

الإجابة النموذجية لمادة: الوظيفة العامة (الدورة العادية)  
السنة الثالثة قانون عام

الإجابة عن السؤال الأول:

1. خطأ (01ن)

التعليل: يستفيد الموظف المتقاعد وجوبا من معاش التقاعد وليس الراتب (0.5 ن) بتوافر الشروط التالية:

- بلوغ 60 سنة على الأقل، لكن يمكن إحالة المرأة العاملة للتقاعد بطلب منها من سنة 55 سنة كاملة، (0.5ن)

- قضاء مدة 15 سنة على الأقل في العمل: وهنا لابد من: (0.5ن)

✓ يكون قد قضى على الأقل مدة عمل فعلية تساوي مدته 7.5 سنوات مع دفع اشتراكات الضمان

الاجتماعي. (0.5ن)

استثناء: يمكن الاستفادة من معاش التقاعد قبل بلوغ السن المشار إليها سابقا، بالنسبة لمن يشغلون مناصب

عمل تتميز بظروف جد شاقة بعد قضاء فترة دنيا في هذا المنصب. (0.5ن)

2. خطأ (01ن)

التعليل: لا توجد استقالة ضمنية فالمادة 218 من الأمر رقم 03/06 المعدل والمتمم نص صراحة على أنها لا تكون إلا

بطلب كتابي من الموظف ويعلق فيه إرادته الصريحة في إنهاء العلاقة الوظيفية بصفة نهائية. (01ن)

3. خطأ (01ن)

التعليل: أورد المؤسس الدستوري في التعديل الدستوري لسنة 2020 عديد المواد ذات الصلة بالوظيفة العمومية على

غرار: المواد 25، 26، 27، 67 وغيرها ( ليس ملزما الطالب بذكر المواد يكفي فقط الإشارة لمضمونها). (01 ن)

4. خطأ (01ن)

التعليل: لا يتمتع الموظف المتربص بكل حقوق الموظف العام على غرار: حق الانتداب والاستيداع، وعضوية هيئات

المشاركة والطعن.. (01 ن)

5. خطأ (01ن)

التعليل: علاقة الموظف بالإدارة حسب أحكام الأمر رقم 03/06، المعدل والمتمم هي وضعية قانونية أساسية

وتنظيمية. (01 ن)

6. صحيح (01ن)

التعليل: من حق الموظف العام الحصول على عطلة سنوية حسب ما هو منصوص عليه قانونا، لذا عد الموظف

الموجود في عطلة سنوية في وضعية الخدمة. (01 ن)

## الإجابة عن السؤال الثاني:

1. تأخذ آراء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء الصورتين التالية: آراء مطابقة، وآراء استشارية.

الشرح:

أ. تبدي رأيها المطابق في الحالات التالية: ( تذكر 3 حالات مما يلي: )

- ترسيم المترص، - الترقية في الدرجة، - الترقية في الرتبة عن طريق الاختيار بعد التسجيل في قائمة التأهيل، - الإدماج في رتبة الانتداب، - النقل الإجباري لضرورة المصلحة، - العقوبات التأديبية من الرجتين 3 و 4، - إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب. (1.5 ن)

ب. يمكنها إبداء رأي استشاري لاسيما فيما يلي: ( تذكر 3 حالات مما يلي: )

- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف، - منهاج تقييم الموظفين، النقطة المرقمة المعترض عليها من الموظف في إطار تقييمه، - إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية، - ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية، - الحركات الدورية لنقل الموظفين المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها. (1.5 ن)

2. لا يوجد تعريف تشريعي للأسرار الوظيفية، نرجع لمضمون النظريات الفقهية في هذا الصدد:

- نظرية الضرر، - نظرية إرادة الشخص المعنوي العام - نظرية الأسرار بالطبيعة. (1.5 ن)

✓ المسؤولية المترتبة: شرح موجز للمسؤولية الجزائية والمسؤولية الإدارية والمسؤولية المدنية

التقصيرية. (2 ن)