المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية
والتكوين المهني والتعليم
العالي والبحث العلمي

المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين بجهة الشرق
Centre Régional des Métiers de l'Education et de la Formation de l'Oriental

مجزوءة «أخلاقيات المهنة»

عرض المسطرة التأديبية

إعداد:
- مراد أبلانشي
- أيمن هروشان
- سعيد الطاهيري
- الهاشمي محجوبي

التربية الإسلامية

السنة الدراسية :

2024/2023م

التربية الإسلامية

السنة الدراسية :

2024/2023م

تحت إشراف الدكتور:

نور الدين برحو



تقديم

تعد 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.

فحفاظا على ضمانات الخاضع للتأديب، أطر المشرع توقيع الجزاء بضوابط دقيقة يؤدي الإخلال بها إلى بطلان المسطرة برمتها فقد ينطوي ذلك على نية التعسف أو مساس بحقوق وضمانات الموظف الذي يعتبر طرفا ضعيفا في هذه المعادلة.

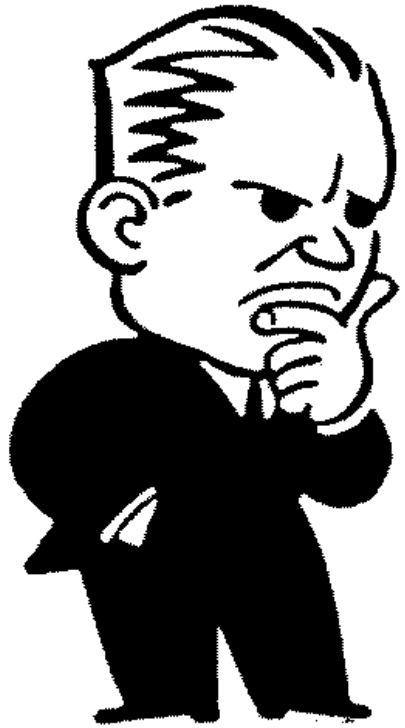
فواجب الهيئات التأديبية أثناء المسطرة التأديبية ليس هو مراعاة الهفوة أو الخطإ المرتكب فقط، ولكن هو أن توفر للموظف ضمانات كافية لمواجهة سلطاتها التأديبية الواسعة التي قد ينسحب أثرها على حرمان الموظف من مزايا وظيفية عديدة وفقا لما قد تسفر عنه المسطرة التأديبية.

إشكالية البحث

ولتحليل هذه المعادلة الصعبة واكتشاف جوانبها، يمكن تناول هذا الموضوع من خلال الإجابة عن جوانب من الإشكالية التالية:

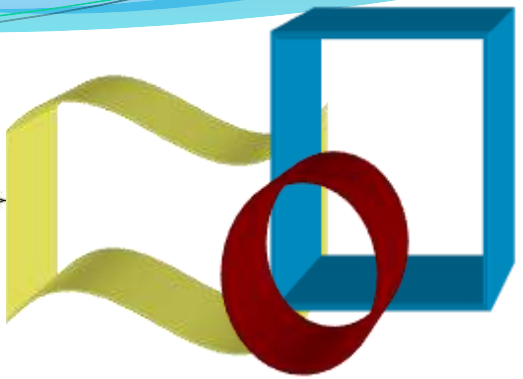
إلى أي حد استطاع النظام التأديبي في الوظيفة العمومية المغربية أن يشكل آلية فعالة لضمان موازنة موضوعية، بين حقوق الموظف المتابع وسلطات الإدارة ؟

ما هي أهداف العرض؟



أهداف العرض

- التعريف بالمسطرة التأديبية
- إدراك أهمية الإلمام بالأخطاء المستوجبة للعقوبات التأديبية قصد تجبنها.
- بيان الضمانات الممنوحة للموظف في حال كونه متابعا.



محاور العرض

- المحور الأول: تعريف المسطرة التأديبية، وأهميتها داخل المؤسسات.
- المحور الثاني: الأخطاء الوظيفية المستوجبة للعقوبات التأديبية.
- المحور الثالث: المسطرة التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف.
- خاتمة.

المحور الأول: تعريف المسطرة التأديبية وأهميتها داخل المؤسسات.

تعريف المسطرة التأديبية

تعد السلطة التأديبية الجهة المختصة قانونا بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان المؤقت أو الدائم من بعض أو كل المزايا الوظيفية متى ثبت إخلال المتابع بواجبه المهني ومقتضياته، وذلك عبر مجموعة من المراحل تسمى بالمسطرة التأديبية

كما تجدر الإشارة، إلى أن السلطة التأديبية كانت في عهد ما قبل الحماية في المغرب مطلقة يمارسها المشغل أو ما يصطلح عليه (بالمعلم) بصورة شبه مطلقة أي بدون أي قيود تقريبا، اللهم ما كان من الضوابط والأعراف المهنية، أو المستمدة من سلطة المحتسب، ولم تظهر الأحكام القانونية المنظمة لممارسة السلطة التأديبية من قبل المشغلين في التشريع المغربي إلا بمناسبة صدور ظهير 23 أكتوبر 1948م الذي تناول السلطة التأديبية من خلال تحديد الأخطاء الجسيمة وكذا العقوبات التأديبية، خاصة عقوبة الفصل التأديبي، بالإضافة إلى تحديد الإجراءات المتبعة في ممارسة عقوبة الفصل

المسطرة التأديبية في حق موظف عمومي

حسب قانون 1963 الذي بمثابة النظام الأساسي للوظيفة العمومية، فان السلطة التأديبية يتولاها الرئيس المباشر للموظف، تأديبا عن المخالفات العادية (الإنذار أو التوبيخ)، وذلك بتفويض من الرئيس التسلسلي، أما المخالفات الجسيمة فيلتزم الرئيس قبل تطبيق الجزاء باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

المحور الثاني: الأخطاء الوظيفية المستوجبة للعقوبات التأديبية.

تقوم المسؤولية التأديبية على أساس خطإ تأديبي؛ يقوم على إخلال الموظف بواجبات الوظيفية، سنعالج في المسألة الأولى من المحور الثاني الاختلالات الموجبة للعقوبة التأديبية وفي المسألة الثانية سنحاور رصد أصناف العقوبات والسبيل إلى سحبها.

- **المسألة الأولى: الاختلالات الموجبة للعقوبة التأديبية**

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

سنتناول في هذه المسألة ما يلي:

- الفرع الأول: مفهوم الخطإ التأديبي
- الفرع الثاني: والجريمة التأديبية

- **الفرع الأول: مفهوم الخطإ التأديبي**

يعتبر الخطإ التأديبي أساس القانون التأديبي بل أحد النتائج المهمة المترتبة على التزامات الموظف العمومي، على اعتبار أن القانون التأديبي وبإجماع فقهاء القانون هو جزء من الوظيفة العمومية.

وإذا كان المشرع قد استنكف عن تحديد مفهوم الخطأ المهني لشساعته أو تعدده أو عدم ثبوته، فإنه تغاضى كذلك عن التمييز بين الخطإ الجسيم الخطإ 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 بالظروف الواقعة والحالة الخاصة للموظف، إلا أنه يمكن أن نستخرج مفهوما مقربا من خلال توضيح بعض المهام والالتزامات الواجبة على الموظف العمومي:

- يجب على الموظف أن يشغل الوظيفة بصورة مستمرة تماشيا مع المبدإ الذي يحكم المرافق العامة؛
- يجب أن يقوم بهمته بصفة شخصية وأن لا ينيب عنه غيره إلا بما يقضي به القانون.

- احترام السلم الإداري من خلال القيام بعمله استنادا للأوامر التي توجهها السلطة العليا.

وبعد الاطلاع على المهام السابق ذكرها، يتحقق الخطأ التأديبي في الحالات التالية:

- عندما تتوفر الإرادة التامة لدى الموظف بارتكاب الفعل الإيجابي والسلبي المخل بواجبات الوظيفة وتحين سير المرافق العامة

- عندما يصدر من الموظف إهمال أو تقصير في تأديته لعمله، وإن لم يكن هذا الإهمال صادرا 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 أنه في حالة ضعف الكفاءة المهنية من جانب الموظف لا يمكن توقيع العقوبة التأديبية وأنه يجب إعادة تأهيله وتدريبه على المهمة المكلف بها.

أيضا في حالة ثبات انعدام الرابطة النظامية التي هي بين الإدارة والموظف لا يمكن نعت أفعال من خرج على هذه الرابطة بالأخطاء التأديبية، كحالة المتوفَّى أو الذي خرج عن السلك الاداري بصفة نهائية. إلا أنه في هذه الأخيرة يوجد استثناء كحالة الموظف المتقاعد، بالرغم من انعدام أية صلة قانونية بينه وبين الإدارة إلا أنه إذا ثبت وجود تجاوزات ولو خارج العمل ضارة بسير المصلحة سيعتبر ذلك من الأخطاء التأديبية الواجبة للعقوبة.

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

الفرع الثاني: الخطأ الجنائي «الجريمة التأديبية»

تختلف المصطلحات في هذا المجال، فمنها ما نسميها الجريمة التأديبية ومنها من يطلق عليها اسم المخالفات التأديبية، ورغم هذه الاختلافات في التسمية إلا أنها تعبر عن معنى واحد، وهو الإخلال بالواجبات أو القيام بالممنوعات المتعلقة بالوظيفة أو الأفعال الخارجة عن الوظيفة وتكون منافية لها.

وللجريمة التأديبية كما للجريمة الجنائية ركنين وهما:

الركن المادي والركن المعنوي .

1. الركن المادي

وهو المظهر الخارجي لها ويتمثل في السلوك، ويتعلق هذا الركن بماديات الجريمة ومظهرها الخارجي لكي يكون فعل الموظف مسوّغا للمساءلة التأديبية، ويجب أن يكون محددا وثابتا، فلا قيام للركن المادي استنادا للظن أو الشائعات، لذلك فان الاتهامات العامة لا يمكن أن تعتبر مكونا لهذا الركن، كما أن مجرد التفكير من دون إن يتخذها هذا التفكير مظهرا خارجيا ملموسا لا يشكل مخالفة تستوجب 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 أقترف الموظف العام يشكل جرما تأديبيا أو الامتناع عن أداء الواجب الوظيفي نابغا عن إرادة حرة دون أكراه مادي أو أدبي، وترتيبا على ذلك لا يسأل الموظف في الحالات التالية:

1- القوة القاهرة؛

2- الإكراه المادي والأدبي؛

3- الحادث المفاجئ؛

4- فقد الإدراك والتمييز.

وقد ذهب بعض الفقهاء (فقهاء القانون) إلى أن الإرادة الآثمة هي وحدها التي تجعل الموظف مذنبا مستحقا للمساءلة 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 يعفي من المسؤولية التأديبية لأن المفروض التطبيق السليم للقانون من قبل الموظف.

فالجريمة التأديبية في نظر الفقهاء لا تقوم إلا إذا توافرت فيها الأركان المنصوص عليها في القانون الجنائي، والأمر يتعلق بالركن المادي والمعنوي كما أسلفا.

أنواع الخطأ الجنائي (الجرائم التأديبية)

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

ولم يورد المشرع 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 ان أقتضى الحال عن العقوبات التي ينص عليها القانون – - الجنائي. وعند متابعة أحد الموظفين من طرف الغير بسبب هفوة ارتكبها في عمل يتعين على المجتمع العمومي أن يتحمل الغرامات المالية المحكوم بها علية مدنيا"، فالهفوة أو الخطأ او المخالفة التأديبية حسب الفقهاء والقضاء، تشمل كل ما يمكن اعتباره اخلالا ظاهرا من الموظف بواجبات وظيفته ، وبما نصت علية القوانين والأنظمة سواء كان نشاطا إيجابيا أو سلبيا وبالشكل الذي يؤثر سلبيا في سير خدمات المرفق العام بانتظام واضطراد.

وقد حاول الفصل 73 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية قياس الخطإ التأديبي بالهفوة الخطيرة، سواء ما تعلق منها بإخلال الموظف بالتزاماته المهنية أم بجنحة ماسة بالحق العام، فهذه الأعمال المؤاخذ عليها المعني بالأمر (الفصل 68 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية) لم يحددها المشرع المغربي، وترك للإدارة الحرية في تبيانها وتكييفها قانونيا، حيث تضطلع آنذاك بالدور الذي تقوم به النيابة العامة، اثناء إقامة وممارسة الدعوى العمومية في المجال الزجري، 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.

المسألة الثانية: العقوبات التأديبية وسحبها

يتعرض الموظف للمساءلة التأديبية إذا أخل أو أهمل بواجباته الوظيفية أو خرج على مقتضياتها أي ارتكب خطأ أو ذنبا إداريا، والقاعدة أن لا يعاقب الموظف عقوبة تأديبية إلا من جهة الاختصاص، شريطة أن تكون العقوبة منصوصا عليها قانونا مع تخويل 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 ذلك. وقد عمل المشرع المغربي على توقيع العقوبات التأديبية وسحبها بموجب النظام الأساسي للوظيفة العمومية التي تطبق على الموظف في حالة ارتكابه لخطإ تأديبي على سبيل الحصر .

وهذا ما سنتولى مناقشته من خلال توقيع العقوبات التأديبية.

الفرع الأول: العقوبات التأديبية

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

أولا: قائمة العقوبات التأديبية:

1 .**الإنذار** (:) L’avertissementهو إجراء لتحذير الموظف ذي التصرف المعيب لتقويم سلوكه والامتناع عن تَكراره حتى لا تترتب على ذلك عقوبات أخرى، وهي عقوبة المخالفات الوظيفية البسيطة التي يرتكبها الموظف، لذا فإن هذه العقوبة كانت شفوية أو كتابية تعد إجراء تحذيريا ووقائيا من سلوك معيب، وتجنبا 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 تؤخذ 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 بالاستلام

التوبيخ Le blâme يقصد به استنكار سلوك الموظف ولومه على المخالفات التي يقترفها أثناء مزاولة نشاطه داخل الإدارة، وهو يفوق الإنذار من حيث درجة حساسيتة. فهو إجراء معين يضم نوعا من التحقير للموظف.

وعليه فإن التوبيخ يعد عقوبة تأديبية توقعها السلطة الرئاسية على الموظف بهدف ردع بعض المخالفات.

La radiation du tableau d’avancement) (الحذف من جدول الترقي .

أي تأخير الموظف من الارتقاء إلى درجة أعلى من تلك التي يوجد فيها لمدة سنة بحيث يشطب على اسمه في لائحة الترقي السنوي، ومما لا شك فيه أن هذا الحذف يحرم الموظف من مزايا مالية وبالتالي يؤدي الى حرمانه من الترقية بالاختيار لمدة (سنة)، كما يتسبب في ضرر معنوي يتمثل في تقديم زملائه عليه في الترقية بعد أن كان أولى للحصول عليها .

وتتخذ هذه العقوبة بعد استشارة المجلس التأديبي الذي تحال عليه القضية من قبل السلطات التي لها حق التأديب، بتقرير كتابي يتضمن الأفعال التي سيعاقب عليها الموظف والظروف التي ارتكبت فيها. ولقد عبر القضاء المغربي عن موقفه اتجاه هذه العقوبة مؤكدا أنه ليس من حق الإدارة أن تلجأ إلى حرمان الموظف من الترقية، وذلك بحذفه من لائحتها إلا إذا وجد ما يبرر ذلك

(الانحدار من الطبقة) (l’abaissement d’échelon

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

القهقرة من الرتبة) (La rétrogradation

يقصد بها التخفيض إلى الرتبة الأدنى وتقترح من طرف المجلس التأديبي، لا تقترح 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 نظرا لما يكتنفها من غموض وما يترتب عليها من أخطار.

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 وبحكم سلطتها التقديرية، كما أنها ملزمة بتعديل قرارها والمطالبة بأخذ رأي المجلس التأديبي، وذلك لما لها من تأثيرات جسيمة نفسية 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 من العقوبة التأديبية ومن تم فإنه من المسلم أن عزل الموظف الذي ترك عمله بدون مبررات قانونية لا يمكنه التمتع بالضمانات التأديبية

العزل المصحوب بإيقاف حق التقاعد

avec suspension des droits à pension

La révocation

شكل العزل 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 تترتب على تطبيقها ماديا أو معنويا لا بالنسبة للموظف المعني فحسب بل تمتد تبعاتها كذلك لأسرته نظرا لكونها تقصى من المجال الوظيفي حالا وتحرم من الحق في المعاش مالا.

ولذا فإن اللجوء إلى هذه العقوبة القاسية من طرف الإدارة لا يتم إلا في أحوال نادرة كارتكاب خطإ جسيم جدا كما هو الحال بالنسبة للمقدسات مثلا.

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

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 قيدتها السلطة التأديبية بعدة شروط أثناء توقيعها، حيث وضع المشرع حدا أقصى لمدة الحرمان لا تتجاوز 6 أشهر. ولقد استثنى المشرع من هذا الحرمان التعويضات العائلية

. 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 الفقهاء يقسمون العقوبات التأديبية التي نص عليها المشرع في الفصل 66 من قانون الوظيفة العمومية إلى:

- **جزاءات معنوية:** الإنذار والتوبيخ
- **جزاءات مالية:** كالحذف من لائحة الترقي والانحدار من الطبقة والقهقرة من الرتبة.
- **الجزاءات المؤدية إلى إنهاء التوظيف.**

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

- 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 الترقي تخول 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.

لقد نص المشرع في قانون الوظيفة العمومية على حق الموظف في محو العقوبة المرتكبة في ملفه بعد مرور مدة معينة على توقيعها. وذلك تشجيعا له على عدم تكرار الوقوع في الخطإ.

أولا: الآجال

وفقا 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 المتمرنين

ثانيا: الشروط

-أن يكون الموظف المطالب بسحب العقوبة التأديبية في وضعية القيام بالعمل

- أن يتقدم بطلب كتابي في الموضوع مشفوعا برأي رئيسه المباشر ونسخة من قرار العقوبة المراد سحبها؛

إذا كانت العقوبة موضوع طلب السحب صادرة عن الإدارة (الإنذار أو التوبيخ) تسحب من –

طرفها؛

- إذا كانت العقوبة موضوع طلب السحب صادرة بناء على اقتراح من المجلس التأديبي، فيتعين عرض -

ملف السحب على المجلس التأديبي للبت فيها دون حضور المعني بالأمر.

المحور الثالث: المسطرة التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف

بمقتضى النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، تتمتع السلطة التي لها حق التسمية بصلاحية إحالة ملف كل موظف تابع لها على أنظار المجلس التأديبي كلما تبين لها أن الموظف ارتكب فعلا مخلا بالأعراف الإدارية والضوابط النظامية يقتضي اتخاذ في حقه عقوبة أشد من الإنذار أو التوبيخ «الفصل 66 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية».

وتبعا 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، وكذلك معرفة الضمانات المخولة للموظف المعروض على أنظار هذا المجلس.

المطلب الأ ول: 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

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

فبالرجوع للنظام الأساسي العام للوظيفة 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 بالتطبيق "، ويقصد المشرع هنا بالمراسيم 'مرسوم 1959 السالف ذكره 15'.

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 بالأمر 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.

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 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 تعريفا شخصيا بالوضعية الإدارية للموظف مع الإشارة إلى السوابق التأديبية إذا كانت له سوابق وتعبئة المجال الخاص بالملاحظات قصد إشعار أعضاء المجلس إذا كان المعني بالأمر 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 إلى أ المعني بالأمر عن طريق السلم الإداري مع الإشعار بالتوصل يضمن فيه سبب الإحالة على -المجلس التأديبي والضمانات القانونية المخولة للموظف؛

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 انعقاده .

وحتى تكون جلسة المجلس التأديبي قانونية ويكون الإجراء أو الرأي المقترح من طرفه مشروعا

ويحترم الضمانات الممنوحة للموظف، نص القانون على عدة شروط هي كالتالي :

– 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 للانعقاد بعد ثمانية أيام على الجلسة

الأولى ويكون النصاب لعقد الجلسة الثانية قانونيا بحضور نصف أعضائه .

المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف

إذا كانت سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرافق العمومية فإنها في غاية الخطورة اذا أساء الرؤساء استخدامها ، لذلك نص المشرع على ضمانات تأديبية حماية للموظفين من تعسف رؤسائهم أو تجاوزهم في استعمال سلطتهم التأديبية أو استغلال تلك السلطات في تحقيق اغراض شخصية ، و ذلك من خلال ضمانات تسبق مثول الموظف امام المجلس التأديبي ، وأخرى تخول له حق الرد والدفاع.

الفرع الأول: ضمانات سابقة للإحالة على المجلس التأديبي

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

استفسار الموظف:

يستوجب الفصل 67 ضرورة إشعار الموظف الذي تنسب إلي السلطة التأديبية خطأ معينا تتوقع
معاقبته من أجل ، إذ لا يجوز لها اتخاد قرار إداري إلا بعد تمكين من تقديم ملاحظات بشأنها، و
مغزى ذلك تخويل الموظف إطلاع الإدارة على وجهة نظره ولربما الإدلاء بمعلومات وبيانات قد تكن مؤثرة في في القرار المزمع اتخاذه من طرف السلطة التأديبية ، وعلى هذا الاساس فان من الضروري ان يتضمن الاستفسار الظروف والوقائع والملابسات التي تشكل الخطأ تأديبي وذلك بتحديد الزمان والمكان الذي وقع في الفعل أو السلوك المعتبر

استدعاء الموظف للحضور أمام المجلس التأديبي:

إن استدعاء الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي يعد من الضمانات الأساسية الممنوحة للموظف، فالإدارة ملزمة قبل انعقاد المجلس توجيه رسالة استدعاء إلى المعني بالأمر، تتضمن تاريخ ومكان انعقاد الجلسة.
إضافة الى أسباب المثول أمام المجلس التأديبي وذلك بشكلٍ صريح لا لبس في وحتى يكون هذا
الاستدعاء مجديا يجب إعطاء الموظف مهلة كافية حتى يستطيع أن يقدم ملاحظات.
ان القضاء يعتبر مسألة العرض على المجلس التأديبي قبل النطق بالعقوبات من الأمور الجوهرية التي تضفي على القرار التأديبي صفة المشروعية، وهذا ما لا يتحقق عند عدم استدعاء الموظف.
القرار المزمع اتخاذه من طرف السلطة التأديبية ، وعلى هذا الاساس فان من الضروري ان يتضمن الاستفسار الظروف والوقائع والملابسات التي تشكل الخطأ تأديبي وذلك بتحديد الزمان والمكان الذي وقع في الفعل أو السلوك المعتبر إخلالا بالواجبات الوظيفية ومتطلباتها .

الاطلاع على الملف الشخصي.

ان اطلاع الموظف على الملف الشخصي لضمانة في يده خولها له الفصل 67 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية، فإذا ما أخطرت الإدارة المعني بالأمر، فإن يتعين علي المبادرة للاطلاع على المطاعن الموجهة ضده. واستنادا الى نفس الفصل فالإدارة مجبرة بأن تطلع الموظف وتجعل على علم بالأفعال المنسوبة الي ، وبالتالي يك ون متيقنا من ان متابعت لا تجري إلا على أساس هذه الأفعال عندئذ يمكن للموظف أن يدافع عن نفس بمختلف ال وسائل.

الفرع الثاني: حق الرد والاستعانة بالدفاع

يقع على الإدارة عبء إخطار الموظف بالاختلالات المنسوبة إلي وأنها تضع رهن إشارت ملف قصد الاطلاع علي ، وليتسنى ل تقديم دفاع داخل أجل معقول ، ويجب على الإدارة إمهال الموظف المتابع مهلة كافية للاطلاع على ملف تجهيز دفاع كتنصيب محام أو اختيار موظف آخر لمؤازرت ومنح فرصة الإدلاء بملاحظاته الكتابية والشفوية.

أولا: حق الرد على المخالفات

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

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.

ثانيا: الحق في الاستعانة بالدفاع

تعتبر حقوق الدفاع حق من حقوق الإنسان عامة، وتمكن من الدفاع عن النفس وعن المصالح بهدف إثبات ادعاءات 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 فيها 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 بذنب.

فالفصل 67 من النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية الذي يتيح للموظف المتهم فرصة إحضار مدافع عن 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 فتخويل الموظف المتهم بأن ينصب محام من شأن أن يجعل الموظف في وضع مريح اتجاه طريقة دفاعه .

خاتمة:

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

رغم كل هذه الضمانات التي أثرناها بتفصيل في الموضوع، فإنه لا يسعنا إلا أن نقول بأن المسطرة التأديبية عجزت بشكل كبير على ضمان الموازنة بين حقوق الموظف المتابع والسلطة الإدا رية 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 يوميا بإلغاء مقررات إدارية وإنصاف المتضررين، فما بالك لو نما الوعي الحقوقي ولجأ جميع المتضررين.

وبناء على ما سبق، 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.

تم بحمد الله تعالى
وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين