

شروط القدرة البدنية لتولي الوظائف العمومية بين أعمال النص القانوني ورقابة القاضي الإداري

- دراسة قانونية وقضائية-

"Physical Fitness Requirement for Public Employment: Balancing Legal Text
Implementation and Administrative Judiciary Oversight - A Legal and Judicial Study"

ذ. المهدي بلفقيه:

باحث في القانون العام بجامعة محمد الخامس-الرباط-

e.belfaquih@um5r.ac.ma

ملخص المقال

لقد شكل شرط القدرة البدنية أحد أهم الأسس المتطلبة لولوج الوظيفة العمومية المغربية على غرار نظيراتها في الدول المقارنة، الأمر الذي أضفى معه هذا الشرط مقتضى لا مناص من استيفائه من طرف جميع المتقدمين لشغل الوظيفة العمومية، غير أنه لا يمكن تطبيق هذا الشرط على إطلاقه بل يجب الأخذ بعين الاعتبار طبيعة بعض الوظائف التي تقتضي تبني شروط تفضيلية لتولي الوظائف العمومية مثل فئات ذوي الاحتياجات الخاصة.

غير أنه في خضم عمل الإدارة على تطبيق شرط القدرة البدنية بنوعها العادية والخاصة وما يمكن أن يسفر عنه من تجاوز في تقدير توفر هذا الشرط ومدى ملائمة المترشح للوظيفة، الأمر الذي يستدعي تدخل القضاء الإداري من خلال إخضاع السلطة التقديرية للإدارة لرقابة خاصة قصد التأكد من سلامة تقدير الإدارة لتوفر هذا الشرط من عدمه لدى سائر المترشحين، فتعمل بذلك على إلغاء القرارات المتسمة بالخطأ الواضح في التقدير وتحسين القرارات التي تكيف القدرة البدنية للمترشح بناء على معايير موضوعية تستجيب لمعيار توظيف الرجل المناسب بالوظيفة التي تتناسب وقدرته البدنية على الاضطلاع بالمهام المراد إسنادها له.

Article summary

The requirement for physical fitness has become one of the essential criteria for accessing public service positions in Morocco, similar to its counterparts elsewhere. This condition has become a prerequisite that must be fulfilled by all applicants for public service positions. However, this requirement cannot be universally applied; instead, the nature of certain jobs necessitates the adoption of preferential conditions for public service roles, such as those for individuals with special needs.

Within the framework of administrative work, the implementation of physical fitness requirements, both ordinary and special, may lead to variations in assessing the fulfillment of this condition and the suitability of candidates for the job. This situation calls for the intervention of administrative justice by subjecting the discretionary authority of the administration to special scrutiny to ensure the accuracy of the administration's assessment of the fulfillment of this condition or lack thereof among all applicants. In doing so, it works to annul decisions characterized by clear errors in judgment and fortify decisions that adapt physical fitness criteria for candidates based on objective standards responding to the criterion of selecting the right person for the job, aligning with their physical ability to undertake the assigned tasks."

تقديم:

تشرط معظم أنظمة الوظيفة العمومية المقارنة مجموعة من الشروط في المتقدمين لتولي المناصب العمومية التي تعد أداة أساسية في يد ممثلي السلطة الإدارية المشرفة على التوظيف بهدف الحفاظ على مصلحة الدولة وعلى إبراز وظائفها من جهة والحرص على قيام الموظف بجميع الأعباء والالتزامات التي تتطلبها الوظيفة من جهة ثانية،⁵³⁵ قصد البحث عن أفضل الموارد البشرية وأنسبها للوظيفة المراد شغلها، وتنقسم هذه الشروط فيما هو

⁵³⁵ - الحاج شكرة، التوظيف في النظم الإدارية الحديثة وفي الفكر الإداري الإسلامي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكدال، جامعة محمد الخامس بالرباط، السنة الجامعية 1999-2000، ص203.

محدد في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية وهي الشروط العامة ومنها ما هو متضمن في مختلف الأنظمة الأساسية الخاصة لموظفي الإدارات العمومية وتتجسد في الشروط الخاصة للتوظيف، والتي يمكن اعتبارها شروطا مكرسة للمساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المرشحين في تولي الوظيفة العمومية.

وبما أن الوظيفة العمومية هي خدمة عامة ترمي إلى تحقيق مصلحة الوطن ورعاية شؤون المواطنين، فلا بد في كل من يترشح لتوليتها أن يكون مرتبطا بالدولة ومندمجا في المجتمع خير اندماج، وأجلى المظاهر ذلك أن يكون حاملا لجنسيتها، متحملا واجب الدفاع عنها، ومتمتعا بكافة الحقوق الوطنية وقادرا على تحمل واجباته الوظيفية بما يقتضي ذلك من نضج وقدرة بدنية وكفاءة علمية.⁵³⁶

إن الحرص على الارتقاء بالوظيفة العمومية يحتم العناية الضرورية باختيار الموظفين واشتراط استيفاءهم لعناصر القدرة والكفاءة فيمن يود الانخراط في الوظيفة العمومية تحقيقا للمصالح العام، الأمر الذي دفع بالتشريع المغربي بتضمين شرط القدرة البدنية المتطلب للقيام بالوظيفة كأحد العناصر الحاسمة في تقدير كفاية المترشح للاضطلاع بالأعباء الوظيفية.

وتتمظهر أهمية هذا الموضوع من الناحية القانونية والقضائية في وجوب تقييم قدرات المترشحين بناء على معايير موضوعية ونزيهة لحماية للأفراد المتقدمين لشغل الوظائف العمومية هذا من جهة، ومن جهة أخرى العمل على تقييد السلطة التقديرية للإدارة ضمان لحيادها وعدم تعسفها في استعمال السلطة.

وعليه يبقى الاشكال المطروح للنقاش بالدراسة يتعلق بالأساس حول النظام القانوني لشرط القدرة البدنية العادية والخاصة لولوج الوظيفة العمومية؟ وما هي مظاهر رقابة القضاء الإداري المغربي والمقارن على شرط القدرة البدنية لشغل الوظائف العمومية؟

وانطلاقا مما سبق تتضح أهمية دراسة شرط القدرة البدنية في مختلف الأنظمة الوظيفية مع إبراز موقف القضاء الإداري، وهذا يدفعنا إلى تناول هذا الموضوع وفق التقسيم التالي:
المبحث الأول: شرط القدرة البدنية المتطلب للانخراط بالوظيفة العمومية واستثناءاته

المبحث الثاني: مظاهر رقابة القاضي الإداري لشرط القدرة البدنية لتولي الوظيفة العمومية

⁵³⁶ - بشرى الوردى، مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية المغربية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العامة، السنة الجامعية 2014/2015، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا ، ص 28.

المبحث الأول: شرط القدرة البدنية المتطلب للانخراط بالوظيفة العمومية واستثناءاته

إذا كان تولي الوظيفة العمومية لها طابع يميزها عن غيرها من الحقوق باعتبارها خدمة ورسالة هدفها تحقيق المصلحة العامة، فإن هذه الرسالة تفرض على المتقدمين لولوجها التزامات تقع على عاتقهم وتمنحهم مزايا. ولهذا كان لا بد من وجوب استيفاء شرط القدرة البدنية لتولي الوظائف العمومية بمختلف أشكالها وتصنيفاتها على الرغم من اختلاف أعبائها من وظيفة لأخرى لانتقاء أفضل العناصر وأنسبها كفاءة وعلمًا وصحة وخلقًا لتولي الوظائف العامة المراد شغلها، إلا أن هذا الشرط خصته باستثناءات تراعي الوضعية الاجتماعية والصحية لبعض الفئات (المطلب الأول) كما شكل شرط القدرة البدنية الخاصة شرطًا لا مناص منه بالنسبة لبعض الوظائف التي تتسم بخصوصية وتتطلب قدرات بدنية خاصة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: شرط القدرة البدنية العادية التي يتطلبها القيام بالوظيفة واستثناءاته

لقد أجمعت معظم التشريعات الوظيفية الحديثة على سن شرط القدرة البدنية العادية في أنظمة خدمتها المدنية التي تختلف حسب طبيعة الوظائف (الفقرة الأولى)، غير أن ذلك لم يكن في معزل عن اقرار استثناءات تطرأ على هذا الشرط مراعاة لبعض الفئات وتسهيل لاندماجهم بالمجتمع (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: شرط القدرة البدنية العادية في النظام الوظيفي المغربي والأنظمة المقارنة

يعد شرط القدرة البدنية التي يتطلبها القيام بالوظيفة أحد الشرط الأساسية المتطلبة في المرشح لولوج الوظيفة العمومية، ولعل الهدف من وراء إقرار هذا الشرط ضرورة التأكد من مدى قدرة المرشح لشغل الوظيفة على تحمل أعبائها صحيا وجسمانيا والتأكد من سلامته من الأمراض المستعصية الشفاء أو المعدية، ومن العاهات المستديمة التي قد تعجزه عن تأدية الوظيفة المنوطة به على أكمل وجه،⁵³⁷ وتعطل مصالح الجمهور بسبب غيابهم المتكرر أو الدائم نتيجة لمرضهم أو جعلهم عبئا على الدولة وزيادة على ما يمكن أن يتسببوا به من نقل لأمراضهم إلى زملائهم الأصحاء.⁵³⁸

وينص النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على شرط التمتع بالقدرة البدنية التي يقتضيها القيام بالوظيفة العمومية كشرط من الشروط العامة الأساسية إذ يتم التأكد من استيفائه لهذا الشرط من خلال الإداء

⁵³⁷ - بشرى الوردى، مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية المغربية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العامة، السنة الجامعية 2014/2015، كلية العلوم

القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، ص 32.

⁵³⁸ - الحاج شكرة، التوظيف في النظم الإدارية الحديثة وفي الفكر الإداري الإسلامي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية العلوم القانونية

والاقتصادية والاجتماعية أكادال، جامعة محمد الخامس بالرباط، السنة الجامعية 1999-2000، ص 212.

بشهادة طبية من إحدى المستشفيات الحكومية تثبت خلو المرشح من الأمراض المعدية أو العاهات الجسدية أو العقلية التي تعيق أدائه للعمل.⁵³⁹

إذا كانت الشروط الصحية تعد مسألة جوهرية في موضوع التوظيف لأن صدور قرار تعيين المرشح أو ممارسة مهامه الوظيفية لمدة معينة دون استيفاء المرشح لشروط القدرة البدنية لا يشكل إعفاء ضمناً له من هذا الشرط بل يظل للإدارة الحق في إلغاء تعيينه متى اكتشفت ذلك، وفي المقابل يحق للمعني بالأمر مطالبة الإدارة لكافة مستحقاته المالية عن المدة التي قضها في العمل لصالح الإدارة.⁵⁴⁰

أما في حالة ما إذا أصيب الموظف بإحدى الأمراض المحددة في الفصل 44 من النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية بعد التحاقه بالوظيفة وترسيمه في أسلاك الإدارة يخول له الحق في الاستفادة من أحكام الفصل السالف الذكر الذي يمنحه إجازة مرض طويلة الأمد تحدد في خمس سنوات كحد أقصى يتقاضى خلال ثلاث سنوات الأولى أجرته كاملة وتخفف إلى نصف أجرته في السنتين التاليتين.⁵⁴¹

وفي هذا الصدد تشترط معظم أنظمة الوظيفة العمومية المقارنة شرط القدرة البدنية على غرار المشرع الفرنسي الذي تطرق في المادة الخامسة من القانون الصادر بتاريخ 13 يوليوز 1983 الذي ألزم في كل من يود الترشح لشغل الوظائف العامة أن يكون متمتعاً باللياقة البدنية، كما أضاف على أنه في حالة تخطيط الإدارة لاختبارات جسدية لتقييم قدرة المرشحين فإنه يتم وضع الاختبارات منفصلة وفقاً لطبيعة جنس المرشح،⁵⁴² بينما في التشريع المصري نصت الفقرة السادسة من المادة 14 من القانون رقم 81 لسنة 2016 على أنه من الشروط المطلوبة لشغل الوظائف العامة ثبوت اللياقة الصحية للوظيفة بمعرفة المجلس الطبي المختص.⁵⁴³

ولم يتوقف المشرع المصري عند هذا الحد بل نص بالإضافة إلى شرط اللياقة الصحية لشغل الوظيفة ضرورة استيفاء مواصفات الوظيفة المراد شغلها وفق لما يقتضيه نظام ترتيب وتوصيف الوظائف، تتمثل أساساً في الإلمام بالكتابة والقراءة ثم اجتياز الاختبار المقرر لشغل الوظيفة،⁵⁴⁴ ولعل هذا من شأنه أن يوفر الكفاءات

⁵³⁹ - الفصل 21 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 24 فبراير 1958 بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه بمقتضى القانون رقم 50.05 بتاريخ 18 فبراير 2011، منشور ج. ر. عدد 5944 بتاريخ 19 ماي 2011، ص 2630.

⁵⁴⁰ - مليكة الصروخ، النظام القانوني للموظف العمومي المغربي، الطبعة الأولى 1994، مطبعة النجاح الجديدة-الدار البيضاء، ص 131.

⁵⁴¹ - الفصل 44 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
⁵⁴² - Article 5 de la loi N 83-634 du 13 juillet 1983 partant droits et obligation du fonctionnaire selon les dernières modifications apportées sur cet article par la loi de 2005.

- Article 21 de la loi n° 84-16 du 11 Janvier 1984 portant dispositions statutaire relatives à la fonction publique de l'état.

⁵⁴³ - الحاج شركة، مرجع سابق، ص 213.

⁵⁴⁴ - لقد نصت المادة 14 من القانون رقم 81 لسنة 2016/1 بإصدار قانون الخدمة المدنية المصري على أنه " يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف:

الضرورية لخدمة الإدارة بما يتناسب مع حاجياتها، ويرفع منسوب كفاءة الموارد البشرية ويحقق مزيداً من الإنصاف والمساواة بين الجميع في تولي الوظائف العمومية وفق ما تتطلبه معايير الكفاءة والجدارة والاستحقاق في الاختيار.

وقد اعتبر القضاء الإداري المصري القدرة البدنية على أنها " البحث عن مدى توافر هذا الشرط شرط القدرة البدنية) يأتي بعد توافر سائر اشتراطات شغل الوظيفة، وهو شرط من الشروط الجوهرية للتعين والاستمرار في خدمة الحكومة، ويقتضيه بدهاء ضمان التثبيت من قدرة الموظف على النهوض بأعباء الوظيفة المعين فيها بكفاية واقتدار".⁵⁴⁵

أما بالنسبة لكل من نظام الخدمة المدنية الإسباني والسويسري فلم يخرج عن القاعدة العامة الأمر الذي دفعهم إلى اشتراط ضرورة توفر المرشحين للانخراط في الوظيفة العمومية استيفاء شرط القدرة البدنية المطلوبة للاضطلاع بواجبات الوظيفة المتقدمين لها بموجب المادتين 56 و10 من قانون الخدمة المدنية للبلدين على التوالي.

الفقرة الثانية: استثناءات شرط القدرة البدنية في النظام الوظيفي المغربي والأنظمة المقارنة

فإذا كان شرط اللياقة الصحية يعد شرطاً ضرورياً توفره في كل من يود الترشح للوظيفة العمومية غير أنه في المقابل ذلك يخضع لمجموعة من الاستثناءات القانونية التي تفرضها الاعتبارات الإنسانية الخاصة ببعض الفئات كالمكفوفين المنصوص عليها في ظهير 6 ماي 1982 المتعلق بالرعاية الاجتماعية للمكفوفين وضعاف البصر الذي منح هذه الفئة الأولوية في شغل بعض الوظائف العمومية التي تتناسب وحالتهم الصحية في القطاعين العام والخاص، كما أقر على عدم جواز إحالة أي موظف على التقاعد أو حذفه من أسلاك الوظيفة العمومية بداعي فقدانه بصره أو حدوث ضعف في درجة إبصاره.⁵⁴⁶

إن الاستثناءات التي تفرضها الاعتبارات الإنسانية ليست الوحيدة المعمول بها في الأنظمة الوظيفية بل هناك اعتبارات أخرى كعدم تقييد سلطة الملك أو رئيس الدولة في التوظيف ومثال يزكي هذا الطرح إقرار المشرع المصري استثناء على شرط القدرة الصحية لفائدة الموظفين المعينين بموجب مراسيم أو أوامر جمهورية، إعفاء يعد ضرباً لمبدأ المساواة بين جميع المواطنين لولوج الوظيفة العمومية، دون تمييز بين من يعين بقرار من رئيس الجمهورية أو

- ... أن يجتاز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة

- أن يكون ملماً بالقراءة والكتابة ..."

⁵⁴⁵ - حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 1030 لسنة 38ق، 1026 لسنة 28 ق بجلسة 1993/02/27.

- عن محمود صالح، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، توزيع مطبعة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثالثة، 2000، ص 97.

⁵⁴⁶ - بشرى الوردى، مرجع سابق، ص 33.

من يعين من طرف سلطة عادية، خاصة وأنه يمكن تحقيق نفس الهدف بملائمة بين هذا الشرط ليتناسب مع طبيعة كل وظيفة على حدة بما فيها الوظائف التي يقوم بها المعينون بمراسيم أو بأوامر جمهورية.⁵⁴⁷

كما رخص نظام الخدمة المدني المصري لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة بإمكانية ولوج الوظيفة العمومية كاستثناء صريح على شرط القدرة البدنية بمنح وظائف تستجيب لحالاتهم الصحية بإعفاءهم من شرط الإلمام بالقراءة والكتابة وذلك راجع إلى العجز الذي قد يكون مرده قصور في إحدى الحواس المؤثرة في تعلم القراءة والكتابة والإلمام بهما.⁵⁴⁸

وفي ذات السياق أقر نظام الوظيفة العمومية الاسباني استثناء لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة من شرط القدرة البدنية وحجز نسبة 7% من الوظائف الشاغرة لهذه الفئة مراعاة لوضعيتهم الخاصة وإسنادهم بوظائف تتلاءم وقدراتهم الصحية حتى يسهل عليهم الاندماج داخل الجهاز الإداري، وهو الأمر الذي كرسه نظيره السويسري بموجب مادته الثانية من قانون الخدمة المدنية التي أكد فيها على وجوب مراعاة الإدماج المهني لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة باعتبارها إحدى الوصايا الأساسية لمجلس الدولة السويسري لتشكل بذلك نواة الصلبة لمشروع إصلاح الوظيفة العمومية السويسرية.⁵⁵⁰

وفي رأي بعض الفقه أن توظيف ذوي الاحتياجات الخاصة بصفة عامة لا يعد استثناء يرد على شرط القدرة البدنية وإنما يشكل توظيف عادي ما داموا يتوفرون على القدرة البدنية التي تستلزم ممارسة بعض الوظائف، وهذا ما يمكن أن نستشفه من الفصل 21 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يؤكد أن يكون المترشح مستوفيا لشرط القدرة البدنية التي يتطلبها القيام بالوظيفة العمومية، فالشرط الأخير من الصياغة له أهميته اللغوية البالغة.⁵⁵¹

ان مقتضيات الفصل 21 من قانون الوظيفة العمومية وضع الأصبع على ضرورة توفر شرط القدرة البدنية وتجاهل مؤهلات المرشح ومدى تناسبها مع الوظيفة المراد شغلها، ويتأكد هذا الإغفال كذلك عند منع أي توظيف أورتق في الدرجة إلا بهدف شغل منصب شاغر، أي أن الشرط الأول والمحدد لكل توظيف ضرورة توفر منصب

⁵⁴⁷ - بشرى الوردى، مرجع سابق، ص 34.

⁵⁴⁸ - المادة 28 من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 1216 لسنة 2017 بإصدار للائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادر بالقانون رقم 81 لسنة 2016.

الجريدة الرسمية عدد 21 (مكرر) بتاريخ 27 ماي 2017.

- محمود صالح، مرجع سابق، ص 110.

⁵⁴⁹ - Artículo 59 de Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

⁵⁵⁰ - Article 2 de la Loi sur le statut de la fonction publique de Suisse de 28 Juin (Modifie par date 01 Janvier 2013 (LSt).

⁵⁵¹ - الحاج شكرة، مرجع سابق، ص 216.

مالي شاغر وليس استنادا لحاجة الإدارة إلى مؤهلات علمية⁵⁵² أو تخصصات مهنية تستفيد منها من أجل تعزيز مواردها البشرية بالأطر ذات الكفاءات العالية.

وتبعاً لذلك نستخلص ملاحظة من الأهمية بما كان في إطار تطبيق هذا الشرط، تتعلق باقتصار شرط القدرة البدنية على أداء الوظيفة في القدرة الصحية والجسمانية الأمر الذي يشكل تقزيماً كبيراً لما تقتضيه أعباء الوظيفة من مؤهلات علمية وكفاءات مهنية ومهارات عملية، والتي تتجاوز أهميتها شرط القدرة البدنية في جميع الوظائف. غير أن هذا الرأي وجه له عدت انتقادات من بعض الفقه معتبراً أن التركيز على وجود داء السلس أو عدم وجود مثلاً، وبدرجة أقل على فحص معدلات النظر، دون الاهتمام بالكشف عن العلل الأخرى مثل الآفات العصبية إلى غير ذلك من الأمراض التي يمكن أن تؤثر بشكل كبير على كفاءة الموظف أو العون، الأمر الذي سيؤدي إلى التقليل كثيراً من فرص اختيار الموظف الأمثل والمناسب للاضطلاع بمهام الوظيفة المطلوب شغلها. ويؤدي بالتالي إلى وجود بعض الحالات المرضية داخل الإدارة العمومية، كان من الممكن استبعاد الأشخاص المصابين بها منذ البداية وقبل توليهم للوظائف العامة.⁵⁵³

المطلب الثاني: شرط القدرة البدنية الخاصة لتولي الوظائف العمومية

فإذا كان نظام الوظيفة العمومية نص على وجوب استيفاء جميع المرشحين لشرط القدرة البدنية العادية المطلوبة لولوج الوظائف العمومية، فإن هذا لا يمنع من إضافة شروط إضافية تتعلق ببعض الوظائف التي تتسم بخصوصية وتتطلب قدرات بدنية وفيزيولوجية خاصة (الفقرة الأولى) الأمر الذي أخذت به معظم الأنظمة الوظيفية وضمنته في بعض الأنظمة الأساسية الخاصة ببعض الوظائف الحساسة (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: شرط القدرة البدنية الخاصة في نظام الوظيفة العمومية المغربي

بالرغم من تطرق المشرع المغربي بموجب الفصل 21 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية لاشتراط القدرة البدنية لولوج الوظيفة العمومية إلا أن بعض الأنظمة الأساسية الخاصة تتطلب توفر المترشح على قدرات بدنية خاصة تبعاً لما تقتضيه طبيعة أنشطتها الوظيفية من ممارسة مهام خاصة من قبيل اشتراط الكمال الجسماني والقوة الجسدية وحدة البصر وطول القامة، ومن بين الوظائف التي تستدعي استيفاء شاغليها قدرات بدنية خاصة التوظيف في أسلاك الأمن الوطني بنص المرسوم رقم 2.191.429 الصادر بتاريخ 24 ماي 2019 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني الذي حدد في مادته 18 على ضرورة خضوع المترشح

⁵⁵² - بشرى الورد، مرجع سابق، ص 34.

⁵⁵³ - محمد باهي، تدبير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، الطبعة الأولى-2002، ص 51.

لفحص طبي تشرف عليه لجنة طبية مختصة محدثة لدى المديرية العامة للأمن الوطني تثبت قدرتهم البدنية والنفسية على القيام بالمهام التي ستناط بهم والتوفر على قوة السمع وقدرات بصرية جيدة بالإضافة إلى شرط القامة.

كما لا يقبل في هذا الصدد أن يكون أي مرشح مصابا بمرض أو عاهة تضعف قدرته البدنية أو تعرقل عمل عضو من أعضائه أثناء مزاوله نشاط عملي بالليل والنهار، ولاسيما التمدد الوريدي في السيقان، والإصابات المزمنة في الجهاز العصبي...⁵⁵⁴

ولعل السبب وراء إقرار هذه الشروط المتصلة بالقدرة البدنية يعود إلى طبيعة المهام الصعبة المسندة لرجال الأمن التي تتطلب منهم التوفر على قدرات بدنية تستجيب لخصوصيات المهام المنوطة بهم على أكمل وجه.

كم أشار المرسوم رقم 2-99-1266 الصادر في 10 ماي 2000 بمثابة النظام الأساسي الخاص بالهيئة الوطنية للوقاية المدنية بموجب مادته 23 على أن ولوج مختلف الأطر والدرجات بالوقاية المدنية يتطلب توفر المرشحين على شروط القدرة البدنية الخاصة التي يفرضها مزاوله المهام بالليل والنهار وعدم الإصابة بأي مرض أو عاهة تضعف قدرتهم البدنية أو تعرقل عمل عضو من أعضائهم خلال مزاوله نشاط عملهم، وقوة السمع، دقة الإبصار، والطول إلى غيرها من الشروط الخاصة التي تستجيب لخصوصية وحساسية هذا الوظائف.⁵⁵⁵

الفقرة الثانية: شرط القدرة البدنية الخاصة في الأنظمة الإدارية المقارنة

وعلى غرار المشرع المغربي أكد نظيره المصري على ضرورة توفر شرط القدرة البدنية الخاصة بالنسبة لبعض الوظائف نظرا للخصوصيات وحساسية هذه الأجهزة ومن بين هذه المؤسسات التي أقرت هذا الشرط كلية

⁵⁵⁴ - مرسوم رقم 2.19.429 الصادر بتاريخ 24 ماي 2019 بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني.

⁵⁵⁵ - مرسوم رقم 2-99-1266 صادر في 6 صفر 1421 (10 ماي 2000) بمثابة النظام الأساسي الخاص بالهيئة الوطنية للوقاية المدنية (ج. ر. عدد 4814 بتاريخ 17 ربيع الآخر 1421 - 20 يوليو 2000).

- أشار هذا المرسوم في مادته 23 على أنه "يتم ولوج مختلف الأطر والدرجات المشار إليها في المواد 5 و 7 (الفقرة الأولى) و 13 (الفقرة الأولى) و 21 من هذا المرسوم بالنسبة للمرشحين المتوفرين على الشروط الآتية:

- ...أن يتوقفوا في الاختبارات الرياضية الإجبارية التي تثبت قدرة المترشح على ممارسة أنشطة عملية.
- وبالإضافة إلى ذلك يتعين على المترشحين الاستجابة للشروط الخاصة التالية من أجل القيام بجميع متطلبات عملهم الذي يفرض مزاوله مهامهم بالليل والنهار:

- أن لا يكونوا مصابين بأي مرض أو عاهة تضعف قدرتهم البدنية أو تعرقل عمل عضو من أعضائهم خلال مزاوله نشاط عملهم بالليل والنهار، ولا سيما الإصابات المزمنة في الجهاز العصبي والخلل أو المرض العقلي الذي استوجب أو يستوجب علاجاً في إحدى مؤسسات الأمراض العقلية وكذا جميع الإصابات في الحلق أو الحنجرة التي قد تعرقل خروج الصوت؛

- أن تكون لهم قوة سمع تمكنهم من سماع الهمس على بعد 0.50 متر وعلى سماع صوت عال على بعد خمسة أمتار؛
- أن يتوفر على قوة إبصار يبلغ مجموعها 15/10 على الأقل من غير استعمال نظارات، ويبلغ المقدار الأقصى لقوة الإبصار 20/10 بالنسبة للعينين و 10/10 بالنسبة لكل عين؛

- أن يتوفر على قامة يبلغ طولها في الحد الأدنى 1.67 متر بالنسبة للمرشحين للذكور وعلى 1.63 متر بالنسبة للمرشحات للإناث (المقاس من غير انتعال أحذية)؛ ...".

الشرطة التي حددت شروط خاصة كالطول والقوام والقدرة البدنية العالية للمتشرخ ودرجة الابصار بالإضافة إلى السلامة النفسية، على أن تكشف الجهة الطبية المختصة تقدير صلاحية توفر هذه الشروط من عدمه. أما بالنسبة لنظام الخدمة المدنية الفرنسي هو الأخر سن كباقي التشريعات الوظيفية على شروط خاصة للقدرة البدنية لولوج الشرطة الوطنية بموجب القرار الصادر في 29 يناير 1968 الذي أكد على وجوب أن يكونوا المرشحين خاليين من أي تشوه وصالحين للخدمة الفعلية النهارية والليلية التي قد تشمل العواصف والرحلات الطويلة خارج مكان الإقامة، بينما حدد الحد الأدنى للطول في (1.68 م) إلى أنه سرعان خفف من شروط الياقة البدنية تدريجياً، بالنسبة للنساء حدد الحد الأدنى للطول في (1.58م) غير أنه تم زيادته بالنسبة للرجال في (1.73م).⁵⁵⁶

وقد استمر التخفيف من هذه الشروط بموجب الأمر الوزاري المؤرخ في 28 أكتوبر 1978 على غاية إلغاء شرط الطول سنة 2010، وعلاوة على ذلك توقف العمل بشرط الوزن على التوالي بموجب الأمر الوزاري الصادر في 26 مارس 2004 والأمر الوزاري المؤرخ في 13 ماي 2005 ليتم الاعتماد بمؤشر كتلة الجسم (المحدد بالنسبة للكيلوغرامات / المتر المربع).

الأمر الذي تلاشى معه اشتراط تلك القدرات البدنية الخاصة وأصبح منذ سنة 2010 تتطلب شروطاً تتعلق بالتوفر على قدرات صحية للعمل بالنهار والليل والقدرة على استخدام الأسلحة.⁵⁵⁷ غير أن وزارة الخدمة العامة الفرنسية أصدرت في بيان لها مؤكدة على أن وضع بعض الهيئات لشروط خاصة لم يعد لها مبرر وخاصة بالنسبة للشرطة الوطنية، فان شروط العمل لهذه الهيئة لا تبرر اختيار المرشحين بناء على مثل هذه المعايير.⁵⁵⁸

وعموما ان شرط القدرة البدنية يعد في نظر العديد من التشريعات الوظيفية معيارا لازما نظرا لطبيعة الوظائف وحساسيتها واتصالها بالنظام العام وحماية الامن الداخلي والخارجي للدولة الامر الذي يشكل مبررا منطقيا يمكن الاعتماد به في وضع هذه الشروط الخاصة في المرشحين قصد الاستجابة لمتطلبات الوظيفة غير أن هذا الشرط لا يجب أن يؤخذ على اطلاقه واعتبار أي مرض عادي سببا لرفض الترشح على الرغم من إمكانية القيام بالوظيفة لمن يعاني منه، الامر الذي يستوجب تحديد لائحة بهذه الامراض قصد تقييد السلطة التقديرية للإدارة وأجهزتها الطبية في تقدير صلاحية المترشحين لهذا النوع من الوظائف.

⁵⁵⁶ - Frédéric Gautier, Aux portes de la police : Vocations et droits d'entrée, Thèse de doctorat en science politique, Université Lille 2 Droit et Santé, France, Le 11 décembre 2015, p 154-155.

⁵⁵⁷ - Frédéric Gautier, Op, Cit, p 155.

⁵⁵⁸ - Frédéric Gautier, Op, Cit, p 156.

وختاما إن أهم ما يمكن أن نستخلصه من خلال هذا المبحث أن الشروط المقررة لتولي الوظيفة العمومية تشكل أحد الضمانات اللازمة للحيلولة دون تفشي بعض الممارسات السلبية التي يمكن أن تطال عملية التوظيف من محسوبية وغياب الموضوعية والمحابة في الاختيار بين المرشحين لتولي المناصب العمومية ، الأمر الذي يتعين معه تطبيق هذه الشروط وفقا لمبادئ المساواة والشفافية وتكافؤ الفرص لاختيار أكفأ العناصر وأجدرها لتحمل المسؤولية في الإدارة العمومية الشيء الذي سيسهم في الزيادة من منسوب الموضوعية والشفافية على عملية الولوج للخدمة العمومية.

المبحث الثاني: مظاهر رقابة القاضي الإداري لشرط القدرة البدنية لتولي الوظيفة العمومية

شكلت الرقابة القضائية الإدارية على شرط القدرة البدنية سواء العادية (المطلب الأول) أو الخاصة (المطلب الثاني) إحدى أهم أوجه الرقابة فعالية وعنصرا داعما لمعايير الموضوعية والنزاهة في الاختيار العادل والشريف بين جميع المتقدمين للانخراط بالوظيفة العمومية.

المطلب الأول: أوجه رقابة القاضي الإداري لشرط القدرة البدنية العادية لتولي الوظائف العمومية

لقد انبرى القضاء الإداري المغربي (الفقرة الأولى) على غرار القضاء الإداري المقارن (الفقرة الثانية) لإخضاع شرط القدرة البدنية العادية المطلوبة لولوج الوظيفة العمومية لرقابته قصد التأكد من إعماله وعدم الإنحراف في تقدير مستوياته تبعا للوظيفة المزمع شغلها.

الفقرة الأولى: رقابة القاضي الإداري المغربي لشرط القدرة البدنية العادية المتطلب للقيام بالوظيفة

فإذا كان النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على غرار باقي الأنظمة الأساسية الخاصة أشار لوجوب استيفاء جميع المرشحين لتولي الوظيفة العمومية لشرط القدرة البدنية اللازمة للاضطلاع بالوظيفة المراد شغلها، فإن القضاء الإداري المغربي هو الآخر أحاط هذا الشرط لرقابة صارمة للتأكد من عدم انحراف الإدارة في استعمال سلطتها التقديرية في تقييم قابلية المرشح البدنية للاستجابة للوظائف المتبارى حولها.

حيث تنقسم هذه الرقابة الى نوعين يتمظهر النوع الأول في نزاعات المتصلة بتوفر شرط القدرة البدنية في مرحلة التباري قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية، غير أن هذا النوع من الرقابة يعرف نوع من التقصير نظرا لنذرة الاحكام المتصلة بهذه المرحلة.

بينما يتمثل النوع الثاني من الرقابة القضائية الإدارية في احاطة القاضي الإداري لشرط القدرة البدنية بعد مرحلة الالتحاق بالعمل برقابة هامة تتجلى في تصدي قضاء الغرفة الإدارية بمحكمة النقض في احدي قراراتها التي تتعلق بأحد المرشحين بعد نجاحه في الاختبارات الكتابية والشفوية والتحاقه بالوظيفة العمومية غير أنه بعد ذلك أصيب بمرض عقلي أفقده كل قواه العقلية، الا أنه بعد شفائه فوجئ بقرار اداري بعزله من وظيفته حيث تمسك الموظف المعني أن الإدارة عرضته على خبرة طبية أكد خلالها الطبيب المعالج أنه لم يشف من مرضه ويجب منحه مدة راحة، حيث كان للغرفة الإدارية موقف اخر حيث اعتبرت أن " محكمة الاستئناف لما ثبت لها من خبرة الخبير المنجزة في ضوء القضية أن المعني بالأمر كان يتابع علاجه الطبي منذ شهر يونيو 2013 بسبب مرض مزمن- اضطراب وجداني ثنائي القطب حسب التصنيف العالمي للأمراض- وكان مصابا بهلوسة يمكن أن تؤدي الى فقدان الادراك والتمييز، ولم يكن مسؤولا عن تصرفاته ابان متابعة التمرين، وأن على الإدارة تطبيق مقتضيات المرسوم الملكي رقم 68.62 بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرّنين بالإدارات العمومية عوض سلوك مسطرة الفصل 75 مكرر من النظام الأساسي للوظيفة العمومية سيما وأنها تمتعه برخصة طويلة الأمد لمدة 06 أشهر مع احتفاظه بكامل أجرته خلال مدة المرض، وهي الفترة المعنية بترك العمل.⁵⁵⁹

وبذلك يتبين لنا أنه إذا كان المشرع لا يوفر الحماية للأشخاص بعد الولوج للوظيفة العمومية من حيث عدم تمتيعهم بأي رخصة مرضية نظرا لإصابتهم بمرض يفقدهم شرط القدرة البدنية لمدة مؤقتة لا تتجاوز في مجملها شهر واحد على عكس ما يوفره النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية من حماية للموظفين العموميين المرسمين من تخويلهم حق الاستفادة من الرخص المرضية، فان القضاء الإداري هو الآخر كرس هذا المقتضى وسمح للإدارة بإعفاء المنخرطين بالوظيفة خلال مرحلة التمرين في حالة اصابتهم بأي مرض يتطلب رخصة مرض تتجاوز في مجملها شهر واحد.

ولقد تعزز هذا الموقف القضائي المتصل بوجود استيفاء شرط القدرة البدنية بعد مرحلة الالتحاق بالوظيفة العمومية من خلال قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض الذي تلخص وقائعه بعد اجتياز احدي المرشحات لجميع الاختبارات والانخراط في دواليب وزارة التربية الوطنية والتكوين ومباشرتها لمرحلة التدريب صدر في حقها قرار الاعفاء من أسلاك الوزارة بأثر رجعي لأنها استفدت جميع حقوقها فيما يخص الرخص المرضية القصيرة الأمد بعد اصابتها بمرض عضوي ونفسي تفيد الشواهد الطبية المدلى بها من طرف المعنية بالأمر فكان للغرفة الإدارية موقف بتصريحها على أنه

⁵⁵⁹ - قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 1098 بتاريخ 19 شتنبر 2019 في الملف الإداري عدد 2018/1/4/3676، قرار منشور في موقع المجلس الأعلى للسلطة

" إن الفصل 43 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي يقضي بأنه لا يجوز أن تزيد الرخص المرضية القصيرة الأمد كحد أقصى 6 أشهر عن فترة كل 12 شهرا متتالية، لا يطبق على الموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية عملا بمقتضيات الفقرة الثانية من الفصل 4 من المرسوم الملكي المؤرخ في 17/05/1968، كما أن الفصل 8 من هذا المرسوم ينص على كون الإجازات ورخص التغيب التي يستفيد منها المتمرن تطبق عليها نفس الشروط المنصوص عليها بالنسبة للموظف المرسم باستثناء مقتضيات الفصلين 43 و 45 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية. وبما أن المستأنف عليها لا يتصور إحالتها على المعاش ولا جعلها في وضعية توقف مؤقت عن العمل عملا بمقتضيات الفصل الرابع من المرسوم الملكي المشار إليه أعلاه، فإن ذلك يعوض بإعفاء لا يخول الحق في أي تعويض، وهو إعفاء لا يمكن تكييفه بكونه عقوبة تأديبية تستوجب العرض على أنظار المجلس التأديبي".⁵⁶⁰

وفي الختام نستشف أن القضاء الإداري المغربي قيد من السلطة التقديرية للإدارة في تقييم القدرة البدنية التي يتمتع بها المرشح وتأسيسها على الفحص الطبي الصادر عن الأجهزة الطبية التابعة لوزارة الصحة فمتى كان الفحص إيجابيا وجب على الإدارة توقيع محضر الالتحاق بالوظيفة والا كان قرارها معرض للإلغاء من طرف القاضي الإداري. غير أنه في حالة التحاق الموظف وتعرضه لمرض قد أضعف قدرته البدنية لمدة تفوق شهر واحد جاز للإدارة إعفائه من الوظيفة العمومية وعدم استفادته من الرخص لأسباب صحية التي يتمتع بها الموظف المرسم الأمر الذي يقلص الحماية التي يخولها القانون والقضاء الإداري هو الآخر للمرشح الملتحق حديثا بالوظيفة العمومية.

الفقرة الثانية: مقارنة القاضي الإداري المقارن لشرط القدرة البدنية العادية المتطلبة للقيام بالوظيفة

ولقد كان الاجتهاد القضائي الفرنسي السابق في إخضاع تقدير الإدارة لشرط القدرة البدنية في الاختيار بين المرشحين من خلال قرارات مجلس الدولة الفرنسي، الذي أكد مبدئيا أنه لا يمكن للإدارة رفض ترشيح أحد المرشحين يعاني من مرض متطور اذ يجب أن تأخذ بعين الاعتبار وجود علاجات تسمح بشفاء الحالة أو إيقاف تطورها كما يتعين تقييم اللياقة البدنية للمتقدم للوظيفة وفقا لإمكانيات العلاج فعندما لا تتبع الإدارة هذه المقتضيات تكون قد خرقت مقتضيات المرسوم بمثابة النظام الأساسي الخاص لموظفي الإدارة السجنية والمادة الخامسة من نظام الخدمة المدنية الفرنسي.⁵⁶¹

⁵⁶⁰ - قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 347 بتاريخ 12 مارس 2020 في الملف الإداري عدد 2019/1/4/2424، قرار منشور في المجلس الأعلى للسلطة

القضائية: www.cspj.ma

⁵⁶¹ - CE, 6 Juin 2008, union général des synd pénitentiaires CGT, n° 299943 ; AJFP 2008, p290, comm.D.Bailleul ; AJDA 2008,p 2017,note V.Vaccaro-planchaet. La HALDE avait pris une délibération recommandant au ministère de modifier l'arrête du 26 septembre 2006 (délibération n°2007-135).

- plus d'information voir :

وفي إطار تقييم عنصر اللياقة البدنية عمليا في خضم استنتاجات قرار الجمعية العمومية HEMOPHILIES الوراثية الصادر في 1975 أكد المفوض الحكومي ROUGEVIN-BAVILLE أنه " لا توجد أي من الأمراض التي تستحق إجازة طويلة الأمد بحد ذاتها وبصفة محددة والتي تكون غير متوافقة مع ممارسة أي وظيفة حكومية، وبالتالي لا يوجد مكان لوضع قيود تلقائية على هذا المبدأ، بل يتعين التقييم الفردي للياقة البدنية لكل متقدم لوظيفة حكومية محددة لتحديد مدى ملائمتهم البدنية للعمل الوظيفي المطلوب".⁵⁶²

وفي ذات الصدد حكمت المحكمة الإدارية بليون في 30 دجنبر 2009 بتعويض الدولة لأحد المترشحين تم استبعاده من مباراة مساعد إداري بسبب مرض يمكن أن يؤدي إلى استفادته من حق إجازة طويلة الأمد، وفي نفس الوقت أصدرت المحكمة القرار رقم 125-2008 بتاريخ 20 سبتمبر 2008 يتعلق بذات الإدارة نتيجة رفضها قبول ترشيح أحد الأشخاص الأمر الذي يشكل في نظر المحكمة تمييزا بتقييم اللياقة البدنية لمرشح لمنصب حراس الشرطة الذي تبين لها أنه يعاني من مرض قد يؤدي به الحق إلى إجازة مرضية طويلة الأمد.⁵⁶³

وبذلك يراقب القاضي الإداري الإعاقة المادية بالإضافة الى طبيعتها الحاسمة لممارسة الوظيفة وهذا ما أكد عليه مجلس الدولة عندما تقدم أحد المرشحين بطلب الغاء قرار مدير البريد والاتصالات في شأن رفض الترخيص له بالمشاركة في مباراة توظيف مفتش البريد، حيث اعتبر المجلس أنه ينبغي على القاضي عندما يعرض عليه طلب يرمي الى الغاء رفض مشاركة في مباراة بسبب عجز المرشح عن ممارسة الوظيفة بسبب الإعاقة الجسدية، أن يتحقق من وجود هذه الإعاقة ويقيم مدى توافقها مع متطلبات الوظيفة.

وفي هذه الحالة تبين من الوثائق المقدمة أن الإعاقة الجسدية التي يعاني منها المتقدم للوظيفة والتي تتمثل في وجود ساعد اصطناعية، لا تتعارض مع وظيفة مفتش البريد الأمر الذي يتعين معه إلغاء قرار مدير البريد لرفضه السماح للمترشح بالمشاركة في الاختبارات الخاصة بهذه المباراة.⁵⁶⁴

ويجب أن نضيف أن القاضي الإداري بالطبع يتحقق من الدقة المادية للحقائق وبالتالي يتحقق مما إذا كانت اللياقة البدنية تبرر تأجيل تعيين الموظف⁵⁶⁵ علاوة على ذلك، يعتبر فصل متدرب من الخدمة العامة غير قانوني عندما يتم اتخاذ هذا القرار بعد رأي اللجنة الطبية يفيد بأن الشخص المعني مناسب، حتى لو كانت هذه اللجنة قد أصدرت

- Emmanuel Aubin, Droit de la fonction publique, 2eme édition, Gualino éditeur, EJA-Paris 2004, p209.

⁵⁶² - Concl. Rougevin-Baville sur CEAss, 24 Janvier 1975, Assoc. Française de hémophilies, RDSS 1975, p 381. Voir : Emmanuel Aubin, OP, Cit, p 209.

⁵⁶³ - TA Lyon, n°387-2009, du 30 novembre 2009.

⁵⁶⁴ - CE, N°09510, 6 Avril 1979, mentionné aux tables du recueil Lebon.

⁵⁶⁵ - CE, 19 mars 1993, n° 104810, Ministre des Postes et Télécommunications c/ Roudaut

رأيا مخالفا مسبقا.⁵⁶⁶ بالإضافة إلى ذلك حدد مجلس الدولة أنه ليس من اختصاص هيئة الانتقاء تقييم الكفاءة البدنية للمرشح للمباراة،⁵⁶⁷ كما ينبغي التأكيد على أنه لا توجد أي وظائف خاصة تتعلق بالأشخاص المصابين بأمراض معينة مثل مرض الايدز، بل تخضع هذه الحالات للتقييم العام لحالات المرضى والمرشحين الآخرين، ويراعى في هذه الحالات حق الأفراد في حماية خصوصيتهم إذ لا يمكن إجبار أي مرشح على الإفصاح عن حالته الصحية.⁵⁶⁸

ان مفهوم شرط اللياقة البدنية لولوج الوظائف العامة في فرنسا كما أوضح مجلس الدولة يعتمد على تقدير متحكم ونسبي للحالة المرضية التي يعاني منها المتقدم للوظيفة، وأن تقدير اللياقة البدنية للمرشحين لامتحان الوظيفة يتم حالة بحالة. وأنه إذا استطاعت الإدارة أن تأخذ في الاعتبار الآثار المحتملة للتدخل الجراحي في تقديرها لحالة صحة المرشح للوظيفة العامة (في هذه الحالة، حارس الشرطة). وفي هذا السياق ألغى مجلس الدولة قرار المحافظ الذي رفض تعيين مرشح لم يتبقى لديه أي آثار بعد العملية الجراحية التي خضع لها. وبشكل عام، لا يمكن تقييم المرض بشكل مجرد ومستقل فيما يتعلق بشرط اللياقة البدنية المطلوب لدخول الوظائف العامة، أي بشكل عام وغير مرتبط بالحالة الصحية الفردية للمرشح وتأثيرات المرض على قدرته على أداء العمل الذي يتقدم إليه.⁵⁶⁹

أشار مجلس الدولة في أحد قراراته على أن تقييم شرط اللياقة البدنية المحدد في قانون الخدمة المدنية للقبول في الوظائف العامة في فرنسا. لا يمكن الاعتماد به بشكل كامل، الأمر الذي دفع مجلس الدولة إلى وضع معيارين هما المعيار الزمني والمعياري المادي. ووفقاً للمعيار الزمني، يتم تقييم حالة المتقدم في وقت التقدم للوظيفة وليس في وقت تقديم الطلب أو التسجيل للامتحان المطلوب للانخراط في الوظيفة المعنية. وبناءً على ذلك، لا تستطيع الإدارة منع أي متقدم يعاني من حالة صحية ترى أنها غير متوافقة مع الوظيفة المطلوبة من تقديم ملف طلبه أو التسجيل للاختبارات الذي تسمح بالولوج. ولا يجوز للإدارة أن تعترض عليه إلا في حالة اجتياز الشخص المعني للاختبارات الانتقاء بنجاح، وقبوله على عدم توافق الحال التي يعاني منها مع الوظيفة المطلوب شغلها.⁵⁷⁰

⁵⁶⁶ - CE, 25 novembre 1992, n° 117460, Commune de Pernois c/ Lemaire

⁵⁶⁷ - CE, 21 janvier 1991, n° 103427, Stichel N° Lexbase : A9810AQE, au Recueil p. 21

⁵⁶⁸ - CJCE, 5 octobre 1994, aff. C-404/92, M. X. N° Lexbase : A0030AWZ D., 1995, jurisp., p. 421, note Clergerie

- pour plus d'information voir :

- Frédéric Dieu, [Jurisprudence] Le Conseil d'Etat précise la condition d'aptitude physique exigée des postulants à un emploi dans la fonction publique, La lettre juridique, juillet 2008, (www.lexbase.fr)

⁵⁶⁹ - CE, 29 décembre 1995, Ministre de l'intérieur, précité.

⁵⁷⁰ - CE, 6 Juin 2008.

وبالإضافة إلى ذلك، يؤكد مجلس الدولة أن معيار التقييم المادي الذي يطبقه لدراسة مدى الامتثال لشرط القدرة البدنية للالتحاق بالوظيفة العمومية يجب أن يكون تقييم الحالة الصحية للمرشح فردياً ولموسماً، وألا يستند إلى دراسة ملخص الحالة المرضية التي يعاني منها، ويجب إجراء هذا التقييم في ضوء الوظيفة التي يفترض توليها ووفقاً لها. وجدير بالذكر أنه ليس هذا المرض أو ذلك هو الذي يمكن أن يعيق الالتحاق بالخدمة العامة، ولكن عواقب المرض على الحالة الصحية لهذا المرشح أو ذلك. وهكذا فإنه لا يمكن اعتبار الإصابة بأي مرض سبباً يمكن الإقصاء المطلق من الوظيفة العمومية بل إن كل شيء يرتبط بالتداعيات الملموسة للمرض على الفرد وتوافق هذه التداعيات مع الوظيفة التي تقدم لها هذا المرشح.⁵⁷¹

ومن ناحية أخرى فإن القاضي الإداري عند فحصه للقدرة البدنية لا يراقب خطورة الإعاقة بقدر ما ينظر إلى الكفاية أو عدم الكفاية هذه القدرة البدنية على الاضطلاع بالوظيف، حيث اعتبر مجلس الدولة أن بتر الذراع اليمنى يؤدي إلى عدم القدرة على ممارسة مهام رئيس قسم الولادة،⁵⁷² إلا أنه لا يمكن أن تكون في الحقيقة إصابة أحد الأشخاص بمرض HEMOPHILES سبباً للإقصاء من حيث المبدأ من الخدمة العامة غير أن هذا المرض يمكن أن يشكل سبباً للإقصاء في حالات معينة، نخص بالذكر الوظائف المتعلقة بالرعاية الصحية في المستشفيات.⁵⁷³ إلا أنه لم ينظر مجلس الدولة إلى العمى كعائق لولوج وظائف التعليم العالي.⁵⁷⁴

وهذا بخلاف الشخص الذي يعاني من صعوبات في النطق الذي لا يستطيع تولي وظيفة مستشار تربوي رئيسي نظراً لعدم توافق الوظيفة مع القدرات المطلوبة في المرشح،⁵⁷⁵ غير أنه لا يمكن للإدارة أن ترفض لولوج الشخص للوظيفة العمومية بداعي زيادة وزنه.⁵⁷⁶

في حين اعتبرت المحكمة الإدارية العليا بمصر في هذا الصدد أن " تخلف اللياقة الطبية قبل التعيين، لا يترتب عليه الا فقدان قرر التعيين شرط من شروط صحته، ويكون قابلاً للسحب أو الإلغاء في خلال ستين يوماً، ويمتنع سحبه بعد فوات هذا الميعاد وصيرورته حصيناً من الرجوع فيه".⁵⁷⁷

⁵⁷¹ - Frédéric Dieu, Op.cit.

⁵⁷² - CE, Section, 12 novembre 1965, N°57650, Daveo, au recueil, p610.

⁵⁷³ - CE, 24 Janvier 1975, Association française de hémophiles précité.

⁵⁷⁴ - CE, 27 Juillet 1953, Loubeyre.

⁵⁷⁵ - CE, 7 février 2007, Courtoux, n°275917.

⁵⁷⁶ - TA, Grenoble, 22 Juin 2001, M.P ; AJFP nov.2001, p 38.

- plus d'information voir :

- Emmanuel Aubin, Op. Cit, p210.

⁵⁷⁷ - حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم 1298 لسنة 7 ق جلسة 1966/01/02. عن إسماعيل الخلفى، شرع قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، توزيع مكتبة كوميت، طبعة 1997، ص 105-106.

وبذلك يتبين لنا أن القضاء الإداري خص شرط اللياقة البدنية بأهمية خاصة من خلال إخضاع تقدير الإدارة لتقييم بغرض التأكد من عدم وقوعها في خطأ التقدير وإلا كان مصير قراراتها الإلغاء من طرف الجهاز القضائي الإداري، غير أن الملاحظة المسجلة تتجلى في التكييف القضاء الإداري الفرنسي الذي خفف من هذا الشرط وحث على ضرورة تقييم كفاءة الشخص تبعاً لطبيعة المهام المطلوب شغلها.

المطلب الثاني: تجليات رقابة القاضي الإداري لشرط القدرة البدنية الخاصة لولوج الوظيفة العمومية

لقد تدخل القضاء الإداري المغربي في فرض رقابته على الإدارة من حيث تطبيق شروط التوظيف الخاصة ولاسيما إيلاء عنايته المتصلة بفرض رقابة مشددة على تقييم الإدارة لشرط القدرة البدنية الخاصة المتطلبية لولوج بعض الوظائف العمومية ذات الخصوصية التي تحتاج اختيار العناصر ذات مواصفات معينة (الفقرة الأولى) كما تدخل القضاء الإداري المقارن على الخط ليدخل مراقبة تكييف هذا الشرط من طرف الأجهزة الإدارية المشرفة على التوظيف ضمن رقابته قصد التأكد من عدم وقوعها في خطأ التقدير (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: تطبيقات رقابة القضاء الإداري المغربي على شرط القدرة البدنية الخاصة

تتفق فلسفة ضرورة استيفاء المرشح لتولي الوظيفة العمومية مع مجموعة من القواعد العامة من قبيل مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين في الاستفادة من حق التوظيف، وبذلك يشكل شرط القدرة البدنية الخاصة (على غرار شرط القدرة البدنية المشار إليه في الفصل 21 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كشرط من الشروط العامة لولوج الوظيفة العامة) أحد الشروط التي تسنها بعض الأنظمة الأساسية تبعاً لما تتطلبه أنشطتها الوظيفية من قدرات بدنية ومؤهلات خاصة.

إلا أن هذا لا يعني أن الإدارة العمومية تمتلك السلطة التقديرية الواسعة في تقدير صلاحية الشخص لطبيعة الوظائف داخل الجهاز الإداري بل تخضع في ذلك لرقابة القاضي الإداري للتأكد من عدم انحرافها في استعمال سلطتها، وفي هذا الصدد عرضت على الغرفة الإدارية بمحكمة النقض بتاريخ 2018/04/05 قضية تتلخص أهم حيثياتها في تقديم السيد عادل لطلب عرض فيه أنه انخرط في سلك الشرطة بعد اجتياز المباراة التي نظمت لأجل ذلك، وبإشرافه بتدريبه بثكنة الشرطة إلا أنه فوجئ بتوقيفه عن التدريب دون مبرر، في حين تمسكت إدارة الأمن الوطني بتبريرها القاضي أنها أخضعته للفحوصات اللازمة للتأكد من حالته النفسية أو وضعه النفسي الأمر الذي تأكد معه عدم استيفائه لشرط القدرة البدنية الخاصة لولوج صفوف الأمن الوطني من خلال ما هو ثابت من تقرير اللجنة الطبية، وبذلك صرحت الغرفة الإدارية بما يلي:

- " حيث استندت المحكمة فيها فيما انتهى اليه قضاؤها الى أن القرار المطعون فيه مبني على سبب وحيد يتمثل في عدم أهلية المطلوب لشغل منصب الحارس أمن، حسب معطيات النازلة، وما أفرزه تقرير الخبرة المنجز من طرف الخبير بلحنيشي... من أن المعني بالأمر لا يعاني من أية اضطرابات في الشخصية أو السلوك أو التواصل... وأنه في كامل قدراته المعرفية وسليم من الناحية النفسية أو العقلية في حين تمسك الطالبون أمامها أن الإدارة هي الجهة الوحيدة المؤهلة قبل غيرها في انتقاء الأشخاص المؤهلين نفسيا وصحيا للتوظيف، وتعلم تمام العلم المهام الموكلة الى رجال الامن...، ولا يمكن الولوج الى سلك الوظيفة أو أي عمل اخر الا بعد التوفر على الشروط التي يشترطها القانون للعمل لموظفي الامن الوطني كما هي محددة في المادتين 16 و18 من المرسوم المتعلق بالنظام الأساسي لموظفي الامن الوطني والمادة 21 من النظام الاساسي للوظيفة العمومية، والإدارة لم تقم بإعفاء المطلوب الا بعد تأكدها من عدم توفره على الشروط الأساسية للتوظيف في أسلاك موظفي الامن الوطني من خلال اخضاعه للفحوصات الطبية التي ثبت من خلالها أن حالته الصحية لا تؤهله لولوج صفوف الامن الوطني حسب تقرير اللجنة المكونة من ثلاثة أطباء بعد مراقبتها له ومقابلات استمرت أسابيع وشهورا، وقرار الاعفاء صدر بعد معاینات للمعني بالأمر أثناء التداريب، وكيف كانت حالته النفسية فيها، وبعد أن تأكد للمشرفين على التداريب اضطراباته النفسية وعدم أهليته للانخراط في صفوف الامن الوطني، والخبير المعين من قبل المحكمة اصدر استنتاجاته أثناء مقابلة واحدة في مكتبه مع المطلوب في النقض، وهي أمور من شأنها التأثير في نتيجة قضائها، ولما ذهبت خلاف ذلك عرضت قرارها للنقض⁵⁷⁸.

وتبعاً لذلك قضت الغرفة الإدارية بنقض القرار الصادر القاضي بإلغاء قرار الإعفاء من الوظيفة العمومية مستندة في ذلك على تقرير اللجنة الطبية التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني ضاربة بذلك عرض الحائط تقرير الخبرة المنجزة من طرف الخبير المعين من قبل المحكمة.

ويستخلص من نازلة الحال أن القاضي الإداري وسع من السلطة التقديرية للإدارة في أعمال شرط القدرة البدنية الخاصة المقررة لولوج الوظيفة العمومية بمرفق الأمن المتمثلة أساسا في عدم توفر الطالب على شرط القدرة البدنية الخاصة لولوج سلك رجال الأمن.

إلا أن ما يؤخذ على قرار الغرفة الإدارية أنها اعتمدت لتقرير مدى صلاحية توفر القدرة البدنية الخاصة في المترشح على تقرير الخبرة الطبية المنجزة من قبل الجهاز التابع للمديرية العامة للأمن الوطني التي هي جزءاً لا يتجزأ من النزاع

⁵⁷⁸ - قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض الصادر بتاريخ 2018/04/05، تحت عدد 1/391 في الملف الإداري عدد 17/1/4/3163، محمد بفقير، منشورات الدراسات القضائية-سلسلة عمل قضاء المحاكم المغربية، قضاء الإلغاء-في قضاء الغرفة الإدارية بمحكمة النقض خلال سنة 2018، العدد 11، مطبعة النجاح الجديدة، طبعة 2019، ص 136 إلى 139.

القائم أمامها، الأمر الذي يفقد هذا التقرير عنصر الحياد المتطلب في نازلة الحال، كما أن هذه الإدارة لا تعدو أن تكون الهيئة الوحيدة لانتقاء الأشخاص المؤهلين نفسيا وصحيا، اذا كان حريا بالغرفة الإدارية الاعتماد على تقرير الخبرة الطبية المنجزة من طرف الخبير المعين من طرف المحكمة الذي أسفرت نتائجه عن نتائج مخالفة لما خلصت إليه اللجنة الطبية التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني.

الا انه سرعان ما رسخت الغرفة الإدارية هذا التوجه بمناسبة النظر في قضايا مماثلة من حيث الحثيات والذي أكد على أن " المرشحين للانتساب للأمن الوطني الذين تم توظيفهم يخضعون طبقا لمقتضيات المرسوم الصادر بتاريخ 03 مارس 2010 المتعلق بالنظام الأساسي الخاص بموظفي الأمن الوطني لتكوين بالمعهد الملكي للشرطة أو بإحدى مراكز التكوين التابعة للمديرية ... لفحص طبي تشرف عليه لجنة طبية مختصة محدثة لدى المديرية العامة للأمن الوطني تثبت قدرتهم البدنية والنفسية على القيام بالمهام التي ستناط بهم، وأن هذه اللجنة تبقى هي المؤهلة لفحص الحالة البدنية و النفسية والصحية والعقلية للمرشحين الجدد للوظائف في مصالح الأمن الوطني وتتبعها خلال فترة التدريب وتقاريرها لها حجيتها الثبوتية في غياب أي دليل مادي يثبت عكس ما توصلت إليه"⁵⁷⁹.

ولقد تكرر هذا التوجه بموجب قرار آخر صادر عن ذات الغرفة التي استندت في قرارها على أن " اللجنة الطبية قامت بمعاينة المعنية بالأمر وخلصت في تقريرها إلى عدم أهليتها النفسية كما جاء في تقريرها، وهو وثيقة رسمية تثبت أن إعفائها تم بناء على تقرير اللجنة الطبية المؤهلة قانونا للبت... وهي لجنة تضم أطباء نفسانيين متخصصين..."⁵⁸⁰.

ولقد عززت الغرفة الإدارية هذا التوجه بإلغاء توظيف أحد المرشحين بعد النجاح في المباراة والالتحاق بمركز التمرين نتيجة إثبات عدم قدرته النفسية والبدنية بعد إجراء الفحوصات الطبيعية اللازمة التي أكدت عدم قدرته على تحمل مسؤوليات العمل داخل هذا الجهاز الحساس الذي يتطلب شرط الصحة النفسية والبدنية للاضطلاع بمهام هذا المنصب.⁵⁸¹

ومنه يتبين لنا من خلال استقراء هذه القرارات أن القضاء الإداري استند في إصدارها على تقرير اللجنة الطبية التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني وهي هيئة تابعة للإدارة المطلوب إلغاء قرارها، الأمر الذي يشكل نوع من

⁵⁷⁹ - قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 578 بتاريخ 25 أبريل 2019، الملف الإداري عدد 2018/1/4/3209، منشور في موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية: www.cspj.ma

⁵⁸⁰ - قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 662 بتاريخ 16 ماي 2019، الملف الإداري عدد 2017/1/4/2224، منشور في موقع المجلس الأعلى للسلطة القضائية: www.cspj.ma

⁵⁸¹ - قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 1/465 بتاريخ 28/11/2019، ملف الإداري عدد 2019/1/4/2826، منشور تقرير السنوي للوكالة القضائية للمملكة لسنة 2019، ص 147.

التقصير إذ كان عليها الاعتماد على تقرير الخبرة الطبية المنجزة من طرف خبير مستقل عن طرفي النزاع حتى يكون رأيه يتسم بنوع من الموضوعية والحياد، وهو الأمر الذي فطنت إليه الغرفة الإدارية في القرار الأول الذي قمنا بالإشارة إليه سابقا الذي رتبت من خلاله نتائج الخبرة تقرير قدرة المرشح النفسية والبدنية على القيام بهذه الوظيفة الحساسة بالرغم من عدم الأخذ بنتائج هذه الخبرة، وبالتالي أسفرت نتائج الخبرة عن رأي مناقض لتقرير اللجنة الطبية المختصة التابعة للمديرية العامة للأمن الوطني.

وعموما يمكن القول ان الرقابة القضائية على الشروط الخاصة لشغل الوظائف العامة وخاصة شرط القدرة البدنية الخاصة يعتبره غياب للأحكام القضائية الصادرة في هذا الصدد، مما يؤكد بالدرجة الأولى على ندرة تدخل القضاء الإداري لفرض رقابته على السلطة التقديرية للإدارة في تطبيق هذا الشرط وبالتالي تقييدها بهدف عدم الانحراف في استعمال سلطتها في التطبيق السليم للنصوص القانونية الصادرة في هذا الشأن.

الفقرة الثانية: رقابة القاضي الإداري المقارن على شرط القدرة البدنية الخاصة

شكلت تدخلات مجلس الدولة الفرنسي في مراقبة تطبيق شرط القدرة البدنية الخاصة طفرة نوعية من حيث الاجتهادات القضائية التي أرست قواعد وجب الالتزام بها في تقييم قابلية المرشح للاستجابة لمتطلبات الوظيفة المراد شغلها من حيث القدرات البدنية والنفسية. حيث كيف موقفه في أحد الطعون التي تقدم بها مدير شرطة باريس، ضد حكم صادر من المحكمة الإدارية بباريس يلغي قرار المدير بإنهاء خدمات ضابط مراقبة بسبب عدم صلاحيته الطبية. وقد تبين من التقارير الطبية أن الشرطي مصاب بتشوه في العمود الفقري يمنعه من ممارسة مهام خدمات الشرطة النشطة. وبناءً على ذلك، فإن المدير العام للشرطة كان مخولاً قانونياً بإنهاء خدمات الموظف لعدم صلاحيته الطبية. وعليه، فإن المحكمة الإدارية ارتكبت خطأ بإلغاء القرار الصادر عن المدير العام للشرطة الأمر الذي يستوجب الغاء قرار المحكمة الإدارية.⁵⁸²

ولقد أصدرت المحاكم الإدارية بعض الأحكام التي اتسمت بالغرابة في بعض الأحيان بخصوص ولوج وظيفة ضباط الشرطة أو العمل في إطار ضباط الشرطة البلدية، من خلال إعطاء الأهمية لحاسة الشم الخاصة بوظيفة الضباط، وبذلك أعلنت محكمة الاستئناف الإدارية بباريس أن الشخص الذي فقد حاسة الشم تماما غير قادر

جسديا على ممارسة وظيفة مفتش في الشرطة الوطنية، نظرا للمخاطر الناتجة في مثل هذه الوظيفة التي تتطلب التمتع بكامل قدراته البدنية.⁵⁸³

وفي ذات الصدد فإن المرشح الذي تكشف نتائج الاختبار النفسي-تقني (PSYCHOTECHNIQUE) عن عدم قدرته على أداء الواجبات تقني البيئة والملائمة مع شروط اللياقة البدنية المتصلة بمهام الشرطة وحمل السلاح، الأمر الذي يبرر رفض الإدارة توظيفه.⁵⁸⁴

وتختلف طبيعة اللياقة البدنية تبعا لطبيعة الوظائف المراد شغلها، إذ يشكل اشتراط استيفاء المرشح لحد أدنى للطول يختلف تبعا لطبيعة الجنس لممارسة وظيفة حارس أمن، وهذا ما أكدت عليه محكمة الاستئناف الإدارية بباريس حينما صرحت على أن الشرطة الوطنية تشكل فئة خاصة من الوظائف العامة، وذلك بسبب طبيعة مهامها والمسؤوليات التي تتحملها وبالتالي لا يمكن تعيين أي شخص في هذه الوظيفة إذا لم يتم تشخيصه بالصلاحيات الطبية للخدمة ليلا ونهارا واستيفائه لمعايير القدرة البدنية والبصرية، وبما أن المعني بالأمر لم يصل حجمه إلى الحد الأدنى للطول المطلوب للعمل كحارس أمن للشرطة الأمر الذي لا يؤهله لذلك مما يبرر رفض طلبه.⁵⁸⁵

وفي المقابل اعتبر مجلس الدولة في قضية عرضت عليه تتعلق بطعن تقدمت به بلدية – Commune of Neuilly – sur-Seine في حكم قضى بإلغاء قرارها القاضي بعدم تعيين أحد الأشخاص كحارس للشرطة المحلية بسبب معاناته من حالة عجز تتمثل في تشنجات للإرادوية الأمر الذي من شأنه أن يؤثر على الشخص المعني في أداء وظائفه، غير أن المجلس اعتبر أنه رغم ما يعانيه هذا الشخص من عجز إلا أن ذلك لا يمنعه من ممارسة وظيفة حارس للشرطة المحلية نتيجة ما يتمتع به من صحة جيدة.⁵⁸⁶

وعموما يتبين لنا أن القضاء الإداري المغربي يعتمد على قرارات المؤسسات الطبية التابعة لوزارة الصحة أو الإدارات المعنية بالترشح في تقييم حالة المرشحين دون الاعتداد بعرض المتقدم للوظيفة للخبرة الطبية قصد التأكد من صحة تقييم هذه اللجان الطبية، غير أن مجلس الدولة الفرنسي كان حاسما في إخضاع تقييمات الإدارة لرقابة صارمة وتقدير مدى موضوعيتها واعتمادها على أسباب واقعية في رفض التعيين وكذا مدى إمكانية تلائم نوعية عجز الشخص للاستجابة للوظيفة المراد شغلها.

⁵⁸³ - CAA Lyon, 5 Juin 1998, Frerebeau, N°95LY22061, Rec. Lebon, tables.

⁵⁸⁴ - CE, 7^{ème} - 2^{ème} chambre réunies, n°398318, du 22 Juillet 2016.

⁵⁸⁵ - CAA, Paris, Formation plénier, n°00PA03321, du 11 Mars 2005, publié au recueil Lebon.

⁵⁸⁶ - CE, 28 Juillet 2000, n°196404, C^{ne} de Neuilly-sur-Seine, Inédit au recueil Lebon.

خاتمة:

وفي أعقاب ما تقدم يمكن القول أن معظم التشريعات الوظيفية نجحت في التأطير القانوني لشرط القدرة البدنية المتطلب لولوج الوظيفة العمومية، بالرغم من عدم تحديد مستويات هذا المقدرة البدنية ومدى ملائمتها مع الوظيفة المطلوب شغلها الأمر الذي يترك للسلطة التقديرية للإدارة هامش في أمر ملائمة تقييم صلاحيته البدنية مع الوظيفة المرشح لها.

كما نخلص من خلال قرارات القضاء الإداري أنه وسع من هامش السلطة التقديرية للأجهزة الطبية في تقرير صلاحية المترشح باعتبارها الهيئة المؤهلة في تقييم صلاحية المترشح البدنية دون الاعتداد بمخرجات الخبرة الطبية المستقلة لما من شأنه أن يقلص الحماية للأفراد المترشحين، غير أن القضاء الإداري المقارن خص هذا الشرط برقابة خاصة من خلال اخضاع المرشح لتقييم حول مدى تناسب وضعيته الصحية بالنظر لطبيعتها الحاسمة في ممارسة الوظيفة.

وختاماً نسجل المحدودية الكبيرة التي تعرفها الاجتهادات القضائية الإدارية المغربية المتصلة بشرط القدرة البدنية التي ترجع في مجملها الى تجنب لجوء المرشحين الذين تم اقصاؤهم الى القضاء الذي تحكمه عدة اعتبارات أهمها الطابع المستتر لانحراف الإدارة المرتبط بالتمييز بين المواطنين والمحابة وصعوبة اثبات ذلك، والبطيء الذي تعرفه المساطر القضائية التي لا تخدم مثل هذه القضايا، بالإضافة الى تردد في مقاضاة الإدارة باعتبارها في موقع قوة، وأخيراً غياب الوعي بالحقوق والضمانات القانونية والقضائية في هذا المجال.

لائحة المراجع:

1- الأطروحات والكتب والمقالات:

- الحاج شكرة، التوظيف في النظم الإدارية الحديثة وفي الفكر الإداري الإسلامي، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكدال، جامعة محمد الخامس بالرباط، السنة الجامعية 1999-2000، ص203.
- بشرى الوردى، مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية المغربية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العامة، السنة الجامعية 2014/2015، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، ص28.
- محمد بفقير، منشورات الدراسات القضائية-سلسلة عمل قضاء المحاكم المغربية، قضاء الإلغاء-في قضاء الغرفة الإدارية بمحكمة النقض خلال سنة 2018، العدد 11، مطبعة النجاح الجديدة، طبعة 2019.
- عن محمود صالح، شرح نظام العاملين المدنيين بالدولة، توزيع مطبعة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثالثة، 2000.
- محمد باهي، تدير الموارد البشرية بالإدارة العمومية، الطبعة الأولى-2002.
- مليكة الصروخ، النظام القانوني للموظف العمومي المغربي، الطبعة الأولى 1994، مطبعة النجاح الجديدة-الدار البيضاء.
- إسماعيل الخلفى، شرع قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، توزيع مكتبة كوميت، طبعة 1997.

2 – المراجع باللغة الفرنسية:

Ouvrages :

- Emmanuel Aubin, Droit de la fonction publique, 2eme édition, Gualino éditeur, EJA-Paris 2004.

Thèses et mémoires :

- Frédéric Gautier, Aux portes de la police : Vocations et droits d'entrée, Thèse de doctorat en science politique, Université Lille 2 Droit et Santé, France, Le 11 décembre 2015, p 154-155.

Articles :

- Frédéric Dieu, [Jurisprudence] Le Conseil d'Etat précise la condition d'aptitude physique exigée des postulants à un emploi dans la fonction publique, La lettre juridique, juillet 2008,(www.lexbase.fr)

3-القرارات والأحكام القضائية:

أ- القرارات والأحكام القضائية باللغة العربية:

- قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض الصادر بتاريخ 2018/04/05، تحت عدد 1/391 في الملف الإداري عدد 17/1/4/3163.

- قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 1/465 بتاريخ 2019/11/28، ملف الإداري عدد 2019/1/4/2826.

- قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 662 بتاريخ 16 ماي 2019، الملف الإداري عدد 2017/1/4/2224.

- قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 578 بتاريخ 25 أبريل 2019، الملف الإداري عدد 2018/1/4/3209.

- قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 1098 بتاريخ 19 شتنبر 2019 في الملف الإداري عدد 2018/1/4/3676.

- قرار الغرفة الإدارية بمحكمة النقض عدد 347 بتاريخ 12 مارس 2020 في الملف الإداري عدد 2019/1/4/2424.

- حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، رقم 1030 لسنة 38ق، 1026 لسنة 28 ق بجلسة 1993/02/27.

- حكم المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم 1298 لسنة 7 ق جلسة 1966/01/02.

ب - القرارات والأحكام القضائية باللغة الفرنسية:

- CE,5/3 SSR, N°105116, 16 octobre 1991, Inédit au recueil Lebon.
- CE, 7^{ème} - 2^{ème} chambre réunies, n°398318, du 22 Juillet 2016.
- CAA, Paris, Formation plénier, n°00PA03321, du 11 Mars 2005, publié au recueil Lebon.
- CE, 28 Juillet 2000, n°196404, C^{ne} de Neuilly-sur-Seine, Inédit au recueil Lebon.
- CE, Section, 12 novembre 1965, N°57650, Daveo, au recueil, p610.
- CE, 24 Janvier 1975, Association française de hémophiles précité.
- CE, 27 Juillet 1953, Loubeyre.
- CE, 7 février 2007, Courtoux, n°275917.
- CE, N°09510, 6 Avril 1979, mentionné aux tables du recueil Lebon.
- CE, 19 mars 1993, n° 104810, Ministre des Postes et Télécommunications c/ Roudaut
- CE, 25 novembre 1992, n° 117460, Commune de Pernois c/ Lemaire
- CE, 21 janvier 1991, n° 103427, Stickel N° Lexbase : A9810AQE, au Recueil p. 21.
- CE, 6 Juin 2008, union général des synd pénitentiaires CGT, n° 299943 ; AJFP 2008, p290, comm.D.Bailleul ; AJDA 2008,p 2017,note V.Vaccaro-planchaet. La HALDE avait pris une délibération recommandant au ministère de modifier l'arrête du 26 septembre 2006 (délibération n°2007-135).
- CE, 29 décembre 1995, Ministre de l'intérieur, précité.
- CE, 6 Juin 2008.
- CAA Lyon, 5 Juin 1998, Frerebeau, N°95LY22061, Rec. Lebon, tables.
- TA, Grenoble, 22 Juin 2001, M.P ; AJFP nov.2001, p 38.
- TA Lyon, n°387-2009, du 30 novembre 2009.
- CJCE, 5 octobre 1994, aff. C-404/92, M. X. N° Lexbase : A0030AWZ D., 1995, jurisp., p. 421, note Clergerie
- Concl. Rougevin-Baville sur CEAss, 24 Janvier 1975, Assoc. Française de hémophilies, RDSS 1975, p 381. Voir : Emmanuel Aubin, OP, Cit.

Copyright of Majalat Monazaat Al-Aamal is the property of Majalat Monazaat Al-Aamal and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.