للسلطة التقديرية للإدارة والتي يستعمل فيها الأساليب التقليدية التي سبق التطرق لها في المطلب الأول والمتمثلة في الرقابة على الوجود المادي والقانوني للوقائع وصحتها، غير كافية للحد من تعسف الإدارة في استعمال سلطة نقل موظفيها، مما دفع بقاضي الإلغاء إلى خلق أساليب حديثة – تماشيا مع عرفه القضاء الإداري الفرنسي من تطور في هذا الصدد، تمكنه من ممارسة رقابة فعالة على سلطة الإدارة التقديرية وهي بصدد نقل موظفيها، وذلك باللجوء إلى إعمال نظرية الخطأ الواضح في التقدير ثم نظرية الموازنة بين المنافع والمضار، فمن خلال هذه النظريات التي وضعها القضاء الإداري، يمكن القول بأنه استطاع فرض رقابته على السلطة التقديرية للإدارة وهي بصدد اعمال سلطة النقل[2].

فكيف مارس القاضي الإداري المغربي رقابته على السلطة التقديرية للإدارات العمومية والجماعات الترابية في مجال نقل الموظفين العموميين من خلال الاستناد إلى هاتين النظريتين؟

= للتعمق أكثر في هذا الإطار يراجع: هشام التزكيني، رقابة القضاء الإداري المغربي للسلطة التقديرية للإدارة – الوظيفة العمومية نموذجا – رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، الموسم الجامعي 2022/2021، الصفحة 123.

[1] وديع البقالي، تطور الرقابة على ملاءمة القرار الإداري بين الفاعلية والمحدودية، مجلة القضاء الإداري، العدد 13/14، شتاء- خريف سنة 2019، الصفحة 23.

[2] هشام التازكيلي، رقابة القضاء الإداري المغربي للسلطة التقديرية للإدارة – الوظيفة العمومية نموذجا، المرجع السابق الصفحة 77.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وانطلاقا من ذلك، سوف ستتم الإجابة على هذا السؤال من خلال **فقرتين** أساسيتين، **الأولى** سيتم تخصيصها للحديث عن إعمال القاضي الإداري المغربي لنظرية الخطأ الواضح في التقدير، في حين سيتم التطرق في الفقرة **الثانية** لنظرية الموازنة بين المنافع والمضار نظرا لما يشكله ذلك من حماية للموظف العمومي.

الفقرة الأولى: إعمال نظرية الخطأ الواضح في التقدير

تعتبر نظرية الخطأ الواضح في التقدير أو الخطأ البين في التقدير من ابتداع مجلس الدولة الفرنسي، بحيث كانت أولى القرارات القضائية الصادرة عن هذا الأخير في مجال الوظيفة العمومية، نجد القرار الصادر في قضية Abbé Bouteyre[1]، وقد كان لهذا القرار امتداد على مستوى الاجتهادات القضائية الصادرة عن مجلس الدولة الفرنسي، وهو ما صرح به بعض الفقه الإداري الفرنسي أثناء تعليقه على القرار المذكور، وذلك على النحو الآتي:

« L'arrêt et les conclusions qui l'accompagnent ont eu un double prolongement dans la jurisprudence ultérieure. D'une part, le contrôle du juge sur les actes qualifiés « discrétionnaires » a été élargi et porte aujourd'hui non seulement sur le détournement de pouvoir, mais aussi sur l'erreur de droit, l'exactitude matérielle des faits et l'erreur manifeste d'appréciation.

D'autre part, la distinction entre les opinions et leur manifestation, posée en 1912 pour l'accès à la fonction

(1) Conseil d'État, 10 mai 1912, Abbé Bouteyre Rec. 553, concl. Helbronner ; S. 1912.3.145, note Hauriou ; D. 1914.3.74, concl. ; RD publ. 1912.453, concl., note Jèze GCJA, vol. 1, n° 51, concl.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

publique, a été étendue aux mesures concernant les agents publics déjà en fonctions.[1] »

وتبعا لذلك، فالقضاء الإداري المغربي، وذلك على غرار القضاء الإداري الفرنسي، عمل على تطبيق نظرية الخطأ الواضح في التقدير وبالتالي إدراجها في عداد العيوب التي يمكن أن تصيب القرار الإداري[2]، وذلك في العديد من المجالات[3].

وبناء على ما سبق، فقرارات النقل بدورها لم تخرج عن هذا الإطار، سواء تعلق الأمر بالنقل المكاني أو النقل الوظيفي، بحيث صدرت العديد من الأحكام والقرارات القضائية التي استند فيها القضاء الإداري المغربي إلى نظرية الخطأ الواضح في التقدير.

وهو ما قضت به الغرفة الإدارية بمحكمة النقض من خلال قرارها الصادر في قضية السيد بنعسو الحسين[4]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **"حيث أن الإدارة تتوفر على سلطة تقديرية في مجال نقل موظفيها وإعادة انتشارهم على مختلف المصالح والمرافق التابعة لها وأن الأصل أن تكون تلك القرارات قد صدرت بدافع المصلحة العامة ولا تجوز المنازعة فيها بالانحراف في استعمال السلطة أو الخطأ البين في التقدير".**

والجدير بالذكر أن قاضي الإلغاء باعتماده لنظرية الخطأ الظاهر في التقدير، يكون قد مارس الرقابة على مدى تناسب قرار نقل الموظف العمومي مع ما تتطلبه المصلحة العامة للمرفق الذي ينتمي إليه[5]، وذلك نظرا لكون أن هذه المصلحة تشكل دائما الوازع والمبرر لاتخاذ قرارات النقل التي تقتضيها المصلحة العامة، ولم يكتف القاضي الإداري بخلو القرار

---

(1) Bruno Genevois, Pierre Delvolvé et Autres, les Grands arrêtés de la jurisprudence administrative,op,cit page 257 .

(2) عصام بنجلون، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية عليها، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون العام، جامعة محمد الخامس – السويسي – كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط، السنة الجامعية 2006/2005، الصفحة 246.

(3) الشرطة الإدارية، الوظيفة العمومية، نزع الملكية.

(4) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 601 الصادر بتاريخ 1999/07/08، في قضية السيد بنعسو الحسين، قرار أورده: عصام بنجلون، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية عليها، المرجع السابق، الصفحة 321.

(5) عصام بنجلون، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية عليها، المرجع السابق، الصفحة 320.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

من أي قصد أو نية لإساءة استعمال السلطة بل طال بقضائه الحد الأدنى من التناسب والملاءمة[1] في هذا النوع من القرارات وإلا كان مآله التصريح بعدم المشروعية[2].

ومنه، وبعد الاعتراف للإدارة بسلطة تقديرية واسعة من طرف الغرفة الإدارية بمحكمة النقض، إلا انها تقيده بعدم الوقوع في خطأ واضح في التقدير، وهو الأمر الذي صرحت به الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في قرار لها[3]، جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" وحيث أن قرارات نقل الموظفين تخضع للسلطة التقديرية للإدارة ولا يمكن طلب إلغائها إلا إذا ثبت أن الإدارة انحرفت في استعمال سلطتها أو أخطأت خطأ بينا في التقدير وفي النازلة أكدت الإدارة أنها نقلت المعنية بالأمر إلى إعدادية المنفلوطي ... لذلك فلم يكن مقررها متسما بأي شطط في استعمال السلطة".**

ذلك أن الاستناد إلى وجود خطأ واضح في التقدير في قرار نقل الموظفين لتبرير إلغاء القرارات الإدارية التي تقضي بنقل الموظفين ليس بالأمر بالسهل[4]، الشيء الذي دفع بقاضي الإلغاء لعدم اشتراط ضرورة وجود تناسب صارم أو دقيق بين الواقعة والسبب القانوني للنقل لإعماله نظرية الخطأ الظاهر في التقدير.

وهو الأمر الذي تجسد قرار آخر للغرفة الإدارية بمحكمة النقض صادر بتاريخ 16 يوليوز 2020[5]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي: **" لكن، حيث إن المحكمة لما ثبت لها أن مقرر نقل طالبة النقض من المركز الصحي للإنجاب بالجديدة إلى المركز الصحي**

---

(1) تجدر الإشارة في هذا الإطار إلى أن بعض الباحثين يرجح استعمال مفهوم التناسب للدلالة على مفهوم الملاءمة وكان تبريرهم في ذلك ان **" التناسب غالبا ما يستعمل لدى بعض الفقه وكذا القضاء للتعبير عن مفهوم الملاءمة والعكس بالعكس، في حين انه لكل مصطلح حدوده ونطاقه".**

للتوسع أكثر حول مفهوم التناسب وتمييزه عن الملاءمة في القرار الإداري يراجع:

- عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري- دراسة تحليلية مقارنة- المرجع السابق، الصفحة 140.

(2) عصام بنجلون، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية عليها، المرجع السابق، الصفحة 320.

(3) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 927 الصادر بتاريخ 18 دجنبر 2003 في الملف الإداري عدد 2001/1/4/1273و 01/1310، قضية النائب الإقليمي لوزارة التربية الوطنية ومن معه ضد بهيجة ادحيمني ومن معها، قرار غير منشور.

(4) عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري – دراسة تحليلية مقارنة – المرجع السابق، الصفحة 156.

(5) قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 511 الصادر بتاريخ 16 يوليوز 2020 في الملف الإداري عدد 2020/1/4/295، قرار منشور بالموقع الرسمي لمحكمة النقض: https://juriscassation.cspj.ma/?fbclid=IwAR1xvp-UQKI_5u، تاريخ الاطلاع: 2023/05/14 على الساعة 22:14.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

القروي بأولاد حسين كان معللا بوجود خصاص بهذا المركز الأخير وأن المركز الصحي بالجديدة لا يعاني أي خصاص وأن ذلك يدخل في نطاق ما تملكه الإدارة من إعادة انتشار موظفيها بحكم الفصل 64 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وعللت ما انتهت إليه بأن الاستجابة لطلبات انتقال الموظفين يبقى خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة وفق ما تقتضيه المصلحة العامة وأن قراراتها المتخذة في هذا الصدد تعتبر مشروعة ما لم تكن مشوبة بخرق القانون والانحراف في استعمال السلطة أو الخطأ البين في التقدير، مما يجعل الوسيلة غير جديرة بالاعتبار".

هذا، ويظهر مما سبق أن قاضي الإلغاء أصبح يراقب قدر الإمكان مختلف الجوانب المحيطة بالقرار الإداري الذي يقضي بنقل الموظف العمومي، وهي رقابة تمارس للتحقق مما مدى تناسب المحل وسبب القرار[1]، وذلك حتى تكون رقابة قضائية فعالة بالشكل الذي لا يمس حق الإدارة في تقدير القرار الإداري من جهة، وكذا حماية الموظف العمومي وتعسف الإدارة من خلال إعمال سلطتها التقديرية في مجال النقل من جهة ثانية.

وبذلك تشكل الرقابة القضائية على قرارات النقل من خلال إعمال نظرية الخطأ البين في التقدير عاملا أساسيا يمكن قاضي الإلغاء من تقييد سلطة الإدارة التقديرية وذلك عن طريقة إلزامها بأن تتخذ قرارات بالنقل بنوع من الموضوعية دون اقتراف أي خطأ واضح أو فادح في التقدير.

الفقرة الثانية: إعمال نظرية الموازنة بين المنافع والمضار

تعد نظرية الموازنة بين المنافع والمضار آلية قضائية تمكن القاضي الإداري من بسط رقابته على سلطة الإدارة التقديرية وهي بصدد اتخاذ قرارتها الإدارية في مجال الوظيفة العمومية، خاصة القرارات التي تقضي بنقل الموظفين العموميين بالإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية.

[1] عبد المجيد المليكي، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري – دراسة تحليلية مقارنة- المرجع السابق، الصفحة 156.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وهو ما تنبهت إليه الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى وذلك من خلال قضية خديجة جليزم[1]، بحيث تتعلق هذه القضية بقرار صادر عن وزير الخارجية والقاضي باستدعاء الطاعنة من فرنسا ووضعها رهن إشارة إدارتها الأصلية، وبعد الطعن بالإلغاء في القرار المذكور اعتبرت الغرفة الإدارية بأن هذا القرار مشروعا من الناحية القانونية وبالتالي لم يتبين لها – الغرفة الإدارية - أن الإدارة كانت تهدف إلى تحقيق غايات أخرى غير المصلحة العامة، إلا أن التصريح بإلغائه جاء نتيجة لعدم مراعاة الإدارة للظروف الصحية والعائلية للمعنية بالأمر، وأن القرار اتخذ في وقت غير ملائم [2].

ومن خلال تعليقه على قرار الغرفة الإدارية المذكور، أكد الأستاذ عبد الله ادريسي بأن المشرع المغربي ورغبة منه في حماية الاعوان الدبلوماسيين والقنصليين جعل من الملاءمة في قرار الاستدعاء شرطا لمشروعيته، وبالتالي يتعين على الإدارة أن توازن بين المصلحة العامة المبررة لأسبابها والمصلحة الشخصية للأعوان الدبلوماسيين والقنصليين[3].

هذا، وقد عرفت هذه النظرية تطبيقات قضائية خاصة بعد إحداث المحاكم الإدارية، الأمر الذي جعل هذه الأخيرة تساير التطورات التي تعرفها الرقابة القضائية على مشروعية القرارات الإدارية بوجه عام، وقرارات نقل الموظفين العموميين على وجه الخصوص.

وهو الأمر الذي تجسد في حكم للمحكمة الإدارية بوجدة[4]، بحيث جاء في إحدى حيثياته ما يلي:" **وحيث وقائع النزاع أن الطاعنة موظفة بمدينة بوعرفة ونظرا لظروفها الصحية المتمثلة في إصابتها بمرض كلوي فقد تقدمت بطلب نقلها إلى مدينة وجدة نظرا**

---

(1) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 25 الصادر بتاريخ 1975/02/05، قضية خديجة جليزم ضد وزير الخارجية، قرار أورده: عبد الله ادريسي، القرارات الإدارية بين رقابة المشروعية ورقابة لملاءمة، المرجع السابق، الصفحة 210، أوردته كذلك، أمينة جبران، الغرفة الإدارية بين الإبداع والتقليد، الرمجع السابق، الصفحة 96، يراجع كذلك في هذا الإطار تعليق الأستاذ: محمد مرغيني، المبادئ العامة للقانون الإداري المغربي، مكتبة الطالب الرباط، الطبعة الثالثة لسنة 1982، الصفحة 474.

(2) محمد مرغيني، المبادئ العامة للقانون الإداري المغربي، مكتبة الطالب الرباط، المرجع السابق، الصفحة 475.
يراجراجع كذلك في هذا الإطار: قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 24 الصادر بتاريخ 1975/02/05، قضية مصطفى مهدي ضد وزير الخارجية، قرار أورده: عبد الله ادريسي، القرارات الإدارية بين رقابة المشروعية ورقابة الملاءمة، المرجع السابق، الصفحة 210.

(3) عبد الله ادريسي، القرارات الإدارية بين رقابة المشروعية ورقابة الملاءمة، المرجع السابق، الصفحة 210.

(4) حكم المحكمة الإدارية بوجدة عدد 193/01 الصادر بتاريخ 2001/09/12، في الملف عدد 2001/104، الاجتهادات القضائية في مجال التربية والتكوين نماذج من الأحكام الصادرة في مجال قضاء الإلغاء، الجزء الأول، المرجع السابق، الصفحة 358.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

لعدم توفر مكان عملها على مصلحة طبية متخصصة في المرض المذكور إلا أن الإدارة رفضت طلبها من خلال القرار المطعون بعلة عدم توفر الخلف.

لكن حيث إن مقررات النقل الإيجابية أو السلبية يتعين أن تراعى كذلك الموازنة بين المصلحة العامة ومصلحة الموظف المتمثلة في الأخذ بعين الاعتبار ظروفه الاجتماعية والصحية".

ومنه، ومن خلال الوقوف على هذه الحيثية نجد بأن المحكمة الإدارية بوجدة صرحت بعدم مشروعية قرار النقل الصادر عن وزير التربية الوطنية القاضي برفض طلب انتقالها بعلة عدم وجود أو عدم التوفر على الخلف، وهو تعليل تبين للمحكمة من خلاله أن الإدارة لم تأخذ فيه بعين الاعتبار الظروف الاجتماعية والصحية

هذا، والجدير بالذكر أن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى قد أيدت حكم المحكمة الإدارية بوجدة الآنف الذكر وذلك في قرار لها[1]، بحيث اعتبرت في ذلك أن مقررات النقل يتعين أن تراعي إلى جانب المصلحة العامة، مصلحة الموظف العمومي المخاطب بالقرار، والمتمثلة في الأخذ بعين الاعتبار ظروفه الصحية والاجتماعية.

فبالرغم من أن الإدارة لا تنازع في أن الحالة الصحية للمستأنف عليها في القضية المذكورة مما ستوجب خضوعها لعناية ومراقبة طبية مستمرة تحت إشراف مصلحة طبية مختصة في أمراض الكلي كما أنها لم تنازع في عدم توفر المصلحة الطبية المذكورة في الجهة التي طلبت المستأنف عليها الانتقال منها، إلا أنها – الإدارة - لم تثبت أنه لا يمكن بأية طريقة ملئ الفراغ الذي يحصل في تدريس المادة التي تتولى المعنية بالأمر تدريسها وهي اللغة الفرنسية[2].

---

(1) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدد 283 المؤرخ في 2003/04/24 في الملف الإداري عدد 2002/1/4/435، قضية الوكيل القضائي للملكة ضد سمير الولجي، قرار غير منشور.

(2) تتمثل وقائع هذه القضية في كون السيدة سميرة الولجي تقدمت بمقال افتتاحي للمحكمة الإدارية بوجدة بتاريخ 2001/05/29 عرضت فيه أنها مصابة بمرض كلوي يستوجب مراقبة صحية دائمة من طرف أطباء مختصين، ونظرا إلى أنها تعمل بمدينة بوعرفة التي لا تتواجد بها مصلحة طبية مختصة في مرضها ولكي تتمكن من مواصلة العلاج الخاص بالتصفية الدموية تقدمت بطلب إلى السيد وزير التربية الوطنية أرفقته بشهادة طبية وأحيل ملفها على المجلس الصحي الذي أكد في تقريره المؤرخ في 1999/09/28 على صحة وجدية طلبها، إلا أنها توصلت بقرار مؤرخ في 2001/01/9 يقضي برفض طلبها بعلة أن المؤسسات =

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

فعن طريق هذه النظرية، ومن خلال الحيثية المذكورة يتضح بأن قاضي الإلغاء أصبح يراقب الظروف المحيطة بإصدار قرار النقل وكذا التداعيات الاقتصادية والاجتماعية وكذا التكاليف والأعباء المالية التي يتسبب فيها للموظف المخاطب به، وذلك من خلال مراعاة مصلحة الموظف المتمثلة في الأخذ بعين الاعتبار ظروفه الصحية إلى جانب المصلحة العام كما هو نازلة الحال.

هذا، وقد صرحت الغرفة الإدارية[1] بأنه إذا كان الهدف من النقل هو الإساءة إلى الموظف المذكور أو تهميشه أو إذا ثبت أنه مس بالمركز القانوني للموظف وتسبب في فقدانه لحق مكتسب فإنه يكون مخالفا لمقتضيات القانون ويعرض القرار المطعون فيه للإلغاء.

لذلك، ولطالما اعترف القاضي الإداري المغربي للإدارات العمومية والجماعات الترابية بسلطة تقديرية واسعة في نقل موظفيها، إلا أنه اشترط عليها من جهة ثانية أن تتخذ هذه القرارات أخذا بعين الاعتبار المصلحة الشخصية للموظف العمومي وكذا الأضرار المادية والصحية والاجتماعية التي قد يتسبب فيها قرار النقل للموظف المخاطب به.

وبذلك يستخلص مما سبق، أن قاضي الإلغاء بالمغرب لم يظل حبيس رقابة مشروعية القرارات الإدارية التي تقضي بنقل الموظفين العموميين، بل تجاوز ذلك من خلال موازنته بين المنافع وأضرار القرار الإداري الذي يقضي بالنقل أو برفض طلب النقل، نظرا لما يشكله ذلك من حماية خاصة للموظف العمومي من مغالاة الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية وهي بصدد نقل موظفيها.

= معتبرة أن القرار غير معلل خاصة وأن حق التطبيب حق يضمنه الدستور والمواثيق الدولية والتمست إلغاء القرار المطعون فيه، وتخلفت الجهة المطلوبة في الطعن رغم توصلها وانتهت المسطرة بصدور الحكم المطعون فيه والذي قضى بإلغاء القرار موضوع الطعن، وهو الحكم الذي أيدته الغرفة بالمجلس الأعلى من خلال قرارها الصادر في القضية المشار إليه أعلاه.

(1) قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى الصادر بتاريخ 2000/03/30، قرار منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية العدد 58/57، أورده: عبد الوهاب رافع، نزاعات الوضعية الفردية للموظفين والعاملين بالإدارات العمومية من خلال العمل القضائي، المرجع السابق، الصفحة 88.

LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

خاتمة الفصل الثاني:

انطلاقا مما سبق، ومن خلال الوقوف على حيثيات الأحكام والقرارات القضائية التي سبق التطرق لها في هذا الفصل، يستخلص بأن الرقابة القضائية لهذا النوع من القرارات الإدارية عرفت نوعا من التطور خاصة مع إحداث المحاكم الإدارية.

فقاضي الإلغاء في هذا الإطار أصبح يحل محل الإدارة لتقدير عناصر الملاءمة، كي يفحص عنصر التناسب، وإذا ما تأكد لديه غياب هذا الأخير، يصرح بعدم مشروعية القرار المطعون فيه الذي يقضي بنقل الموظف العمومي أو الذي ترفض الإدارة من خلاله الاستجابة لطلب النقل الذي تقدم به الموظف المعني بالأمر.

وقد جاء هذا التطور بعدما كان قاضي الإلغاء يمتنع عن تقدير ملاءمة الإدارة لقرارات النقل الصادرة عنها، بحيث كان يقتصر على رقابة مشروعية هذه القرارات، وذلك من خلال السلطات المحدودة التي كان يتمتع بها أثناء رقابته لمشروعية القرارات الإدارية الصادرة في مجال نقل الموظفين العموميين، ويظهر هذا التطور كذلك من خلال موقف القضاء الإداري المغربي من إثبات انحراف الإدارة في استعمالها لسلطتها التقديرية في مجال النقل، بحيث أضحى قاضي الإلغاء يتجه في هذا الإطار نحو التخفيف من عبء إثبات انحراف الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية في استعمالها لسلطة النقل.

إن هذا الأمر الذي لم يكن بمحض الصدفة، بل كان نتيجة لما عرفه القضاء الإداري الفرنسي من تطورات في هذا الإطار، ولعل أهمها وضع النظريات المؤسسة لرقابة أضحت تتجاوز المشروعية لرقابة الملاءمة في مجال الوظيفة العمومية.

وهكذا يستخلص مما سبق، أن قضاء الإلغاء بالمغرب أصبح يبسط رقابته تدريجيا على سلطة الإدارة التقديرية في مجال نقل موظفيها، وذلك بقصد التأكد من مدى استعمال هذه السلطة التقديرية في نطاق المشروعية، دون الخروج عنها وبالتالي الانحراف أو التعسف في استعمالها.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الخاتمة العامة:

يعد مجال تدبير الموارد البشرية بالإدارات العمومية مجالا خصبا تمارس فيه هذه الأخيرة سلطتها التقديرية، ولعل أبرز الآليات التي تستند إليها الإدارات العمومية في ذلك آلية نقل الموظفين[1].

ومنه، فقد كان الهدف من وراء هذا البحث هو الوقوف على التنظيم القانوني لنقل الموظفين العموميين بالمغرب، من خلال استحضار مختلف القواعد الإجرائية والموضوعية التي تحكم عملية النقل من جهة، وكذا الضمانات القانونية المقررة للموظف العمومي المعني بالنقل من جهة ثانية.

وقد تبين من خلال ذلك، أن المشرع المغربي وإن كان قد أعطى للإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية سلطة تقديرية واسعة في مجال النقل، إلا أنه قيدها بمجموعة من الضوابط والضمانات التي يتعين الاحتكام إليها أثناء ممارستها لسلطة النقل، إضافة إلى ضرورة سعيها وراء ذلك لتحقيق المصلحة العامة.

هذا وباعتبار النقل آلية تدبيرية تمكن الإدارات العمومية من الاستفادة من خدمات موظفيها وكذا ترشيد توظيف هذه الأخيرة بالشكل الذي يخدم المصلحة العامة، فقد تم تخصيص الفصل الثاني من هذا البحث لإبراز دور قاضي تجاوز السلطة بالمغرب في ضبط ممارسة هذه السلطة، وذلك عن طريق مراقبته لمشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المختصة في مجال نقل الموظفين سواء تعلق الأمر بالنقل الوظيفي أو المكاني.

وما يستنتج في هذا الصدد، وذلك بعد الاطلاع على العديد من القرارات والاحكام القضائية الصادرة عن قاضي الإلغاء، هو أن هذه الرقابة عرفت نوعا من التطور خاصة بعد إحداث المحاكم الإدارية بموجب القانون 41.90.

(1) هذا بالإضافة إلى آلية الإلحاق التي تم التنصيص عليها في الفصل 48 مكرر مرتين من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، وآلية الوضع رهن الإشارة التي تم التنصيص عليها في الفصول 48 و48 مكرر و50 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1958.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

على اعتبار أن قاضي الإلغاء كان يقف عند حد رقابة مشروعية هذه القرارات التي تقضي بنقل الموظفين دون أن تمتد إلى رقابة عنصر الملاءمة، وقد كان المبرر وراء هذا الامتناع من طرف القاضي الإداري المغربي هو أن تقدير ملاءمة قرارات النقل من عدمه راجع للسلطة التقديرية التي تتمتع بها الإدارات العمومية والجماعات الترابية والمؤسسات العمومية الإدارية، لما في ذلك من تحقيق للمصلحة العامة.

وهو الأمر الذي تجاوزه قاضي الإلغاء بالمغرب بحيث أضحى يمارس رقابته على مبدأ التناسب والملاءمة في قرارات النقل مسترشدا في ذلك بالقضاء الإداري المقارن وفي مقدمته القضاء الإداري الفرنسي، آخذا عن هذا الأخير النظريات الحديثة التي يستند إليها لرقابة ما مدى ملاءمة قرارات النقل.

هذا إلى جانب كون قاضي الإلغاء بالمغرب ذهب في اتجاه تليين أو التخفيف من عبء إثبات انحراف الإدارة في استعمالها لسلطة النقل الذي دائما ما كان يقع على عاتق الطاعن في بداية الأمر، وهو الأمر الذي دفع قاضي الإلغاء بالمغرب إلى استنتاج هذا الانحراف في استعمال السلطة من الظروف المحيطة بإصدار قرار النقل وكذا من خلال الوثائق والمستندات التي يتقدم بها الأطراف.

بحيث يتجلى هذا الانحراف في استعمال سلطة النقل في كون الإدارة أحيانا قد تلجأ إلى اعتماد آلية النقل قصد توقيع جزاء تأديبي على الموظف العمومي المعني بالأمر بسبب ارتكابه لخطا مهنيا، وهو الأمر الذي لم يتم التنصيص عليه قط في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية[1]، مما دفع قاضي الإلغاء بالمغرب إلى التصريح بعدم مشروعية العديد من القرارات الإدارية التي تقضي نقل الموظفين العمومين لكونها تخفي في باطنها جزاءات تأديبية مغلفة بدافع المصلحة العامة.

[1] مع الإشارة في هذا الصدد إلى ان هناك بعض الأنظمة الأساسية الخصوصية التي ضمن من خلالها المشرع المغربي النقل كجزاء تأديبي إضافي. تراجع في هذا الصدد المادة 99 من القانون التنظيمي القانون التنظيمي رقم 106.03 المتعلق بالنظام الأساسي للقضاة.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

وفي الختام، فإن هذا البحث لم يتم التطرق فيه لمختلف الجوانب المرتبطة بموضوع نقل الموظفين العموميين، بل كانت الغاية منه العمل على إبراز الجانب الذي لم يلق نصيبه من البحث والدراسة، والمتمثل أساسا في دراسة موضوع نقل الموظفين العموميين في التشريع المغربي من الجانب التدبيري الذي ظل شبه منعدما في الدراسات التي تمت الإشارة إليها في المقدمة، اللهم في بعضها التي أشارت إليه بنوع من الإيجاز دون التفصيل في ذلك، وهو الأمر الذي يقتضي استحضار مختلف النصوص التشريعية والتنظيمية لموضوع البحث في هذا الصدد، وذلك قصد الوقوف على مختلف الإشكالات العملية المطروحة واستخلاص الحلول القضائية ذات الصلة بالموضوع.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

لائحة المراجع:

1. باللغة العربية:

❖ الكتب:

✓ **الاجتهادات القضائية** في مجال التربية والتكوين – نماذج من الأحكام الصادرة في مجال قضاء الإلغاء – الجزء الأول، فبراير 2007.

✓ **الاجتهادات القضائية** في مجال التربية والتكوين – نماذج من الأحكام الصادرة في مجال قضاء الإلغاء – الجزء الثاني، فبراير 2007.

✓ **أحمد البخاري وأمينة جبران، اجتهادات** المجلس الأعلى الغرفة الإدارية مع التعليق على الأحكام المبادئ، المنشورات الجامعية المغاربية PUMAG، الطبعة الأولى سنة 1996.

✓ **أحمد بوعشيق**، الدليل العملي للاجتهاد القضائي في المادة الإدارية، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، سلسلة دلائل التسيير، العدد 16، الجزء الثاني، الطبعة الأولى 2004.

✓ **بوعلام السنوسي**، تشريعات الوظيفة العمومية، مطبعة دار النشر المغربية عين السبع-الدار البيضاء، دون ذكر الطبعة، 2001.

✓ **حسن صحيب**، القانون الإداري المغربي، الوسائل القانونية للعمل الإداري، سلسلة دراسات وأبحاث في الإدارة والقانون، العدد 2، الطبعة الأولى سنة 2018.

- القضاء الإداري المغربي، سلسلة دراسات وأبحاث في الإدارة والقانون، العدد 3، الطبعة الثانية، ماي 2019.

✓ **سليمان محمد الطماوي**، االنظرية العامة للقرارات الإدارية للقرارات الإدارية – دراسة مقارنة – دار الفكر العربي، دون ذكر عدد الطبعة، سنة 1958.

- القضاء الإداري الكتاب الثالث قضاء التأديب دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القسم الأول، 1978.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

- القضاء الإداري، الكتاب الثالث قضاء التأديب دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القسم الثاني، 1978.
- نظرية التعسف في استعمال السلطة – الانحراف بالسلطة - دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، الطبعة الثالثة 1978.

✓ **عبد القادر باينة**، الوسائل البشرية للنشاط الإداري، منشورات زاوية للفن والثقافة، مطبعة امنية-الرباط، الطبعة الأولى، سنة 2006.

- القضاء الإداري الأسس العامة والتطور التاريخي، دار توبقال للنشر، الطبعة الأولى، سنة 1988.

✓ **عبد الوهاب رافع**، نزاعات الوضعية الفردية للموظفين والعاملين بالإدارات العمومية من خلال العمل القضائي، الطبعة الأولى، المطبعة والوراقة الوطنية-مراكش، 2006.

✓ **محمد المنتصر الداودي**، القضاء الإداري مسير متطورة، دور الغرفة الإدارية في الحفاظ على مكاسبها، دار أبي رقراق للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، سنة 2014.

✓ **محمد بوكطب**، الوضعية الفردية بين قضاء الإلغاء والقضاء الشامل على ضوء تطور الاجتهاد القضائي، الطبعة الأولى، سنة 2017.

✓ **محمد بوكطب ونور الدين لحجاجي**، الحركية في الوظيفة العمومية بين النص القانوني والاجتهاد القضائي، منشورات مجلة المنارة للدراسات القانونية، العدد 15، سنة 2017.

✓ **محمد قصري**، دور القاضي الإداري في حماية المشروعية وحقوق الموظف العمومي، مطبعة edin design، الجزء الأول، الطبعة الأولى، 2020.

- دور القاضي الإداري في حماية المشروعية وحقوق الموظف العمومي، مطبعة edin design، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، 2020.

✓ **محمد مرغيني**، المبادئ العامة للقانون الإداري المغربي، مكتبة الطالب الرباط، الطبعة الثالثة لسنة 1982.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

✓ **محمد والضحى**، اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بين النص التنظيمي والممارسة، مطبعة وراقة الجديدة، الطبعة الأولى، سنة 2009،

✓ **مليكة الصروخ**، النظام القانوني للموظف العمومي، الطبعة الأولى، سنة 1994.

- مشروعية القرارات الإدارية، مطبعة النجاح الجديدة، الطبعة الأولى، سنة 2011.

✓ **ميشيل روسي**، المنازعات الإداري بالمغرب، ترجمة محمد الهيري والجيلالي أمزيد، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط 1995،

❖ الأطروحات والرسائل

- **الأطروحات:**

✓ **أحمد بن عامر اليوبي**، السياسات العمومية في ميدان تدبير الموارد البشرية، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بوجدة، السنة الجامعية 2021/2020.

✓ **أسماء مسرة**، القاضي الإداري ومنازعات التأديب في الوظيفة العمومية بالمغرب: بين الفاعلية والضمان، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الأول كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية بوجدة، السنة الجامعية 2014/2013.

✓ **حسن صحيب**، القضاء الإداري المغربي دراسة تحليلية للقانون المحدث للمحاكم الإدارية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الخامس، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكدال- الرباط، السنة الجامعية، 2003/2002.

✓ **حميد ولد لبلاد**، القضاء المستعجل الإداري، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام والعلوم السياسية، جامعة عبد المالك السعدي، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية طنجة، السنة الجامعية 2013/2014.

✓ **جهاد العسري**، الوضعية الفردية في القضاء الإداري المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام والعلوم السياسية، جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، الموسم الجامعي 2023/2022.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

✓ **عبد المجيد المليكي**، الرقابة القضائية على سلطة تقدير الإدارة للقرار الإداري دراسة تحليلية مقارنة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة مولاي إسماعيل كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، السنة الجامعية 2018/2017.

✓ **عبد الواحد القريشي**، دور القضاء الإداري المغربي في بناء دولة الحق والقانون مقاربة سوسيوقانونية من خلال دعوى الإلغاء بسبب تجاوز السلطة، جامعة الحسن الثاني كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء، السنة الجامعية 2008/2007.

✓ **عصام بنجلون**، السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية عليها، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الخامس – السويسي – كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط، السنة الجامعية 2006/2005.

✓ **يوسف مسار**، قضاء تقدير شرعية القرارات الإدارية في القانون المغربي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام والعلوم السياسية، جامعة القاضي عياض، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، السنة الجامعية، -2022/2023.

✓ **لحسن الحميدي**، إشكالية العلاقة بين القاضي الإداري والنص القانوني، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام والعلوم السياسية، جامعة محمد الخامس بالرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، السنة الجامعية 2021/2020.

- **الرسائل:**

✓ **اسماهان السيوري**، رقابة القضاء الإداري على سلطة الإدارة في مجال تأديب الموظف العمومي " العزل والنقل نموذجا" رسالة لنيل ديبلوم الماستر في قانون المنازعات، جامعة مولاي إسماعيل كلية الغلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مكناس، السنة الجامعية 2021-2022.

✓ **ثائر مجدي أحمد المجايدة**، التنظيم القانوني لنقل الموظف العام في التشريع الفلسطيني دراسة تحليلية، دراسة قدمت للحصول على درجة الماجيستر تخصص القانون والإدارة العامة، جامعة الأقصى كلية الإدارة والتمويل غزة، السنة الجامعية 2020.

LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

✓ **عبد الله ادريسي**، القرارات الإدارية بين المشروعية والملاءمة في المغرب، رسالة لنيل ديبلوم الدراسات العليا في القانون العام، جامعة محمد الخامس كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الرباط، السنة الجامعية 1982-1983.

✓ **لحسن الشنوج**، دور ومكانة القاضي المقرر في القضاء الإداري المغربي، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، السنة الجامعية 2022/2021.

✓ **هشام التزكيني**، رقابة القضاء الإداري المغربي للسلطة التقديرية للإدارة الوظيفة العمومية نموذجا، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون العام، جامعة القاضي عياض كلية العلوم القانونية والاقتصادية مراكش، السنة الجامعية 2022/2021.

❖ **المقالات:**

✓ **أحمد أجعون**، قرارات نقل وانتقال الموظفين بين سلطة الإدارة ورقابة القضاء الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 43، 2003.

✓ **أحمد أزغاري**، السلطة التقديرية في عملية إنشاء القرار الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 7 و8 سنة 1994.

✓ **أمينة جبر ان**، الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بين الإبداع والتقليد، المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية، المجلس الأعلى بعد مضي 30 سنة حصيلة وآفاق، العدد 17، سنة 1988.

✓ **أناس المشيشي**، نقل الموظفين بين التدبير والجزاء الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 103، 2012.

✓ **حسن العفو**، عيب إساءة السلطة أو الانحراف بها، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 41، نونبر-دجنبر 2001.

✓ **حسن صحيب**، الأسس التاريخية والفلسفية للقانون الإداري المغربي، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 130/129، يوليوز أكتوبر 2016.

- الاجتهاد القضائي وإنشاء قواعد القانون الإداري المغربي، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 155، نونبر-دجنبر 2020.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

- صناعة التشريع والقانون الإداري بالمغرب، صناعة التشريع في البلدان المغاربية، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 63، الطبعة الأولى، سنة 2022.

✓ **الحسن سيمو**، القرار الإداري والمصلحة العامة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 18، يناير-مارس 2017.

- تطور القضاء الإداري الفرنسي وتأثيره على كل من القضاء الإداري المصري والمغربي، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 17 نوفمبر-دجنبر 1996.

- تطور قضاء الإلغاء لدى الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية عدد 23، أبريل يونيو 1998.

✓ **المكي السراجي**، القانون الإداري قانون قضائي أساسا: خاطئة وغير صحيحة، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 140، ماي يونيو 2018.

- إعادة انتشار الموظفين بين الإدارات: السياسة الفاشلة، مجلة الدراسات الدستورية والإدارية: سلسلة دراسات، العدد الأول 2021.

✓ **خالد البورقادي**، تدبير الموارد البشرية ورهان الحكامة في قطاع التربية الوطنية، مؤشرات موسم 2016/2017، مجلة النداء التربوي، العدد 20 سنة 2017.

✓ **خديجة أمعيوة**، نقل الموظف: دراسة في حصيلة الاجتهاد القضائي الإداري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، العدد 135/134، غشت ماي 2017.

✓ **رضوان بو جمعة**، النظام التأديبي للموظفين وموقف المجلس الأعلى، المجلة المغربية لقانون واقتصاد التنمية، المجلس الأعلى بعد مضي 30 سنة حصيلة وآفاق، العدد 17، سنة 1988.

✓ **سليمان محمد الطماوي**، السلطة التقديرية والسلطة المقيدة، مجلة الحقوق بجامعة الإسكندرية، دون ذكر الطبعة، سنة 1950.

✓ **صديقي نبيلة**، نقل الموظف بين العقوبة المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي، مجلة القانون والمجتمع، العدد الأول، الجزء الثالث، سنة 2015.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

✓ **عبد الكريم حيضرة**، الدور الإنشائي للقاضي الإداري: التجليات والمعيقات، صناعة التشريع في البلدان المغاربية، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 63، الطبعة الأولى، سنة 2022.

- التوجهات الحديثة للرقابة القضائية على السلطة التقديرية للإدارة، ربع قرن من العمل القضائي للمحاكم الإدارية بالمغرب، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، الطبعة الأولى، سنة 2019.

✓ **عبد الرحيم خالص**، الموظف العمومي والمنازعات الإدارية: أي تعليل أو إلغاء للقرارات الإدارية المشوبة بعدم الشرعية؟، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد مزدوج 166/165، يوليوز أكتوبر 2022.

✓ **عماد أبركان**، الرقابة القضائية على قرارات نقل الموظفين، مجلة القضاء الإداري، العدد 12/11، 2018.

✓ **فاطمة نازي وسعيد نازي**، رقابة القاضي الإداري على سلطة الإدارة في نقل الموظف العمومي، الإدارة العمومية وسؤال الإصلاح الإداري، مؤلف جماعي منشورات المجلة المغربية للرصد القانوني والقضائي، العدد التاسع عشر، سنة 2023.

✓ **قادر أحمد عبد الحسيني**، انحراف القرار الإداري عن قاعدة تخصيص الأهداف – دراسة مقارنة – مجلة القضاء الإداري العدد 10/9، 2017.

✓ **محمد الأعرج**، السلطة التقديرية للإدارة في مجال نقل الموظفين، تعليق على حكم صادر عن المحكمة الإدارية بوجدة رقم 67-95، ملف رقم 95/32 الصادر بتاريخ 12/07/1995، قضية عبد الله النهاري ضد رئيس غرفة الصناعة التقليدية بولاية وجدة، المجلة المغربية للاقتصاد والقانون، العدد 2، دجنبر 2000.

- تعليل القرارات الإدارية على ضوء القانون رقم 01.03 بشأن إلزام الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية بتعليل قراراتها الإدارية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، سلسلة مواضيع الساعة، العدد 43، سنة 2003.

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

✓ **محمد الهيني**، عيب الانحراف في استعمال السلطة على ضوء الفقه والاجتهاد القضائي الإداري، المنازعات الإدارية على ضوء الاجتهاد القضائي، سلسلة فقه القضاء الإداري، العدد الثاني، طبعة 2015.

✓ **محمد اليعكوبي**، تحليل القانون المغربي المتعلق بتعليل القرارات الإدارية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، سلسلة مواضيع الساعة، العدد 43، 2003.

✓ **محمد أمين بنعبد الله**، نقل الموظف من أجل المصلحة العامة، المجلة المغربية للقانون، العدد 5، سنة 1986.

✓ **محمد بوكطب**، الأمن القضائي من خلال رقابة المشروعية والملاءمة على قرارات النقل في الوظيفة العمومية، تعليق على الحكم الصادر عن المحكمة الإدارية بوجدة، منشورات مجلة الحقوق - سلسلة المعارف القانونية والقضائية، العدد 45 سنة 2016.

✓ **المكي السراجي**، إعادة انتشار الموظفين بين الإدارات: السياسة الفاشلة، مجلة الدراسات الدستورية والإدارية: سلسلة دراسات، العدد الأول 2021.

✓ **المنتصر الداودي**، قضاء الإلغاء والسلطة التقديرية، المحاكم الإدارية ودولة القانون، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، سنة 1996.

✓ **ميمون مشياخ**، إعادة انتشار الموظفين، الحماية القانونية والقضائية للموظف العمومي، قضايا الوظيفة العمومية، الجزء الأول، منشورات مجلة الحقوق، سلسلة المعارف القانونية والقضائية، دار نشر المعرفة، طبعة 2016.

✓ **نادية البعون وبدر بخلوف**، التوظيف بالتعاقد في التعليم بالمغرب: من حكم الاقتصاد إلى التداعيات الاجتماعية، مجلة مركز تكامل للدراسات والأبحاث، دون ذكر الطبعة والسنة.

✓ **هشام العقراوي**، رقابة التناسب في القرارات الإدارية وتقييد السلطة التقديرية للإدارة- دراسة تحليلية في توجهات الفقه والقضاء الإداريين المغربي والمقارن- مجلة القضاء الإداري، العدد 18/17، سنة 2021.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

✓ **وديع البقالي**، تطور الرقابة على ملاءمة القرار الإداري بين الفاعلية والمحدودية، مجلة القضاء الإداري، العدد 13/14، شتاء-خريف سنة 2019.

✓ **يونس الشامخي**، تأملات حول السلطة المعيارية للقاضي الإداري المغربي من خلال المبادئ العامة للقانون، صناعة التشريع في البلدان المغاربية، منشورات كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، سلسلة الندوات والأيام الدراسية، العدد 63، سنة 2022، الطبعة الأولى، سنة 2022.

2. المراجع باللغة الفرنسية:

❖ **Les overages:**

✓ **Ali Sedjari,** Etat et Administration, tradition ou modernité, Les éditions Quessous Rabat, 2éme édition, 1989.

✓ **André De Laubadére,** Traité élémentaire de droit administratif, les grands services publics administratifs, premier volume, deuxième édition, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, Paris 1971.

✓**André De Laubadère, Yves Goudemet,** Traité de droit administratif, tome 1, droit administrtif générale, Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 16éme édition, Paris 2001

✓ **Bruno Genvois, Pierre Delvolvé et Autres**, les Grands arrêtés de la jurisprudence administrative, Dalloz, 21 édition 2017.

✓ **George Depuis et autres**, Droit Administratif, sirey université, Dalloz, 10 éditions, 2007.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

✓ **J.M.Auby et autres,** Droit de la fonction public, Etat, Collectivités locales, Hôpitaux, Dalloz 7 édition, 2012.

✓ **J.M.Auby et Drago.R,** traite de contentieux administratif, Librairie Générale de droit et de jurisprudence, paris 1975.

✓ **Jean-Claude Venezia,** Le pouvoir discrétionnaire, Bibliothèque de droit public, Librairie Générale de droit et de jurisprudence, Tome 16, 1959.

✓ **Max Legrand,** Dictionnaire Usuel de Droit, librairie la rousse, Nouvelle Edition-Paris.

✓ **Michel Rousset, jean Garagnon,** Droit administratif marocain, La revue marocaine de l'administration locale et de développement, collection « THEMES ACTULES », numéro 99, 2017.

✓ **Michel Rousset,** le contentieux administratif, édition la porte, rabat, 1992.

✓ **Mohammed El Yaagoubi,** la motivation des décisions administratives au Maroc la loi 03.01, imprimerie El Jadida /Rabat, 1ére édition, 2011.

- le droit administratif marocain, tome 2, imprimerie arissala, 1992.

- Réflexion sur le contentieux administratif, imprimerie El Jadida /Rabat 2013.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

✓ **Pierre-Laurent Frier et Jacques Petit,** Droit Administratif, 12éme édition, 2018/2019.

❖ **Les thèses :**

✓ **Aboughazi abdelmajid**, Etat de droit et droit administratif au Maroc changement et permanence, thèse pour l'obtention du doctorat d'Etat à la faculté des sciences juridiques économiques et sociales, université cadi ayyad Marrakech, 2020/2021

✓ **Serhane El houssaine,** le contentieux administratif de pleine juridiction en droit public marocain, thèse de doctorat d'Etat en droit, faculté de droit, des sciences sociales et politiques, université de Bordeaux 1, mai 1989.

❖ **Les articles :**

✓ **Mohammed Amine Benabdallah,** l'affectation du fonctionnaire dans l'intérêt du service, Revue marocain de droit, N° 5, 1986.

- Le sursis à exécution en matière de mutation des fonctionnaires, Revue Marocaine de l'administration local et développement, N° 37, 2000.

- Réflexions auteur de la fonction du juge administratif, Revue Marocaine de l'administration Locale et développement, numéro 103 mars- avril, 2012.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

✓ **Pierre-Edouard Weill,** L'exercice collectif du pouvoir discrétionnaire, les commissions Droit au logement opposableDALO, revue politix, numéro 112, Editions de Boeck Supérieur, 2015.

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الفـــهرس

مقـــدمة 1

الفصـــل الأول: القواعد المـؤطرة لنقل المـوظف العمومي بالمغرب 16

المبحث الأول: نقل الموظف العمومي في التشريع المغربي 19

المطلب الأول: نقل الموظف العمومي في أحكام النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية 20

الفقرة الأولى: الضوابط الإجرائية لنقل الموظف العمومي 21

أولا: إجراءات نقل الموظف العمومي بناء على طلب 21

ثانيا: إجراءات النقل التلقائي للموظف العمومي 23

الفقرة الثانية: الضوابط الموضوعية لنقل الموظف العمومي 26

أولا: تحديد الجهة المختصة بنقل الموظفين العموميين 27

ثانيا: توفر شرط المصلحة العامة 30

ثالثا: وجود مناصب شاغرة 33

المطلب الثاني: النقل في قطاع التربية والتكوين 34

الفقرة الأولى: الجهة المختصة بنقل موظفي الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين 35

الفقرة الثانية: قواعد المشاركة في الحركة الانتقالية الخاصة بأطر التدريس 40

أولا: شروط المشاركة في الحركة الانتقالية لهيئة أطر التدريس 41

ثانيا: المقاييس المعتمدة لتدبير الحركية الانتقالية لهيئة أطر التدريس 44

المبحث الثاني: ضمانات نقل الموظف العمومي 45

المطلب الأول: الضمانات القانونية 47

الفقرة الأولى: التعويض كضمانة مادية عن النقل التلقائي 47

البوابة القانونية المغربية LexMaghreb

Scanné avec CamScanner

الفقرة الثانية: استشارة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء 49
المطلب الثاني: الضمانات القضائية..... 51
الفقرة الأولى: النقل كإجراء تدبيري 52
الفقرة الثانية: تعليل قرارات النقل 59
الفقرة الثالثة: مبدأ المساواة عند نقل الموظفين 62
خاتمة الفصل الأول..... 65
الفصـــل الثاني: رقابة قاضي الإلـغاء لقرارات نقل الموظف العمومي بالمغرب.....66
المبحث الأول: مظاهر حماية الموظف العمومي من خلال رقابة قاضي الإلغاء لقرارات النقل 70
المطلب الأول: رقابة قاضي الإلغاء للانحراف في استعمال سلطة النقل..... 72
الفقرة الأولى: انحراف الإدارة عن الهدف من قرار النقل..... 73
الفقرة الثانية: الانحراف في المسطرة والإجراءات..... 79
المطلب الثاني: إثبات انحراف الإدارة في استعمال سلطة النقل 84
الفقرة الأولى: عبء إثبات الانحراف في استعمال سلطة النقل..... 85
الفقرة الثانية: التخفيف من عبء إثبات الانحراف في استعمال سلطة النقل 90
المبحث الثاني: التوجهات القضائية الحديثة لرقابة قاضي الإلغاء في مجال نقل الموظفين العموميين 95
المطلب الأول: رقابة قاضي الإلغاء للسبب في مجال نقل الموظفين..... 97
الفقرة الأولى: الرقابة القضائية على صحة الوقائع المادية لقرارات النقل 98
الفقرة الثانية: الرقابة القضائية على صحة الوقائع القانونية لقرارات النقل 103
المطلب الثاني: رقابة قاضي الإلغاء لعنصر الملاءمة في مجال نقل الموظفين 107
الفقرة الأولى: إعمال نظرية الخطأ الواضح في التقدير..... 109

LexMaghreb
Scanné avec CamScanner

الفقرة الثانية: إعمال نظرية الموازنة بين المنافع والمضار 112
خاتمة الفصل الثاني..... 116
الخاتمة العامة..... 117
الملحق..... 121
لائحة المراجع..... 133
الفـــهرس 145

البوابة القانونية المغربية
LexMaghreb
Scanné avec CamScanner