

السؤال الأول:

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

- " يعتبر موظفا كل عون عُيِّن في وظيفة عمومية دائمة ورُسم 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 طبقا للمادة 4 أعلاه تتمثل في التالي: (4 ن)

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

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

- 3: ترسيم العون المترص في وظيفته. ومن خلال مقارنة 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 فوراً ملازماً للتعين أو لاحقاً له بعد انتهاء فترة التريض كأصل عام.

2 - : أجب بصحيح أو خطأ على التالي: (9 ن)

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

- الإضراب في نطاق الوظيفة هو توقف جماعي عن العمل؟ **صحيح** وهو من الحقوق الفردية؟ **خطأ** يهدف إلى تحقيق

أهداف سياسية؟ **خطأ**

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

- للموظف الحق في الحماية الاجتماعية؟ **صحيح**

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

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

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

- التسريع عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة؟ **خطأ**

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

- يتم عزل الموظف العمومي بتأكد غيابه المستمر والمتواصل لمدة 15 يوما كاملة وبعد توجيهه إعداواحد

له ؟ خطأ

السؤال الثاني- قضية (7 ن)

الوقائع:

- بعد نجاح المترشحين " أحمد " و "نور" في مسابقة التوظيف وإصدار قرار بتعيينهما كمترشحين 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 بتريسيهم "أحمد" وأجلت تريسيهم "نور"، وبعد تريسيهم بفترة قام "أحمد" بتقديم طلب الاستقالة لإدارته المستخدمة عن طريق رئيسه السلمي، وتخلي عن مزاولة مهامه مباشرة بمجرد تقديمه لطلب الاستقالة قبل أن تو افق إدارته المستخدمة على طلبه.

المطلوب:

- بعد استئناف المتربصة "نور" لعملها عند انتهاء فترة عطلة الأمومة، قدمت طلبا للإدارة تطالب بتريسيهمها لكونها استوفت المدة القانونية للتريسيهم: الذي استفاد منه "أحمد" باعتباره أنه تم تعيينهما في نفس التاريخ.

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

الإجابة (3,5)

- لا تحتسب عطلة الأمومة في حالة استفادة المتربصة 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 تريصها: "لشهرين كاملين"
لاستيفاء شرط مدة التريص وهو سنة كاملة من الخدمة الفعلية طبقا لنص المادة 17 و 19 من المرسوم التنفيذي 17-322 المحدد للأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية.

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

الإجابة (3,5)

- الاستقالة حق مكفول للموظف بموجب نص القانون ، ولا تنتج آثارها القانونية إلا 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، ويتمام الأجل الأخير تكتسب الاستقالة بقوة القانون، فيكون مجموع ما ينتظره الموظف في هذه الحالة هو 4 أشهر وفقا لما نصت عليه المادة 220 من الأمر رقم 06-03. ومن ثم فإن تخلي أحمد عن مزاولة مهامه بعد تقديم طلب الاستقالة مباشرة يعتبر تخليا عن المنصب وإهمالا له ويعرضه للعزل إذا استمر غيابه لمدة 15 يوما كاملة.

د. قيود سهام

تمنيتي لكم بكل التوفيق