العنوان:	المنازعات المتصلة بالإحالة على التقاعد في ضوء العمل القضائي
المصدر:	مجلة القضاء الإداري
الناشر:	زكرياء العماري
المؤلف الرئيسي:	الجناتي، محمد
مؤلفين آخرين:	بوكطب، محمد(م. مشارك)
المجلد/العدد:	مج4, ع7
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2015
الشهر:	خريف
الصفحات:	55 - 72
رقم MD:	806684
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	القوانين والتشريعات، الأحكام القضائية، التقاعد، الإحالة للمعاش، العمل القضائي، المنازعات القانونية، المغرب، المجتمع المغربي
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/806684

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

الجناتي، محمد، و بوكطب، محمد. (2015). المنازعات المتصلة بالإحالة على التقاعد في ضوء العمل القضائي.مجلة القضاء الإداري، مج4, ع7 .72 - 55 ، مسترجع من http://:search.mandumah.com/Record/806684

إسلوب MLA

الجناتي، محمد، و محمد بوكطب. "المنازعات المتصلة بالإحالة على التقاعد في ضوء العمل القضائي."مجلة القضاء الإداريمج4, ع7 (2015): 55 - 72. مسترجع من http://:search.mandumah.com/Record/806684

© 2026 المنظومة. جميع الحقوق محفوظة.
هذه المادة متاحة بناء على الإتفاق الموقع مع أصحاب حقوق النشر، علما أن جميع حقوق النشر محفوظة. يمكنك تحميل أو طباعة هذه المادة للاستخدام الشخصي فقط، ويمنع النسخ أو التحويل أو النشر عبر أي وسيلة (مثل مواقع الانترنت أو البريد الالكتروني) دون تصريح خطي من أصحاب حقوق النشر أو المنظومة.

المنازعات المتصلة بالإحالة على التقاعد
في ضوء العمل القضائي

ذ. محمد الجناتي
أستاذ باحث بالمركز الجهوي
لمهن التربية والتكوين بتازة

د. محمد بوكطب
إطار بوزارة الداخلية
باحث في العلوم القانونية والإدارية والسياسية
جامعة محمد الأول بوجدة

إن العلاقة التي تربط الموظف بإدارته ليست أبدية، بل هي رابطة تنتهي وفقا لما حدده المشرع، بالاستقالة المقبولة بصفة قانونية أو الإعفاء أو العزل أو الإحالة على التقاعد[1]، وتقبل هذه الصفة الأخيرة طبقا للشروط المقررة في التشريع الخاص برواتب المعاش، بطلب من المعني بالأمر أو بصفة حتمية، وذلك إما لبلوغ سن التقاعد أو لعدم القدرة البدنية أو بموجب عقوبة تأديبية أو بالتالي لعدم الكفاءة المهنية[2].

ونظرا لأهمية هذه المرحلة من عمر الموظف حيث يحذف من أسلاك الوظيفة العمومية، ويفقد صفة الموظف، فقد بادر المشرع المغربي إلى الاهتمام بها من خلال إحداث أول نظام إجباري رئيسي للمعاشات المدنية لفائدة موظفي الدولة المدنيين والمقيمين الفرنسيين ولذوي حقوقهم في فاتح مارس 1930، كما تم إحداث الصندوق المغربي للتقاعد وتكليفه بتسيير أول نظام للمعاشات المدنية بتاريخ 2 مارس 1930، إضافة إلى صدور القانون الذي وحد بين مختلف أنظمة المعاشات الإجبارية والاختيارية الذي اعتمد النظام التوزيعي بدل نظام الرأسملة سنة 1950، غير أن سنة 1971 تعتبر المرحلة الحاسمة والفاصلة، حيث شهدت إصلاحا عاما لنظام المعاشات المدنية والعسكرية، أدخلت عليها إصلاحات لتساير التحولات التي عرفها الجهاز الإداري.

ويعد الصندوق المغربي للتقاعد مؤسسة عامة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويخضع لوصاية الدولة ومراقبتها المالية المطبقة على المؤسسات العامة[3]، وقد عهد إليه بإدارة نظام المعاشات المدنية

(1) الفصل 76 من ظهير شريف رقم 1-58-008 الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 2372، 11 أبريل1958، ص. 914، وأهم تغيير وتتميم للظهير السالف الذكر نجد:
– قانون رقم 05-50 يغير ويتمم بموجبه الظهير الشريف رقم 1-58-008 الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 5944، بتاريخ 15 جمادى الآخرة 1432 (19 ماي 2011).

(2) الفصل 82 من ظهير شريف رقم 1-58-008 الصادر بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد 2372، 11 أبريل1958، ص. 914.

(3) المادة 1 من القانون رقم 95-43 بإعادة تنظيم الصندوق المغربي للتقاعد، الصادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1-96-106 الصادر في 21 ربيع الأول 1417(7 غشت 1996)، جريدة رسمية عدد 4432 بتاريخ 21 نونبر 1996، ص: 2561.

المحدث بقانون رقم 71-011 بتاريخ 30 دجنبر 1971 الذي يحث بموجبه نظام لرواتب التقاعد المدنية[4]، ونظام المعاشات العسكرية المحدث بموجب القانون رقم 71-013 بتاريخ 30 دجنبر 1971[5]، فحسب الفصل الأول منه:» يخول موظفو الدولة وأعوان الجماعات والمؤسسات العمومية وعند الاقتضاء ذوو حقوقهم الحق في الاستفادة من راتب تقاعد طبقا للشروط المنصوص عليها في مقتضيات هذا القانون».

إن راتب التقاعد أو المعاش هو عبارة عن مبلغ يصرف للموظف أو المستخدم عند انتهاء خدمته بصورة نظامية أو إصابته بعجز يؤول إلى المستحقين عنه والى أبويه بعد وفاته، وذلك مقابل المبالغ التي تقتطع من أجرته ومساهمات الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسة العامة التابع لها، وتدفع هذه الاقتطاعات والمساهمات إلى الصندوق المغربي للتقاعد الذي يتولى تسيير نظام المعاشات المدنية.

لذلك يلعب القضاء دورا كبيرا في الرقابة على إعمال الإدارة، وقد صدرت عدة قرارات وأحكام سواء في إطار دعوى الإلغاء أم في دعوى القضاء الشامل. ومن بين القضايا التي تطرح أمامه تلك المتعلقة والمرتبطة بالتقاعد، الأمر الذي يفتح المجال أمام البحث عن دور القاضي على ضوء القضايا المطروحة علية، بحيث نجده قد سلك اتجاهين، الأول يعتبر موضحا من خلال تفسيره للنصوص القانونية والثاني منشئا من خلال تفسيره الواسع للنصوص القانونية.

لذلك سوف نعالج هاته الدراسة من خلال المنازعات المتعلقة ببداية الإحالة على التقاعد (المطلب الأول)، ثم المنازعات المرتبطة السكن الوظيفي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المنازعات المتعلقة ببداية الإحالة على التقاعد

لقد تعددت المنازعات الإدارية المتعلقة ببداية الإحالة على التقاعد المطروحة على أنظار القضاء، فمن خلال تحديد سن بلوغ التقاعد وبداية الانتفاع براتب المعاش، مرورا إلى البحث عن مدلول راتب المعاش من خلال العمل القضائي(الفرع الأول)، وصولا إلى رفض الإدارة تسوية وضعية الموظف المحال على التقاعد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعدد المنازعات الإدارية المتعلقة ببداية الإحالة على التقاعد

تجدر الإشارة إلى أن المنازعات المتعلقة بالمعاشات تنصب أساسا على مسألة رفض الإدارة تخويل الموظف المعني الحق في الحصول على المعاش. لذلك فقد استقر اجتهاد المجلس الأعلى في قضية عبد العزيز الازموري[6] على» أن ما اسماه طالبا الإلغاء بقرار وزيري مضر بحقوقه ما هو في الحقيقة إلا مجرد رسالة وجهت له من طرف وزارة العدل لإخباره بالتدبير المتخذ في حقه من طرف صاحب الجلالة»، ليخلص المجلس الأعلى وهو يناقش

(4) القانون رقم 71-011 الصادر بتاريخ 12 ذي القعدة 1391 (30 دجنبر 1971)، يحدث بموجبه نظام لرواتب التقاعد المدنية، جريدة رسمية عدد 3087 مكرر، بتاريخ 13 ذو القعدة 1391(31 دجنبر 1971)، ص: 3396.

(5) القانون رقم 71-013 الصادر بتاريخ 12 ذي القعدة 1391 (30 دجنبر 1971)، يحدث بموجبه نظام معاشات التقاعد العسكرية، جريدة رسمية عدد 3087 مكرر، بتاريخ 13 ذو القعدة 1391(31 دجنبر 1971)، ص: 3403.

(6) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 146 بتاريخ 6 مايو 1977، عبد العزيز الأزموري ضد وزير العدل، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، مطابع منشورات عكاظ، الرباط، منشورات وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، 1998.ص. 29، منشور كذلك بالمجلة المغربية للقانون والسياسة والاقتصاد، عدد 4، يونيو 1978، ص. 97.

حيثيات قراره إلى عدم اختصاصه النظر في الدعوى لعدم صدور القرار عن جهة إدارية، بل هو ظهير صادر عن جلالة الملك.

وفي هذا الإطار، يلعب تحديد السن دورا مركزيا في المنظومة القانونية للإحالة على التقاعد، ووضع حد للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بالإدارة، باستثناء بعض حالات الإحالة على التقاعد قبل بلوغ حد السن القانوني التي تكون بطلب من المعنيين بالأمر أو بسبب عجز بدني أو إجراء تأديبي. ويبقى الأصل العام أن الموظف لا يمكن إحالته على التقاعد إلا بعد استيفائه للسن المحددة قانونيا[7].

لذلك انطرحت على أنظار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدة قضايا عرضت عليها للبت في طعون تتعلق بتاريخ التوظيف المعتمد من طرف الإدارة لإحالتهم على التقاعد. وتفاديا لأي نزاع فيما يخص الوثائق الثبوتية التي تعتمد كدليل قاطع، على أساسها يحتسب سن التوظيف لإحالته على التقاعد، فإن الفصل الثاني من القانون من ظهير 30 دجنبر 1971 حدد بصريح العبارة عقد الازدياد المدلى به وقت التوظيف أو عند ازدياد أحد الأولاد والمحتفظ بها في ملفات الإدارة، أو ملفات الانخراط. وتطبيقا لذلك، قضى المجلس الأعلى برفض الطلب المقدم من طرف سفيرة زهرة[8] معتبرا «وزير العدل عندما أحال الطالبة على التقاعد اعتمد على عقد الازدياد الذي أدلت به هذه الأخيرة وقت توظيفها بهذه المديرية والذي يحدد تاريخ ازديادها في سنة 1920 وبذلك يكون قد طبق مقتضيات الفصل الموما إليه أعلاه تطبيقا سليما مما يكون معه الطعن عديم الأساس».

إن المتتبع والمتفحص لصيرورة القرارات الصادرة عن المجلس الأعلى، ليتأكد من نقطة مهمة ألا وهي أن المجلس الأعلى قد أرسى عدة مبادئ مهمة تتعلق بالإحالة على التقاعد. وأول مبدأ أرساه المجلس الأعلى يتمثل في تكبيل يد الإدارة في الاعتماد على وثائق لتحديد سن الموظف مع العلم أن المعني بالأمر يتوفر على عقد ازدياد سابق على تاريخ توظيفه: «وحيث إن الإدارة نفسها لا تنازع في أن الطاعن قد أدلى بنسخة من عقد ازدياده الذي أنشئ قبل ولوجه الوظيفة وحيث يستفاد من عقد الازدياد المذكور أن الطاعن مسجل في الحالة المدنية منذ سنة 1951 كما يستفاد من نسخة عقد ازدياده عدد 540 بأنه من مواليد 1935 أي أن تاريخ تسجيله في سجلات الحالة المدنية كان سابقا لتاريخ ولوجه للوظيفة العمومية. وحيث إنه مادام الطاعن يتوفر على عقد ازدياد سابق لتاريخ توظيفه فإنه لا محل للأخذ بوثائق أخرى لتقوم مقامه خصوصا وأن هذه الوثائق كشهادة عدم السوابق القضائية ليست من جملة الوثائق التي تقوم مقام عقد الازدياد المطعون فيه. وحيث إنه تبعا لذلك يكون ما اعتمدته الإدارة في مقررها بحذف الطاعن من أسلاك الإدارة اعتمادا على بطاقة السجل العدلي التي أثبتت فيها أنه من مواليد سنة 1931 مع وجود عقد ازدياد منشأ قبل ولوج الطاعن للوظيفة يحدد ازدياده في سنة 1935 فيه خرق للفصل الموما إليه صدره مما يجعل المقرر مشوبا بالشطط في استعمال السلطة ويعرضه للإلغاء»[9].

---

(7) **رضا التايدي**: «قراءة في بعض الإشكاليات المتعلقة بنزاعات المعاشات المدنية»، مجلة رسالة المحاماة، عدد 23-24، أبريل 2005، ص: 173.

(8) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 370 بتاريخ 11 مايو 1984، زهرة سفيرة ضد وزير العدل، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 56.

(9) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 259 بتاريخ 14 يوليوز 1994، محمد بوطالب ضد مدير المكتب الوطني للبريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، قرارات المجلس الأعلى في المادة الإدارية 1958-1997، مطبعة المعارف الجديدة، منشورات المجلس الأعلى في ذكراه الأربعين، 1997. ص. 263.

أما المحاكم الإدارية فقد سارت على نفس المنوال و النهج الذي رسمه المجلس الأعلى، عندما اعتبرت إدارية الرباط مثلا أن شهادة عدم السوابق التي يدلي بها الموظف أثناء توظيفه معدة أصلا لإثبات عدم سوابقه الجنائية ولا يعتد بها لإثبات تاريخ الازدياد. وعليه فإن تلك الشهادة لا تقوم مقام عقد الولادة المدلى بها لأول مرة عند التوظيف[10]. وقد أيد المجلس الأعلى هذا الحكم معتبرا أن الإدارة التي لم تتخذ الاحتياطات الواجبة لمعرفة السن الحقيقي للطاعن: «وحيث إنه من جهة أخرى فإن قاضي الإلغاء إذا كان ملزما وهو يبت في مشروعية المقرر المطعون فيه كما لاحظت الإدارة بالبحث عن الظروف المحيطة بالقرار المذكور وبالعناصر المكونة له في إطار العدالة والإنصاف فإن المحكمة الإدارية المطعون في حكمها لم تخرج عن هذا الخط بل عملت على تطبيق القوانين المعمول بها في مجال الإحالة على التقاعد وتوفر شروطها وأنه كان على الإدارة عند توظيف الطاعن بدورها أن تحتاط لنفسها وأن تتأكد من السن الحقيقي للطاعن عند توظيفه وذلك بالاطلاع على عقد ازدياده والذي كان موجودا قبل تاريخ التوظيف بحوالي ثلاث سنوات كما أشير إليه أعلاه مما يكون معه السبب المستدل به غير قائم على أساس»[11].

أما المبدأ الثاني الذي كرسته الغرفة الإدارية فهي قاعدة واضحة وصريحة اعتمادا على النصوص القانونية التي تحكم التقاعد انطلاقا من (ظهير 30 دجنبر 1971)، وهو حجية عقد الازدياد المدلى به أول مرة عند التوظيف: «وحيث إن الفصل الثاني من قانون 30 دجنبر 1971 بتحديد سن الإحالة على التقاعد كما وقع تغييره وتتميمه بالقانون رقم 82-3 الصادر الأمر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 229-83-1 بتاريخ 5 أكتوبر 1984 ينص على ما يلي: «لا يمكن بالرغم من جميع المقتضيات التشريعية والتنظيمية المنافية أن يتعرض على إدارة الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية في تحديد سن الموظفين والأعوان أو ذوي حقوقهم إلا بعقود الازدياد المدلى بها وقت التوظيف أو عند ازدياد أحد الأولاد والمحتفظ بها في ملفات الانخراط. وحيث إنه تبعا لذلك فإنه لتحديد سن الموظفين والأعوان العموميين يجب الاعتماد على تاريخ الازدياد المدلى به عند التوظيف مما يعني أن قرار الإدارة بإحالة الطاعن على المعاش اعتمادا على تاريخ الازدياد الذي أدلى به لأول مرة كان قانونيا وسليما ولا يتسم بأي شطط في استعمال السلطة»[12].

أما المبدأ الثالث الذي أرساه القضاء الإداري هو عدم حجية شهادة الازدياد المترجمة دون الرجوع إلى أصل هذه الوثيقة، بحيث اعتبرها المجلس الأعلى شططا في استعمال السلطة: «وحيث إنه على فرض أن الطاعن أحجم عند تاريخ توظيفه عن الإدلاء بعقد ازدياده للتأكد من سنه فإنه كان على الإدارة أن تعمل على مراقبة عقد ازدياده، خصوصا وأنه يتوفر على دفاتر والده المتعلق بالحالة المدنية وألا يكتفي بقبول ترجمة ما أطلق عليه

(10) المحكمة الإدارية، الرباط، حكم عدد 31 بتاريخ 15 فبراير 1996، الحسين ازويتن ضد المدير العام للأمن الوطني، القسطاس، عدد 1، أكتوبر 1997، ص. 135.

(11) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 686 بتاريخ 17 أكتوبر 1996، المدير العام للأمن الوطني ضد الحسين بن أحمد ازويتني، قرارات المجلس الأعلى في المادة الإدارية 1958-1997، ص. 429.

(12) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 108 بتاريخ 9 مارس 1995، لحسن آيت داود ضد وزير التربية الوطنية، قرارات المجلس الأعلى في المادة الإدارية 1958-1997، ص. 305. المجلس الأعلى، غ. إد، قرار عدد 347 بتاريخ 17 مايو 2001، فتح الله إدريس ضد مدير الصندوق المغربي للتقاعد، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 56، ماي-يونيو 2004، ص. 234. المحكمة الإدارية، وجدة، حكم بتاريخ فاتح يوليوز 1997، محمد بكوش ضد المدير العام لإدارة الجمارك والضرائب غير المباشرة، الإشعاع، عدد 22، دجنبر 2000، ص. 293.

عقد ولادة من العربية إلى الفرنسية والحالة أنه لا يقوم مقام عقد الازدياد خصوصا وأنه لم يعرف الجهة التي صدر عنها وهوية من وقعه»[13].

إن المبدأ الرابع الذي وضعه المجلس الأعلى، يتعلق بالتمييز عند تحديد حد سن الموظفين بين الأحكام القضائية التي تتضمن إصلاحا لتاريخ ازديادهم والتي لا يمكن الاعتداد بها تجاه الإدارة، والأحكام القضائية التي تؤكد سن الازدياد الحقيقي الوارد في سجلات الحالة المدنية واللازم أخذها بعين الاعتبار: «وحيث إنه إذا كان من المستقر عليه فقها وقضاء أنه لا يمكن أن يحتج على الإدارة إلا بوثائق الحالة المدنية المدلى بها عند التوظيف وأن المفروض في تلك الوثائق أنها صحيحة ملزمة لصاحبها وتتوفر على الحجة المطلقة تجاه الإدارة في تعاملها مع موظفيها عند إدارة إحالتهم على التقاعد كما أن كل حكم قضائي قضى بإصلاح تاريخ الازدياد المتعلق بموظف لا يمكن أن يحتج به على الإدارة إذا كان واردا بعد توظيف المعني بالأمر فإنه في النازلة الحالية فإن القرار القضائي المدلى به من طرف الطاعن والمشار إليه في الحكم المستأنف لا يتضمن إصلاحا لتاريخ ازدياد الموظف المذكور ولكنه في الحقيقة يكرس سن ازدياد المستأنف الحقيقي كما هو وارد في السجل العام للحالة المدنية الذي يعتبر كما أشار إليه القرار المذكور هو الأصل وهو المعول عليه. وحيث إنه مادام المستأنف عليه قد أشعر الإدارة بالسهو الواقع من ضابط الحالة المدنية الذي سجله في دفتر الحالة المدنية على أنه من مواليد سنة 1938 عوض 1942 المثبتة بالسجل العام للحالة المدنية الذي كان قائم الذات قبل توظيف المعني بالأمر فإنه كان على الإدارة أن تتعامل مع السن الحقيقي لموظفيها وألا تحيله على التقاعد إلا بعد بلوغه حد السن القانوني حسب تاريخ ازدياده الذي هو 1942 مما يكون معه الحكم المستأنف عندما قضى برفض طلب المستأنف عليه غير قائم على أساس»[14].

كما اعتبر المجلس الأعلى أن» المحكمة الإدارية لما عللت قضاءها بأنه لئن كان تاريخ ازدياد الطاعن لا يتضمن اليوم والشهر، فإن ذلك لا يعني أنه ينبغي إحالته على التقاعد في منتصف السنة التي يتم فيها الستين عاما... –دون سند قانوني– وأنه ينبغي إحالته على التقاعد كما لو كان قد ازداد في نهاية السنة، طبقا للمنشور رقم 16 و ع – الصادر بتاريخ 28/ 10/ 1997 عن وزارة الشؤون الإدارية – يكون حكمها معللا تعليلا سليما ويتعين تأييده»[15]. لكن،» وحيث أنه من المتعارف عليه قانونا، أنه لا يمكن الاحتجاج على الإدارة – فيما يتعلق بتحديد سن الموظفين– إلا بعقود الولادة أو الوثائق التي تقوم مقامها، والتي يقع الإدلاء بها عند التوظيف. وحيث إنه واعتمادا على المنشور الصادر عن كاتب الدولة لدى الوزير الأول المكلف بالشؤون الإدارية والصادر بتاريخ 7/ 3/ 1984، فإن الأعوان المنخرطين في النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد والذين لا تعرف إلا سنة ازديادهم دون تحديد اليوم والشهر، فإن تاريخ إحالتهم على المعاش يكون ابتداء من 31 دجنبر، ويجعل التفسير

(13) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 220 بتاريخ 12 مارس 1998، عمر العبدي ضد وزير المالية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 24، يوليوز–سبتمبر 1998، ص. 176.

(14) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 1390 بتاريخ 12 أكتوبر 2000، محمد ميرات ضد وزير المالية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 37، مارس–أبريل 2001، ص. 185. منشور كذلك في ، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، سلسلة «دلائل التسيير»، عدد 16، يوليوز–سبتمبر 1996، ص. 154.

(15) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 42، المؤرخ في: 10–1–2007، عدد: 1945/ 4/ 1/ 2005، المكتب الوطني المهني للحبوب والقطاني ضد عبد الإله المذكوري.

الذي نحاه الحكم المستأنف مخالف للمنشور المذكور ويبقى بدون أساس، مما يتعين معه إلغاؤه، والطلب الرامي إلى إلغاء القرار الإداري حليف الرفض»[16].

كما اعتبر المجلس الأعلى أن سنة ميلاد (المستأنف عليه) المصرح به هي 1938 دو ن تحديد للشهر والسنة فإن الستين سنة لسنه تكمل بحلول 31/ 12/ 1998 وفق التقويم الجريجوري (الميلادي) والذي يعتبر بأن السنة تبتدئ بفاتح يناير وتنتهي في 31/ 12 . وحيث إن الطالب (المستأنف عليه) الذي بادر بتقديم طلب إحالته على التقاعد من فاتح يناير 1998 دون أن يكتمل سن الستين ليس له إلا الحق في راتب التقاعد على أساس نسبة اثنين بالمائة فبقي طلبه باستحقاق المعاش الكامل غير مبني على أساس ويتعين رفضه، والحكم الذي خالف هذه القواعد يكون واجب الإلغاء[17].

وأخيرا ذهب القضاء الإداري إلى اعتبار بطاقة البيانات الشخصية التي يملؤها الموظف لا تقوم مقام عقد الازدياد المستخرج من سجلات الحالة المدنية. وعليه، اعتبرت إدارية الرباط أن عقد الازدياد المدلى به من طرف الطاعنة والمؤشر عليه من قبل الإدارة قبل دخول مقتضيات القانون رقم 12.71 حيز التنفيذ هو الذي يتعين اعتماده والأخذ به في تحديد سن إحالة الموظف إلى التقاعد[18].

وتجدر الإشارة إلى أن إدارية الرباط اعتبرت طلب الإحالة على التقاعد النسبي حقا للموظف يكون الدافع إليه مرض مزمن أصابه بسبب عمله، معتبرة: «أن ورود الطلب بهذه الصيغة واستجابة الإدارة لمضمونه دون تأخير ليعتبر قرينة دالة على اقتناع الإدارة بصحة الأسباب التي علل بها المدعي طلبه وبكونه أصيب فعلا بمرض مزمن ناتج عن عمله وإلا لما أحالته على التقاعد ولما كان الأمر كذلك فقد كان حريا بها أن تكيف طلبه وتعطيه الاتجاه القانوني والإنساني المناسب وذلك بإحالة ملفه على لجنة الإعفاء المنصوص عليها في الفصل 25 من قانون 11.71 حتى ولو لم يطلب منها ذلك صراحة لأن العبرة ليست بالألفاظ والمباني ولكن بالمقاصد والمعاني وأن حالة المدعي كانت تستوجب وتحتم إحالته على أنظار لجنة الإعفاء المذكورة قصد التأكد من حقيقة ادعاءاته بخصوص إصابته المرضية وأسبابها ومنحه معاش الزمانة إن كان يستحقه عوض إحالته على التقاعد النسبي وتركه يصارع مرضه لأن الإدارة بذلك تكون قد فوتت عليه بدون حق فرصة الاستفادة من المعاش المذكور مع أن المفروض فيها أن تكون أول حريص على توعية موظفيها بحقوقهم المشروعة وإيصالها إليهم وعلى حسن استفادتهم من الضمانات والامتيازات المخولة لهم قانونا. وحيث إنه أمام هذه المعطيات يكون المدعي محقا في عرض ملفه على لجنة الإعفاء المنصوص عليها في الفصل 25 من القانون رقم 71 , 11 وأن أحقيته في ذلك تبتدئ من تاريخ تقديمه لطلب الإحالة على التقاعد النسبي أي من يوم 16/ 06/ 1993»[19].

---

(16) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 516، المؤرخ في : 13/ 6/ 2007، عدد : 3352/ 4/ 1/ 2005.

(17) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 156، المؤرخ في: 8-3-2006، عدد: 2549/ 4/ 1/ 2004، السيد الوكيل القضائي للمملكة ضد المصطفى ياسين.

(18) المحكمة الإدارية، الرباط، حكم عدد 899 بتاريخ 15 نونمبر 2001، فاطمة البحراني ضد إدارة الدفاع الوطني، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 43، مارس-أبريل 2002، ص. 154.

(19) المحكمة الإدارية، الرباط، حكم عدد 775 بتاريخ 13 يونيو 2002، محمد بوسلامة ضد وزير العدل، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 48-49، يناير-أبريل 2003 ص. 228، منشور كذلك برسالة المحاماة، عدد 21، يناير 2004، ص. 163. المحكمة الإدارية، الرباط، حكم عدد 169 بتاريخ 23 فبراير 2004، محمد مكنوني ضد المدير العام للأمن الوطني، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 57-58، يوليوز-أكتوبر 2004، ص. 223.

كما قد يصاب الموظف أثناء مزاولته لعمله بمرض أو قد يستفحل عليه أثناء أو بمناسبة أداء هذا العمل فيتمتع مقابل ذلك برخص مرضية طويلة الأمد. ويثور الخلاف بين الموظف والإدارة بعد استنفاذه لهذه الرخص، فتقدم الإدارة على إحالته على التقاعد تلقائيا، كما حدث في نازلة ديني عبد السلام[20] الذي أعفاه المدير العام للأمن الوطني من إطارات الأمن الوطني مع الاحتفاظ بحقوقه في التقاعد بدعوى عدم لياقته وقدرته لمزاولة مهام الشرطة. فلاحظ المجلس الأعلى: «أن الطاعن لم يكن مصابا بمرض عادي، ولا هو عاجز وغير لائق للقيام بعمله نهائيا، كما تدعيه الإدارة، بل هو كان قد أصيب بخلل في عقله لم يمنعه من القيام بعمله الإداري الغير المسلح وأنه طبقا لمقتضيات الفصل 44 من نفس قانون الوظيفة العمومية، فإن الموظف المصاب بمرض عقلي تعطى له رخص لمدة تصل إلى خمس سنوات أو ضعفها، وهي غير الرخص المنصوص عليها في الفصول المستدل بها من طرف الإدارة، وأنه لا يمكن أن يجبر على التقاعد إلا إذا استحال عليه ومطلقا استئناف عمله بعد انتهاء رخصته الطويلة الأمد. وحيث إنه بمقتضى ما ذكر، فإن الإدارة عندما صرحت في قرارها المطلوب إلغاؤه بإعفاء الطاعن من وظيفته والتشطيب عليه من إطارات الأمن الوطني مع الاحتفاظ بحقوقه في التقاعد، بناء على أنه مصاب بمرض عادي لم ينتج أثناء العمل وأنه غير مؤهل نهائيا للقيام بمهام الشرطة، وأنه منحت له رخصة عادية لمدة 12 شهرا وأنهى حقه فيها، وذلك بالرغم مما ثبت لها من الشواهد الطبية المشار إليها من أن المعني بالأمر أصيب بمرض عقلي لا عادي وهو ليس عاجزا عن القيام بالعمل الإداري للشرطة الغير المسلح وبالرغم أيضا من أنه في وسع الإدارة أن تسند له عملا إداريا صرفا لا مسلحا، تكون هذه الأخيرة بذلك كله قد خرقت مقتضيات الفصل 44 المومأ إليه أعلاه، واشتطت في استعمال سلطتها، وبالتالي فإن قرارها يستوجب الإلغاء».

وفي نفس السياق ألغت الغرفة الإدارية قرار وزير التربية الوطنية المتخذ في حق بثينة المومني[21] و القاضي بتوقيفها عن العمل بدعوى عدم صلاحيتها، وإحالتها على التقاعد. فاعتبرت أن الإدارة لم تراع مقتضيات الفصل 81 من قانون الوظيفة العمومية الواجب التطبيق على حالة الطاعنة: «وحيث إن الطاعنة حسب رأي المجلس الصحي المنعقد بتاريخ 10 أبريل 1982 غير قادرة صحيا على ممارسة التعليم وحيث إن ذلك لا يكفي للأمر بإيقافها عن العمل ما دامت الإدارة لم تدل بما يثبت عدم إمكان إلحاقها بإدارة أو مرفق آخر بل ثبت باعتراف الإدارة نفسها أن الطاعنة عملت سنوات طويلة في الحقل الإداري وبذلك فإن المقرر المطعون فيه قد اتسم بالشطط في استعمال السلطة مما يجب معه إلغاؤه».

(20) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 20 بتاريخ 26 يناير 1977، عبد السلام ديني ضد المدير العام للأمن الوطني، مجلة القضاء والقانون، عدد 130، نونمبر 1980، ص. 129؛ المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 411 بتاريخ 12 دجنبر 1980، إدريس العلوي المدغري ضد وزير الداخلية، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، منشورات صدى التضامن، الطبعة الأولى، 1999. ص. 40.

(21) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 388 بتاريخ 25 مايو 1984، بثينة المومني ضد وزير التربية الوطنية، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 61، منشور كذلك بقرارات المجلس الأعلى في المادة الإدارية 1958–1997، ص. 135، و بقضايا الهيأة التعليمية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى للقضاء والمحاكم الإدارية، ص. 92، و بمجلة القضاء والقانون، عدد 135–136، يناير 1986، ص. 209.

وعلى خلاف ذلك، رفضت الغرفة الإدارية الطعن المقدم إليها من طرف اليماني العربي [22] الذي طعن في قرار وزير الفلاحة والإصلاح الزراعي والقاضي بإحالته على التقاعد بناء على عجز غير منسوب إلى الوظيفة. فالمجلس الأعلى أيد الإدارة التي رفضت إضفاء صبغة المصلحة على الحادثة التي تعرض لها طالب الإلغاء معتبرة أن «محضر الضابطة القضائية أن الحادثة وقعت في الطريق الرابطة بين مكناس وسوق أربعاء الغرب بينما أن المهمة التي أنيطت بالطاعن كان من المفروض أن يقوم بها في مدينة مهدية أي أنه تعرض للحادثة في طريق غير الطريق المؤدية من محل العمل إلى منزله وبعيدة بكثير عنها الأمر الذي لا يمكن معه اعتبارها حادثة سير».

ثم هناك نوع آخر من النزاعات الإدارية المرتبطة بإحالة الموظف على التقاعد يتمثل في إمكانية الموظف المحال على المعاش الجمع بين معاشه التقاعدي وبين راتب الوظيفة الجديدة التي عين فيها. وهنا ترفض الإدارة تمتيع الموظف المعني بالأمر بمعاشه التقاعدي. غير أن الغرفة الإدارية وغير ما مرة أقرت خصوصا في قضية محمد كندوز[23] «أن المعاش التقاعدي في الحالة الراهنة للتشريع لا يشكل امتدادا للراتب الذي يتقاضاه الموظف أو العون العمومي مدة قيامه بعمله في منصبه بل يكون مقابلا عما تم اقتطاعه من راتبه طيلة الفترة المذكورة فإنه لا يمكن حرمانه من هذا المعاش إلا في الأحوال المنصوص عليها صراحة. وحيث إن النصوص المستدل بها من طرف الخازن العام والمذكورة أعلاه تتعلق فقط بالموظف أو العون العمومي الذي يستمر في العمل بعد إحالته على التقاعد وذلك في نفس الإطار أو في إطار آخر من أطر الدولة و لا تتعلق بطالب الإلغاء الذي شغل بعد التقاعد منصب مكلف بمهمة لدى الوزير الأول، وبهذه الصفة لم يكن منتميا إلى أي إطار من أطر الدولة خاضعا لنظام أساسي عام أو خاص. وحيث إن الإدارة حرمته من معاشه عن المدة المذكورة أعلاه بعلة انه كان مكلفا بمهمة لدى الوزير الأول فتكون بذلك قد خرقت النصوص المشار إليها أعلاه». كذلك هو الحال بالنسبة لإبراهيم المراني[24]، الذي باشر عملا عاديا كأجير في قنصلية المغرب بمارسيليا بعد حذفه من أسلاك الوظيفة العمومية، فاشتغل بصفته عونا محليا، وهذه «الصفة غير مصنفة في أي إطار من أطر الدولة خاضع لنظام أساسي خاص أو عام. وحيث أنه بمقتضى ما ذكر فان القرار المطعون فيه لما حرم الطاعن من معاشه التقاعدي يكون بذلك قد خرق مقتضيات الفصل 3 المشار إليه أعلاه وبالتالي فهو متسم بالشطط في استعمال السلطة ويتعين إلغاؤه».

ولم تجد الغرفة الإدارية مشكلا في تطبيق هذا التوجه على نازلة بلمليح عبد الهادي[25] معتبرة «أن المعاش التقاعدي في الوضعية الراهنة للتشريع لا يشكل امتدادا للراتب الذي يتقاضاه الموظف أو العون العمومي مدة قيامه بعمله في منصبه بل يعتبر مقابلا عما تم اقتطاعه من راتبه طيلة الفترة المذكورة ولذلك فلا يمكن حرمانه

(22) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 13 بتاريخ 21 يناير 1988، العربي اليماني ضد وزير الفلاحة والإصلاح الزراعي، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 97.

(23) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 404 بتاريخ 25 مايو 1984، محمد كندوز ضد مدير الخزينة العامة ومن معه، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 64، منشور كذلك بقرارات المجلس الأعلى في المادة الإدارية 1958-1997، ص. 139.

(24) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 138 بتاريخ 7 غشت 1986، إبراهيم المراني ضد الخازن العام للمملكة، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 71.

(25) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 290 بتاريخ 9 غشت 1990، عبد الهادي بلمليح ضد الخازن العام للمملكة، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 151.

من هذا المعاش إلا في الأحوال المنصوص عليها صراحة وحيث إن النصوص المستدل بها من طرف الخازن العام وخصوصا ما ورد في ظهير 30 دجنبر 1971 المحدث بموجبه نظام رواتب التقاعد المدنية تتعلق فقط بالموظف أو العون العمومي الذي يستمر في العمل بعد إحالته على التقاعد وذلك في نفس الإطار أو في إطار آخر من اطر الدولة ولا يتعلق بطالب الإلغاء الذي شغل بعد التقاعد منصب مدير لدار الأطفال مكلف بالنيابة الإقليمية للتعاون الوطني بآسفي وبهذه الصفة لم يكن منتميا إلى أي إطار من أطر الدولة خاضعا لنظام أساسي عام أو خاص وحيث إن الإدارة عندما جردته من معاشه عن المدة المشار إليها أعلاه بعلة أنه كان متعاقدا مع وزارة الشؤون الاجتماعية تكون قد خرقت النصوص المشار إليها أعلاه».

قريبا من موضوع الجمع بين المعاش التقاعدي والراتب، أن الطاعن تعرض لحادثة أصيب خلالها بأضرار جسيمة تسببت له في أمراض مختلفة جعلت الضرر يتفاقم يوما بعد يوم إلى أن قررت اللجنة الطبية إعفاءه من حمل السلاح وقد هيأ الطالب ملفا طبيا في هذا الإطار عرض على اللجنة التي حددت نسبة العجز العالق به في 95 ٪ . وهو ما أيدته الغرفة الإدارية عندما وضحت بما فيه الكفاية حالة الطاعن والنصوص التشريعية التي تطبق عليه: «وحيث إن الجمع بين راتب الزمانة وراتب التقاعد لا يمكن أن يستفيد منه المعني بالأمر مادام المرض الذي يشكو منه وهو مرض السكري والانحلال في الخلايا البصرية هو مرض عادي وليس منسوبا للعمل ولا علاقة له بحادثة السير التي تعرض لها بتاريخ 21 يناير 1966، ولهذا فإن لجنة الإعفاء قد صادفت الصواب عندما طبقت على الطاعن مقتضيات الفصل 27 من قانون 31 دجنبر 1971 المتعلق بتحديد رواتب التقاعد المدنية الذي ينص على أن الموظف أو العون الذي أصبح غير قادر بصفة نهائية ومطلقة على مزاولة مهامه بسبب غير ناتج عن جروح أو أمراض اعترته أو اشتدت خطورتها عليه خلال مباشرته وظيفته يمكن حذفه من أسلاك الوظيفة إما بناء على طلبه أو تلقائيا وفي هذه الحالة يكون له الحق في معاش التقاعد. وبما أن الطاعن كان يشكو من مرض لا علاقة له بالوظيفة فإن المقرر المطعون فيه عندما قرر إعفاءه من وظيفته مع تمتيعه براتب التقاعد فقط دون راتب الزمانة كان مؤسسا قانونيا ولم يكن متسما بأي شطط في استعمال السلطة مما يجب معه رفض الطلب»[26].

أما في قضية عبد السلام لماري[27] الذي عزل من منصبه فرفض وزير المالية التأشير على قرار الاستفادة من المعاش المتخذ من طرف السيد وزير البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية بعلة أن الطلب قدم خارج أجل ثلاث سنوات من تاريخ العزل: «وحيث إن الطاعن الذي عزل من عمله واحتفظ له بحقه في المعاش كان من المفروض أن تسوى وضعية معاشه دون حاجة إلى تقديم طلب بذلك مادام الحذف من الأسلاك يشمل من بين ما يشمله حالة الموظف الذي يعزل من عمله، وحيث يستنتج من كل ما سبق أن المقرر المطعون فيه عندما رفض التأشير عن طلب الطاعن الرامي إلى تمتيعه بحقه في المعاش الذي احتفظ له بمقتضى مقرر العزل الصادر في حقه يكون متسما بالشطط في استعمال السلطة ويتحتم بالتالي إلغاؤه».

(26) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 393 بتاريخ 29 نونمبر 1990، أعرو الزهراني ضد المدير العام للأمن الوطني، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 164، منشور كذلك بقرارات المجلس الأعلى في المادة الإدارية 1958–1997، ص.175 وبقضاء المجلس الأعلى، عدد 51، ص. 85.

(27) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 398 بتاريخ 6 دجنبر 1990، عبد السلام لماري ضد وزير المالية، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 168.

وينطبق نفس الشيء على بناصر أوصحراوي ضد إدارة الدفاع الوطني الذي حذف من أسلاك الوظيفة العمومية والذي كان مجندا بالقوات المسلحة الملكية[28]، معتبرا «أن الطاعن الذي استغني عن خدماته واحتفظ له بحقه في المعاش كان من المفروض أن تسوى وضعية معاشه دون الحاجة إلى تقديم طلب بذلك ما دام الحذف من الأسلاك يشمل من بين ما يشمله حالة الموظف الذي يستغنى عن خدماته. وحيث يستنتج من كل ما سبق أن المقرر المطعون فيه برفض طلب الطاعن الرامي إلى تمتيعه بحقه في المعاش الذي منح له بمقتضى القرار الذي أحاله على المعاش ابتداء من 16-7-81 تحت عدد 472 يكون متسما بالشطط في استعمال السلطة ويتحتم بالتالي إلغاؤه».

الفرع الثاني : رفض الإدارة تسوية وضعية الموظف المحال على التقاعد

إن رفض الإدارة تسوية وضعية الموظف المحال على التقاعد، ليعتبر من بين المواضيع التي استأثر القضاء بها بمواقف جريئة، كأن يمتنع وزير المالية من التأشير على مقرر وزير التربية الوطنية القاضي بإحالة الطاعن على التقاعد. لكن الغرفة الإدارية اعتبرت أن «مقترح الالتزام بالنفقات المتمثل في قرار إحالة طالب الإلغاء على التقاعد كان وضع لدى المراقب المالي بوزارة المالية قبل سنة 1992 المشار لها في الأمر بالأداء المذكور. ولكن لغاية كتابة رسالة التظلم الإداري التي توصل بها السيد وزير المالية بتاريخ 3-8-1993 فإن المراقب العام والمراقبين المذكورين كانوا لم يعلنوا رسميا عن اتخاذ قرار برفض التأشيرة على القرار المذكور أو الإعلان عن رفضها مدعم بأسباب أو أنهم رفعوا بشأنه ملاحظاتهم إذ أن الإدارة لم تدل بما يثبت أنها فعلت ذلك[29].

أما في قضية محفوظ الهاشمي[30]، فإن «الحكم قد أسس ما قضى به على القرار رقم 00412 الصادر عن الطاعن بتاريخ 27/ 2/ 1987 والذي يقرر منح مكافأة التأهيل التقني لفائدة المدعى ابتداء من تاريخ إحالته على التقاعد يوم 1/ 8/ 1986 مما يبقى معه المدعي محقا في المطالبة بمكافأة الأهلية التقنية المنصوص عليها في النظام الأساسي لمستخدمي مكتب استغلال الموانئ والمؤرخ في فاتح فبراير 1986 أي في تاريخ سابق لتاريخ إحالة المدعى على التقاعد والتي هي مستحقة للمدعى على اعتباره مرتبا في السلم 14/ 2 وهو ما يستفاد أيضا من القرار الصادر عن الطاعن بتاريخ 31/ 7/ 1986 تحت عدد 00119 والذي ورد به أن المدعى سيحال على التقاعد ابتداء من 1/ 8/ 1986 مخولا كافة الامتيازات المنصوص عليها في نظام المكتب وأن قرارا بإعادة تقييم معاش تقاعده بأثر رجعي سيبلغ بمجرد تأشيرة المراقب المالي على ترقيته للسلم 14/ 2 أضف إلى هذا أن النظام المحدد لشروط تشغيل المستخدمين وتأجيرهم وترقيتهم المصنفين داخل السلاليم من 1 إلى 15 والذي بدأ العمل به حسب الفصل 54 منه منذ 1/ 2/ 1986، قد خول الأعوان المصنفين بالسلاليم المذكورة مكافأة الأهلية التقنية والإدارية يتم تحديد مبلغها الشهري بمقرر لمدير المكتب تؤشر عليه وزارة المالية بينما تبين من خلال مذكرة حساب معاش المدعي الصادرة عن مشغل هذا الأخير أنها لم تتضمن احتساب تلك المكافأة ضمن عناصر الأجر».

---

(28) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 97 بتاريخ 16 أبريل 1992، بناصر أوصحراوي ضد إدارة الدفاع الوطني، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 196، منشور كذلك بقرارات المجلس الأعلى في المادة الإدارية 1958-1997، ص. 211.

(29) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 327 بتاريخ 27 يوليوز 1995، عبد السلام الروندة ضد وزير المالية، قرارات المجلس الأعلى في المادة الإدارية 1958-1997، ص. 319.

(30) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 510، المؤرخ في 22-6-2005، عدد 1197-4-1-2003، مكتب استغلال الموانئ ضد محفوظ الهاشمي.

كما اعتبر المجلس الأعلى «أن الوثائق التي بني عليها قرار التقاعد كانت غير صحيحة إذ تتعلق بشخص تدعي والدته خدوج بنت عمر والحالة أن اسم والدته الحقيقي هو فاطمة بنت محمد مما يجعلها وثائق باطلة في الأساس وتستلزم إلغاء القرار المبني عليها لأن ما بني على باطل فهو باطل وغير منتج لأي آثار قانونية. وحيث إن هذه الوسيلة ليس من شأنها أن تنال من سلامة الحكم الذي اعتمد مقتضى قانونيا واضح الدلالة ولا يحتمل التأويل الذي حاول الطاعن إعطاءه له ولا ربطه بالخطأ الحاصل في اسم أمه والذي كان استصدر به حكما سابقا ومستقلا مما يكون معه الحكم المطعون فيه والحالة ما ذكر مصادفا للصواب»[31].

واعتبر المجلس الأعلى أن المحكمة الإدارية لما بتت في الطلب دون مراعاة ذلك تكون قد بنت قضاءها على غير أساس، وعرضت حكمها للإلغاء، إذ» أنه بالرجوع إلى وثائق الملف، وإلى ما عرض ونوقش في هذه القضية، ومن تنصيصات الحكم المستأنف، يتضح أن المحكمة الإدارية، لم تقم بالاستعانة ببحث دقيق (أو الاستعانة بخبرة في الموضوع) قصد التأكد من كون الاقتطاعات المجراة على الأجر الخاص بالمستأنف عليه، كانت تتم بناء على أساس الأجرة النظامية طبقا للإطار الأصلي للمستأنف عليه، بوزارة النقل كمهندس رئيس، خلال فترة عمله، أم أنها كانت تنجز على أساس الاقتطاعات التكميلية التي فرضها المنصب الجديد، بعد إلحاقه بالمكتب الوطني للمطارات ابتداء من 4/ 10/ 1980 بصفته متعاقدا مع الإدارة كمدير المكتب، وهي عناصر أساسية للبت في الطلب»[32].

كما اعتبر المجلس الأعلى أن الإدارة أخطأت عندما لم تناقش باقي الوثائق الصادرة عن الإدارة، لأن» المستأنف قد تمت إحالته على التقاعد قبل سن الستين، حسب قرار الإحالة 1165 المؤرخ في 8/ 3/ 1995، بعلة أن منصبه يندرج ضمن المناصب العاملة، وأن تاريخ الإحالة على التقاعد بالنسبة لهذه الفئة يبتدئ من سنة 55 أو السن التي تعتبرها مؤسسة النظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد مساوية لها، حسب مدة الخدمات المنجزة وأن تراجع الإدارة عن قرارها المذكور (1165)، وإعادة إدماج المستأنف في منصبه وفي نفس الدرجة (سكرتير التحرير) بالسلم 11 وبنفس الأجرة إلى غاية بلوغه سن الستين من عمره، مع تعليق العمل بالقرار 1165 المذكور ابتداء من 13/ 5/ 1996، والمحكمة الإدارية لما اعتمدت عقد عمل لاحق عن الفترة المطالب بها، تكون قد عللت قضاءها تعليلا فاسدا، ومادام هنالك قرار صادر عن الإدارة لم تناقشه المحكمة، وهو الذي أقرت الإدارة بكونها أخطأت في إحالة المستأنف على التقاعد، الأمر الذي يتعين معه البت في حدود الطلب ومناقشة الوثائق العاملة في الموضوع، وهي التي تشير إلى أن الإدارة أخطأت، وأعادت إدماج المستأنف في منصبه إلى حين بلوغ سن التقاعد، مما يكون معه المستأنف محقا في المطالبة بأجرته عن تلك المدة جراء تلك الإحالة المسبقة على التقاعد، ويكون الحكم المستأنف لما قضى برفض الطلب واجب الإلغاء»[33].

ويستجيب القاضي الإداري لطلبات المدعي إذا صادفت الصواب وكانت الإدارة على خطأ، خصوصا إذا

(31) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 865، المؤرخ في 23-11-2005، عدد 1716/ 4/ 1/ 2003، الحاج بوبكر الورزازي ضد السيد وزير الاقتصاد والمالية والخوصصة والسياحة وم م.

(32) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 900، المؤرخ في 22-11-2006، عدد : 147/ 4/ 1/ 2005، السيد الوكيل القضائي للمملكة ضد احمد بن محمد البياز.

(33) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 628، المؤرخ في 18-7-2007، عدد 574/ 4/ 1/ 2005، إبراهيم كامل ضد وكالة المغرب العربي للأنباء و من معها.

تعلق الأمر بحقوق مكتسبة خولها القانون قبل الإحالة على التقاعد كما هو الشأن بالنسبة إلى الحق في الحصول على الترقية، موضحا» سبب الاستئناف فإن المحكمة الإدارية اعتبرت أن الترقية المطالب بها ترقية بالاختيار وليست آلية يتطلب للاستفادة منها توفر شرط الأقدمية بالإضافة إلى الشروط الأخرى المتمثلة في توفر المنصب المالي الشاغر والقيمة المهنية للموظف من إنتاجيته وسلوكه وتنقيطه وآراء رؤسائه إلى غير ذلك من الشروط اللازمة للاستفادة من هذه الترقية. وأن المحكمة الإدارية استجابت عن صواب لطلب المستأنف عليه الرامي إلى ترقيته إلى درجة ضابط شرطة ممتاز لتوفره على شرط أقدمية الأربع سنوات المنصوص عليه في الفصل 22 من النظام الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني على اعتبار أنه تمت ترقيته إلى درجة ضابط شرطة ابتداء من فاتح يوليوز 2000، ولتخلف الإدارة المستأنفة عن الإدلاء بالمعايير والاعتبارات المعتمدة من طرفها لترقية زملاء المستأنف عليه اللذين هم في نفس وضعيته وبالتالي بيان أوجه المفاضلة المعتمدة في هذا الشأن، لاسيما وأن الإدارة تقر بأنها قامت بترقية زملاء المستأنف عليه اللذين يتمتعون بنفس أقدميته مبررة ذلك بكونهم لا زالوا يمارسون مهامهم، في حين أن هذا السبب لا يرقى كمبرر للمفاضلة ما دامت الإحالة إلى التقاعد أو الاستفادة من المغادرة الطوعية لا تحول دون استفادة الموظف من الترقية إذا كان استحقاقه سبق تاريخ حذفه من الأسلاك، مما يكون معه سبب الاستئناف غير مرتكز على أساس»[34].

غير أن الاحتفاظ بالموظف بعد وصوله سن التقاعد لا يعطيه الحق في الترقية لأن فترة الاحتفاظ اللاحقة للمعاش لا تندرج ضمن العلاقة التنظيمية وإنما تدخل في إطار التمديد الاتفاقي، «ومعلوم أن الحق في الترقية تحكمه مقتضيات العلاقة التنظيمية المنبثقة من قانون الوظيفة العمومية. وبانتهاء هذه العلاقة، بعد وصول الموظف لسن التقاعد يتوقف سريان الترقية»[35]. أما إذا لم يكن المستأنف عليه مسجلا في لائحة الترقي قبل إحالته إلى التقاعد حتى يتسنى له المطالبة باستحقاق الترقية الشيء الذي يجعل الحكم المستأنف لما قضى بالاستجابة لطلب المستأنف عليه دون التقيد بالمقتضى القانوني المذكور مجانبا للصواب ومعرضا للإلغاء[36].

وفي نفس الإطار، فإن الثابت من أوراق الملف ومما لا نزاع فيه أن المدعي المستأنف رقي إلى الدرجة 8 السلم 4 بصفته عونا عموميا من الصنف الثالث، وذلك بتاريخ فاتح يناير 1980، وأنه أحيل على التقاعد بتاريخ فاتح يناير 1986، وأنه يطلب أحقيته في الترقية إلى الصنف الثاني من الأعوان العموميين السلم 5 الدرجة الأولى بناء على مقتضيات المرسوم رقم 294-85-2 وتاريخ 1/ 4/ 1985، في حين أن هذا المرسوم يشترط للترقية المطلوبة بالاختيار التقييد في جدول الترقي وقضاء خمس سنوات من الخدمة الفعلية في سلك الأعوان العموميين من الصنف الثالث السلم 4 الرتبة السابعة على الأقل، وأن المرسوم المذكور لم يعمل به إلا ابتداء من فاتح يناير 1982، مما يجعل شرط الأقدمية غير متوفر بالنسبة للمدعي، بغض النظر عن مدى تقييده بجدول الترقي، أما الترقية

(34) استئنافية الرباط، قرار رقم 1304، المؤرخ في 19-11-2008، عدد : 177/ 07/ 8، السيد المدير العام للأمن الوطني ضد محمد بلماجيدي. استئنافية الرباط، قرار رقم 1094، المؤرخ في 09-06-2010، عدد : 53/ 08/ 8، السيد الوكيل القضائي للمملكة ضد بنجلون محمد.

(35) المحكمة الإدارية، مكناس، حكم عدد 2/ 2002/ 7ش بتاريخ 24 يناير 2002، الطيب الحميدي ضد وزير التربية الوطنية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 51-52، يوليوز-أكتوبر 2003، ص. 181.

(36) استئنافية الرباط، قرار رقم 366، المؤرخ في 26-3-2008، عدد : 30/ 07/ 8، السيد الوكيل القضائي للمملكة ضد شامي محمادي.

المطلوبة بناء على المرسوم الملكي رقم 682-67 وتاريخ 13/ 10/ 1967 فلا تتحقق إلا عن طريق المباراة التي يقبل لاجتيازها المرشحون الحاصلون على شهادة التعليم التقني، أو عن طريق امتحان الكفاءة المهنية، «وهما الشرطان اللذان لا يتوفران في المدعي، لذا يكون الحكم المستأنف، لما قضى برفض الطلب جديرا بالتأييد»[37].

كما أن فوات الميعاد قد يضيع على الطاعن الحق في اكتساب حقوقه لأنها مرتبطة بآجال محددة،» وحيث إن الثابت من أوراق الملف أن المستأنف كان عالما علما يقينيا بوضعيته الإدارية من كونه حرم من الترقية إلى الإطار المطالب به برسم سنة 2003 وذلك في تاريخ إحالته إلى التقاعد في إطار المغادرة الطوعية والذي هو 30-06-2005، في حين أنه لم يتقدم بتظلمه إلى الإدارة المعنية إلا بتاريخ 05-10-2005 أي بعد مرور الأجل القانوني المنصوص عليه في المادة 23 من قانون رقم 41-90 المحدث للمحاكم الإدارية وذلك حسبما هو ثابت من مضمن التظلم المذكور، وأنه على فرض أن جواب الإدارة على تظلم المستأنف والمؤرخ في 25-10-2005 قد فتح له أجلا جديدا للطعن بالإلغاء ضد هذا القرار الصريح الذي تخبره بمقتضاه الإدارة المعنية بعدم إمكانية ترقيته إلى الإطار المطالب به برسم سنة 2005 فإن تقديمه لطلب الإلغاء موضوع الملف رقم 52/ 2006 لا يفتح له أجلا جديدا للطعن مادام الطلب المذكور قد انتهى بصدور حكم بتاريخ 20/ 07/ 2006 قضى بعدم قبول الطلب، وأن المستأنف لم يتقدم بطعنه بالإلغاء في نازلة الحال إلا بتاريخ 23-02-2007 مما يكون معه الطعن قد قدم خارج الأجل القانوني المنصوص عليه في المادة 23 المشار إليها أعلاه ومعرضا بالتالي لعدم القبول، وأن الحكم المستأنف حينما نحا هذا المنحى كان صائبا وواجب التأييد»[38].

وقضت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بعدم استحقاق الموظف المستقيل لمعاش التقاعد، فلا يمكنه إلا المطالبة باسترجاع الاقتطاعات التي كانت تباشرها الإدارة على راتبه: «وحيث يفهم من ذلك أن هناك فرقا دقيقا واضحا بين الإحالة على التقاعد عندما تتحقق شروطها وبين الاستقالة وهي الإحالة بطلب من المعني بالأمر عندما يكون الأمر يتعلق بالتقاعد النسبي أو الإحالة الحتمية على التقاعد. وحيث إن جوهر النزاع في النازلة الحالية هو معرفة ما إذا كان المدعي المستأنف وقد قدم استقالته والتي قبلت بصورة قانونية محقا في طلب الحصول على معاش تقاعدي مادام قد قضى المدة القانونية في خدمة الإدارة والتي تخوله طلب الإحالة على التقاعد النسبي. وحيث إنه من المؤكد أن المشرع كما أشير إليه في الفصل 77 المذكور من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد أوضح بما لا يدع أي مجال للشك أن قبول الاستقالة من طرف الإدارة تعني مغادر الموظف المعني بأمرها وقطع صلته المحكمة الإداريةارته بكيفية غير تلك التي يحال بها على التقاعد مما يعني أنه لا يعود له أي حق في طلب أي معاش تقاعدي وأن كل ما هناك أن حقه يظل قائما في استرجاع الاقتطاعات التي كانت تباشر على راتبه في أفق استفادته من المعاش التقاعدي الذي لم يستفد منه بعد أن استقال من وظيفته وبهذه

(37) استئنافية الرباط، قرار رقم 409، المؤرخ في 15-4-2009، عدد : 1719-4-1-2006، السيد عبد الله شكار ضد السيد وزير الداخلية ومن معه؛ استئنافية الرباط، قرار رقم 362، المؤرخ في 4-3-2009، عدد : 153-8-08، السيد هنية بنعيش ضد السيد وزير التربية الوطنية ومن معه؛ استئنافية الرباط، قرار رقم 507، المؤرخ في 31-3-2010، عدد : 149-07-08، السيد محمد داودي ضد السيد وزير البريد والمواصلات ومن معه؛

(38) استئنافية الرباط، قرار رقم 986، المؤرخ في 23-7-2008، عدد : 59/ 08/ 8، السيد وازنا علي ضد الدولة المغربية ومن معها.

الحيثيات والعلل القانونية يكمل المجلس الأعلى ما تضمنه الحكم المستأنف من علل وأسباب مما يجب معه تأييده»[39].

وذهبت المحاكم الإدارية إلى اعتبار المغادرة الطوعية للعمل تندرج ضمن حالات الفصل من العمل وانقضاء علاقة الشغل. وبالتالي فإن التعويض عنها معفى من الضريبة العامة على الدخل[40].

وأخيرا، قضت إدارية الرباط أن تقادم راتب المعاش طبقا للفصل 391 من ق.ل.ع يفترض صدور القرار المخول للحق في التقاعد، حيث يتم احتساب ذلك التقادم ابتداء من تاريخ حلول كل قسط. وبناء عليه، فإن الدفع بتقادم الراتب التقاعدي للمدعي ابتداء من تاريخ عزله سنة 1985 والحال أن القرار الذي أقر بأحقيته في الاستفادة من المعاش لم يصدر إلا في سنة 2002 يجعله غير مبني على أساس ويتعين رده[41].

المطلب الثاني: السكن الوظيفي

بعض الإدارات تخول لمواردها البشرية الاستفادة من السكن الإداري بموازاة ارتباطهم بعلاقة وظيفية تنظيمية بها، لكن بعد إحالة الموظف على التقاعد يثور نزاع بينه وبين الإدارة حول السكن الوظيفي. حيث بالرغم من انتهاء رابطة التوظيف فإنه يستمر في احتلال المسكن نظرا لعدة اعتبارات (الفرع الأول)، لكن انتهاء تلك الرابطة يعني بصورة أوتوماتيكية ضرورة إخلاء ذلك الموظف للسكن الوظيفي الذي استفاد منه وإلا اعتبر محتلا له (الفرع الثاني).

الفرع الأول: النزاعات التي تحكم السكن الوظيفي

ارتباطا بموضوع الإحالة على التقاعد، يثور النزاع بين الموظف والإدارة المشغلة له حول السكن الوظيفي. وقد سبق للمجلس الأعلى أن اعتبر «أن المبالغ المالية التي كان يقتطعها المكتب الوطني للسكك الحديدية من أجرة المدعى عليه بعد انتهاء عقد العمل، لا يمكن أن تعتبر وحدها دليلا قاطعا على قيام علاقة كرائية بين الطرفين للمحل المتنازع فيه، إذ أنه ليس من بين الوثائق المدلى بها لدى محكمة الموضوع ما يفيد وجود هذه العلاقة، وإنما تعد فقط تلك الاقتطاعات كتعويض عن مقابل الانتفاع بالمحل المذكور»[42].

أما في قضية شكوندة حرازم [43] فقد أيد المجلس الأعلى الحكم الاستئنافي الذي ذهب إلى «أن طالب النقض لم يدل لدى قضاة الموضوع بأي عقد كراء أو بما من شأنه أن يثبت أن العلاقة التي تربطه بإدارة الأملاك المخزنية هي علاقة كرائية فلا يمكن اعتبار الطاعن مكتريا بالمعنى القانوني لهذه الكلمة؛ وحيث إن المبلغ الذي

(39) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 681 بتاريخ 27 يونيو 2002، مجلة القضاء والقانون، عدد 149، ص. 338.

(40) المحكمة الإدارية، فاس، حكم عدد 1791 بتاريخ 15 يونيو 2004، عبيد كسكاس ضد مدير المؤسسة الجهوية للتجهيز والبناء للمنطقة الوسطى الشمالية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 61، مارس-أبريل 2005، ص. 171؛ المحكمة الإدارية، فاس، حكم عدد 1792 بتاريخ 15 يونيو 2004، مجلة المحاكم الإدارية، عدد 2، أكتوبر 2005، ص. 389.

(41) المحكمة الإدارية، الرباط، حكم عدد 1317 بتاريخ 7 دجنبر 2004، بنعياد الدريسات ضد الصندوق المغربي للتقاعد، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 60، يناير-فبراير 2005، ص. 216.

(42) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 78 بتاريخ 19 مارس 1982، المكتب الوطني للسكك الحديدية ضد محمد المغربي، قضاء المجلس الأعلى، عدد 31، مارس 1983، ص. 145.

(43) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 90 بتاريخ 7 أبريل 1988، حرازم شكوندة ضد وزير النقل، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 112.

يؤديه لها سنويا لا يعدو أن يكون مجرد تعويض عن الاحتلال ليس إلا، وذلك بالرغم مما أطلق عليه خطأ من كلمة كراء وأن هذا الأداء في حد ذاته لا يمكن أن ينشئ علاقة كرائية ذلك أنه يستفاد من ظروف النازلة ومعاينات قضاة الاستئناف أن المسكن المشار إليه لم يسلم للطاعن من طرف الإدارة المذكورة بل سلم له من طرف وزير النقل وأن هذا التسليم لم يتم باعتبار التعويض المذكور لكن باعتبار صفة الطاعن كموظف بوزارة النقل وباعتبار أن المسكن هو من المساكن المخصصة لوزارة النقل لإسكان موظفيها دون سواهم من الموظفين».

وقد ذهب المجلس الأعلى أكثر من ذلك عندما اعتبر في نازلة إدريس التروكي [44] أن الإدارة عندما أنذرت الطاعن بوجوب إفراغ محل النزاع بعد إحالته على التقاعد مؤدى ذلك «اعتبار الطاعن محتلا بدون سند ولا قانون بعد إنذاره بإفراغ محل السكن الوظيفي» وأن «استمراره في أداء الوجيبة التي كان يؤديها قبل إحالته على التقاعد لا يغير في الأمر شيئا». ولم يلتفت قضاة المجلس الأعلى إلى العلاقة الكرائية القائمة بين الطرفين مذكرين في هذا الصدد بأحقية الإدارة في استرجاع السكنى التي وضعتها تحت تصرف موظفيها أثناء وبمناسبة مزاولة وظيفتهم: «لكن حيث إنه وكما أشار إلى ذلك قضاة الموضوع فإن الطاعن قد تسلم المحل في إطار وظيفته وأنه أحيل على التقاعد مما جعله يفقد الصفة في الاحتفاظ بالسكن الإداري المذكور؛ وحيث إنه في غيبة نزاع حول علاقة كرائية بين الطاعن والإدارة في شأن المحل موضوع النزاع فإن قاضي المستعجلات كان مختصا للبت في الدعوى، وبذلك فإن محكمة الاستئناف المطعون في قرارها بتأييدها للأوامر المستأنفة لديها تكون قد ركزت قضاءها على أساس قانوني مما تكون معه الوسيلة غير مؤسسة».

وأخيرا اعتبرت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في تفويت المساكن الإدارية التي يعتمرها موظفوها: «وحيث إن تذرع الطاعن بكونه أنفق مبالغ مالية لإصلاح السكن المذكور ليس من شأنه أن يغير صفة ووضعية السكن موضوع النزاع والتي هي عبارة عن سكن وظيفي كما أن منح السكنى للطاعن من طرف السيد عامل مكناس لا يخرجها عن وضعيتها كسكن وظيفي؛ وحيث إنه تبعا لذلك كله فإن هذه السكنى تعتبر من المساكن المستثناة في مجال تطبيق المرسوم الآنف الذكر (18 غشت 1987) والمتعلق بالإذن في بيع العقارات المملوكة للدولة لمن يشغلها من الموظفين والمستخدمين العاملين في إدارات الدولة؛ وحيث إنه وفضلا عن ذلك فإن الإدارة ليست ملزمة بالبيع لهؤلاء الموظفين وأن لها كامل الحرية مادام البيع بالتراضي في أن توافق أو ترفض تفويت المساكن الإدارية مما يكون معه القرار المطعون فيه غير متسم بأي شطط في استعمال السلطة» [45] .

إن حاجة الإدارة إلى السكن يبرره بشدة تدخل القاضي المختص لفض النزاع والحكم بإفراغ المحل المحتل من طرف صاحبه. لذلك عمل المجلس الأعلى على تأييد قرارات الإدارة الرامية إلى تطبيق القانون فيما يخص إفراغ محل السكنى لدوام استمرارية المرفق العام وانقضاء الرابطة التي كانت تجمع المدعي بالإدارة لإحالته على التقاعد. إذ اعتبر أن» الطالب لا ينازع في كون محل النزاع من أملاك الدولة وانه يشغله بحكم وظيفته كعون

(44) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 119 بتاريخ 30 أبريل 1992، إدريس التروكي ضد الوزير الأول ومن معه، اجتهادات الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في ميدان الوظيفة العمومية، ص. 202.

(45) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 55 بتاريخ 26 فبراير 1992، محمد حناوي ضد وزير المالية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 14-15، 15 يناير-يونيو 1996، ص. 165.

ممتاز بمحكمة تاهلة التابعة للمطلوب، والمحكمة لما تبين لها ما ذكر من مستندات الدعوى (قرار الإحالة على التقاعد، الإنذار بالإفراغ وشهادة التوصل)، اعتبرت أن الطالب بسبب إحالته على التقاعد فاقد لحق السكنى في المحل المذكور وقضت تبعا لذلك بقبول دعوى للمطلوب الرامية إلى إفراغه منه بعد تأكدها من توصل الطالب بالإنذار بالإفراغ وإقامة الدعوى عليه بعد مضي الستة أشهر التي يتعين فيها عليه إفراغ المحل بعد إحالته على التقاعد»[46].

كما أن إسناد سكن وظيفي إلى رئيس الأشغال بثانوية محمد الخامس بدلا من إسناده إليه هو معتبرا ذلك القرار مخالفا لمقتضيات المذكرة الوزيرية عدد 124 المتعلقة بكيفية تدبير المساكن الإدارية المخصصة لوزارة التربية الوطنية والشباب، مما دفعت الإدارة بعدم قبول الطلب لتقديمه خارج الأجل، غير أن المجلس الأعلى اعتبر أن» المستأنف سبق له أن تظلم بتاريخ 1/ 11/ 2003 من قرار السيد النائب الإقليمي الصادر في شتنبر 2003 والقاضي بإسناد السكن الوظيفي إلى رئيس الأشغال وتظلم ثانية من نفس القرار بتاريخ 20/ 11/ 2003 وتوصل من النائب الإقليمي المذكور بجواب عن تظلمه بتاريخ 22/ 12/ 2003 وباعتراف صريح منه، ومع ذلك لم يرفع دعواه إلا بتاريخ 2/ 6/ 2004 أي خارج الأجل المحدد في ستين يوما، الشيء الذي يكون معه الحكم المستأنف مصادفا للصواب فيما انتهى إليه وواجب التأييد»[47].

وقد ينعى المستأنف فساد الحكم من خلال إخلال الإدارة بما أخلت به، وبما التزمت به بمقتضى المذكرة الوزارية رقم 58 المنظمة للحركة الانتقالية لأطر التسيير والمراقبة المادية والمالية، معتبرا أن الإدارة قد انحرفت في استعمال سلطتها وذلك بتعيينها للمستأنف في مؤسسة سكنها الوظيفي غير شاغر خلافا لما التزمت به، مما يتعين معه إلغاء الحكم المستأنف. لكن المجلس الأعلى اعتبر «أنه من جهة فإنه ليس هنالك أي مقتضى قانوني يجبر الإدارة على إسكان مموني الاعداديات، ومن جهة أخرى فإن الاستجابة لطلب انتقال أي موظف مسألة تبقى مرهونة بما يحقق المصلحة العامة وإمكانيات الإدارة في ذلك، وهو ما أشار إليه عن صواب الحكم المستأنف، بالإضافة إلى أن المستأنف لم يثبت بمقبول أو بأية وسيلة كانت انحراف الإدارة عن الغرض المقصود من التعيين، وهو ما يجعل ما تمسك به من أسباب في أوجه استئنافه بدون أساس، ويبقى الحكم المستأنف حليف التأييد»[48].

كما يجوز للإدارة استرجاع السكن الملحق بمؤسسة تعليمية خصوصا إذا ما تمت ترقية الموظف إلى سلم أعلى مع تكليفه بمهمة لا علاقة لها بالمؤسسة الأولى، فتكون آنذاك الإدارة محقة في طلب إفراغه من قبل الموظف. وبرر القاضي هذه المطالبة بكون «ظروف عمل المومن تفرض عليه التواجد المستمر والدائم بمكان العمل للقيام بالإشراف والمراقبة على المطعم والداخلية وذلك حتى خارج ساعات العمل الإدارية العادية [49] . ثم إن احتفاظ المدعى عليه بالسكنى الإدارية التي سلمت له بمناسبة وظيفته بعد إحالته على التقاعد يعتبر

(46) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 724، بتاريخ 9 مارس 2005، مجلة قضاء المجلس الأعلى، عدد 64-65، 2006، ص: 77.

(47) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 812، المؤرخ في : 1/ 11/ 2006، عدد : 224/ 4/ 1/ 2006، الوردي رشيد ضد السيد الوكيل القضائي للمملكة .

(48) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 515، المؤرخ في : 13/ 06/ 2007، عدد : 1607/ 4/ 1/ 2005، علي التجاني ضد الدولة ومن معها.

(49) المحكمة الإدارية، الدار البيضاء، حكم عدد 356 بتاريخ فاتح يوليوز 1998، فاطمة أمزيل ضد وزير التربية الوطنية، قضايا الهيأة التعليمية من خلال اجتهادات المجلس الأعلى والمحاكم الإدارية، ص. 188.

احتلالا بدون حق أو سند، لانه من خلال»وقائع الدعوى ومن ظاهر مستنداتها أن محل النزاع كان قد سلم للمدعى عليه بمناسبة الوظيف الإداري الذي كان يقوم به، ومن ثم فإن العقد المبرم في هذا الشأن يؤدي وظيفة إدارية تتمثل في توفير السكن لبعض الموظفين لخلق الاطمئنان والاستقرار لديهم حتى يؤدوا وظائفهم على الوجه المطلوب الشيء الذي ينعقد معه لنا الاختصاص بالبت في هذه الدعوى سيما أن القضاء الإداري –بشقيه الموضوعي والاستعجالي– لم ينشأ فقط لحماية الأفراد من الإدارة بل أيضا لحماية الإدارة نفسها التي لا تعمل إلا لإشباع الحاجيات العامة ومن ثم حاجيات مجموع الأفراد» [50] .

الفرع الثاني: لجوء الإدارة إلى وسائل الإجبار من أجل إخلاء السكن الوظيفي

هناك حالات كثيرة تفضل الإدارة فيها استعمال طرقها الخاصة من أجل إجبار الموظف على تسليم السكن الوظيفي، وهنا يتدخل القضاء ليقف إلى جانب الطرف المتضرر والضعيف ألا وهو الموظف، بالرغم من تأكيده على عدم اختصاصه كرئيس للمحكمة الإدارية بصفته قاضيا للأمور المستعجلة بالنظر في طلب إفراغ سكن وظيفي [51] .

وعلى هذا الأساس، فالمجلس الأعلى اعتبر أنه لا يحق للإدارة استعمال وسائل القانون العام لاستخلاص ديون لها إذا كانت موضوع نزاع: «وحيث إنه بالنسبة للموضوع فإنه على فرض أن المستأنف عليها استمرت في احتلال السكنى التي كانت تابعة لعمل زوجها واستمرت في احتلالها، فإن ذلك لم يكن يخول الإدارة في شخص المكتب المستأنف أن يقدم على إجراء اقتطاع مباشر من معاش التقاعد في مبلغ مالي حدده من تلقاء نفسه كتعويض، والحالة أنه كان عليه أن يلجأ إلى القضاء الذي يتوفر وحده على الصلاحية لتحديد هذا التعويض على فرض استحقاقه مما يكون معه الحكم المستأنف القاضي بإلغاء المقرر المطعون فيه مرتكزا على أساس» [52] .

وتلجأ الإدارة إلى وسيلة أكثر عنفا على الموظف المتقاعد تتمثل في تعليق إما راتبه أو معاشه. فاعتبرت المحاكم الإدارية أن قرار إيقاف راتب العامل بمؤسسة عمومية من أجل إفراغه من السكن الإداري يعتبر من قبيل القرارات الإدارية غير الشرعية للتجاوز في استعمال السلطة [53] ، ويستوجب على الإدارة التراجع عنها: «وحيث إن عدم صرف المكتب المدعى عليه لراتب معاش تقاعد المدعي بدون وجه حق وحجزه لديه بدون اللجوء في ذلك إلى القضاء صاحب الاختصاص في تحديد الدين وتنفيذ الحجز بشأنه في إطار النسبة التي يسمح بها القانون

(50) المحكمة الإدارية، مراكش، أمر استعجالي عدد 28 بتاريخ 23 يونيو 1998، وزير الأشغال العمومية ضد محمد لخبيري، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 25، أكتوبر–دجنبر 1998، ص. 219.

(51) المحكمة الإدارية، الدار البيضاء، أمر استعجالي عدد 376 بتاريخ 25 دجنبر 2001، مولاي أحمد ثابت ضد وزير التربية الوطنية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 44–45، ماي–غشت 2002، ص. 211.

(52) المجلس الأعلى، غ. إد، قرار رقم 186 بتاريخ 10 فبراير 2000، المكتب الوطني للسكك الحديدية ضد رقية حمار، رسالة المحاماة، عدد 22، نوفمبر 2004، ص. 140، منشور كذلك بقضاء المجلس الأعلى، عدد 59–60، يناير–يوليوز 2002، ص. 271.

(53) المحكمة الإدارية، وجدة، حكم عدد 846/ 96 بتاريخ 9 أكتوبر 1996، توفيق عبد الكريم ضد مدير المكتب الجهوي للاستثمار الفلاحي لملوية، مجلة المناظرة، عدد 2، يونيو 1997، ص. 106؛ المحكمة الإدارية، وجدة، حكم عدد 867/ 96 بتاريخ 20 نونمبر 1996، عبد المالك القاسمي ضد المكتب الجهوي للاستثمار الفلاحي لملوية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 19، أبريل–يونيو 1997، ص. 185.

لم يجعل لتصرفه هذا أساسا وسندا من القانون مما يكون معه بالتالي عدم صرف المعاش للمدعي غير قائم على أساس مما يستوجب بالتالي الحكم على المكتب المدعى عليه بتسوية ملف تقاعد المدعي ووضعيته المعاشية وبإحالة هذا الملف على صندوق التقاعد التابع له والحكم على هذا الأخير بصرف راتب التقاعد لفائدة المدعي» [54] .

خاتمة

يستخلص مما سبق أن الموظف يتمتع بمجموعة من الحقوق عمل القضاء على إلزام الإدارة على احترامها مستندا في ذلك إلى مجموعة من النصوص القانونية على اختلاف درجاتها. ويقابل هذه الحقوق مجموعة من الواجبات والأعباء الملقاة على عاتق الموظف، يتعرض للمساءلة والمتابعة من طرف الإدارة في حالة الإخلال بها.

لذلك، كان من بين الأهداف أولى التي أدت إلى إنشاء المجلس الأعلى بالمغرب هو حماية المواطن من أخطاء الإدارة وتعسفها، بحيث يمثل له القاضي الإداري خصوصا، الملاذ الأخير، والركن السديد الذي يلجأ إليه ليجبر الإدارة على الامتثال لمبدأ الشرعية. وبالرجوع إلى الاجتهاد القضائي للغرفة الإدارية منذ إنشائها، يتضح لنا جليا أن طعون الموظفين تمثل الجانب الأكبر من القضايا المنظورة أمامها مما يكشف عن مدى حاجة الموظفين لحماية القضاء الإداري. فالمنازعات الإدارية المتصلة بشؤون الموظفين العموميين تمثل النسبة العالية من حيث الكم، والجانب الهام من الناحية العملية من مجموع الدعاوى الإدارية التي عرضت على نظر المجلس الأعلى؛ إذ يمكن القول بأن هذا الأخير أصبح قاضي الموظفين.

فالقاضي الإداري مطلوب منه تفسير النصوص مع الأخذ بعين الاعتبار طبيعة الواقع الإداري، حتى يتمكن من تجاوز الفراغ الذي تعاني منه بعض النصوص التشريعية. خصوصا المتعلقة بالضمانات الممنوحة للمتقاضي التي تكتسي أهمية بالغة لفهم حقيقة العدالة الإدارية ودورها في حماية حقوق وحريات الإفراد عامة والموظف خاصة. لأنه لا قيمة لأية منظومة قضائية ولا لأية هياكل قضائية، إذا لم تمكن الأفراد من الدفاع عن حقوقهم وحرياتهم، و الطعن في كل القرارات الإدارية التي يمكن أن تنال من حرياتهم وحقوقهم مهما كانت طبيعتها أو مصدرها، وذلك تماشيا مع خطاب دولة الحق والقانون الذي يفترض فيه أن تكون جميع القرارات الإدارية خاضعة وممتثلة لمبدأ المشروعية.

(54) المحكمة الإدارية، مراكش، حكم عدد 129 بتاريخ 30 مايو 2001، أحمد حفو ضد المكتب الوطني للسكك الحديدية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 43، مارس-أبريل 2002، ص. 192.