

السؤال الأول:

- أولاً: تنص المادة 4 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على التالي :

- "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

- المطلوب: استخرج من النص شروط اكتساب صفة الموظف ؟

الإجابة: شروط اكتساب صفة الموظف طبقاً للمادة 4 أعلاه تتمثل في التالي: (4 ن) ←

- 1: التعيين في وظيفة عمومية دائمة: والتعيين قرار إداري تصدره الإدارة استكمالاً لإجراءات التوظيف وينتج عنه إحداث مراكز قانونية مختلفة.

- 2: ضرورة أن تثبت صفة الديمومة في الوظيفة العمومية، بحيث أن دائمي الوظيفة ترتبط بشكل أساسى بدور المرفق العام وارتباطه بالدولة واستهدافه تقديم خدمات عمومية.

- 3: ترسيم العون المتريض في وظيفته. ومن خلال مقاربة مفهوم الموظف في ظل نص المادة 4 ببعض النصوص القانونية ذات الارتباط نجد أن النص القانوني استعمل مفهوم الموظف ضمن شروطه المتعلقة بإصدار قرار التعيين في وظيفة عمومية دائمة واقتراح التعيين بشرط الترسيم سواء كان فورياً ملزماً للتعيين أو لاحقاً له بعد انتهاء فترة التريض كأصل عام.

2 - أجب بـ صحيح أو خطأ على التالي : (9 ن) ←

- صحيح الحق في الراتب مكفول للموظف الموجود في وضعية الخدمة تأسساً على قاعدة الراتب مقابل الخدمة المؤداة؟

- خطأ الإضراب في نطاق الوظيفة هو توقف جماعي عن العمل؟ وهو من الحقوق الفردية؟

خطأ أهداف سياسية؟

- صحيح كرس الحق في الإضراب في مقابل ضمان عدم المساس بمبدأ الحق في حرية العمل؟

- صحيح للموظف الحق في الحماية الاجتماعية؟

- خطأ يقوم النظام المفتوح للوظيفة العمومية على نظام المهنة وجود قانون أساسي عام

- خطأ يعفى الموظف من الالتزام بالسر المهني بحصوله على ترخيص شفوي من إدارته المستخدمة؟

- صحيح البراءة من المتابعة الجزائية لا تعني بالضرورة انتفاء الخطأ التأديبي؟

- خطأ التسريح عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة؟

- صحيح تخضع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة للرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء؟

- يتم عزل الموظف العمومي بتأكيد غيابه المستمر والمتواصل لمدة 15 يوماً كاملة وبعد توجيه إعذار واحد

خطأ له ؟

## السؤال الثاني- قضية (7 ن)

الوقائع:

- بعد نجاح المترشحين "أحمد" و"نور" في مسابقة التوظيف وإصدار قرار بتعيينهما كمتربيصين في رتبة: (متصرف) ابتداء من 01 أكتوبر 2024 تاريخ تنصيبهما والتحاقهما بمنصب عملهما ، وبعد 10 أشهر استفادت "نور" من عطلة أمومة. بانتهاء مدة التريص قامت الإدارة بترسيم "أحمد" وأجلت ترسيم "نور" ، وبعد ترسيمه بفترة قام "أحمد" بتقديم طلب الاستقالة لإدارته المستخدمة عن طريق رئيسه السلمي، وتخلى عن مزاولة مهامه مباشرة بمجرد تقديم طلبه قبل أن توافق إدارته المستخدمة على طلبه.

المطلوب:

- بعد استئناف المتربيصة "نور" لعملها عند انتهاء فترة عطلة الأمومة، قدمت طلباً للإدارة تطالب بترسيمها لكونها استوفت المدة القانونية للترسيم: الذي استفاد منه "أحمد" باعتبار أنه تم تعيينهما في نفس التاريخ.

ما هو الإجراء القانوني الصحيح الذي يجب على الإدارة اتخاذها بالنسبة لوضعها؟ علل إجابتك؟

(الإجابة 3,5)

- لا تحتسب عطلة الأمومة في حالة استفادة المتربيصة منها في تقدير مدة التريص المحددة بسنة كاملة من تاريخ التعيين.  
- وضمن هذه الحالة لم تستوف "نور" شرط المدة في التريص ومن ثم يتعين على الإدارة تمديد مدة تربصها: "لشهرين كاملين" لاستيفاء شرط مدة التريص وهو سنة كاملة من الخدمة الفعلية طبقاً لنص المادة 17 و 19 من المرسوم التنفيذي 322-17 المحدد للأحكام المطبقة على المتربيص في المؤسسات والإدارات العمومية.

- هل تخلى الموظف "أحمد" عن مزاولة مهامه بمجرد تقديم طلب الاستقالة إجراء سليم من الناحية القانونية والإجرائية؟

(الإجابة 3,5)

- الاستقالة حق مكفول للموظف بموجب نص القانون ، ولا تنتج آثارها القانونية إلاً من تاريخ المصادقة عليها بالموافقة من قبل السلطة التي لها صلاحية التعيين ، إذ تملك الإدارة **مهلة شهرين** كحد أقصى من تاريخ تقديم الطلب للرد على طلب الاستقالة ، وبانقضاء هذا الأجل وابتداء منه يمكن للإدارة تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة **شهرين آخرين** للضرورة القصوى للمصلحة ، وبتمام الأجل الأخير تكتسب الاستقالة بقوة القانون، فيكون مجموع ما ينتظره الموظف في هذه الحالة **هو 4 أشهر** وفقاً لما نصت عليه المادة 220 من الأمر رقم 03-06. ومن ثم فإن تخلی أحمد عن مزاولة مهامه بعد تقديم طلب الاستقالة مباشرة يعتبر تخليا عن المنصب وإهمالاً له ويعرضه للعزل إذا استمر غيابه لمدة 15 يوماً كاملة.

د. قيرود سهام

تمنياتي لكم بكل التوفيق