

المحور الرابع: النظام التأديبي للموظف:

خلال المسار المهني للموظف قد يتعرض هذا الأخير للتأديب الإداري أو الجزائي جراء قيامه بأفعال أثناء أدائه لمهامه أو بمناسبة أو خارجها تشكل أخطاء مهنية تؤدي إلى متابعته إداريا من قبل الإدارة أو المؤسسة العمومية التي ينتمي إليها، دون الإخلال بالمتابعات الجزائية إن شكل الفعل المرتكب من قبله جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات.

ويشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط أو كل خطأ أو مخالفة ترتكب من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية إدارية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.

ويتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكبت فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.

وتعين وتتخذ الأخطاء والعقوبات وإجراءات المصاحبة لها من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين حسب درجة التناسب بين الخطأ والعقوبة المتخذة.

وتصنف الأخطاء والعقوبات على أربعة درجات كما هو موضح في الجدول التالي:

| أخطاء من الدرجة الأولى | عقوبات من الدرجة الأولى |
|--|--|
| - تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى: الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح. | - التنبيه. - الإنذار الكتابي. - التوبيخ |
| أخطاء من الدرجة الثانية | عقوبات من الدرجة الثانية |
| - المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة. - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المذكورة في المادة 180 و181 من الأمر 03-06. (المادة 181 و180 تحدد الأفعال التي تشكل أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة). | - التوقيف عن العمل من 1 يوم الى 3 أيام. - الشطب من قائمة التأهيل. |
| أخطاء من الدرجة الثالثة | عقوبات من الدرجة الثالثة |
| - التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية. - إخفاء المعلومات ذات طابع مهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأدية مهامه. - رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة دون مبرر مقبول. - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية. - استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة. | - التوقيف عن العمل من 4 أيام الى ثمانية 08 أيام. - التنزيل من درجة الى درجتين. - النقل الإجباري. |

| أخطاء من الدرجة الرابعة | عقوبات من الدرجة الرابعة |
|---|--|
| <p>- الاستفادة من الامتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته لخدمة في اطار ممارسة وظيفته.</p> <p>- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.</p> <p>- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.</p> <p>- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.</p> <p>- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.</p> <p>- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح غير أولئك الموظفون المذكورون في المادة 43 من الأمر 03-06 (أساتذة التعليم العالي والأساتذة الاستشفائيين والموظفين الذي يمارسون نشاطات التعليم نشاط ثانوي برخصة)¹.</p> | <p>- التسريح.</p> <p>- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة².</p> |

* ملاحظة: يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجة الرابعة.

تتخذ العقوبات من الدرجة الاولى والثانية من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر للعقوبات دون الحاجة للمجلس التأديبي (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء) بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

وعن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فإنها تتخذ من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي، والتي يجب عليها أن تتد في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى (45 يوما) ابتداء من تاريخ إخطارها، ويجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45 يوما) يوما ابتداء من معارئة الخطأ، ويسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل.

- يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15 يوما) ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

- يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثول شخصيا، إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15 يوم) على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام.

ويمكن للموظف في حالة تقديمه مبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافع، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.

- يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.

تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، ويجب أن تكون القرارات التي تتخذها مبررة، ويمكنها طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة.

¹- أنظر المواد 177 إلى 181 من الأمر 03-06.

²- أنظر المواد 163 من الأمر 03-06.

يلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري.

* التوقيف التحفظي للمتابعة الإدارية في الأخطاء الإدارية من الدرجة الرابعة:

في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه فوراً عن مهامه إلى غاية البت في قضيته من قبل اللجنة المتساوية الأعضاء، ويتقاضى المعني خلال فترة توقيفه نصف راتبه الرئيسي ومجمل المنح ذات الطابع العائلي.

وإذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا ما تمت تربيته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تت اللجنت المتساوية الأعضاء المختصة في الأجل المحددة (مراسلتها في 45 يوم من ارتكاب الخطأ من قبل السلطة التي لها صلاحيات التعيين ثم البت في أجل 45 يوم من اخطارها) يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

* التوقيف التحفظي للمتابعة الجزائية:

يوقف فوراً الموظف الذي كان محلاً للمتابعات الجزائية التي لا تسمح ببقائه في منصبه، ويمكن لهذا الأجير أن يستفيد خلال توقيفه في مدة لا تتجاوز السنة (06) أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، وفي كل الأحوال لا تسوى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائياً.

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

ويمكن كذلك للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة (01) من تاريخ اتخاذ العقوبة (شريطة ألا يكون قد ارتكب أي خطأ آخر بعد مرور سنة من اتخاذ العقوبة وهذا الأمر يسمى رد الاعتبار بطلب من المعني)

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين (02) من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة (رد الاعتبار بقوة القانون)

وفي حالة إعادة الاعتبار يمجى كل أثر للعقوبة من ملف المعني¹.

ثانياً: اللجان التأديبية ولجان الطعن واللجان التقنية:

ألزم المشرع الجزائري الإدارات والمؤسسات العمومية بإنشاء لجان إدارية، فمهما ما يمارس مهامه على المستوى المركزي وأخرى على المستوى المحلي وأحاطها بأدوار عديدة.

1- اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء:

إن الدور الأساسي الذي حظيت به هذه اللجنة هو الاجتماع كمجلس تأديبي لتوقيع العقوبات على الموظف من الدرجة الثالثة والرابعة بالإضافة إلى العديد من الصلاحيات الأخرى التي نكتشفها فيما يلي:

¹- أنظر المواد 164 إلى 176 من الأمر 03-06.

أ- التنظيم والتشكيلة:

تكون اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة من الرتب لكل سلك أو مجموعة من الاسلاك تتساوى مستويات تأهيلها، ويؤخذ بعين الاعتبار في جمع الرتب أو الأسلاك التي تتساوى مستويات تأهيلها مع طبيعة المهام لهذه الرتب أو الأسلاك وتعدادها وكذا ضرورة المصلحة وتنظيمها، وعندما لا يسمح عدد الموظفين بتكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعنية يمكن تكوين لجان مشتركة ما بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.

ويمكن للإدارات والمؤسسات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها التي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي أو المحلي تكوين لجان إدارية متساوية الأعضاء وفقا للكيفيات التي ذكرناها بموجب مقرر أو قرار حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية. ويحدد فيه صلاحيات اللجنة.

تكون اللجان المتساوية الأعضاء حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين لدى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية، وتوضع حسب الحالة لدى السلطة التي لها صلاحية التعيين للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية أو لدى السلطة الوصية عند الاقتضاء أو لدى مسؤول المصلحة المعنية.

ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية خلال العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها.

وتتضمن هذه اللجان عددا متساويا من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، ويحدد عدد الممثلين في اللجان كما يلي:

- عضوان (02) دائمان وعضوان (02) إضافيان بعنوان الإدارة، وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك من الاسلاك يساوي أو يفوق عشرة (10) ويقل عن واحد وعشرين (21).

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة (03) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك من الاسلاك يساوي واحد وعشرين (21) ويقل عن مائة وخمسين (150).

- أربعة (04) أعضاء دائمين وأربعة (04) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك من الاسلاك يساوي مائة وخمسين (150) ويقل عن خمسمائة (500).

- خمسة (05) أعضاء دائمين وخمسة (05) أعضاء إضافيين بعنوان الإدارة، وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد الموظفين لرتبة أو مجموعة من الرتب أو سلك من الاسلاك يساوي أو يفوق خمسمائة (500).

يقدر تعداد الموظفين الذين يؤخذون في الحسبان لتحديد عدد الممثلين عند التاريخ المحدد لقفل قائمة الناخبين، وعندما يكون تعداد الموظفين لدى الإدارة أو المؤسسة العمومية أقل من عشرة (10)، يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الموافقة لرتبة أو لسلك انتمائهم المنشأة لدى الإدارة الوصية لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.

وتحدد عهدة أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء بثلاث (03) سنوات، التي يمكن تقليصها أو تمديدتها بصفة استثنائية بموجب مقرر أو قرار على ألا يتجاوز هذا التقليص أو التمديد مدة (06) أشهر.

تجرى انتخابات ممثلي الموظفين قبل أربعة (04) أشهر على الأكثر وشهرين (02) على الأقل من تاريخ انتهاء عهدة الأعضاء الحاليين، ويحدد تاريخ الاقتراع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنية وتنشر قبل هذا التاريخ في أماكن العمل بأي وسيلة مناسبة.

تضبط قائمة الناخبين المدعويين للتصويت بعنوان اللجنة المتساوية الأعضاء بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين المعنيين، ويجب أن يتم قفل القائمة ونشرها قبل عشرين (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع¹.

ب- الصلاحيات والسير:

يتم الرجوع الى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي مطابق مسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

- ترسيم المترص

- الترقية في الدرجة.

- الترقية في الرتبة عن طريق الاختبار بعد التسجيل في قائمة التأهيل.

- الادماج في رتبة الانتداب.

- النقل الاجباري لضرورة المصلحة.

- العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.

- عادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقا للتنظيم المعمول به

ويمكن الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأي استشاري، خصوصا في المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

- تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف.

- مناهج تقييم الموظفين.

- النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه.

- إحالة الموظف على الاستيداع لأغراض شخصية.

- ترقية الموظف في الرتبة، بطريقة إستثنائية، عندما ينص القانون الأساسي الخاص الخاضع له على ذلك.

كما تتم إستشارتها في الحركات الدورية لنقل الموظفين، المنصوص عليها في القوانين الأساسية التي يخضعون لها.

ترأس هذه اللجان السلطة التي توضع على مستواها أو ممثل عنها، وفي حالة وقوع مانع لرئيسها، تعين السلطة المعنية موظفا من بين ممثلي الإدارة الدائمين في ذات اللجنة المتساوية الأعضاء، ويتولى كتابتها ممثل عن الإدارة غير عضو فيها.

تعد كل لجنة إدارية متساوية الأعضاء نظامها الداخلي طبقا للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وتتم الموافقة عليه حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين.

تجتمع هذه اللجنة مرتين على الأقل في السنة، وتجتمع بناء على استدعاء من رئيسها بمبادرة منه أو بطلب كتابي من ثلث (3/1) من أعضائها الدائمين على الأقل، ولا يمكن للأعضاء الاضفائيين حضور الاجتماعات إلا في حالة استخلاف الأعضاء الدائمين في حالة الغياب المبرر.

¹- أنظر المواد 02 إلى 8 و 22 إلى 24 من المرسوم الرئاسي رقم: 199-20 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر العدد44، المنشورة في 30 يوليو 2020، ص6.

ولا تصح مداوات اللجان المتساوية الأعضاء إلا بحضور ثلاثة أرباع (4/3) أعضائها على الأقل، وعند عدم إكمال هذا النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال ثمانية (08) أيام ويصح عندئذ اجتماعها إذا حضر نصف أعضائها.

عند نهاية كل اجتماع يحضر مداوات مفصل ويمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين مع التحفظات المحتملة من قبل كل عضو ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية، وتسري قراراتها كمجلس تأسيسي ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع وتبلغ كتابيا للموظف المعني في أجل ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع¹.

2- لجان الطعن:

إن الدور الأساسي للجان الطعن يتمثل في النظر بالطعون المقدمة من طرف الموظف بعد مثوله أمام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء خلال الأجال المحددة قانونا، وسنوضح تشكيلها وكيفية عملها فيما يأتي:

أ- التنظيم والتشكييلة:

تشكل هذه اللجان لدى كل وزير أو وال وكذا لدى أي مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية لكل مجموعة من أسلاك الموظفين تتساوى مستويات تأهيلهم (أ، ب، ج أو د) كما هو منصوص عليه في المادة 08 من الأمر 03-06 غير أنه يمكن تكوين لجنة طعن مشتركة بين عدة مجموعات من أسلاك الموظفين، عندما لا تسمح التعدادات بتكوين لجنة خاصة بكل مجموعة.

تكون هذه اللجان حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، وترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين، مرفقة بمحضر العمليات الانتخابية إلى مصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في اجل (10) أيام التي تلي إمضاءها.

تتكون لجان الطعن من سبعة (07) أعضاء دائمين من ممثلي الإدارة وسبعة (07) أعضاء دائمين من ممثلي الموظفين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين، ويراعى عند التكوين لجنة الطعن لدى الوالي تمثيل عدة أسلاك من الموظفين ولا يمكن تكوينها من ممثلين مرسمين لسلك واحد.

عهدة أعضاء هذه اللجنة هي (03) سنوات، ويمكن تقليص أو تمديد مدة العهدة استثناء لمدة 06 أشهر حسب الشروط التي تخص اللجنة المتساوية الأعضاء.

يجرى انتخابات ممثلي الموظفين في اجل شهرين (02) على الأقل قبل انتهاء عضوية الأعضاء الحاليين باستثناء حالة حل اللجنة، ويحدد تاريخ الاقتراع بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية المعنية وينشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة.

وتضبط قائمة الناخبين في لجان الطعن بموجب مقرر أو قرار حسب الحالة من الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، وتنشر في أماكن العمل وبكل وسيلة أخرى ملائمة قبل عشرين (20) يوما على الأقل من التاريخ المحدد للاقتراع ويجب أن تتضمن قائمة الناخبين تسمية الإدارة التي ينتهي إليها الموظف.

ب - الصلاحيات والسير:

تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل (01) شهر واحد ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي.

¹- أنظر المواد 12 إلى 20 من المرسوم الرئاسي رقم: 20-199.

ويترتب على تقديم الطعن في الأجل المحدد أعلاه، أثر تعليق العقوبة الصادرة.

ويتعين على لجنة الطعن أن تصدر قرارها برأي معلل في أجل أقصاه خمسة وأربعين يوماً (45 يوم)، ابتداء من تاريخ إخطارها قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية (درجة الثالثة أو الرابعة)، ويسري قرارها ابتداء من تاريخ إجتماعها، وإذا لم تجتمع ولم تبدي رأيها في الأجل المحدد لها لسبب ما، يمكن إنهاء حالة توقيف الموظف المحتمل ويعاد إدماجه في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيتها، ولا يمكنه استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.

كما تختص لجنة الطعن المشكلة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والإدارات العمومية بالنظر في الطعون المرفوعة من طرف الموظفين التابعين للإدارات المركزية والإدارات العمومية السابق ذكرها، وكذا المؤسسات العمومية التابعة لها.

وتختص لجان الطعن المكونة لدى الولاية بالنظر في الطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح غير المركزية للدولة والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية التي هي تحت وصاية قطاع وزاري متواجد على مستوى الولايات.

ويخضع الموظفون المنتمون لأسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين والأساتذة الباحثين والباحثين الدائمين لاختصاص لجنة الطعن المكونة لدى وزير التعليم العالي والبحث العلمي¹.

3- اللجان التقنية:

تكلف اللجان التقنية بعد تنصيبها بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية وسنوضح تشكيلتها وكيفية عملها فيما يأتي:

أ- التنظيم والتشكيلة:

تشكل لدى المؤسسات والإدارات العمومية لجان تقنية، أما المؤسسات والإدارات العمومية ذات التسيير المركزي للمسار المهني لموظفيها والتي تتوفر على مصالح على المستوى الجهوي أو المحلي فتكون لدى هذه المصالح إذا اقتضت الشروط العامة للعمل ذلك أو إذا سمحت التعدادات بذلك، ويمكن كذلك تشكيل لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية عندما تكون تابعة لنفس الدائرة الوزارية أو متواجدة في نفس المقر الإداري.

تنشأ اللجان التقنية بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحيات التعيين المعنية، وعندما تكون اللجنة التقنية مشتركة بين عدة مؤسسات وإدارات عمومية تنشأ هذه اللجنة حسب الحالة بموجب قرار أو مقرر حسب الحالة من السلطة التي لها صلاحيات التعيين المعنية أو بموجب قرار أو مقرر مشترك بين السلطات التي لها صلاحيات التعيين في المؤسسات والإدارات العمومية المعنية، ويحدد في هذا القرار أو المقرر السلطة التي توضع على مستواها هذه اللجنة التقنية والتي تلزم بضمان تسييرها.

ترسل نسخة من قرار أو مقرر التكوين مرفقة بمحاضر العمليات الانتخابية لمصالح السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في أجل العشرة (10) أيام التي تلي إمضاءها.

تتضمن هذه اللجان عدد متساويا من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المعنية.

وتتشكل من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الأعضاء الدائمين.

ويحدد عدد أعضاء ممثلي الموظفين ومثلي الموظفين المنتخبين لدى اللجان التقنية كما يلي:

¹- أنظر المواد 54 إلى 57 من المرسوم الرئاسي رقم: 20-199.

- عضوان (02) دائمان وعضوان (02) إضافيان بعنوان الادارة وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارات العمومية المعنية يقل عن (100).

- ثلاثة (03) أعضاء دائمين وثلاثة أعضاء (03) إضافيين بعنوان الادارة وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارات العمومية المعنية يساوي أو يفوق مائة (100) ويقل عن خمسمائة (500).

- أربعة (04) أعضاء دائمين وأربعة أعضاء (04) إضافيين بعنوان الادارة وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارات العمومية المعنية يساوي أو يفوق خمسمائة (500) ويقل عن ألفا (1000).

- خمسة (05) أعضاء دائمين وخمسة أعضاء (05) إضافيين بعنوان الادارة وعدد مساوي بعنوان ممثلي الموظفين المنتخبين، عندما يكون عدد موظفي المؤسسة أو الإدارات العمومية المعنية يساوي أو يفوق ألفا (1000).

مدة عضوية الأعضاء هي ثلاث سنوات (03)، كما يمكن تقليص أو تمديد العهدة إلى 06 أشهر كما هو معمول به في لجان الطعن واللجان المتساوية الأعضاء.

ويعين أعضاء ممثلو الإدارة في اللجان التقنية من بين موظفي المؤسسات والإدارات العمومية المنتمين على الأقل إلى رتبة المجموعة (أ) الذين يثبتون مؤهلات أكيدة لدراسة المسائل التي تدخل ضمن اختصاصات اللجنة التقنية¹.

ب - الصلاحيات والسير:

تضطلع اللجان التقنية بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها وبهذه الصفة تستشار على وجه الخصوص:

* في مجال ظروف العمل:

- مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

- المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل.

- تنظيم وسير المصالح لاسيما فيما يخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين.

* في مجال النظافة والأمن:

- المسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل.

- المسائل المتعلقة بالنظافة، لاسيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها.

- الإعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن.

وتتلقى اللجان التقنية من المؤسسات والإدارات العمومية التي تم تنصيبها لديها حصيلة سنوية عن حالة تطبيق التدابير التنظيمية المتعلقة بالمسائل التي تدخل في اختصاصاتها وتناقش هذه الأخير الحصيلة.

وعندما تؤسس لجنة تقنية مشتركة بين مؤسسات والإدارات العمومية التابعة لنفس الدائرة الوزارية، فإنها تكون مختصة بدراسة كل المسائل التي تخص الدائرة الوزارية المعنية، وعند تأسيس لجنة تقنية مشتركة بين عدة مؤسسات أو إدارات عمومية تكون تابعة

¹- أنظر المواد 76 إلى 84 من المرسوم الرئاسي رقم: 20-199.

لنفس الدائرة الوزارية أو متواجدة في نفس المقر الإداري، تختص هذه الأخيرة وحدها بدراسة المسائل التي تهم هذه المؤسسات والادارات العمومية¹.

¹- أنظر المواد 85 إلى 87 من المرسوم الرئاسي رقم: 20-199.



القرار رقم 070207 المؤرخ في 2012/01/12
(م.ب) ضد وزير التكوين و التعليم المهنيين

الموضوع : وظيف عمومي - تسريح - خطأ جسيم - لجنة متساوية الأعضاء - ضمانات تأديبية - دعوى تأديبية .

التشريع : أمر قم : 03-06 : المواد 32، 167، 172، 173 .

المبدأ : يؤدي عدم قانونية تشكيلة اللجنة المتساوية الأعضاء و خرق الضمانات التأديبية إلى إبطال قرار تسريح الموظف و إعادته إلى منصب عمله الأصلي .
يعد من قبيل خرق الضمانات التأديبية :
عدم تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه،
و عدم تمكنه من الإطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تحريك الدعوى التأديبية ،
و عدم تبليغه بقرار العقوبة التأديبية في أجل 08 أيام ،
و عدم حصول الموظف ، في حالة الخطأ الجسيم ، على نصف المرتب .
لا يستحق الموظف التعويض عن إبطال قرار التسريح بسبب بطلان الإجراءات و ليس بسبب انعدام الوقائع .
لا يستحق الموظف المرتب عن فترة لم يعمل فيها .

وعليه فإن مجلس الدولة

- من حيث الشكل:

حيث أن المدعي بلغ بالقرار المطعون فيه بتاريخ 2010/12/02 ورفع تظلما إداريا بتاريخ 2010/12/12 ولم يتلق أي رد وبتاريخ 2011/03/07 سجل دعوى أمام مجلس الدولة.

حيث أن الدعوى جاءت في أجلها القانوني المنصوص عليه في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية وكانت مستوفية للشروط والإجراءات القانونية فهي مقبولة شكلا.

- من حيث الموضوع:

حيث أن السيد (م.ب) طعن بالإلغاء في قرار تسريحه من منصب عمله الصادر بتاريخ 2010/11/28 تحت رقم 2010/95 عن وزير التكوين والتعليم المهنيين معيبا عليه مخالفة القانون والإجراءات القانونية المنصوص عليها في المواد 167، 168، 169، 170، 172، و173 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 .

حيث أن وزير التكوين والتعليم المهنيين لم يجب عن العريضة الافتتاحية ولم يدافع عن مصالح الإدارة رغم تبليغه بالعريضة الافتتاحية عن طريق المحضر القضائي قابة عبد المؤمن.

حيث أن المدعي (م.ب) بصفته مفتش إداري ومالي لدى وزارة التكوين والتعليم المهنيين ،تم توقيفه عن منصب عمله بتاريخ 2010/09/08 إلى غاية مثوله أمام لجنة التأديب ابتداء من تاريخ إمضاء مقرر التوقيف.

حيث أن المدعي يعيب على القرار المطعون فيه مخالفته القانون وعدم منحه الضمانات التأديبية.

حيث أنه وبعد الإطلاع على محضر اجتماع اللجنة المتساوية الأعضاء الخاصة بسلك المفتشين المؤرخ في 2010/10/20، تبين وأن أعضاء اللجنة لم يكونوا بالتساوي إذ تغيب العضو الثالث الممثل للمفتشين وهو السيد (م.ق)، بينما حضر ممثلو الإدارة المركزية كلهم.

حيث أن المحضر لم يبين سبب غياب ممثل المفتشين وبذلك فإن اللجنة لم تكن متساوية الأعضاء.

حيث بالإضافة إلى هذا فإنه لا يوجد أدنى دليل على أن المدعي قد بلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأنه اطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية كما تشترطه المادة 167 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15.

حيث أن المدعي لم يبلغ بقرار اللجنة التأديبية المنعقدة بتاريخ 2010/10/20 إلا بتاريخ 2010/11/29 وعن طريق مسؤوله المباشر المفتش العام، هذا الأخير الذي أخبر عن طريق الرسالة رقم 2010/2074 بتاريخ 2010/11/02 المتضمنة قرار التسريح الذي قرره اللجنة التأديبية.

حيث أن المدعي عليها خالفت نص المادة 172 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 2006/07/15 التي تشترط تبليغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى 08 ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار.

حيث إضافة إلى هذا فإن المدعي عليها خالفت نص المادة 173 من نفس الأمر التي تشترط في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة بتوقيفه وتلزم الإدارة على دفع نصف الراتب للموظف.

حيث أن المدعي حرم من الضمانات التأديبية المنصوص عليها قانوناً، وأن كل الإجراءات المتخذة ضده باطلة، إضافة إلى بطلان تشكيلة اللجنة المتساوية الأعضاء.

حيث أن القرار المطعون فيه مشوب بعيب مخالفة القانون ويتعين إلغاءه والقضاء بإعادة إدماج المدعي في منصب عمله الأصلي.

حيث أن وزارة التكوين والتنظيم المهنيين لم تجب عن العريضة الافتتاحية رغم تبليغها لها عن طريق المحضر القضائي قابة عبد المؤمن بتاريخ 2011/03/10 على الساعة العاشرة والنصف صباحاً.

حيث وعن الرواتب الشهرية المطالب بها فإن المدعي لم يؤد أية خدمة للمدعى عليها أثناء الفترة المطالب بها الراتب وطبقا لأحكام المادة 32 من الأمر رقم 03-06 فالأجر يكون مقابل أداء خدمة مما يتعين رفض هذا الطلب.

حيث وعن طلب التعويض المطالب به، فإنه غير مؤسس لكون إلغاء القرار المطعون فيه كان بسبب إبطال الإجراءات وليس لانعدام الوقائع مما يتعين رفض هذا الطلب لعدم التأسيس.

حيث أن المدعى عليها معفاة من المصاريف القضائية.

لهذه الأسباب

- يقرر مجلس الدولة: علانيا حضوريا ونهائيا:

- في الشكل: قبول الدعوى.

- في الموضوع: إلغاء القرار الصادر عن وزير التكوين والتعليم والمهنيين بتاريخ 2010/11/29 تحت رقم 2010/95 وإلزام المدعى عليه بإعادة إدماج المدعي إلى منصب عمله الأصلي مع رفض باقي الطلبات لعدم التأسيس.

إعفاء المدعى عليه من المصاريف القضائية.

- بدأ صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثاني عشر من شهر جانفي سنة ألفين وإثني عشر من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدات والسادة:

الرئيس المقرر
مستشار الدولة
مستشار الدولة

عدة جلول أمحمد
غانم فاروق
شيبوب فلاح جلول

بحضور السيد بوصوف موسى محافظ الدولة وبمساعدة السيد بن بوشورور محمد أمين الضبط



قرار رقم 082979 مؤرخ في 2013/09/12

بلدية جميلة ضد (ك . م)

الموضوع : وظيف عمومي – متابعة جزائية – ضمانات تأديبية .

التشريع: أمر رقم 03-06: المواد 42، 165، 166، و 174.

المبدأ: يتم توقيف الموظف المتابع جزائيا ،

لا تفصل الإدارة في وضعية الموظف، المتابع جزائيا، إلا بعد صيرورة الحكم الجزائي نهائيا.

لا يحق للموظف ، بعد استنفاد العقوبة ، التمسك ، لاحقا ، بالضمانات التأديبية ، للمطالبة بإعادة الإدماج و التعويض .

وعليه فإن مجلس الدولة

- من حيث الشكل:

حيث أن الاستئناف وقع في الشكل والأجل القانونيين فيتعين قبوله شكلا.

- من حيث الموضوع:

حيث أقام المدعي المستأنف عليه دعوى الحال يطلب إعادة إدماجه إلى منصب عمله الأصلي والتعويض عن الأضرار المادية والمعنوية اللاحقة به نتيجة تعسف المدعى عليها بمبلغ 50.000,00 دج.

حيث يخلص من أوراق الملف أن المدعي المستأنف عليه كان موظفا لدى المستأنفة الحالية، ونتيجة متابعات جزائية تم توقيفه بموجب المقرر رقم 05/178 المؤرخ في 2005/08/14 بسبب ارتكابه جناية وصدر حكم جزائي في حقه بتاريخ 2008/03/29 قضى عليه عقابا له لجناية التزوير في محررات رسمية أثناء قيامه بوظيفة عمومية بخمس سنوات سجنا طبقا للمادة 215 من قانون العقوبات ولا يوجد بالملف ما يفيد وقوع أي طعن ضده الأمر الذي يجعله نهائيا.

حيث أن المدعي المستأنف عليه يعتمد في دعواه على المادتين 165 و 166 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في حين أن الإجراءات المتخذة ضده لم تكن تأديبية بل أن توقيفه كان عملا بالمادة 174 من نفس الأمر وهي وضعية خاصة ناتجة على المتابعات الجزائية ويجب على الإدارة عدم الفصل في وضعية الموظف المتابع جزائيا إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

و حيث ثبت من أوراق الملف أن المستأنف عليه تمت إدانته بجناية التزوير في محررات رسمية إلى 05 سنوات سجنا.

وحيث أن الأمر رقم 03/06 المذكور أعلاه اشترط توفر بعض الصفات في الموظف قبل توظيفه ثم ألزمه بواجبات وهو يمارس وظيفته منها ما نصت عليه المادة 42 منه والتي تنص على : " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة ، كما يجب أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم ."

وحيث أن الفعل الذي ارتكبه المستأنف عليه يتنافى والسلوك الواجب الاتسام به مما يجعله غير مؤهل للوظيفة التي كان مكلفا بها.

وحيث أن دعوى المدعي المستأنف عليه غير مؤسسة يتعين إلغاؤها.

وحيث أن الحكم المستأنف أخطأ في تقدير الوقائع فيتعين إلغاؤه والقضاء من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس.

- من حيث المصاريف القضائية:

حيث يتعين تحميل المستأنف عليه المصاريف القضائية.

فلهذه الأسباب

- يقرر مجلس الدولة: علانيا حضوريا نهائيا:

- في الشكل: قبول الاستئناف.

- في الموضوع: إلغاء الحكم المستأنف والقضاء من جديد برفض الدعوى لعدم التأسيس.

مع تحميل المستأنف عليه المصاريف القضائية.

- بدأ صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الثاني عشر من شهر سبتمبر سنة ألفين وثلاثة عشر من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدات والسادة:

الرئيس

عدة جلول أمحمد

مستشار الدولة المقرر

شيبوب فلاح جلول

مستشار الدولة

غانم فاروق

- بحضور السيد بوصوف موسى محافظ الدولة وبمساعدة السيدة فاطمة نوي أمينة الضبط.



القرار رقم 068965 المؤرخ في 2011/11/17

• التناسب بين الخطأ المهني و العقوبة التأديبية

لجنة تأديبية – خطأ مهني من الدرجة الثالثة – تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة – انعدام التناسب – قرار مغرض للإلغاء.

المبدأ : متى كان من المقرر قانوناً أن اللجنة التأديبية ملزمة بمراعاة التناسب بين درجة الخطأ المرتكب و درجة العقوبة المتخذة بشأنه ، فإن قرار لجنة الطعن الوزارية بإلغاء قرار اللجنة التأديبية الذي سلط عقوبة التسريح المصنفة في الدرجة الرابعة على موظف ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة ، يعد غير مطابق للتنظيم المعمول به .

• إستحالة تطبيق العقوبة التأديبية

لجنة طعن وزارية – رقابة قرار تأديبي – خطأ مهني من الدرجة الثالثة – العقوبة المناسبة : التحويل أو التنزيل – إستحالة التطبيق بسبب ظروف الإدارة المستخدمة – عدم اتخاذ العقوبة – تصرف سليم .

المبدأ: لئن كان من المفروض على اللجنة التأديبية ، التي تمسكت بارتكاب الموظف للخطأ المهني محل المسائلة و صنفت درجته ، أن تقوم بإنزال العقوبة المصنفة في الدرجة المتطابقة ، فإنه يجوز لها عندما يكون تطبيق العقوبة المناسبة مستحيل أو من شأنه أن يتسبب في خلق مشاكل في تسيير إدارة الهيئة المستخدمة أن تمتنع عن اتخاذها .

و عليه فإن مجلس الدولة

- من حيث الشكل:

حيث أن الدعوى جاءت في أجلها القانوني المنصوص عليه في المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية ومستوفية للشروط والإجراءات القانونية المنصوص عليها في المواد 830-831 و832 من نفس القانون فهي مقبولة شكلاً .

- من حيث الموضوع:

حيث أن المستأنف كان يشغل منصب مهندس تطبيقي لدى المعهد الوطني للإرشاد الفلاحي منذ 1979/12/12 ، وبتاريخ 2007/05/30 تم تسريحه بموجب القرار الصادر عن المستأنف عليه وبناء على قرار لجنة التأديب التي انعقدت بتاريخ 2007/01/31 وذلك من أجل الوقائع المنسوبة إليه والمتمثلة في كتابة رسائل في مديره تمس بشخصه وبشرفه وبعائلته .

حيث أنه وبعد الطعن في قرار لجنة التأديب انعقدت لجنة الطعن بوزارة الفلاحة يومي 14 و16 ماي 2007 وألغت عقوبة التسريح المتخذة في حق المستأنف .

حيث أن لجنة الطعن اعتبرت في اجتماعها ليوم 14/05/2007 بالإجماع أن الخطأ يصنف من الدرجة الثالثة يستحق الجزاء لا محال ، وأبقت الأشغال مفتوحة لغاية الحصول على المعلومات المطلوبة والاجتماع لا حقا للبت نهائيا في الموضوع، وفي اجتماعها المنعقد بتاريخ 2007/05/16 أكدت على أن المستأنف ارتكب فعلا خطأ من الدرجة الثالثة يستحق عليه العقوبة وقررت إلغاء عقوبة التسريح وإعادة إدماج المستأنف في منصب عمله وعلى أن تعاد إليه كل حقوقه طبقا للتنظيم المعمول به ودون أن تتخذ أية عقوبة في حقه رغم تأكدها على أنه ارتكب فعلا خطأ من الدرجة الثالثة ، وبناء على ذلك اتخذ المقرر المؤرخ في 2007/07/24 المتضمن إلغاء أحكام المقرر رقم 49/م ع/2007 المؤرخ في 2007/05/30 المتضمن تسريح السيد (م. و. ج).

حيث أن المديرية العامة للوظيفة العمومية وبمراسلتها المؤرخة في 2007/09/05 تحت رقم 5986 راسلت المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي تلاحظ فيها على أن لجنة الطعن المنعقدة بتاريخ 14 و16 ماي 2007 أكدت على وجود خطأ من الدرجة الثالثة وألغت عقوبة التسريح إلا أنها لم تتخذ عقوبة بديلة، وبهذا تكون قد خالفت الأحكام التنظيمية السارية المفعول لا سيما التعليمات 20 المؤرخة في 1984/06/20 المبينة لكيفية تطبيق أحكام المرسوم رقم 84-10 المؤرخ في 1984/01/14 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها لا سيما المادة 25 منه وأن ما قامت به لجنة الطعن يعد مخالفا للتنظيم .

حيث أن المديرية العامة للوظيفة العمومية اعتبرت أن قضية (م. و. ج) لم يتم الفصل فيها من طرف لجنة الطعن بكيفية مطابقة للتنظيم ويتعين الرجوع إلى العقوبة التي أقرتها لجنة التأديب في 2007/01/31 والمتمثلة في التسريح .

حيث أنه وبناء على هذه المراسلة اتخذ المستأنف عليه القرار المطعون فيه المؤرخ في 2007/09/25 تحت رقم 303 والمتضمن تثبيت قرار تسريح السيد (م. و. ج) الذي أقرته لجنة التأديب في اجتماعها المنعقد بتاريخ 2007/01/31 وأبطل المقرر رقم 212/م ع 2007/ المؤرخ في 2007/07/24 المتضمن إلغاء قرار التسريح.

حيث أنه وعكس ما جاءت به المديرية العامة للوظيفة العمومية فإن لجنة الطعن الوزارية درست وناقشت بكل إطناب قضية المدعي واتخذت قرار إلغاء عقوبة التسريح وإعادة إدماج المعني في منصب عمله وتعاد إليه كل حقوقه طبقاً للتنظيم المعمول به.

حيث أن لجنة الطعن اعتبرت الخطأ المرتكب هو من الدرجة الثالثة وأنه لا يمكن إنزال إلا عقوبة من الدرجة الثالثة.

حيث أن اللجنة اعتبرت أن التحويل لا يكون إلا في حالة إدارة تتوفر على هيكل أخرى تابعة للقطاع وأن المديرية العامة للوظيفة العمومية رفضت القرار للسبب المذكور أعلاه.

كما اعتبرت اللجنة تنزيل المعني من رتبته الحالية غير ممكن اتخاذها نظراً لضرورة توفر منصب مالي شاغر في الرتبة الأدنى من رتبة المعني (تقني سامي في الفلاحة) وذلك في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية الخاص بالمعهد بعنوان سنة 2007 وهو ما لم يكن متوفراً لدى المعهد.

كما اعتبرت اللجنة أن اللجوء إلى اتخاذ إحدى تلك العقوبتين لا جدوى منه طالما أنه سيتسبب في خلق مشاكل تسيير تخص إدارة المعهد مستقبلاً.

حيث أن قرار لجنة الطعن كان مبرراً وموضحاً أسباب عدم اتخاذ عقوبة ضد المدعي ولذا فإن القرار المطعون فيه يكون مشوباً بعيب مخالفة القانون وبالخصوص المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 1984/01/14 مما يتعين إلغاؤه وإعادة إدماج المدعي إلى منصب عمله الأصلي.

حيث أن المدعي عليها معفاة من المصاريف القضائية.

لهذه الأسباب

- يقرر مجلس الدولة: علانيا حضوريا ونهائيا:

- في الشكل: قبول الدعوى.

- في الموضوع: إلغاء المقرر رقم 303/م/ع/2007 الصادر عن المدير العام للمعهد الوطني للإرشاد الفلاحي بتاريخ 2007/09/26 وإعادة إدماج المدعي إلى منصب عمله الأصلي.

إعفاء المدعى عليها من المصاريف القضائية.

- بدأ صدر القرار ووقع التصريح به في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ السابع عشر من شهر نوفمبر سنة ألفين وإحدى عشر من قبل الغرفة الثانية القسم الثاني المشكلة من السيدات والسادة:



بحضور السيد بوصوف موسى محافظ الدولة و بمساعدة السيد بن بوشرور محمد أمين الضبط.

CECO