



المملكة المغربية



كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي

ماستر العلوم المالية والادارية

وحدة البحث والتكوين: قانون الوظيفة العمومية

عرض حول موضوع:

التأديب في الوظيفية العمومية على ضوء الاجتهاد القضائي

تحت اشراف الأستاذ: د. الصديق حيدة

من إعداد الطلبة:

محمد عجاله

إبراهيم عبد السلام فرحات

عبد الحميد الصلوي

جمال سعيد

محمد أوديش

امين بوخرسة

أحمد حراشي

احمد بنلكبير

أحمد إهيري

السنة الجامعية: 2016 | 2017

مقدمة:

تعتبر المخالفات التأديبية التي قد يقع فيها الموظف من أهم الأسباب التي تستند عليها الإدارة في تحريك المسطرة التأديبية لمواجهة السلوك المنحرف للموظف، حيث يمكنها من خلال هذه الآلية التي نص عليها المشرع المغربي أن تضمن تحقيق الصالح العام بتسخير قوة الردع في مواجهة كل فعل خارج عن مقتضيات الواجب الوظيفي والذي يشكل تهديدا لمبدأ حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد.

فتمكين الإدارة من سلطة العقاب وفق منطق الفعالية، يفرض عليها واجب تحقيق التوازن بين مصلحة الجهاز الإداري واحترام ضمانات وحقوق الموظف بدون انحياز أو تفريط أو تغليب كفة على أخرى. لذلك، فحفاظا على ضمانات الخاضع للتأديب، أطر المشرع توقيع الجزاء بضوابط دقيقة يؤدي الإخلال بها إلى بطلان المسطرة برمتها لما قد ينطوي ذلك على نية التعسف أو مساس بحقوق وضمائن الموظف الذي يعتبر طرفا ضعيفا في هذه المعادلة.

فواجب الهيئات التأديبية أثناء المسطرة التأديبية ليس هو مراعاة الهفوة أو الخطأ المرتكب فقط، ولكن هو أن توفر للموظف ضمانات كافية لمواجهة سلطاتها التأديبية الواسعة التي قد ينسحب أثرها على حرمان الموظف من مزايا وظيفية عديدة وفقا لما قد تسفر عنه المسطرة التأديبية. ولتحليل هذه المعادلة الصعبة واكتشاف جوانبها، يمكن تناول هذا الموضوع من خلال الإجابة عن الإشكالية التالية:

إلى أي حد استطاع النظام التأديبي في الوظيفة العمومية المغربية أن يشكل آلية فعالة لضمان موازنة موضوعية، بين حقوق الموظف المتابع وسلطات الإدارة؟.

وتتفرع عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات نستعرضها على النحو التالي:

- ما هو الخطأ التأديبي الموجب للعقاب؟
 - ماهي أنواع العقوبات التأديبية ومدى درجة خطورتها؟
 - من هي الجهة المسؤولة عن تأديب الموظف؟ كيف تتشكل؟ ما طريقة عملها؟
 - ماهي الضمانات الممنوحة للموظف أثناء مسطرة التأديب؟
- ولالإجابة على الإشكالية الرئيسية والأسئلة المنبثقة عنها، أثرنا العمل وفق التصميم التالي:
- المبحث الأول: الأخطاء الوظيفية المستوجبة للعقوبات التأديبية؛**

المبحث الثاني: المسطرة التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف.

المبحث الأول: الاخطاء الوظيفية المستوجبة للعقوبات التأديبية

تقوم المسؤولية التأديبية على أساس خطأ تأديبي الذي يقوم على إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، سنعالج في مطلب أول الاختلالات الموجبة للعقوبة التأديبية وفي مطلب ثاني نرصد فيه أصناف العقوبات والسبيل إلى سحبها.

المطلب الأول: الاختلالات الموجبة للعقوبة التأديبية

حفاظا على سيرورة العمل الإداري وتجنبنا لأي إخلال بالوظيفة المناطة بالموظف، أوجب المشرع عقوبة مقابل كل فعل تقدر السلطة الإدارية أنه مخل بالنظام الوظيفي، ضمانا لتناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب، يتعين التمييز بين الخطأ التأديبي والجريمة التأديبية.

سنتناول في هذا المطلب مفهوم الخطأ التأديبي (الفرع الأول) والجريمة التأديبية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

يعتبر الخطأ التأديبي أساس القانون التأديبي بل إحدى النتائج المهمة المترتبة على التزامات الموظف العمومي، على اعتبار أن القانون التأديبي وبإجماع فقهاء القانون هو جزء من الوظيفة العمومية¹.

وإذا كان المشرع قد استنكف عن تحديد مفهوم الخطأ المهني لشاعته أو تعدده أو عدم ثبوتيته، فإنه تغاضى كذلك عن التمييز بين الخطأ الجسيم والخطأ البسيط، ودفع بخصائص المسؤولية التأديبية كي تحيط بالفعل من خلال مجموعة من المعايير الاحتياطية والزجرية أكثر من العقابية المحضة، بمعنى الفعل ورد الفعل، وأهم هذه الخصائص أنها تتحدد من طرف سلطة التسمية وأنها مسؤولية إدارية ومهنية لا تمس إلا الوضعية الإدارية والمهنية للموظف وأن مجالها محدود بظروف الواقعة والحالة الخاصة للموظف. إلا أنه يمكن أن نستخرج مفهوم مقرب من خلال توضيح بعض المهام والالتزامات الواجبة على الموظف العمومي²:

✓ يجب على الموظف أن يشغل الوظيفة بصورة مستمرة تماشيا مع المبدأ الذي يحكم المرافق العامة؛

✓ يجب أن يقوم بمهته بصفة شخصية وأن لا ينيب عنه غيره إلا بما يقضي به القانون ويعتبر مسؤولا

عن كل ما يتعلق بمهته؛

¹ الحاج شكرة، الوظيفة و الموظف في القانون الاداري المغربي الطبعة الثانية 2007، ص 180.

² الحاج شكرة، مرجع سابق، ص 181.

- ✓ احترام السلم الإداري من خلال القيام بعمله استنادا للأوامر التي توجهها له السلطة العليا.
- وبعد الاطلاع على المهام السابق ذكرها، يتحقق الخطأ التأديبي في الحالات التالية:
- عندما تتوفر الإرادة التامة لدى الموظف بارتكابه الفعل الإيجابي والسلبي المخل بواجبات الوظيفة وتحين سير المرافق العامة؛
 - عندما يصدر من الموظف إهمال أو التقصير في تأديته لعمله، وإن لم يكن هذا الإهمال صادر عن قصد أو سوء نية لديه؛

○ متى يتبين بشكل واضح وجود خرق لإحدى الالتزامات، وهنا لا يهم الكيفية التي تم بها الخرق. ولكن هناك بعض الحالات يجب الأخذ بها بعين الاعتبار، وهي أن ضعف الكفاءة المهنية من جانب الموظف لا يمكن توقيع العقوبة التأديبية وأن يجب إعادة تأهيله وتدريبه على المهمة المكلف بها.

أيضا في حالة تبات انعدام الرابطة النظامية التي هي بين الإدارة والموظف لا يمكن نعت أفعال من خرج على هذه الرابطة بالأخطاء التأديبية، كحالة المتوفي أو الذي خرج عن السلك الإداري بصفة نهائية. إلا أنه في هذه الأخيرة يوجد استثناء كحالة الموظف المتقاعد، فبالرغم من انعدام أية صلة قانونية بينه وبين الإدارة إلا أنه وثبت وجود تجاوزات ولو خارج العمل ضار بسير المصلحة اعتبر ذلك من الأخطاء التأديبية الواجبة للعقوبة.

ومن هنا نستطيع أن نقول بأن الخطأ التأديبي هو كل إخلال أو تقصير أو إهمال الموظف لما نسب إليه من مهام وواجبات مما أدى إلى عرقلة عملية سير المرفق العام وإحداث الضرر به.

الفرع الثاني: الخطأ الجنائي (الجريمة التأديبية)

تختلف المصطلحات في هذا المجال، فمنها ما تسميها الجريمة التأديبية ومنها من يطلق عليها اسم المخالفات التأديبية. ورغم هذه الاختلافات في التسمية إلا أنها تعبر عن معنى واحد، وهو يعني الإخلال بالواجبات أو القيام بالممنوعات المتعلقة بالوظيفة أو الأفعال الخارجة عن الوظيفة وتكون منافية لها. وللجريمة التأديبية كما للجريمة الجنائية ركنان وهما: الركن المادي والركن المعنوي بحسب المشرع المصري الذي تناولها بإسهاب.

1. الركن المادي

وهو المظهر الخارجي لها ويتمثل في السلوك، ويتعلق هذا الركن بماديات الجريمة ومظهرها الخارجي لكي يكون فعل الموظف مسوغا للمساءلة التأديبية ويجب أن يكون محددًا وثابتًا. فلا قيام للركن المادي

استنادا للظن أو الشائعات لذلك فإن الاتهامات العامة لا يمكن أن تعتبر مكونه لهذا الركن. كما أن مجرد التفكير من دون إن يتخذها هذا التفكير مظهرا خارجيا ملموسا لا يشكل مخالفة يستوجب عليه المساءلة التأديبية، وبالمثل فإن الأعمال التحضيرية التي تتمثل في إعداد وسائل تنفيذ الجريمة لا يعاقب عليها.

2. الركن المعنوي

يقوم الركن المعنوي للجريمة التأديبية إذا كان الفعل الذي أقترفه الموظف العام يشكل جرما تأديبيا أو الامتناع عن أداء الواجب الوظيفي نابغا عن إرادة حرة دون إكراه مادي أو أدبي، وترتبطا على ذلك لا يُسأل الموظف في الحالات التالية:

1- القوة القاهرة؛

2- الإكراه المادي والأدبي؛

3- الحادث المفاجئ؛

4- فقد الإدراك والتمييز.

وقد ذهب بعض الفقه إلى أن الإرادة الآثمة هي وحدها التي تجعل الموظف مذنباً مستحقاً للمسألة التأديبية، لأن الغاية من توقيع الجزاء لا تتمثل فقط في إصلاح ضرر لحق بالدولة وإنما تتمثل أيضا في منع المخالف من معاودة ارتكاب المخالفة في المستقبل. كما أن خطأ الموظف في فهم القانون لا يعفيه من المسؤولية التأديبية لأن المفروض التطبيق السليم للقانون من قبل الموظف. فالجريمة التأديبية في نظر الفقه لا يقوم إلا إذا توافرت فيها الأركان المنصوص عليها في القانون الجنائي، والأمر يتعلق بالركن المادي والمعنوي كما أسلفا.

• أنواع الخطأ الجنائي (الجرائم التأديبية)

تشكل جريمة تأديبية كل ما يصدر عن الموظف من أعمال تخل بواجباته الوظيفية سواء سلبيا أو إيجابيا سواء تلك التي ينص أو لم ينص عليها القانون، ويستوجب الجزاء عليه.

ولم يورد المشروع تحديدا دقيقا للأخطاء الجنائية (الجريمة التأديبية) حيث وصفها المشرع في المادة (17) من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بأن "... كل هفوة يرتكبها الموظف في تأدية وظيفته أو عند مباشرتها تعرض لعقوبة تأديبية زيادة - إن اقتضى الحال - عن العقوبات التي ينص عليها القانون الجنائي. وعند متابعة أحد الموظفين من طرف الغير بسبب هفوة ارتكبها في عمله يتعين على المجتمع العمومي أن يتحمل الغرامات المالية المحكوم بها عليه مدنيا"، فالهفوة أو الخطأ أو المخالفة التأديبية

حسب الفقه والقضاء ، تشمل كل يمكن اعتباره اخلاقا ظاهرا من الموظف بواجبات وظيفته، وبما نصت عليه القوانين والأنظمة سواء كان نشاطا إيجابيا أو سلبيا وبالشكل الذي يؤثر سلبيا في سير خدمات المرفق العام بانتظام واضطراب.

وقد حاول الفصل 73 من النظام الأساسي الوظيفة العمومية قياس الخطأ التأديبي بالهفوة الخطيرة، سواء ما تعلق منها بإخلال الموظف بالتزاماته المهنية أم بجنحة ماسة بالحقوق العام، فهذه الأعمال المؤاخذ عليها المعنى بالأمر (الفصل 68 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية) لم يحددها المشروع المغربي، وترك للإرادة الحرة في تبيانها وتكييفها قانونيا، حيث تضطلع آنذاك بالدور الذي تقوم به النيابة العامة، أثناء إقامة وممارسة الدعوى العمومية في المجال الجزري. ومن أمثلة المخالفات التأديبية على سبيل المثال:

- 1- الامتناع عن القيام بالعمل؛
- 2- عدم الالتزام بمواعيد العمل؛
- 3- اتلاف ممتلكات الإدارة؛
- 4- الإكثار من الإدلاء بالشواهد الطبية بغية التنصل من القيام بالعمل؛
- 5- التصرفات اللاأخلاقية؛
- 6- الرشوة؛
- 7- الاختلاس... الخ.

المطلب الثاني: العقوبات التأديبية وسحبها

يتعرض الموظف للمسألة التأديبية إذا أخل أو أهمل بواجباته الوظيفية أو خرج على مقتضاياتها أي ارتكب خطأ أو ذنبا إداريا، والقاعدة أنه لا يوقع على الموظف عقوبة تأديبية إلا من جهة الاختصاص، شريطة أن تكون العقوبة منصوصا عليها قانونا مع تحويل الموظف مختلف الضمانات القانونية، حيث تتميز العقوبة التأديبية بطابعها الشخصي لأنها توقع على الموظف المخالف أو من ارتكب الخطأ الإداري دون غيره من أفراد أسرته، كما يجب أن تتناسب العقوبة الموقعة مع المخالفة المرتكبة بحيث لا يشوبها تعسف أو مبالغة كذلك لا يجوز فرض أكثر من عقوبة تأديبية على نفس المخالفة إلا إذا أجاز القانون ذلك³. وقد عمل المشرع المغربي على توقيع العقوبات التأديبية وسحبها بموجب النظام الأساسي للوظيفة العمومية التي تطبق على الموظف في حالة ارتكابه خطأ تأديبي على

³ كريم لحرش، القانون الإداري المغربي، الجزء الثاني، نشاط الإدارة وامتيازاتها، الطبعة الثالثة، 2014.

سبيل الحصر⁴. وهذا ما سنتولى مناقشته من خلال توقيع العقوبات التأديبية (الفرع الأول) وسحبها في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: العقوبات التأديبية

لقد حددت المادة 66 من قانون الوظيفة العمومية سبعة عقوبات تأديبية على سبيل الحصر تختلف من حيث الدرجة والأثر. وهي مرتبة حسب تزايد الخطورة. وفيما يلي توضيح لهذه العقوبات⁵ أولاً: قائمة العقوبات التأديبية

1. **الإنذار** (L'avertissement): هو إجراء لتحذير الموظف ذي التصرف المعيب لتقويم سلوكه والامتناع عن تكراره حتى لا تترتب على ذلك عقوبات أخرى، وهي عقوبة المخالفات الوظيفية البسيطة التي يرتكبها الموظف، لذا فإن هذه العقوبة كانت شفوية أو كتابية تعد إجراءً تحذيرياً ووقائياً من سلوك معيب، وتجنباً لجزاءات أقوى تطبق على الموظفين المرسمين والمتدربين دون استشارة المجلس التأديبي، ومما يلاحظ أن عقوبة الإنذار ليس لها أثر حاسم على ترقية الموظف أو على راتبه. وإنما يمكن أن تأخذ بالاعتبار في مجال التنقيط عند تقييم كفاءة الموظف من طرف الرئيس.

يتم اتخاذ هذه العقوبة من طرف الإدارة بقرار معلل ويتم تسليمه للموظف مع الإشعار بالاستلام⁶.

2. **التوبيخ** (Le blâme): يقصد به استنكار سلوك الموظف ولومه على المخالفات التي يقتربها أثناء مزاوله نشاطه داخل الإدارة، وهو يفوق الإنذار من حيث درجة حساسة. فهو إجراء معين يضم نوعاً من تحقير للموظف لإعماله لواجباته الوظيفية. وعليه فإن التوبيخ يعد عقوبة تأديبية توقعها السلطة الرئاسية على الموظف بهدف ردع بعض المخالفات.

3. **الحذف من جدول الترقى** (La radiation du tableau d'avancement)

أي تأخير الموظف من الارتقاء إلى درجة أعلى من تلك التي يوجد فيها لمدة سنة بحيث يشطب على اسمه في لائحة الترقى السنوي، ومما لا شك فيه أن هذا الحذف يحرم الموظف من مزايا مالية وبالتالي يؤدي حرمانه من الترقية بالاختيار لمدة (سنة)، كما يتسبب له في ضرر معنوي يتمثل في تقديم زملائه عليه في الترقية بعد أن كان أو أدى للحصول عليها⁷. وتتخذ هذه العقوبة بعد استشارة المجلس التأديبي، الذي تحال عليه القضية من قبل السلطات التي لها حق التأديب، بتقرير كتابي،

⁴ الفصل 66 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية.

⁵ مجلة القانون والأعمال، تأديب الموظف العمومي.

⁶ قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى، عدد 1059 بتاريخ 26/11/1998 منشور بالدليل العملي، الاجتهاد القضائي في المادة الإدارية، الجزء الثاني، لطبعة الأولى 2004.

⁷ الحاج شكر، مرجع سابق، ص 26.

يتضمن الأفعال التي سيعاقب عليها الموظف والظروف التي ارتكبت فيها. ولقد عبر القضاء المغربي عن موقفه اتجاه هذه العقوبة مؤكداً أنه ليس من حق الإدارة أن تلجأ إلى حرمان الموظف من الترقية وذلك بحذف اسمه من لائحتها إلا إذا وجد ما يبرر ذلك⁸.

4. الانحدار من الطبقة (l'abaissement d'échelon)

يترتب عنها إنزال الموظف من درجته الأصلية إلى درجة أدنى دون أن يترتب عنها إخراجها من إطاره وتقتصر من طرف المجلس التأديبي، لم تتخذ هذه العقوبة إلا في الحالة التي يكون فيها إطار الموظف مكون من عدة درجات ويكون في درجة أعلى مع وجود درجة أدنى يمكن انحداره إليها⁹.

5. القهقرة من الرتبة (La rétrogradation)

يقصد بها تخفيض إلى الرتبة الأدنى وتقتصر من طرف المجلس التأديبي، لا تقتصر هذه العقوبة في الحالة التي يمكن أن يترتب عن القهقرة تغيير وضعية الموظف من رسمي إلى متدرب لقهقرته من الرتبة الثانية إلى الرتبة الأولى، لكن الواقع العملي قد اثبت عدم تطبيق هذه العقوبة نظراً لما يكتنفها من غموض ومن يترتب عليها من أخطار.

6. العزل من غير توقيف حق التقاعد (La révocation Suspension des droits à pension)

(sans

يعتبر العزل من غير توقيف حق التقاعد من أشد العقوبات التأديبية التي تحق للموظف، ذلك أن هدفها يرمي إلى قطع الصلة بينه وبين الإدارة التي يعمل لديها. وقد تلجأ الإدارة إليها بإرادتها المقررة وبحكم سلطتها التقديرية، كما أنها ملزمة لتعديل قرارها ومطالبة بأخذ رأي المجلس التأديبي، وذلك لما لها من تأثيرات جسيمة نفسي ومالية على الحياة الإدارية للموظف، فالموظف ترفع عنه ولايته الوظيفية وذلك في شكل حرمان نهائي من الاستمرار مباشرة في الوظيفة أو العودة إليها مدى الحياة باستثناء حقه في المعاش وذلك لعدم الرضى على الحرمان منه في العقوبة التأديبية ومن ثم فإنه من المسلم به أن عزل الموظف الذي ترك عمله بدون مبررات قانونية لا يمكنه من التمتع بالضمانات التأديبية.

7. العزل المصحوب بإيقاف حق التقاعد (La révocation avec suspension des droits à pension)

(révocation

⁸ قرار المجلس الأعلى، عدد 41 بتاريخ 1972/03/17 نباتي محمد المهدي ضد الوزير الأول ومن معه، مجموعة الأحكام الإدارية 1972، ص 20.

⁹ إسماعيل صفاهي، التأديب في المجالين الإداري والعسكري بأطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام جامعة محمد الخامس الرباط في أكدال 2001-2000، ص 97.

شكل العزل¹⁰ المصحوب بإيقاف حق التقاعد أدنى درجات الجزاء التأديبي بحيث جعلها المشرع في نهاية اللائحة التصاعدية للعقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على الموظف المخطئ، نظرا للآثار الخطيرة التي يترتب على تطبيقها ماديا أو معنويا لا بالنسبة للموظف المعني فحسب بل تمتد تبعاتها كذلك لأسرته نظرا لكونها تقصيه من المجال الوظيفي حالا وتحرمه من الحق في المعاش مالا. ولذا فإن اللجوء إلى هذه العقوبة القاسية من طرف الإدارة لا يتم في أحوال نادرة كارتكاب خطأ جسيم جدا كما هو الحال بالنسبة للمقدسات مثلا.

لقد أضاف المشرع المغربي إلى قائمة العقوبات السالفة الذكر توعين من العقوبات الخاصة وهما:

8. الحرمان المؤقت من كل الأجرة

باستثناء التعويضات العائلية، وذلك لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، وتعتبر هذه العقوبات من العقوبات المالية المباشرة. وهي تصب مباشرة على المرتب الذي يحرم منه لمدة مؤقتة، ونظرا لخطورة هذه العقوبة فقد قيدت السلطة التأديبية بعدة شروط أثناء توقيعها، حيث وضع لمشرع حدا أقصى لمدة الحرمان لا تتجاوز 6 أشهر. ولقد استثنى المشرع من هذا الحرمان التعويضات العائلية¹¹.

9. الإحالة الحتمية على التقاعد

تعد هذه العقوبة أشد العقوبات التأديبية لكونها تنهي الرابطة الوظيفية وهي تختلف عن الإجراءات التي تتخذها السلطة الإدارية عند بلوغ الموظف سن التقاعد أو عند تقدمه بطلب ذلك. إلا أن تطبيق هذه العقوبة لا يتم إلا بالنسبة للموظفين الذين استوفوا الخدمة اللازم توفرها وفقا لنصوص قانون التقاعد، تقترح من طرف المجلس التأديبي. وتجدر الإشارة أن الفقه يقسم العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع في الفصل 66 من قانون الوظيفة العمومية إلى:

- ✓ جزاءات معنوية: الإنذار والتوبيخ
- ✓ جزاءات مالية: كالحذف من لائحة الترقى والانحدار من الطبقة ولقهرقة من الرتبة.
- ✓ الجزاءات المؤدية إلى إنهاء التوظيف.

ثانيا: العقوبات المطبقة على الموظفين المتمرّنين

¹⁰ رضوان بوجمعة، الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث، مطبعة النجاح الجديدة، آسفي، ص 98.

¹¹ الفصل 76 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

لقد نص الفصل 6 من المرسوم الملكي رقم 62.68 بتاريخ 17 مايو 1968 بتحديد
المقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرّنين بالإدارات العمومية على أن العقوبات التأديبية التي يمكن
اتخاذها في حق الموظف المتمرّن:

✓ الإنذار

✓ التوبيخ

✓ الاقصاء المؤقت لمدة لا تتجاوز شهرين مع الحرمان من كل الاجرة باستثناء التعويضات
العائلية.

✓ الاعفاء

بالنسبة للعقوبات الاولى والثانية والثالثة فهي تخضع لنفس الشروط والكيفيات المطبقة على الموظف
الرسمي التي سبقت الاشارة اليها، أما الاعفاء فيقصد بها حذف الموظف من الاسلاك الادارية.
نستنتج أن عقوبات الإنذار -التوبيخ - الحذف من لائحة الترقى تحول للموظف الموقوف حق
استرجاع رواتبه المحجوزة أما الاقصاء المؤقت من العمل يتم خصم مدة التوقيف المؤقت مع مدة عقوبة
الاقصاء المؤقت من راتبه وتحذف من اقدميته الادارية وحقوقه المعاشية.
أما بالنسبة لباقي العقوبات يتم حرمانه من أجرته باستثناء التعويضات العائلية وحذف المدة الفاصلة
بين تاريخ سريان مفعول العقوبة التأديبية من أقدميته الادارية وحقوقه المعاشية.

الفرع الثاني: سحب العقوبة التأديبية

لقد نص المشرع في قانون الوظيفة العمومية على حق الموظف في محو العقوبة المرتكبة في ملفه
بعد مرور مدة معينة على توقيعه. وذلك تشجيعاً له على عدم تكرار الوقوع في الخطأ¹².
أولاً: الآجال

وفقاً لمقتضيات الفصل 75 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية فإن لكل موظف الحق في
طلب محو آثار العقوبة التأديبية من ملفه الإداري بعد انصرام الآجال التالية:

— خمس سنوات بالنسبة لعقوبة الإنذار أو عقوبة التوبيخ؛

— عشر سنوات بالنسبة لباقي العقوبات المنصوص عليها في الفصل 66 من النظام الأساسي العام
للوظيفية العمومية والفصل 6 من المرسوم الملكي رقم 62.68 بتاريخ 17 مايو 1968 الخاص
بالموظفين المتمرّنين.

ثانياً: الشروط

- أن يكون الموظف المطالب بسحب العقوبة التأديبية في وضعية القيام بالعمل-أن يتقدم بطلب كتابي في الموضوع مشفوعاً برأي رئيسه المباشر ونسخة من قرار العقوبة المراد سحبها؛
- إذا كانت العقوبة موضوع طلب السحب صادرة عن الإدارة (الإنذار أو التوبيخ) تُسحب من طرفها؛
- إذا كانت العقوبة موضوع طلب السحب صادرة بناءً على اقتراح من المجلس التأديبي، فيتعين عرض ملف السحب على المجلس التأديبي للبت فيه دون حضور المعني بالأمر.

المبحث الثاني: المسطرة التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف

بمقتضى النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، تتمتع السلطة التي لها حق التسمية¹³ بصلاحيات إحالة ملف كل موظف تابع لها على أنظار المجلس التأديبي كلما تبين لها أن الموظف ارتكب فعلاً مخالفاً بالأعراف الإدارية والضوابط النظامية يقتضي اتخاذ، في حقه، عقوبة أشد من الإنذار أو التوبيخ (الفصل 66 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية).

وتبعاً لهذا، يتولى هذا المجلس دراسة نوع المخالفة المنسوبة للموظف والاطلاع على ملفه الإداري واستدعائه للمثول أمامه قصد إبداء رأيه في المنسوب إليه، وذلك في إطار الإجراءات المسطرية القانونية.

وفيما يلي سوف نحاول توضيح، قدر الإمكان، كل ما له علاقة بالمجلس التأديبي من حيث تشكيله واختصاصاته وطريقة اشتغاله (المطلب الأول)، وكذلك معرفة الضمانات المخولة للموظف المعروض على أنظار هذا المجلس (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المجلس التأديبي

نتناول في هذا المطلب الضوابط القانونية المؤطرة لعمل المجلس التأديبي من حيث تشكيله والاختصاصات المسندة إليه (الفرع الأول)، وكذا طريقة عمله (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تشكيل المجلس التأديبي واختصاصاته

¹³ - الفصل 65 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية صادر في شأنه ظهير شريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) كما تم تعديله وتنظيمه (ج. ر. عدد 2372 بتاريخ 11 أبريل 1958 صفحة 914).

بمقتضى مرسوم 5 ماي 1959 الذي جاء لشرح كيفية تطبيق الفصل 11 من النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء¹⁴، يتم انتخاب ممثلي الموظفين اللذين سيلعبون دور المجلس التأديبي الذي أسند إليه المشرع المغربي عدة اختصاصات وردت في الفصل 25 من المرسوم.

فبالرجوع للنظام الأساسي العام للتوظيف العمومية نجد أن الفصل 11 منه ينص على أنه "يؤسس كل وزير في الإدارات أو المصالح التي تحت نفوذه لجانا إدارية متساوية الأعضاء يكون لها حق النظر، ضمن الحدود المقررة في هذا القانون الأساسي وفي المراسيم الصادرة بتطبيقه"، ويقصد المشرع هنا بالمراسيم 'مرسوم' 1959 السالف ذكره¹⁵.

وتتكون هذه اللجن من عدد متساوٍ من ممثلين عن الإدارة يعينون بقرار من الوزراء المعنيين بالأمر، ومن ممثلين عن المستخدمين ينتخبهم الموظفون العاملون أو الملحقون بالإدارة أو المصلحة المعنية بالأمر¹⁶ إثر إعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين، لهذا لا بد من تشكيل اللجنة المتساوية الأعضاء (أو المجلس التأديبي) من الأعضاء المنصوص عليهم قانونا واحترام التشكيلة التي قررها المشرع ولا يجوز أن يحل آخر محل أي عضو من أعضائها وإلا اعتبر انعقادها غير صحيح وقراراتها باطلة. وتكون جلسات هذه اللجن غير علنية ويترأسها عضو معين من بين ممثلي الإدارة¹⁷، ويجب أن يوقع جميع الأعضاء على محضر المجلس التأديبي تحت طائلة البطلان.

إن قواعد تشكيل المجالس التأديبية من النظام العام ولا يجوز مخالفتها لأن هذا الأمر يؤدي حتماً إلى بطلان التشكيلة وجميع التقارير التي صدرت عنه. ذلك ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرار لها عدد 215 بتاريخ 10 أبريل 2003 (ملف عدد 2002/1/48 ضد غرفة التجارة

¹⁴ - مرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 شعبان 1378 (5 ماي 1959) بتطبيق الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للتوظيف العمومية بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما تم تغييره وتتميمه (ج.ر. عدد 2429 بتاريخ 15 ماي 1959).

¹⁵ - بالنسبة لموظفي الجماعات فالفصل 11 من مرسوم 27 شتنبر 1977 المتعلق بالنظام الأساسي لموظفي الجماعات أوضح على أن مقتضيات مرسوم 5 ماي 1959 تسري على اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء إزاء موظفي الجماعات مع مقتضيات الفصلين 12 و13 اللذين ينصان على أنه إذا كان عدد الموظفين لجماعة واحدة يقل عن 100 جاز إحداث لجنة إدارية متساوية الأعضاء مختصة إزاء هؤلاء الموظفين بناء على قرار لرئيس المجلس الجماعي، ويعين الموظفون عن طريق القرعة من بين موظفي الجماعة المعنية.

¹⁶ - سميت هذه اللجن باللجن المتساوية الأعضاء لأنه يتعين أثناء انعقادها توفر عنصر التساوي بين ممثلي الموظفين وممثلي الإدارة وإلا اعتبرت قراراتها باطلة ويكون القرار المبني على اقتراحها مشوب التعسف بسبب تجاوز السلطة، وهذا ما أكدته قرار صادر عن المجلس الأعلى بتاريخ 25 يوليوز 1977 في قضية المراهشي عبد المجيد ضد وزير المالية والذي ألغى القرار الصادر عن الوزير المذكور بعدما ثبت له من خلال محضر اجتماع اللجنة الإدارية أنها كانت مكونة من ممثلين عن الإدارة وممثل واحد عن الموظفين إذ كان ينقصها عنصر التساوي.

¹⁷ - نص الفصل 8 من مرسوم 5 ماي 1959 على ما يلي " يعين ممثلو الإدارة الرسميون والنواب في حظيرة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بموجب قرار يصدره الوزير المعني بالأمر إثر إعلان نتائج انتخابات ممثلي الموظفين ويختارون من بين الموظفين العاملين في الإدارة المعنية بالأمر أو المنتمين إلى سلك أعلى والمعهود إليهم بإجراء مراقبة على هذه الإدارة، ويكون ضمنهم بالأخص الموظف المعين من طرف الوزير ليتولى رئاسة اللجنة".

والصناعة بسطات)¹⁸ المؤيد لحكم المحكمة الإدارية بالدار البيضاء بتاريخ 20 يونيو 2001 (ملف عدد 2000/478) إلى 'عدم الاطمئنان إلى حياد اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي إذا كانت مُشكلة من عضو هو في نفس الوقت ضحية المخالفة التأديبية موضوع المتابعة بالإضافة إلى عضو ثان كان أحد الشهود مع امتناع عضو ثالث عن التصويت'.

إن اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء تُستشار¹⁹ ضمن الشروط المقررة في النظم المعمول بها في شأن ترسيم الموظفين المؤقتين وفي المسائل الإدارية المتعلقة بالترقية²⁰ والإحالة على الاستيداع ووضعية العون المؤقت الذي لا يطلب إرجاعه إلى منصبه في الآجال المقررة له أو الذي يرفض المنصب في الآجال المقررة له أو الذي يرفض المنصب المعين له عند رجوعه.

كما أن اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء تعطي رأيها في العقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفصول من 65 إلى 75 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وفي البت في انتقال الموظفين وفي وضعية الموظفين الذين ثبت عدم أهليتهم المهنية وفي الانقطاع النهائي عن العمل والمنع من القيام ببعض الأعمال.

وتختص اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء بصفتها تأديبا طبقا لمقتضيات الفصل 65 من قانون الوظيفة العمومية²¹ بالبت فيما يعرض عليها من مخالفات مرتكبة من طرف الموظفين والتي قد تؤدي إلى إصدار عقوبة من العقوبات المنصوص عليها في الفصل 66 من القانون المذكور المرتبة حسب درجة خطورتها.

الفرع الثاني: كيفية اشتغال المجلس التأديبي

قبل انعقاد المجلس التأديبي تتولى الإدارة إعداد الملف التأديبي وتوفير كافة عناصر المتابعة التأديبية بالملف على أساس ترتيب تسلسلي لوثائق الملف بدءا من أقدم وثيقة من حيث تاريخ صدورها إلى

¹⁸ منشور بمجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 61، السنة 25، طبعة 2003، مركز النشر والتوثيق القضائي بالرباط، المجلس الأعلى، الصفحة

209.

¹⁹ إذا كانت عقوبة الإنذار والتوبيخ يمكن للإدارة إصدارها دون استشارة المجلس التأديبي وبعد أن يدلي المعني بالأمر ببياناته، فإن باقي العقوبات لا يمكن اتخاذها إلا بعد استشارة المجلس التأديبي الذي تحال عليه القضية من طرف سلطة التأديب وذلك بتقرير كتابي يتضمن بوضوح الأعمال التي يعاقب عليها الموظف وإن اقتضى الحال الظروف التي ارتكب فيها. غير أنه قبل إحداث المحاكم الإدارية رسمت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى عدة قواعد قانونية في ميدان تكوين المجلس التأديبي وكذا حقوق الدفاع. ذلك أن الإدارة ملزمة بتبليغ الموظف المتهم بكل إجراء سيتخذ ضده ليتمكن من إعداد دفاعه وإن الغرفة لم تسمح قط للإدارة بتجاهل هذه المقتضيات الأمرة وتصدت للعديد من القرارات المخالفة لروح الفصل 66 بالإلغاء.

²⁰ أوضح الفصل 32 مكرر من المرسوم التطبيقي المؤرخ في 5 ماي 1959 على أن هناك لجنا مركزية منبثقة عن اللجن الإدارية الخاصة إطار المحدث بمختلف العمالات والأقاليم أو على صعيد الإدارة المركزية بالنظر إلى الترقية بالاقتدار في الإطار أو الدرجة. وتحدث هذه اللجن المركزية بقرار من الوزير المعني بالأمر وتضم زيادة على موظفين رسميين اثنين وممثلين نائبين اثنين للإدارة وممثلين اثنين وممثلين اثنين للموظفين في حظيرة اللجن الإدارية المتساوية الأعضاء في العمالات أو الأقاليم أو في الإدارة المركزية ينتخبهم جميع الموظفين أعضاء اللجن المذكورة عن طريق المراسلة ويعين الوزير المعني رئيس اللجنة من بين ممثلي الإدارة.

²¹ بمقتضى هذا الفصل، تتولى السلطة التي يكون لها حق التسمية ممارسة حق التأديب الذي يتأتى للوزير المختص الذي أذن بتوظيف المرشح (الموظف المخالف) للانخراط في سلك الوظيفة العمومية، وذلك بتسمية وتعيين مقر عمله مع وجوب نشرها بالجريدة الرسمية.

آخر وثيقة، وإعداد مذكرة تقديم للملف التأديبي تتضمن ملخصا للمخالفات المنسوبة للموظف والأسباب التي دفعت الإدارة لتحريك المسطرة التأديبية في حقه وبطاقة معلومات عن الموظف تتضمن تعرفا شخصيا تعريفا بالوضعية الإدارية للموظف مع الإشارة إلى السوابق التأديبية إذا كانت له سوابق وتعبئة المجال الخاص بالملاحظات قصد إشعار أعضاء المجلس إذا كان المعني بالمر موقوفا عن العمل عند إحالته على المجلس التأديبي مثلا أو أية ملاحظة قد تراها الإدارة ضرورية. كما تقوم الإدارة بإعداد موجز محضر الجلسة التأديبية في نسختين (نموذج المطبوع رقم 4) وتحديد موعد الجلسة التأديبية وتوجيه الاستدعاءات إلى²²:

أ- المعني بالأمر عن طريق السلم الإداري مع الإشعار بالتوصل يُضمن فيه سبب الإحالة على المجلس التأديبي والضمانات القانونية المخولة للموظف²³؛

ب- أعضاء اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء الموظف المقرر إحالته على المجلس التأديبي مع وضع الملفات رهن إشارته بمقر الإدارة للاطلاع عليها قبل يوم انعقاده²⁴.

وحتى تكون جلسة المجلس التأديبي قانونية ويكون الإجراء أو الرأي المقترح من طرفه مشروعاً ويحترم الضمانات الممنوحة للموظف، نص القانون على عدة شروط هي كالتالي²⁵:

- عقد الجلسة التأديبية في المكان والزمان المحدد لها من طرف الإدارة؛
- توفر النصاب القانوني الذي حدده المشرع (ثلاث أرباع الأعضاء في الجلسة الأولى)، ويتعين على الإدارة في حالة عدم توفر هذا النصاب استدعاء المجلس لانعقاد بعد ثمانية أيام على الجلسة الأولى ويكون النصاب لعقد الجلسة الثانية قانونياً بحضور نصف أعضائه؛
- سرية الجلسة ومداومات المجلس التأديبي؛

²² - للاطلاع أكثر يرجى مراجعة المقال المنشور بمجلة القانون والأعمال الإلكترونية الصادرة عن مختبر البحث قانون الأعمال بكلية الحقوق بسات على الرابط: <http://www.droitentreprise.org/web/%D8%AA%D8%A3%D8%AF%D9%8A%D8%A8-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%88%D8%B8%D9%81-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%88%D9%85%D9%8A-2/>

²³ - نص الفصل 47 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، على أن الموظف الملحق في حالة إخلاله بالتزاماته المهنية أثناء وجوده في وضعية الإلحاق تقوم الإدارة الملحق لديها الموظف المعني بإعداد تقرير كتابي مفصل وإحالته على إدارته الأصلية ويتضمن بوضوح الأفعال المرتكبة من طرف الموظف المتهم والظروف والملابس التي ارتكبت فيها. ويتم استدعاء الموظف الملحق من طرف إدارته الأصلية بالتنسيق مع إدارة الإلحاق للمثول أمام المجلس التأديبي.

²⁴ - إذا تعذر على أحد الأعضاء الرسميين من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الحضور يوم الجلسة يتعين عليه إشعار نائبه بضرورة الحضور عوضه ضماناً لتوفر النصاب القانوني اللازم لانعقاد الجلسات التأديبية.

²⁵ - للاطلاع أكثر، قم بزيارة الموقع الإلكتروني الرسمي للوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية (<http://mmmsp.gov.ma>).

- ترأس جلسة المجلس التأديبي من طرف الممثل الرسمي الأول للإدارة الذي يتسلم الملفات التأديبية من الإدارة يوم انعقاد المجلس قصد البت فيها وإرجاعها إليها، وإذا تغيب ناب عنه أحد ممثلي الإدارة الرسميين حسب ترتيبهم في اللائحة؛
- اتفاق أعضاء المجلس التأديبي فيما بينهم بالتراضي قبل شروع المجلس في عمله، على اختيار المقرر للجلسة الذي يمكن اختياره من بين الأعضاء أو من موظفي الإدارة؛
- تولي رئيس الجلسة تنظيم تدخلات أعضاء المجلس حين مثول الموظف أمام المجلس.
- قبل انعقاد المجلس التأديبي يقوم أعضاؤه باختيار مقرر للجلسة من أجل القيام بالمهام التالية:
- تحرير محضر مفصل عن الجلسة²⁶، حيث يتضمن كل ما راج داخل الجلسة من تساؤلات ودفعات ومداخلات الأعضاء والمعنيين بالأمر ودفاعهم إلى حين البت في الملف واقتراح العقوبة وكيف تم هذا الاقتراح هل تم بالإجماع أو التصويت، وتسجل في المحضر المفصل تحفظات الأعضاء وجميع اقتراحاتهم على أن يتم التوقيع عليه من طرفهم في نهاية الجلسة؛
- تعبئة موجز محضر المجلس التأديبي في نسختين يتضمن أسماء وتوقيعات الأعضاء²⁷، والحشيات أو التعليل الذي اعتمده أعضاء المجلس للإجراء المقترح.
- بعد اكتمال الإجراءات المسطرية، يشرع المجلس التأديبي في مباشرة عمله على النحو التالي:
- المناداة على الموظف ومطالبته بالإدلاء بتعريفه بُعية التأكد من هويته²⁸ وبحضور دفاعه؛
- استفساره عن وضعيته الإدارية والتأكد من مدى مطابقتها مع المعطيات المدرجة ببطاقة المعلومات الموجودة بالملف؛
- استعراض أسباب إحالته على المجلس وعرض المخالفات المسجلة عليه انطلاقاً من مذكرة التقديم التي أعدها الإدارة؛
- فتح المجال أمام المعني بالأمر ودفاعه²⁹ وأعضاء المجلس تحت إشراف رئيس الجلسة لتقديم الدفعات والإدلاء بالوثائق اللازمة والمطالبة بالتوضيحات التي يراها أعضاؤه ضرورية لتنويرهم؛
- مطالبة المعني بالأمر ودفاعه مغادرة القاعة بعد انتهاء المناقشة؛

²⁶ - إذا عرضت عدة حالات خلال الجلسة التأديبية الواحدة يتم إعداد محضر مفصل لكل حالة من الحالات على حدة.

²⁷ - إذا كان مقرر الجلسة من غير أعضاء المجلس فلا يوقع سواء في المحضر المفصل أو في موجز الجلسة التأديبية.

²⁸ - منشور الوزير الأول رقم 599/د المؤرخ في 20 يونيو 1984 يقضي بتسجيل رقم بطاقة التعريف الوطنية في القرارات الإدارية المتعلقة بموظفي واعوان الدولة والجماعات المحلية.

²⁹ - أنظر منشور الوزير الأول رقم 1-96 بتاريخ فاتح فبراير 1996 حول تمثيل المحامين للموظفين المتابعين أمام المجالس التأديبية.

— تداول أعضاء المجلس فيما بينهم في الملف واقتراح الإجراء الذي يروونه مناسباً في الحالة المعروضة عليهم، ويمكنهم المطالبة بإجراء بحث³⁰ أو استدعاء شهود³¹ أو إرجاء البت إذا تقدم المعني بالأمر أو دفاعه بطلب في الموضوع يتضمن أسباباً مقنعة³²، وذلك باقتراح الإجراء التأديبي اللازم وفق العقوبات المنصوص عليها³³ وحسب الوضعية الإدارية للموظف³⁴ (رسمي أو متدرب)³⁵؛

— اقتراح العقوبة والموافقة عليها بالتراضي بين الأعضاء، وفي حالة عدم الاتفاق على العقوبة وتساوي الأعضاء يتم اللجوء إلى مسطرة التصويت وفي حالة تعادل الأصوات ترجح كفة الجهة التي صوت لها الرئيس.

— مراعاة أعضاء المجلس التأديبي في اقتراحهم للعقوبة التأديبية السوابق التأديبية للمعني بالأمر وأن تكون منصوص عليها وقابلة للتنفيذ وتفادي اقتراح أكثر من عقوبة وأن يتم تحليلها تعليلاً موضوعياً ومناسباً لطبيعة الخطأ الوظيفي المرتكب.

تبقى الإشارة إلى أن المجلس التأديبي يمكنه البت غيائياً في الملفات التأديبية في الحالات التالية:

— حالة الموظف الموقوف عن العمل بسبب الاعتقال وصدر في حقه حكم قضائي نهائي قضى بسجنه لمدة طويلة، ما يحول دون انتظار الإدارة خروجه من السجن للبت في ملفه مادام الحكم الصادر عليه يقضي باتخاذ عقوبة العزل في حقه؛

— حالة الموظف الذي تخلف عن حضور المجلس التأديبي لمرتين متتاليتين رغم توصله بالاستدعاء والتوقيع عليه ودون إدلائه بأي مبرر قانوني يسمح بتأجيل البت في ملفه، فالمجلس يبت في ملفه غيائياً في الجلسة الثالثة³⁶؛

³⁰ - يمتد أجل إجراء بحث تكميلي إلى غاية ثلاثة أشهر من تاريخ الاجتماع الأول للمجلس التأديبي وإلا اعتبرت التوصيات الصادرة عنه باطلة، وهذا ما أكدته قرار المحكمة الإدارية بمكناس في حكم لها تحت عدد 4/2002/7 بتاريخ 28 فبراير 2002 (أحمد بوعشيق: "الدليل العملي للاجتهاد القضائي في المادة الإدارية-الجزء الثاني"، سلسلة دلائل التفسير عدد 16، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، طبعة 2004، ص. 163 و164).

³¹ - للإدارة حق إحضار الشهود لتدعيم موقفها ومجابهة الموظف بالدلائل والبراهين اللازمة.

³² - في حالة تقديم طلب التماس سواء من طرف الموظف المتابع أو دفاعه أو أحد أعضاء المجلس من أجل تأجيل البت في الملف التأديبي للإدلاء بوثائق تهم الملف أو إحضار شهود آخرين، فإنه يتعين على المجلس تحديد أجل الاجتماع مع تحديد تاريخ وساعة ومكان الاجتماع دون تجاوز الأجل المحدد في 30 يوم من تاريخ الاجتماع الأول ودونما توجيه استدعاء جديد ويتضمن ذلك في محضر الجلسات.

³³ - يمكن للسلطة التي لها حق التأديب أن تسلك مسطرة تشديد العقوبة المقترحة من طرف المجلس التأديبي إذا اعتبرت أن العقوبة المقترحة من طرف هذا الأخير لا تتناسب والخطأ المهني المرتكب، وذلك باقتراح تشديد العقوبة على رئيس الحكومة بالنسبة لموظفي الإدارات العمومية ووزير الداخلية بالنسبة لموظفي الجماعات الترابية.

³⁴ - إدراج العقوبات ذات التأثير على الوضعية الإدارية في الأنظمة الإعلامية مع تسجيلها وترقيمها ترتيباً في ملف المعني بالأمر.

³⁵ - تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالوظيفة العمومية بمقتضى المنشورين رقم 18-86-و بتاريخ 29 دجنبر 1986 ورقم 46 و.ع المؤرخ في 26 شتنبر 1953 بتحديد مسطرة التقيد في السجل التأديبي المركزي، مهمة تدبير وتقيد السجل التأديبي المركزي، والذي يتضمن على الخصوص: نسخة من قرار العزل يتضمن رقم بطاقة التعريف الوطنية للموظف المعني بالأمر مصحوباً برأي المجلس التأديبي المختص في النازلة وبمذكرة تفسيرية موقعة من طرف رئيس الإدارة عندما يتعلق الأمر بمتابعة إدارية، نسخة من الحكم النهائي الصادر في حق الموظف المعني بالأمر في حالة متابعتة أمام القضاء، نسخة من رسالة الإنذار مع الإشعار بالاستلام موقع عليه من طرف الموظف المعني بالأمر في حالة العزل بسبب الانقطاع عن العمل بدون مبرر قانوني.

³⁶ - يتوجب في هذه الحالة إدراج ضمن الحثيات إلى استدعاء المعني بالأمر وتوصله به وامتناعه عن الحضور.

— حالة الملفات المتعلقة بسحب العقوبات التأديبية بعد انصرام الآجال القانونية للسحب واستيفائها للشروط، يتم البت فيها دون حضور المعني بالأمر وبناء على محضر يشار فيه إلى رأي المجلس التأديبي سواء بالقبول أو بالرفض مع تعليل الرأي.

المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف

إذا كانت سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرافق العمومية فإنها في غاية الخطورة إذا أساء الرؤساء استخدامها، لذلك نص المشرع على ضمانات تأديبية حمايةً للموظفين من تعسف رؤسائهم أو تجاوزهم في استعمال سلطتهم التأديبية أو استغلال تلك السلطات في تحقيق أغراض شخصية³⁷، و ذلك من خلال ضمانات تسبق مثول الموظف امام المجلس التأديبي (الفرع الأول) واخرى تحول له حق الرد والدفاع (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ضمانات سابقة للإحالة على المجلس التأديبي

يتمتع الموظف بضمانات تسبق مثوله امام المجلس التأديبي يحفظها له القضاء في حال عدم التزام السلطة الإدارية ومن بين هذه الضمانات نجد:

1. استفسار الموظف:

يستوجب الفصل 67 ضرورة إشعار الموظف الذي تنسب إليه السلطة التأديبية خطأ معيناً تتوقع معاقبته من أجله، إذ لا يجوز لها اتخاذ قرار إداري إلا بعد تمكينه من تقديم ملاحظاته بشأنها، و مغزى ذلك تحويل الموظف إطلاع الإدارة على وجهة نظره ولربما الإدلاء بمعلومات وبيانات قد تكن مؤثرة في القرار المزمع اتخاذه من طرف السلطة التأديبية³⁸، وعلى هذا الاساس فانه من الضروري ان يتضمن الاستفسار³⁹ الظروف والوقائع والملابسات التي تشكل الخطأ تأديبي وذلك بتحديد الزمان والمكان الذي وقع فيه الفعل أو السلوك المعتبر إخلالاً بالواجبات الوظيفية ومتطلباتها.

وبالترتيب على ما سبق، فإن القضاء الإداري لم يتردد في تقرير الإلغاء للقرارات الإدارية الصادرة بالمخالفة للقيد الخاص بالاستفسار، باعتباره إجراءً جوهرياً يتعين مراعاته قبل إصدار الإدارة لقراراتها. وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية بمكناس في حكمها تحت رقم 12/96 بتاريخ 25/04/1994 حيث أن عدم استفسار المعني بالأمر حول الخطأ المهني المنسوب إليه قبل توقيع عقوبة الانذار عليه يجعل المسطرة معيبة وبالتالي يكون القرار الذي أصدر على إثرها معرضاً للإلغاء.

³⁷ مملكة الصرخ، القانون الإداري دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة 1996، ص 261.

³⁸ فاطمة الغازي، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية، adala.justice.gov.ma.

³⁹ انظر نموذج الاستفسار في الملحق 1.

إذا ما تبين للإدارة أن الخطأ المرتكب من طرف الموظف بسيط جاز لسلطة التسمية إصدار قرار معلل تعليلا تاما بمعاقبة الموظف بالتوبيخ أو الإنذار مباشرة ودونما حاجة إلى إحالة الموظف على المجلس التأديبي وفي المقابل إذا ما تبين لها أن هذا الخطأ جسيم فإنها تقوم بمجموعة من التحريات وتنجز تقريراً⁴⁰ توضح فيه الأفعال المنسوبة إلى الموظف والظروف التي ارتكبت في ظلها هذه الأفعال.

2. استدعاء الموظف للحضور أمام المجلس التأديبي:

إن استدعاء⁴¹ الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي يعد من الضمانات الأساسية الممنوحة له، فالإدارة ملزمة قبل انعقاد المجلس توجيه رسالة استدعاء إلى المعني بالأمر، تتضمن تاريخ ومكان انعقاد الجلسة إضافة إلى أسباب المثول أمام المجلس التأديبي وذلك بشكل صريح لا لبس فيه وحتى يكن هذا الاستدعاء مجدياً يجب إعطاء الموظف مهلة كافية حتى يستطيع أن يقدم ملاحظاته.⁴²

إن القضاء يعتبر مسألة العرض على المجلس التأديبي قبل النطق بالعقوبات من الأمور الجوهرية التي تضي على القرار التأديبي صفة المشروعية⁴³، وهذا ما لا يتحقق عند عدم استدعاء الموظف.

وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية بالرباط في حكم لها رقم 666 بتاريخ 23 فبراير 2012 حيث نص هذا الأخير على أن: "إحالة الموظف على المجلس التأديبي ضمانته له من أجل الدفاع عن نفسه فيما توبع من أجله. وحيث إن ثبوت عدم استدعاء الإدارة للمعني بالأمر من أجل المتول أمام المجلس التأديبي وقيام المجلس المذكور بالنظر في القضية في غيابه وعدم تمكنه من حقه في مناقشة ملفه التأديبي يجعل القرار متسماً بتجاوز السلطة لعيب الشكل المتمثل في خرق حق الدفاع المنصوص عليه في الفصل 67 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية..."⁴⁴

3. الاطلاع على الملف الشخصي.

إن اطلاع الموظف على الملف الشخصي لضمانته في يده حولها له الفصل 67⁴⁵ من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، فإذا ما أخطرت الإدارة المعني بالأمر، فإنه يتعين عليه المبادرة للاطلاع على المطاعن الموجهة ضده. واستناداً إلى نفس الفصل فالإدارة مجبرة بأن تطلع الموظف وتجعله على

⁴⁰ انظر نموذج محضر بحث تمهيدي في الملحق 2.

⁴¹ انظر نموذج استدعاء في الملحق 3.

⁴² الصديق حيدة، أخلاقيات المساءلة التأديبية في الوظيفة العمومية، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، العدد الثالث ماي-يونيو 2014، ص 241.

⁴³ الحاج شكر، ص 198.

⁴⁴ الصديق حيدة، مرجع سابق، ص 242.

⁴⁵ ينص الفصل 67 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن "الموظف المتهم الحق في أن يطلع على ملفه الشخصي بتمامه وعلى جميع الوثائق الملحقة به، وذلك بمجرد ما تقام عليه دعوى التأديب ويمكنه أن يقدم للمجلس التأديبي، ملاحظات كتابية أو استفسارية وأن يستحضر بعض الشهود وأن يحضر معه مدافعاً باختياره وللإدارة أيضاً حق إحضار شهود"

علم بالأفعال المنسوبة إليه، وبالتالي يكون متيقنا من ان متابعتة لا تجري إلا على أساس هذه الأفعال عندئذ يمكن للموظف أن يدافع عن نفسه بمختلف الوسائل⁴⁶.

ان الفصل 67 يعبر في الحقيقة عن قواعد العدالة لكونه يسمح للموظف المراد عقابه من معرفة كل التهم الموجهة إليه من جهة ومواجهة السلطة التأديبية، فإذا ما تأكد للقاضي خرق هذه الضمانة فإنه عادة ما يلغي القرار. وتجدر الإشارة الى أن قضاء المجلس الأعلى من خلال قرار له صادر بتاريخ 17 أبريل 1978 جعل ضمانة الاطلاع على الملف تهم جميع محتويات الملف وهذا بعد طلب المعني بالأمر بطبيعة الحال⁴⁷.

قد يتحقق الاطلاع على الملف بصورة مكتوبة، كما قد يتم بصورة شفوية، ويجب على الإدارة في هذه الحالة تمكين المعني من الاطلاع على الملف كاملا. هذا الحق يمكن الموظف من التعرف على التهم المنسوبة إليه ومن شأن ذلك أن يسمح له بإمكانية الحوار مع الإدارة للدفاع عن حقوقه، لذا فإن السلطة الإدارية مطالبة بتبليغ الملف إلى المعني به، وهذا يعتبر بمثابة إنذار مسبق قبل إصدار العقوبة على المتهم، أما إذا امتنعت هذه السلطة عن ذلك فإن كل عقوبة تأديبية تصبح غير مشروعة بحيث يمكن إلغائها من طرف القضاء. فإذا ما تأكد القاضي من خرق هذه الضمانة فإنه عادة ما يلغي القرار⁴⁸، وقد اعتبرت الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى أن عدم السماح للموظف المحال على المجلس التأديبي بالاطلاع على ملفه قبل انعقاد المجلس التأديبي يعد شططا في استعمال السلطة يجب إلغاء القرار المتخذ في هذه الحالة وهو ما أكدته قرارها رقم 12 بتاريخ 1994/10/27. ولقاعدة الاطلاع على الملف شروط وضوابط، بحيث لا تتم هذه العملية إلا وفق مجموعة من الإجراءات تتمثل في:

1. تقديم الموظف المتهم بطلب إلى الإدارة يعلن فيه عن رغبته في الاطلاع على الملف.
2. يكون الاطلاع سريا وشخصيا مع إمكانية تحويل هذا الحق للمحامي الذي ينوب عنه.
3. شرط الاطلاع الكامل بمعنى العلم الكامل بمحتويات الملف.
4. الاطلاع على الملف يكون داخل مقر الإدارة التابع لها الموظف المتهم.

⁴⁶الحاج شكرة، مرجع سابق، ص 191.

⁴⁷الحاج شكرة، مرجع سابق، ص 198.

⁴⁸ منية بلمليح، تأديب الموظف العمومي بين سلطة الإدارة والحق في الحماية، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 86، ماي-يونيو 2009، ص 79.

من خلال ما سبق وبناء على الأحكام القضائية الصادرة بخصوص الضمانات السابقة للمثول أمام المجلس التأديبي، يلاحظ أن السلطة الادارية تتجه نحو تفادي الوقوع في هذا النوع من الأخطاء المتمثلة في عدم احترام ضمانات الموظف والتي مؤداها ابطال قراراتها أمام القضاء، حيث أضحى الاستفسار والاستدعاء وتمكين الموظف من الاطلاع على ملفه من الإجراءات التلقائية التي تعتمد إليها الإدارة بمناسبة تحريكها للمسطرة التأديبية عند ارتكاب الموظف ما تعتبره حسب سلطتها التقديرية خطأ.

الفرع الثاني: حق الرد والاستعانة بالدفاع

يقع على الإدارة عبئ إخطار الموظف بالاختلالات المنسوبة إليه وأنها تضع رهن إشارته ملفه قصد الاطلاع عليه، وليتسنى له تقديم دفاعه داخل أجل معقول، ويجب على الإدارة إمهال الموظف المتابع مهلة كافية للاطلاع على ملفه تجهيز دفاعه كتنصيب محام أو اختيار موظف آخر لمؤازرته ومنحه فرصة الإدلاء بملاحظات الكتابية والشفوية.

أولاً: حق الرد على المخالفات

يعتبر حق الرد على المخالفات من الضمانات الأساسية المقررة للموظف المتابع من طرف الإدارة بشأن بمخالفة إدارية، وبالتالي فإن المادة 67 من قانون الوظيفة العمومية تمنح له الحق في تقديم الوثائق والحجج التي تنفي عنه الأفعال المنسوبة إليه، وكذا الحق في إحضار الشهود للإدلاء بشهاداتهم أمام أعضاء المجلس التأديبي⁴⁹.

فالإنصات إذن لتصريحات المعني تعتبر من الضمانات الأساسية المخولة في إطار حق الدفاع وهذا ما اقره القضاء حيث جاء في إحدى حيثيات قرار المحكمة الإدارية بمكناس ما يلي: "وحيث أن عدم تمتيع المطلوبة في الجزاء بحقها في الرد يؤدي إلى إهدار الحق في الدفاع الذي يعتبر من المبادئ القانونية العامة... إن عدم احترام هذا المبدأ يجعل القرار مشوب بعدم المشروعية في إجراءات اتخاذه وبالتالي يوجب الحكم بإلغائه"⁵⁰.

ومن الضمانات الممنوحة للموظف المحال على المجلس التأديبي في إطار حقه في الدفاع، إخباره بالمتابعة وتمكينه من الاطلاع على ملفه لمعرفة الأفعال المنسوبة إليه وليتمكن من بناء دفوعاته الكتابية أو الشفوية. فقد ورد في حكم المحكمة الإدارية بمراكش عدد 593 بتاريخ 1997/07/30: "يجب

⁴⁹- و تجدر الإشارة إلى أنه يمكن للإدارة بدورها أن تحضر الشهود الذين يعززون موقفها

⁵⁰- حكم المحكمة الإدارية بمكناس عدد 33 بتاريخ 1999/8/4 منشور بالمجلة المغربية للإدارة المحلية و التنمية عدد 30

منح الموظف المتابع تأديبيا الوقت الكافي من أجل الاطلاع على ملفه، وتقديم ملاحظاته ووسائل دفاعه، وأن يوم الأحد لا يعتبر كافيا لذلك، كما ورد في قرار " كما ورد في قرار المجلس الاعلى عدد 406 بتاريخ 1996/11/21: "لا يجوز اقتراض تنازل الموظف عن التمسك بالأجل الذي منحه له القانون لإعداد دفاعه أمام المجلس التأديبي، وإنما يجب أن يكون هذا التنازل صريحا"⁵¹.

ثانيا: الحق في الاستعانة بالدفاع

تعتبر حقوق الدفاع حق من حقوق الإنسان عامة، وتمكنه من الدفاع عن نفسه وعن مصالحه بهدف إثبات ادعاءاته أو الرد على كل اتهام.

وتنطلق حقوق الدفاع من مبدأ البراءة كأصل، وهو ما ورد في المادة 11 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 دجنبر 1948 والذي ورد فيه أن "كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئا إلى أن تثبت إدانته".

وقد نص دستور 29 يولوز 2011 في الفصل 23 (الفقرة 4) بالفعل على أن قرينة البراءة مضمونة، وهو ما يكفل للمواطن الحق في مواجهة الأدلة ونفيها ومناقشة شهود الاتهام وألا يكره على الشهادة ضد نفسه أو على الاعتراف بذنب⁵².

فهذا الإطار الحقوقي الذي ينسجم مع مقتضيات ظهير 24 فبراير 1958 والذي تلتزم الإدارة باحترامه، يبرز الضمانات التي يستفيد منها الموظف خلال مسطرة التأديب⁵³.

فالفصل 67 من النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية الذي يتيح للموظف المتهم فرصة إحضار مدافع عنه أمام المجلس التأديبي يعتبر من القواعد الإجرائية التي يحرص القضاء على احترامها، لما يشكل ذلك من فعالية وأهمية في الدفاع عن حقوق الموظف التي يمكن أن يفقدها بسبب جهله للنصوص التشريعية والمساطر الإدارية، لذلك فتحويل الموظف المتهم بأن ينصب محام من شأنه أن يجعل الموظف في وضع مريح اتجاه طريقة دفاعه.

وقد عمل القضاء على توسيع نطاق تطبيق هذه القاعدة، التي تقررت في فرنسا بمقتضى بعض النصوص التشريعية الخاصة كالمادة 6 من مرسوم الإدارة العمومية الصادر في 10 أبريل 1954، بنوع من الصرامة وذلك منذ مدة طويلة حيث ألغت الغرفة الإدارية في قرارها عدد 454 الصادر بتاريخ

⁵¹ - فاطمة الغازي، قاضية بالمحكمة الابتدائية بالرباط، "ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء القضاء المغربي و المقارن".

⁵² - خالد خالص، حقوق الدفاع وفق التصور الدستوري الجديد، الحوار المتعدد-العدد: 3738 - 2012 / 5 / 25 - 15:27

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=309070>

⁵³ - عبد القادر باينة، الموظفون العموميون بالمغرب، دار النشر المغربية، طبعة 2002، ص 225

11 مارس 1986 عزل الطاعن بسبب عدم تمكنه من الدفاع عن نفسه ومصحوبا بمحام من اختياره⁵⁴.

ويلاحظ تشدد القضاء الإداري المغربي على تطبيق هذه القاعدة بنوع من الصرامة كما هو الحال في حكم المحكمة الإدارية حيث تصدت بتاريخ 17 مارس 1998 بالإلغاء لقرار لم تحترم فيه حقوق الدفاع، لأن الإدارة امتنعت عن تمكين الطاعن من الاطلاع على ملفه الإداري بدعوى أنه سري إذ جاء في حكمها ما يلي: "حيث امتنعت الإدارة أثناء مسطرة التأديب من تمكين محامي الطاعن من الاطلاع على ملفه الإداري بدعوى أنه سري و دون أن يتمكن هذا الأخير من أن يدافع عن نفسه معززا في هذا الشأن بمساعدة المحامي الذي اختاره لهذه المهمة، يشكل إخلال جوهريا بحقوق الدفاع، و حيث أجابت الإدارة أنه ملاحظة أنه لا مجال لتطبيق مقتضيات الفصل 29 من قانون المحاماة طالما أن هناك قانون خاص بها يشترط في فصله الثامن بأن يكون الأشخاص الذين لهم حق الدفاع عن المحالين على المجلس التأديبي من بين مستخدمي الإدارة؛ و حيث أنه أمام هذه المعطيات يبقى من حق المحامي موازنة المستخدم أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي مادام المنع من ممارسة هذا الحق غير منصوص عليه بنص خاص"

كما جاء في حكم آخر قضت فيه محكمة الاستئناف بالرباط في قرارا لها ما يلي: "إن رفض الإدارة اختيار الموظف أحد الأشخاص للدفاع عنه أمام المجلس التأديبي بدعوى أنه ينتمي إلى هيئة نقابية يجعل القرار الإداري المتخذ في حق الموظف المذكور متسما بتجاوز السلطة لخرق حقوق الدفاع الذي يشكل ضمانا من الضمانات المنصوص عليها في الفصل 67 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي لا يستثني المنتمي إلى هيئة نقابية من أن يكون مدافعا عن الموظف"⁵⁵.

وإذا كان القضاء الإداري المغربي يحرص على ممارسة الموظف المهتم حق إحضار الشهود في إطار قاعدة حق الدفاع، عملا بمقتضيات الفصل 67 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية⁵⁶، وما سارت عليه غالبية التشريعات في اعتبار حق الدفاع من مظاهره الأساسية أن يسمح للموظف المهتم بإحضار شهود النفي، فإن إغفال أو حرمان الموظف من هذا الحق يعتبر تجاوزا في استعمال السلطة، وإخلالا جوهريا بمبدأ حق الدفاع. حيث لأجل ذلك قضت المحكمة الإدارية بالرباط 31 أكتوبر 2002 في حكم ألغت من خلاله قرار وزير المالية القاضي بإقصاء الطاعن من مهامه لخرقه حقوق

⁵⁴ - أحمد الساقوط، الضمانات التأديبية للموظف، مقال منشور بموقع العلوم القانونية، <http://www.marocdroit.com>

⁵⁵ - قرار محكمة الاستئناف بالرباط عدد 351 بتاريخ 2009/03/04، مذكور في مقال محمد الأعرج، المنازعات الإدارية، ص 69

⁵⁶ - محمد الأعرج، المنازعات الإدارية و الدستوري في تطبيقات القضاء المغربي، 2012 ص 96.

الدفاع المتمثلة في أن رئيس المجلس التأديبي رفض ملتزم الطاعن باستدعاء الشهود من رجال الجمارك و الأمن الذين حضروا واقعة الحادثة بسبب المتابعة التأديبية، كما أنه يعيب عليه رفض ملتزم دفاعه تأخير المجلس لأسباب مهنية قاهرة دون تمكينه من تعيين محام آخر محله و رفض طلبه الرامي إلى إجراء بحث، و أن المحكمة اعتبرت رفض الملتزمات المذكورة مسا بحقوق الدفاع لا سيما أن الخطأ التأديبي المتابع من أجله لا يستلزم تسريع مسطرة التأديب دون تعميق البحث خصوصا و أن الطاعن غير مؤازر بدفاعه و ينازع بقوة في صحة الوقائع المنسوبة إليه⁵⁷.

ونظرا لما لشهادة الشهود دور كبير في إثبات التهم المنسوبة إلى الموظف أو نفيها، فإنه يجب الحرص على عدم استبعادها لأي سبب من الأسباب بأن تمتد رقابة القاضي الإداري لمعرفة أسباب غياب الشهود في بعض الحالات الذي قد يرجع إلى ضغوطات أو تهديدات مادية أو معنوية.

ومن أهم الضوابط التي تحكم عملية الإدلاء بالشهادة هي:

- عدم جواز سماع شهادة شاهد أمام آخر،
 - أن تؤدي الشهادة دون ضغوطات أو تهديدات مادية أو معنوية،
 - عدم إطلاع الشاهد على شهادة من سبقه،
 - مواجهة الشهود ببعضهم البعض في حالات تضارب الأقوال حول واقعة معينة⁵⁸.
- والهدف من وضع مثل هذه الشروط والضوابط، هو الحصول على شهادة خالية من العيوب يمكن أن يستعين به المجلس التأديبي لاتخاذ الرأي الصائب في القضية ومن ثمة تحقيق العدالة.
- إن القاضي الإداري قد أسس أحكامه الصادرة بشأن حق الدفاع كمسطرة إجرائية بصفة عامة، على فلسفة مؤداها التوفيق فيما بين كل من المصلحتين العامة للإدارة والخاصة للأفراد المقصودين بالقرارات الإدارية، أي إخضاع تلك الرقابة لقواعد الموازنة بين الضمانات للعاملين والمتعاملين مع الإدارة في ظل مبدأ المشروعية.

وبالتالي، فحق الدفاع، المنصوص عليه في الفصل 67 من نظام الأساسي للوظيفة العمومية، حتى ولو في غيابه فهو يعتبر من المبادئ العامة يؤدي الإخلال به إلى جعل القرار يتصف بعدم المشروعية الموجبة للإلغاء.

⁵⁷ فاطمة الغازي، قاضية بالمحكمة الابتدائية بالرباط، "ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء القضاء المغربي والمقارن".
⁵⁸ خليفة عبد المنعم (عبد العزيز): "الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي مصر 2003 ص 214 عن مقالة حول "مدى احترام حقوق الدفاع خلال سير الدعوى التأديبية" منشورة في موقع

خاتمة:

بعد استعراض مختلف مراحل ومحطات المسطرة التأديبية والتفصيل في مكوناتها، تبرز لأول وهلة أن المشرع المغربي حاول أن جاهد أن يوظف هذه المسطرة بالعديد من الضمانات التي تحقق الحماية للموظف المتابع حيث مكنه من ضمانات سابقة لعقد المجلس التأديبي ومواكبة له ولاحقة، هذا بالإضافة إلى توفره على دفاع متين يتكون من دفاع خارجي عن المجلس ودفاع من ممثلي الموظفين مع ضمان حقه في إمكانية إحضار الشهود واللجوء إلى التظلم الإداري.

وغم كل هذه الضمانات التي أثرتها بتفصيل في الموضوع، فإنه لا يسعنا إلا أن نقول بأن المسطرة التأديبية عجزت بشكل كبير على ضمان الموازنة بين حقوق الموظف المتابع والسلطة الإدارية وذلك ليس بعيب في المقتضيات القانونية بقدر ما هو رغبة من السلطة الإدارية في السيطرة على مجريات مراحل التأديب باستغلال الفراغات والمساحات وسلطة المبادرة. ولا أدل على ذلك من كثرة الأحكام التي يقوم القضاء فيها يومياً بإلغاء مقررات إدارية وإنصاف المتضررين، فما بالك لو لجأ نمي الوعي الحقوقي ولجأ جميع المتضررين.

ويمكن إجمال الملاحظات التي تعتبر في نظرنا مؤشراً عن عدم الموازنة بين الأطراف في النقط التالية:

- في حالة وقوع الخطأ، الإدارة في صورة منفردة هي التي تعمل على تكيف الخطأ بعيداً عن أي ملائمة اللهم تلك المخولة للقضاء؛
- في حالة القيام بالبحث الأولي، الإدارة هي التي تقوم به، فما مدى موضوعية هذا البحث الذي سيكون من أهم وثائق الملف؟؛
- في حالة توجيه الاستفسار، أجل جواب المعني بالأمر يكون مقيداً، وللإدارة كامل السلطة التقديرية في الأخذ بمضمون الجواب أو لا، وفي غالب الأحيان لا تأخذ به لأنها تميل إلى جانب الردع لتقديم العبرة للآخرين؛
- في حالة تعبير الموظف عن رغبة في الاطلاع على الملف الذي بحوزة الإدارة، فإنها قد تجعل المأمورية صعبة بدعوى السر المهني؛
- أثناء المجلس التأديبي، الإدارة تكوم مملّة بأعضائها بالإضافة لصوت الرئيس؛

- ممثلي الإدارة بالمجلس التأديبي، غالبا ما يمونوا من الأطر ذوي الكفاءة العالية وبالتالي يمكنهم التأثير على نتائج المجلس؛

- السلطة الإدارية في مسطرة التأديب هي صاحبة القرار الأخير على اعتبار أن المجلس التأديبي لا يعتبر إلا مؤسسة استشارية، بحيث يمكن أن تطبق عقوبة أشد من العقوبة التي يقترحها المجلس مستعملة ما يخوله القانون من استثناء في هذا الباب.

واعتبارا لهذه الملاحظات، يمكن الاستنتاج أنه رغم محاولة المشرع تمتيع الموظف المتابع بكافة الضمانات من خلال النصوص المؤطرة للمسطرة التأديبية إلا أنه من الناحية العملية نجد أن تدخل السلطة الإدارية في عدة مراحل من المسطرة يجعلها طرفا مؤثرا، خاصة في غياب سلطة تقريرية للمجلس التأديبي مما يجعلنا نقول جوابا على الإشكالية أن النظام التأديبي لم يستطع ضمان الموازنة العادلة بين حقوق الموظف المتابع ومصالح السلطة الإدارية. اللهم ما يتم استدراكه من طرف الموظف حين اللجوء إلى القضاء.

الملاحق

ملحق رقم 1

المملكة المغربية

وزارة

إلى

السيد :

تحت إشراف

السيد

الموضوع : استفسار .

المرجع:

سلام تام بوجود مولانا الإمام؛

وبعد فقد بلغ إلى علمي استنادا على المرجع أعلاه أنكم تقومون بتصرفات تتنافى والتزاماتكم المهنية المنصوص عليها في النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية، من خلال الأفعال التالية:

-
-
-

لذا، وقبل اتخاذ أي إجراء إداري، أطلب منكم موافاتي في أجل لا يتعدى
تبتدى من تاريخ تسلمكم لهذا الاستفسار ببياناتكم المفصلة في الموضوع مصحوبة عند الاقتضاء بما لديكم من وثائق مبررة.

وأشير انتباهكم بهذه المناسبة إلى أنه في حالة تأخركم أو امتناعكم عن الرد على الاستفسار في الآجال المحددة سلفا، فإنه ستتخذ في حقكم العقوبات التأديبية اللازمة.

والسلام.

ملحق رقم 2

رقمم.م.ب/14

محضر اجتماع لجنة البحث التمهيدي

بناء على التقارير التأديبية الصادرة في حق السيد.....
بناء على المرسوم رقم.....
وبناء على الفصل 65 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377
(1958/02/24) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
اجتمعت بمقر تحت رئاسة السيد لجنة البحث
التمهيدي بتاريخ على الساعة وذلك للنظر في الملف التأديبي
للسيد:

1 - الهوية :

- الاسم الشخصي والعائلي :
- الدرجة :
- رقم التأجير :
- رقم البطاقة الوطنية :
- تاريخ الازدياد :
- تاريخ التوظيف :
- الحالة العائلية :
- التعيين :
- الوضعية الراهنة :

2 - السوابق التأديبية :

3 - ملخص الأخطاء المنسوبة إلى المعنى بالأمر:

4 - الاستدعاء : هذا وقد استدعي السيد بموجب الرسالة الوزارية عدد
..... بتاريخ واخبر فيها بحقه في الإطلاع على ملفه
التأديبي تطبيقاً للفصل 67 من قانون الوظيفة العمومية قبل انعقاد اللجنة .

5 - وقائع الجلسة :

افتتح السيد الرئيس الجلسة بتلاوة التقارير المتضمنة للتهمة المنسوبة للسيد، ثم نودي على
المعنى بالأمر فأدلى ببطاقته الوطنية ثم ذكره السيد الرئيس بالأفعال المنسوبة إليه موضوع هذا الاجتماع
والمبينة في الفقرة أعلاه، وأعطيت له الكلمة فصرح بما يلي:

6 - المداولة :

ولما لم يبق للمعنى بالأمر ما يضيفه وبعد سماع كل أقواله وأوجه الدفاع عنه وبعد الإطلاع على كل
أوراق الملف، أمر بمغادرة القاعة وتطرق بعد ذلك أعضاء لجنة البحث التمهيدي لدراسة الملف من كل
جوانبه حيث تبين لهم أثناء المداولة ما يلي:

7 - رأي لجنة البحث التمهيدي :

اعتباراً لما ورد في المداولة أعلاه، فإن اللجنة تقترح على السيدة الوزيرة :

كانت لجنة البحث التمهيدي متركبة من السادة الآتية أسماؤهم :

- السيد (ة) : (رئيساً) .

- السيد (ة) : (عضواً) .

- السيد (ة) : (ممثلاً للإطار) .

قرار السيد (ة) الوزير (ة)

ملحق رقم 3

إلى

السيد

تحت إشراف

السيد

الموضوع: استدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

سلام تام بوجود مولانا الإمام،

وبعد، علاقة بالموضوع المشار إليه أعلاه، أطلب منكم المثول أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة إزاء إطار والتي ستجتمع بمثابة مجلس تأديبي للبت في ملفكم وذلك يوم ابتداء من الساعة بمقر

وأذكركم بالمناسبة بمقتضيات الفصل 67 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1373 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينص على ما يلي:

"للموظف المتهم الحق في أن يطلع على ملفه الشخصي بتمامه وعلى جميع الوثائق الملحقة به وذلك بمجرد ما تقام عليه دعوى التأديب، ويمكنه أن يقدم للمجلس التأديبي ملاحظات شفاهية أو كتابية وأن يستحضر بعض الشهود وأن يحضر معه مدافعا باختياره وللإدارة أيضا حق إحضار الشهود".

لذا أدعوكم إلى الحضور في التاريخ والساعة المحددين أعلاه.

لائحة المراجع المعتمدة

الكتب :

- ✓ كريم لحرش: "القانون الإداري المغربي - الجزء الثاني: نشاط الإدارة وامتيازاتها"، الطبعة الثالثة، 2014.
- ✓ محمد الأعرج: "المنازعات الإدارية والدستوري في تطبيقات القضاء المغربي"، طبعة 2012.
- ✓ الحاج شكرة: "الوظيفة والموظف في القانون الإداري المغربي"، الطبعة الثانية 2007.
- ✓ رضوان بوجمعة: "الوظيفة العمومية المغربية على درب التحديث"، مطبعة النجاح الجديدة، آسفي، صفحة 98.
- ✓ عبد القادر باينة: "الموظفون العموميون بالمغرب"، دار النشر المغربية، طبعة 2002.

القوانين:

- النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في شأنه ظهير شريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) كما تم تعديله وتتميمه (ج.ر. عدد 2372 بتاريخ 11 أبريل 1958 صفحة 914).
- مرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 شعبان 1378 (5 ماي 1959) بتطبيق الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما تم تغييره وتتميمه (ج.ر. عدد 2429 بتاريخ 15 ماي 1959).
- منشور الوزير الأول رقم 1-96 بتاريخ فاتح فبراير 1996 حول تمثيل المحامين للموظفين المتابعين أمام المجالس التأديبية.
- منشور رقم 18-86-وع بتاريخ 29 دجنبر 1986 بتحديد مسطرة التقيد في السجل التأديبي المركزي.
- منشور الوزير الأول رقم 599/د- المؤرخ في 20 يونيو 1984 يقضي بتسجيل رقم بطاقة التعريف الوطنية في القرارات الإدارية المتعلقة بموظفي واعوان الدولة والجماعات المحلية.
- منشور رقم 46 و.ع المؤرخ في 26 شتنبر 1953 بتحديد مسطرة التقيد في السجل التأديبي المركزي.

الأطروحات والرسائل الجامعية:

- إسماعيل صفاهي: "التأديب في المجالين الإداري والعسكري"، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون العام، جامعة محمد الخامس-أكادال بالرباط، الموسم الجامعي 2000-2001.

المجلات :

- الصديق حيدة: "أخلاقيات المساءلة التأديبية في الوظيفة العمومية"، مجلة الأبحاث والدراسات القانونية، العدد الثالث ماي-يونيو 2014.
- أناس عبد الإله شايب: "الضمانات الممنوحة للموظف عند تعرضه للتأديب-مساهمة تحليلية"، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 103، مارس-أبريل 2012، ص.81.
- منية بلمليح: "تأديب الموظف العمومي بين سلطة الإدارة والحق في الحماية"، المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، عدد 86، ماي-يونيو 2009.
- أحمد بوعشيق: "الدليل العملي للاجتهاد القضائي في المادة الإدارية-الجزء الثاني"، سلسلة دلائل التسيير عدد 16، منشورات المجلة المغربية للإدارة المحلية والتنمية، طبعة 2004، ص.163 و164.
- مجلة قضاء المجلس الأعلى، العدد 61، السنة 25، طبعة 2003، مركز النشر والتوثيق القضائي بالرباط.

المواقع والمقالات الإلكترونية:

- الموقع الإلكتروني الرسمي للوزارة المكلفة بالوظيفة العمومية: mmsp.gov.ma
- مركز النشر والتوثيق القضائي بمحكمة النقض: (www.cpdj.courdecassation.ma)
- فاطمة الغازي: "ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية"، مقالة منشورة على الموقع: adala.justice.gov.ma.
- المقال المنشور بمجلة القانون والأعمال الإلكترونية الصادرة عن مختبر البحث قانون الأعمال بكلية الحقوق بسطات على الرابط: www.droitentreprise.org/web
- خليفة عبد المنعم (عبد العزيز): "الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة"، دار الفكر العربي مصر، طبعة 2003 صفحة 214، عن مقالة حول "مدى احترام حقوق الدفاع خلال سير الدعوى التأديبية" منشورة في موقع 309070=
- <http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/t1269-topic>
- خالد خالص: "حقوق الدفاع وفق التصور الدستوري الجديد"، الحوار المتمدن-العدد: 3738 - 25 / 5 / 2012
- www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid 15:27
- أحمد الساقوط: "الضمانات التأديبية للموظف"، مقال منشور بموقع العلوم القانونية، www.marocdroit.com

الفهرس

مقدمة.....	2.....
المبحث الأول: الأخطاء الوظيفية المستوجبة للعقوبات التأديبية.....	3.....
المطلب الثاني: الاختلالات الموجبة للعقوبة التأديبية.....	3.....
الفرع الأول: مفهوم الخطأ التأديبي.....	3.....
الفرع الثاني: الجنائي.....	4.....
المطلب الثاني: العقوبات التأديبية وسحبها.....	6.....
الفرع الأول: العقوبات التأديبية.....	7.....
الفرع الثاني: سحب العقوبات التأديبية.....	10.....
المبحث الثاني: المسطرة التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف.....	11.....
المطلب الأول: المجلس التأديبي.....	11.....
الفرع الأول: تشكيل المجلس التأديبي واختصاصاته.....	11.....
الفرع الثاني: كيفية اشتغال المجلس التأديبي.....	13.....
المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف.....	16.....
الفرع الأول: ضمانات سابقة للإحالة على المجلس التأديبي.....	16.....

والاستعانة	الرد	حق	الثاني:	الفرع
				بالدفاع
		29.....		
				خاتمة
		24.....		
				الملاحق
		26.....		
				لائحة
		29.....		المراجع