

الفهرس

المبحث الأول:

منازعات الترقية بالاختيار بعد التقييد في جدول الترقى

المطلب الأول:

قبول طلبات الترقية بالاختيار في تطبيقات القضاء المغربي

- 1 - ضرورة احترام مبدأ المساواة بين الموظفين الذين هم في نفس الوضعية
بمناسبة الترقية بالاختيار..... 7
- 2 - الحكم بأحقية المدعي في تسوية وضعيته الإدارية والمالية لعدم قدرة
الإدارة على إثبات حالة التخطي وعدم المساواة..... 10
- 3 - توفر المدعي على الشروط المتطلبة في إطار النصوص التنظيمية في إطار
الحوار الاجتماعي يجعله محقا في طلب الترقية..... 13
- 4 - عدم إدلاء الإدارة بالملف الإداري الخاص بالموظف وبلوائح الترقية لمراقبة
صحة ادعاءاتها يجعل الموظف محقا في المطالبة بالترقية..... 15
- 5 - الترقية بالاختيار تخضع للسلطة التقديرية للإدارة المتمثلة في حدود
المفاضلة بين المؤهلين للترقية في حالة تجاوزهم للمناصب المالية المتوفرة... 21
- 6 - توفر الموظف على شروط الترقية وبقاء وضعيته مجمدة لمدة 5 سنوات
يجعل هذا التصرف غير معقول بالمقارنة مع طبيعة الحق..... 24
- 7 - المدة المقضية في الخدمة المدنية تعتبر في حساب الأقدمية لأجل الترقى
في الرتبة والدرجة والتقاعد..... 29
- 8 - الإدارة خرقت مبدأ المساواة بين موظفيها المتواجدين في نفس الدرجة
عندما قررت الإبقاء على المدعي في نفس الدرجة وترقية زملائه المتوفرين
على نفس الشروط..... 33

- 9 - ثبوت تخطي الإدارة لأحد المرشحين للترقية بالاختيار بترقية من أقل منه من حيث التنقيط يجعل سلوكها مشوباً بالانحراف في استعمال السلطة 39
- 10 - عدم تبرير الإدارة سبب ترقية من هم أحدث من الموظف يجعل من المناسب الحكم بأحقية في الترقية 48
- 11 - عدم إدراج الإدارة الموظف في جدول الترقى بخطأ منها بالرغم من استيفاء شروط الأقدمية النظامية يجعله مستحقاً للترقية 52
- 12 - اعتماد معايير أخرى لترقية الموظفين إلى جانب الأقدمية والتنقيط أمر مخالف للقانون 55
- 13 - عدم إدلاء الإدارة بأي تبرير لتفضيل بعض الموظفين في الترقية عن طريق الاختيار وحرمان المدعي يجعله محقاً في الترقية 58
- 14 - عدم التقيد بأجال الطعن للمطالبة بالترقية المستمدة من القانون 62
- 15 - عدم إدلاء الإدارة بأي مبرر لتفضيل بعض الموظفين على المدعي يجعله محقاً للترقية 66
- 16 - للإدارة سلطة تقديرية في مجال ترقية موظفيها بالاختيار إلا أنها ملزمة ببعض الضوابط وعدم الانحراف في عملية الاختيار 69
- 17 - قرار تمتيع الطاعن بالترقية دون أن يكون نتيجة غش أو تدليس من الموظف يتحصن بمرور أجل 60 يوماً 73
- 18 - تمتع الموظف بجميع حقوقه في الترقية بالاختيار إذا كان حاصلًا على رخصة مرض طويلة الأمد 75
- 19 - رخصة المرض طويلة الأمد التي يتمتع بها الموظف لا يمكنها أن تؤثر على أحقية الموظف في الترقية 77

المطلب الثاني:

رفض طلبات الترقية بالاختيار في تطبيقات القضاء المغربي

- 1 - إن شرط الأقدمية يعتبر مجرد عنصر من العناصر التقييمية التي على ضوءها يقع الاختيار 81
- 2 - الإدارة لها حق تقييم كفاءة ومؤهلات موظفيها ما لم يثبت بمقبول وجود انحراف في السلطة 84

- 3 - الترقية ليست أوتوماتيكية بل تخضع لضوابط أهمها وجود مناصب شاغرة في الميزانية وأهلية الموظف لذلك 87
- 4 - حق الترقية عن طريق الاختيار يتوقف على وجود المنصب المالي والتقيد في جدول الترقى في حدود المناصب المالية المتوفرة 89
- 5 - الترقية رهينة بعدد المناصب المالية وليس بالأقدمية والتسجيل بجدول الترقى للسلم الموالي 92

المبحث الثاني:

منازعات الترقية عن طريق امتحان الكفاءة المهنية

- 1 - عدم أحقية الإدارة في التمسك بمقتضيات تنظيمية لم تدخل حيز التنفيذ إلا بعد إقرار التوظيف مادام أن الموظف يستجمع شروط المشاركة 97
- 2 - إن عدم ارتكاب الموظف لأي عمل تدلّسي يجعل القرار بترقيته والمتخذ لفائدته قد أصبح حقا مكتسبا بالنسبة إليه ولو أخطأت الإدارة في اتخاذه 101
- 3 - سماح الإدارة للموظف باجتياز امتحان خامس ونجاحه فيه أكسبه حقا وفق القانون 103
- 4 - تأخر الإدارة في إجراء امتحان الكفاءة المهنية في وقتها يرتب تسوية الوضعية ابتداء من تاريخه الأصلي 105
- 5 - اجتياز الموظف المتوفر على كافة الشروط المتطلبة لاجتياز امتحان الأهلية المهنية ونجاحه يرتب أحقيته في الترقية 107
- 6 - قبول الإدارة مشاركة الموظف في المباراة المهنية يؤكد بصفة ضمنية أنه متوفر على شروط اجتيازها 110
- 7 - تمسك الإدارة من وقوع خطأ على مستوى الامتحان الأهلية المهنية ليس من شأنه التأثير على وضعية الموظف المستقرة 114

المبحث الثالث:

منازعات الترقية بناء على الشهادة أو الدبلوم

- 1 - العبارة في كل دبلوم بالهيئة التي صدر عنها ذلك الدبلوم لا بالأمكنة أو المراحل التي مرت بها الدراسة المقضية لذلك الدبلوم حتى ولو تم تحضيره عن بعد 119

- 2 - الحصول على الإجازة يعني توفر الموظفة على شروط إدماجها في السلم 10
ولا شأن لها في وجوب إثبات شغور المنصب المالي 122
- 3 - ولوج دار الحديث الحسنية والدراسة بها دون أدنى معارضة أو تحفظ من الإدارة
معناه أن هناك ترخيص ضمني ولا يمكن حرمانه من تسوية وضعيته 126
- 4 - ما دام أن الموظف حاصلا على الشهادة المطلوبة من طرف الإدارة فإن طلبه
الرامي إلى تسوية الوضعية الإدارية يكون مؤسسا 129
- 5 - حصول الموظف على الدبلوم وإصدار الإدارة قرار بترقيته يتعين معه الحكم
بإعادة تصنيفه 132
- 6 - حصول الموظف على الدبلوم المطلوب يجعله محقا في الترقية وفي شغل
المهام المناسبة لدبلومه عوض استقطاب أطر من خارج الإدارة للقيام بها 135
- 7 - استصدار المدعي أحكاما قضائية نهائية تقضي بحق الاستفادة من تسوية
الوضعية الإدارية بناء على الدبلوم تجعله محقا في تسوية وضعيته 139
- 8 - أمام إقرار الإدارة بأحقية الموظف في الترقية بناء على الدبلوم ورفض
مصالح المراقبة المالية التأشير يتعين الحكم بتسوية وضعيته 145
- 9 - حصول الموظف على دبلوم مسلم من جامعة كندية عن طريق متابعة دراسته
بمؤسسة خاصة بالمغرب يجعله محقا في الاستفادة من الترقية 147
- 10 - توفر الموظف على الدبلوم المطلوب يجعله محقا في الترقية للإطار المناسب 151
- 11 - توفر الموظف على الدبلوم المطلوب يبرر استفادته من تسوية وضعيته
الإدارية والمالية من طرف الإدارة 155
- 12 - إدماج الموظف في السلم الموازي للشهادة المحصل عليها وتمتيعه بما يستحقه
من ترقيات رهين بإثبات الموظف بوجود مناصب شاغرة لدى الإدارة 159
- 13 - للمطالبة بالترقية بناء على الدبلوم أو الشهادة يتعين إثبات وجود سند قانوني
يمكن الاعتماد عليه 162
- 14 - حصول الموظف على دبلوم في تاريخ لاحق لمقتضيات قانونية كانت تسمح
بالترقية بناء على الدبلوم يجعله غير مخاطب بهذه المقتضيات 164
- 15 - إن الترقية استنادا لشهادة الإجازة ليست ترقية آلية وإنما تبقى ترقية
بالاختيار يرجع أمر تقديرها إلى الإدارة 167
- 16 - الموظفة محقة في المطالبة بترسيمها بناء على الدبلوم لتوفرها
على الشروط القانونية المطلوبة 170