# السلطة المختصة بتأديب الموظف العام في التشريع المغربي

# The competent authority to discipline the public servant in Moroccan legislation

**عبدالإله محمد علي سميران**

**محام مزاول في المملكة الأردنية الهاشمية**

**محاضر غير متفرغ ، كلية القانون**

**جامعة ال البيت**

**الأردن**

***تاريخ الإرسال:*** 2022-07-20 ***تاريخ القبول:*** 2023-01-17 ***المؤلف المرسل :*** **عبدالإله محمد علي سميران.**

**الملخص**

**يعود حق تأديب الموظف العام في الأصل الى ادارته ، حيث يعتبر التأديب أحد عناصر السلطة الرئاسية ، وبما أن الإدارة هي المسؤولة عن الأعمال الموكلة اليها ، فإنه من منطق الأمور أن تتولى مراقبة أعمال موظفيها ، واتخاذ الإجراءات اللازمة بحقهم. حيث تعتبر سلطة التأديب احدى الأركان الأساسية في النظام التأديبي ، وتلتزم بإتباع إجراءات معينة في مواجهة الموظف المخالف منذ لحظة ارتكابه للمخالفة التأديبية التي تستوجب ملاحقته تأديبياً الى حين صدور القرار التأديبي بحقه. ويقصد بالسلطة التأديبية الجهة التي تملك القيام بمهمة تأديب الموظف ، أما الاختصاص التأديبي فهو الصلاحية أو الولاية التي يخولها المشرع لجهة أو لشخص معين ، على أن يباشر هذه الصلاحية في حدود التشريع تحت طائلة البطلان .**

**الكلمات المفتاحية : السلطة، التأديب، الموظف، العام، المغرب**

## Abstract

**The right to discipline the public servant is originally due to his administration, where discipline is an element of the presidential authority, and since the administration is responsible for the work assigned to it, it is logical to monitor the work of its employees and take the necessary measures against them .**

**Where the disciplinary authority is one of the basic pillars of the disciplinary system, and is obliged to follow certain procedures in the face of the offending employee from the moment he commits the disciplinary offense that requires disciplinary prosecution until the disciplinary decision is issued against him.**

**The disciplinary authority means the authority that has the task of disciplining the employee, but the disciplinary jurisdiction is the authority or jurisdiction of the legislator to a particular party or person, to proceed with this authority within the limits of legislation under the penalty of nullity.**

**المبحث الأول : ماهية السلطة المختصة بالتأديب**

يقصد بالسلطة التأديبية الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية على الموظفين المخالفين والتي نص عليها القانون ، ولا يجوز لأي جهة اخرى تولي هذه المهمة غير التي نص عليها المشرع ، أي ان مبدأ المشروعية يحكمها .[1]

وعند دراسة السلطة المختصة بالتأديب ، لا بد من تقسيم هذا المبحث الى مطلبين ، وهما :

المطلب الأول : الأساس القانوني لسلطة التأديب

المطلب الثاني : الجهة المختصة بتأديب الموظفين

**المطلب الأول : الأساس القانوني لسلطة التأديب**

انقسم الفقه الى آراء مختلفة في ها الصدد ، واختلفوا حول الأساس القانوني التي تستند عليه الجهة المسؤولة عن التأديب ، وحاول كل قسم ان يدافع عن رأيه في هذا المجال ليكون الرأي الأقرب للصواب ، وهذه الآراء هي :

**الفرع الأول : نظرية السلطة الرئاسية**

يذهب اصحاب هذه النظرية بأن الحق في تأديب الموظف ومعاقبته مرجوع للسلطة الرئاسية، فهي وسيلتها الفعالة لتنفيذ اوامرها القانونية وضمان سير المرفق العام على احسن وجه ، لإيقاع الجزاء التأديبي بحق الموظف المخالف بالتزاماته الوظيفية .[2]

ولكن هذه النظرية لاقت انتقادات واسعة وكبيرة على بعض الجوانب ، نذكر منها تمركز السلطة في يد جهة واحدة يؤدي الى الاستبداد ، لذلك يجب توزيعها حتى يكون هنالك توازن بين منطق الضمان والفاعلية الادارية ، وواجهت هذه النظرية انتقادات من قبل الانظمة التي يتعرض فيها الموظفون للمساءلة التأديبية من قبل جهات متعددة كالمجالس التأديبية والمحاكم الادارية ، ولا تنحصر لديهم سلطة التأديب في جهة واحدة وهي السلطة الرئاسية .[3]

ونرى ان احتكار جهة معينة للنظر في مخالفات الموظفين ودورها ايضا بتأديب الموظفين ومحاسبتهم ، قد يؤدي الى التعسف من قبل هذه الجهة في استعمال صلاحياتها ، ضاربة بذلك عرض الحائط ، لعدم وجود جهة أخرى للقيام بصلاحياتها ، فالاحتكار يولد المفسدة في العمل الاداري ويشعر الموظف بعدم الامان والاستقرار الوظيفي عند ارتباط مصيره الوظيفي بجهة معينة ووحيدة ولا يحقق النتائج المرجوة من عقاب الموظف التي من اهم اهدافها تقويم سلوك الموظف والحفاظ على سير المرفق العام على احسن وجه .

**الفرع الثاني : نظرية المؤسسة**

يعتبر الفقيه الفرنسي هوريوHauriau مؤسس هذه النظرية ، والتي مفادها ان كل مرفق عام او مؤسسة حكومية يوجد بها سلطة واجبها الحفاظ على الاهداف التي أنشأت من أجلها ، واتخاذ كافة التدابير التي من شأنها الحفاظ على سير المؤسسة ، ومعها الصلاحيات بتوقيع العقاب على كل موظف مهمل بواجبات وظيفته وأخل بالالتزامات الملقاة على عاتقه ، فتكون هنا علاقة الموظف برئيسه وفقا لخضوع الموظف للسلطة العليا للحفاظ على ديمومة العمل والصالح العام .[4]

وبالرغم من ما لهذه النظرية من ايجابيات ، فإن الناقدون اعتبروها نظرية عقد اجتماعي ، وليست نظرية تنظيمية تعنى بتنظيم شؤون الوظيفة العامة والمرفق العام ، وذلك لتوسع الفقيه هوريو في مفهوم العقاب التأديبي ، وبينوا ايضا ان تأديب الموظفين العاملين في المرافق العامة للدولة يختلف عن تأديب الموظفين العاملين في القطاع الخاص .[5]

ونستطيع القول بأن اتباع هذه النظرية قد جانبوا الصواب وذلك لعدم احتكار سلطة التأديب من طرف جهة معينة ، بحيث ان لكل مؤسسة سلطة مختصة بها ، ولكن حبذا لو كانت هذه السلطة في كل مؤسسة قائمة على أساس الانتخاب ، فعندئذ تعتبر هذه النظرية الاحسن في التطبيق ، مع تحفظي على توسعها في مجال العقاب .

**الفرع الثالث: نظرية سلطة الدولة**

تقوم هذه النظرية بحسب مؤسسها الفقيه دوكي ان الدولة صاحبة السيادة في ممارسة سلطاتها مع موظفيها ، وتكون ممارسة الدولة لسلطتها وفقا لنظام الوظيفة العمومية ، وتأتي هذه الممارسة لصالح الموظفين ، أي ان الادارة لا تمارس سلطاتها بناء على اهواءها او من تلقاء نفسها ، بل تمارسها وفقا لقانون الوظيفة العمومية ، والذي بدوره يحدد الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف والواجبات الممنوحة له ، وبناء على ذلك تمارس الادارة سلطتها ، وقد تكون هذه الممارسة للسلطة الرئاسية او للمحاكم التأديبية أو للجهتين معا ، والتي يتوجب على الموظفين احترام السلطات التأديبية .[6]

ولاقت هذه النظرية كغيرها من النظريات انتقادات ، بالرغم من الايجابيات التي تشملها ، وكانت الانتقادات تنصب على السلطة المطلقة للدولة ، حيث يتوجب الحد من سلطاتها المطلقة لعدم التعسف والشطط في استعمال سلطتها .[7]

ونرى قرب هذه النظرية من التطبيق العملي وذلك لتعدد الجهات التي يمكن ان يمثل أمامها الموظف المخل بالتزاماته ، حيث يمكن ان يمثل أمام السلطة الرئاسية أو المجالس التأديبية ، والتي من شأنها تولد الطمأنينة والراحة لدى الموظف بأن يلقى محاكمة عادلة لا تعسف ولا شطط فيها ، لا سيما بأن أحكام المحاكم التأديبية قابلة للطعن امام القضاء الاداري .

**الفرع الرابع : موقف التشريع المغربي والفرنسي من الأساس القانوني لسلطة التأديب**

**أولاً: موقف المشرع المغربي**

يظهر رأي المشرع المغربي من خلال فصول النظام الاساسي للوظيفة العمومية ، اذ بين ان من له حق التعيين له سلطة التأديب ، أي ان المشرع المغربي أخذ بالنظرية الرئاسية كأساس لممارسة سلطة التأديب ، أي أن علاقة الموظف بالإدارة هي علاقة تنظيمية تحكمها التشريعات ذات العلاقة ، ويعتبر مركز الموظف في هذه الحالة مركزا قانونيا يحق للإدارة تعديله وتغييره وفقا للصالح العام ، ودون أخذ رأي أو موافقة الموظف ، ورغما عنه .[8]

وكرس رأي المشرع المغربي ، قرارات القضاء الصادرة بهذا الخصوص ، والتي اعتبرت ان الموظف يوجد ازاء الادارة في وضعية قانونية تنظيمية ، أي انه يحق للإدارة تعديل هذه الوضعية دون الرجوع للموظف ودون رضاه ، ولا يحق له الاحتجاج على التعديل الذي طرأ على وضعه الوظيفي.[9]

ويترتب على أخذ المشرع المغربي بهذه النظرية ان للموظف حقوق يتمتع بها ، وعليه التزامات ملقاة على عاتقه ، ويحدد هذه الحقوق والالتزامات نظام الوظيفة العمومية ، والذي يشكل أي خروج عنه وأي اخلال بالالتزامات الملقاة على عاتقه خطأ اداريا يستحق عليه التحويل للتأديب .

ويعتبر الاخلال بواجبات الوظيفة العامة أساس مسائلة الموظف ، اذ لا يحق للإدارة تحويل الموظف للتأديب دونما ارتكابه لمخالفة ادارية يعاقب عليها القانون ، ولكن هنالك بعض التصرفات التي يقوم بها الموظف وتعتبر اخلالا بالتزاماته ، ولكن المشرع لم يشر اليها او يحددها ، ولكنه وبذات الوقت ولحل هذه الاشكالية أعطى المجال للإدارة في تحديد ان كان هذا العمل يشكل خرقا واخلالا بالتزامات وظيفية يعاقب عليها القانون ام لا ، فكانت السلطة التقديرية الملقاة على عاتق الادارة هي الفيصل في تحديد الفعل ان كان يشكل خطأ تأديبيا ام لا ، وتكون هذه

السلطة التقديرية تراعي الضمانات والاجراءات التأديبية التي نص عليها المشرع ، فلا تعسف ولا غلو في استخدام الادارة لسلطتها التقديرية .[10]

ونرى أن أخذ المشرع المغربي بالنظرية الرئاسية كأساس لممارسة سلطة التأديب كان له بعض الايجابيات وبعض السلبيات ، ومن السلبيات في أخذه لهذه النظرية أنه اعتبر الموظف اداة بيد الادارة ، لا يحق له الاحتجاج على وضعيته القانونية مهما قامت الادارة بتعديلها أو تغييرها ، وهذا مأخذ على التشريع المغربي ، اذ كان من الاجدى به إعطاء الموظف الحق في الاعتراض على التغيير والتبديل الذي يمس وضعيته الوظيفية ، ومن الايجابيات لأخذه بهذه النظرية انه لم يعطي الادارة كامل الحرية في سلطتها التقديرية في تحديد الاخطاء المرتكبة من قبل الموظفين والزمها باحترام الضمانات والاجراءات التي نص عليها المشرع .

**ثانياً: موقف المشرع الفرنسي**

يعتبر الموظف في التشريع الفرنسي في وضع قانوني وتنظيمي تجاه الادارة ، اذ لا يحق للإدارة ان توقع العقوبات التأديبية على الموظف الا بعد استشارة المجالس التأديبية ، ويحق لها ايقاع عقوبتي الانذار والتوبيخ من تلقاء نفسها ودون استشارة المجالس التأديبية ، ومعنى هذا ان المشرع الفرنسي أخذ بالنظرية التنظيمية والتي تعتبر فيها السلطة التأديبية أحد فروع السلطة الرئاسية ، وأساس هذا قانون الموظفين الصادر بتاريخ 4 فبراير 1959 وتعديلاته ، والذي نص على ان الموظف في وضع قانوني تنظيمي تجاه الادارة ، ومع التطور الذي شهدته فرنسا ، قام المشرع بسن عدة قوانين أخرى تحكم الموظف والوظيفة العامة ، ومنها :

1- قانون رقم 634-83 بتاريخ 13 يوليو 1983 والمتعلق بحقوق والتزامات الموظفين

2- قانون رقم 16-84 بتاريخ 11 يناير 1984 والمتعلق بالمقتضيات التنظيمية للوظيفة العمومية

3- مرسوم رقم 957-84 بتاريخ 25 اكتوبر 1984 والمتعلق بتطبيق الفصل 21 من قانون رقم 16-84 بتاريخ 11 يناير 1984 الخاص بالمقتضيات التنظيمية للوظيفة العمومية

4- مرسوم رقم 960-84 بتاريخ 25 اكتوبر 1984 والمتعلق بالمسطرة التأديبية الخاصة بموظفي الدولة .[11]

ونرى أن المشرع الفرنسي جانب الصواب في اعتماده حالتين في أساس معاقبة الموظف المخالف ، فالمخالفات البسيطة مثل التوبيخ والانذار واللتان لا تمسان الذمة المالية للموظف، فيحق للإدارة من تلقاء نفسها ايقاعهما ، أما بالنسبة للمخالفات الجسيمة والتي يكون جزاؤها غير التوبيخ والانذار والتي بطبيعة الحال تمس الذمة المالية للموظف ، وتمس مركزه الوظيفي ، فلا يحق للإدارة ايقاعها من تلقاء نفسها ، فيجب عليها استشارة المجالس التأديبية .

فكل هذا من شأنه مراقبة الادارة في معاقبتها للموظفين ، ويحد من تعسف الادارة في استخدام سلطتها وصلاحياتها ، ويعطي الحق للموظف الصادر بحقه العقوبة التأديبية ، يحق له الطعن فيها امام المحاكم الادارية ومجلس الدولة كل حسب اختصاصه ، لأن جميع قرارات التأديب بحق الموظفين قابلة للطعن بالإلغاء أمام القضاء الاداري .

**المبحث الثاني : الجهة المختصة بتأديب الموظفين**

نظم التشريع المغربي كل ما يتعلق بالوظيفة العمومية بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.58.008 بتاريخ 4 شعبان 1377 ( 24 فبراير 1958 ) بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، والذي نص في فصوله المختلفة على المسطرة التأديبية والسلطة المختصة بتأديب الموظفين .

ويقصد بالسلطة المختصة بتأديب الموظفين ، هي الجهة التي عينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها قانونا ، أي انه لا تملك الحق في تأديب ومعاقبة الموظف المخالف الا الجهة التي ذكرها القانون ، أي ان مبدأ الشرعية حاضر هنا ولا يمكن تجاوزه ، ولا يجوز لهذه الجهة تفويض غيرها من الجهات او المؤسسات الا بنص القانون .[12]

ويأخذ النظام القانوني المغربي بأحد صور النظام شبه القضائي في التأديب ، فالسلطة الرئاسية التي تملك حق التعيين هي التي تملك حق التأديب ، والتي منحها المشرع ايقاع العقوبات الخفيفة كالتوبيخ والانذار ، دونما الرجوع الى أي جهة اخرى ، وأما فيما يتعلق بالمخالفات الجسيمة والتي تكون عقوبتها غير التوبيخ والانذار ، فلا يحق للسلطة الرئاسية ايقاع عقوباتها من تلقاء نفسها ، ويجب عليها أخذ رأي اللجنة الادارية متساوية الأعضاء ، والتي تنعقد بصفتها مجلسا تأديبيا ، قبل أن تصدر الادارة قرارها بالعقاب .[13]

وتقدم السلطة الرئاسية وتحيل القضية الى المجلس التأديبي وذلك بتقرير كتابي يتضمن بوضوح الاعمال التي يعاقب عليها الموظف وان اقتضى الحال الظروف التي ارتكبت فيها .[14]

ومثلما نص المشرع في فصول قانون الوظيفة العمومية على اجراءات التأديب والسلطة المختصة به ، فقد نصت أيضا قرارات المحاكم على ذلك ، وطبقت مبدأ توازي الاختصاص القاضي بأن من له سلطة التعيين له سلطة التأديب ، أي ان كل الموظفين المعينين بظهير يخضعون بكل ما يمس وضعيتهم الفردية الى تدابير متخذة أيضا بظهير ، ومثل ذلك الاجراءات التأديبية والتي تعتبر مساسا بالوضعية الفردية للموظفين ، ومثال ذلك قرار المجلس الاعلى وفي تأكيده على قاعدة من له حق التعيين له حق التأديب ، في قضية السيد احمد الفركلي ضد وزير التخطيط وتكوين الأطر والتكوين المهني والتالي نصه :

" حيث ثبت من أوراق الملف أن طالب الإلغاء قد عين بمقتضى ظهير شريف بتاريخ 7 أبريل 1979 نشر بالجريدة الرسمية عدد 3432 بتاريخ 3 أكتوبر 1979 مديرا عاما لمكتب تنمية التعاون وحيث لم يكن من الممكن جعل حد لمهامه كمدير عام لهذا المكتب الا طبقا لمبدأ توازي الشكليات ، أي بمقتضى ظهير شريف متخذ في هذا الموضوع ، الأمر الذي يجعل القرار المطعون فيه مشوبا بالشطط في استعمال السلطة وتبعا لذلك قضى المجلس بإلغاء القرار المطعون فيه ".[15]

حيث نستنتج من القرار السابق ان المحكمة اعتبرت ان كل موظف يعين بظهير لا يقال او تمس وضعيته الوظيفية الا بمقتضى ظهير أيضا ، فعندما صدر قرار تعيينه بموجب ظهير ، لا بد من اقالته او المساس بوضعيته الوظيفية من قبل من قام بتعيينه ، واصدار ذلك بموجب ظهير.

ومن الأحكام التي حكمت فيها المحكمة الإدارية بالرباط ، والذي جاء تأكيداً على قاعدة أن الموظف المعين بموجب ظهير شريف لا يمكن عزله إلا بموجب ظهير شريف ، الحكم التالي :

" ... القاعدة

موظف معين بظهير شريف لا يمكن عزله إلاّ بموجب ظهير شريف ... نعم

وحيث لما كان تعيين الطاعن عميداً للشرطة ، قد تم بموجب ظهير ملكي شريف ، فإن عزله لا يمكن أن يتم إلاّ بموجب نفس الألية القانونية ، واعتباراً لذلك يكون قرار المدير العام للأمن الوطني بالتجسيد الفعلي لعقوبة العزل قبل صدور الظهير من طرف سلطة التأديب التي تنعقد لها سلطة التسمية وفقاً لمبدأ توازي الشكليات والاختصاصات ، طالما ليس هناك نص يحد من هذا المبدأ أو يضع له استثناءات خاصة بالنسبة للنظام التأديبي الذي يخضع له الطاعن في حكم القرارات المنعدمة ويتعين التصريح بعدم مشروعيته ."[16]

ويتبين لنا بأن سلطة التعيين ابتداءً هي من الصلاحيات الممنوحة للملك ، إلاّ أنه قام بتفويض ممارسة هذا الحق الى الوزير الأول والى الوزراء ورؤساء الإدارات إبتداءً من ( 9 ربيع الآخر 1420) الموافق ( 23 يوليو 1999 ) ، في المناصب التابعة لسلطاتهم .[17]

لكن المشرع وضع حالات استثنائية على هذه النقطة ، وأعطى الحق لجهات اخرى غير الملك في تأديب الموظفين ولكن ضمن حدود معينة ، ومثال ذلك النظام الخاص بمتصرفي وزارة الداخلية الذي نص في فصله الخامس والعشرون على ان السلطة التأديبية في حق رجال السلطة ترجع الى السلطة المكلفة بتعيينهم وهي الملك ، باستثناء سلطة التوبيخ والانذار اللذين يوجههما وزير الداخلية ، وأما اعفائهم من مهامهم فلا يصدر الا بمقتضى ظهير شريف يصدر باقتراح معلل بأسباب من وزير الداخلية .[18]

وجاء أيضا من ضمن الاستثناء انه يحق لوزير الداخلية توقيف رجال السلطة لمدة لا تزيد عن اربعة اشهر ، مع احاطة الملك بذلك .[19]

وكما ذكرنا سابقا بأن الادارة توقع على الموظف المخالف العقوبات الخفيفة كالتوبيخ والانذار ، أما العقوبات الاخرى فتلزم الادارة بعرض الموظف على اللجان الادارية المتساوية الاعضاء بصفتها مجلس تأديبي .

هذا وتشكل المسطرة قاعدة اجرائية آمرة ، فهي تبين الاجراءات الشكلية التي يتخذ على أساسها القرار التأديبي ، ويؤدي الاخلال به الى الغاء هذا القرار نظرا لعيب الشكل ، الذي يعتبر من ضمن الأوجه التي توصف القرار بعدم المشروعية وبالتالي بتجاوز السلطة .[20]

وكما ذكرت سابقا بأن سلطة التأديب في التشريع المغربي تنعقد الى الجهتين التاليتين، ندرجهما في المطالب التالية :

المطلب الأول : السلطة الرئاسية

المطلب الثاني : اللجان الادارية المتساوية الأعضاء

**المطلب الأول : السلطة الرئاسية**

تملك السلطات الرئاسية توقيع العقوبات التأديبية الخفيفة كالتوبيخ والانذار ، ويكون الوزير رأس السلم الاداري في وزارته ، فهو بمثابة رب العمل بالنسبة لكافة العاملين في وزارته ، وأي اخلال أو تقصير من قبل الموظف في واجبات الوظيفة فإنه يكون عرضة لتوقيع الجزاء بحقه .[21]

والجهات الادارية الرئاسية هي العارفة بأمور الادارة وأحوال موظفيها وهي القادرة على تكييف أخطاء موظفيها استنادا الى ظروف ودرجة ثقافة الموظف ومدى الأعباء الملقاة على عاتقه ، والتدريب الذي تلقاه ، وذلك لأن المخالفة التأديبية ليست كالجريمة الجنائية ، فلا حصر لها بحالات محددة ويسهل على صحب العلاقة معرفتها ، فإنه من الصعب اثبات خطأ الموظف المادي وتحديد المسؤولية التأديبية ، لأن الادارة هي التي تحدد الخطأ وفقا لسلطتها التقديرية .[22]

وكما ذكرت بأن الوزير يكون على رأس السلم الاداري في السلطة الرئاسية ، ولما للوزير من اختصاصات واسعة ، فقد أصبح توقيع العقوبات التأديبية من صلاحية الرؤساء والمدراء الاداريين التابعين له ، فكل موظف مخالف في ادارة او مؤسسة ، فيحق لرئيسه المباشر تأديبه وتوقيع الجزاءات التأديبية عليه ( وتكون من ضمن العقوبات التي يحق له توقيعها على الموظف دون استشارة اللجان الادارية المتساوية الأعضاء الآ وهي التوبيخ والانذار) .[23]

وحتى يكون قرار السلطة الرئاسية موافقا للقانون ، ولكي لا تتعسف الادارة في اتخاذ العقوبات في حق الموظفين المخالفين ، فقد وضع المشرع اجراءات يجب ان تتبعها الادارة في حال اصدارها العقوبات، واشترط المشرع

ان يكون الانذار والتوبيخ الصادرين عن الادارة بمقرر معلل ، و بعد استدلاء بيانات المعني بالأمر ، فالإدارةهنا ملزمة بتعليل قرارها التأديبي الذي اتخذته دون استشارة المجلس التأديبي ، وتوضيح الأسباب التي دعتها لإيقاع العقوبة التأديبية .[24]

وحتى وان كان من حق الادارة توقيع العقوبات التأديبية على الموظف المخالف ، فلا يحق لها توقيع العقاب التأديبي متى تبين لها عدم استجابة أحد موظفيها لما هو مطلوب منه ، حيث ان عدم الأهلية القانونية أو عدم اللياقة البدنية أو عدم الكفاءة المهنية لا يعتبروا أخطاء تأديبية ، لأن من واجب الادارة ابتداء عدم تعيين غير الكفؤ ، فيقول الفقيه الدكتور سليمان الطماوي : " ان معالجة مشكل انعدام الكفاءة المهنية لا يكون بالتأديب وانما بالتدريب في مرحلة اولى ، حتى ان لم ينفع التدريب إذ ذلك يستحق التأديب ".[25]

ومن التطبيقات القضائية على ممارسة الادارة حقها في التأديب ، وذلك بتوجيه عقوبتي التوبيخ والانذار دون الرجوع الى المجلس التأديبي ، فقد جاء في قرار المجلس الاعلى ان " الانذار والتوبيخ يقعان بمقرر معلل تصدره السلطة التي لها حق التأديب دون استشارة المجلس التأديبي ، ولكن بعد استفسار المعني بالأمر ( الفص 66 من النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية ) يعد اجراء أساسيا ، وفي النازلة ، فإن الرسالة التي وجهتها الطاعنة الى الجهة المختصة كانت مجرد شكاية ، جاءت قبل ان تكون هناك أي مسطرة تأديبية، فلا تعتبر بيانا عما نسب اليها ، فيكون بالتالي القرار المطعون فيه الذي اعتبرها بمثابة البيان الذي يقرره الفصل 66 المكور متسما بالشطط في استعمال السبطة ".[26]

ويلاحظ من القرار السابق بأن المجلس الأعلى كان حريصا كل الحرص على التزام الادارة بالإجراءات الوارد النص عليها في قانون الوظيفة العمومية ، والذي يلزمها بإتباع شكلية معينة ، فقد الغى القضاء القرار لعدم احترامه هذه الاجراءات ، واتسامه بالشطط في استعمال السلطة .

**المطلب الثاني : اللجان الادارية المتساوية الأعضاء**

في حالات المخالفات التي تكون عقوبتها غير التوبيخ والانذار ، فلا يحق للإدارة اتخاذ أي اجراء بحق الموظف المخالف الا بعد استشارة اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، والتي تتشكل بمثابة مجلس تأديبي ، وتحال القضية من طرف السلطة التي لها حق التأديب وذلك بتقرير كتابي يتضمن بوضوح الأعمال التي يعاقب عليها الموظف ، وان اقتضى الحال الظروف التي ارتكبت فيها.[27]

وتعتبر احالة الموظف مرتكب المخالفة على اللجان الادارية المتساوية الأعضاء بصفتها مجلسا تأديبيا ، ضمانة كبرى للموظف ، فبالرغم من ان حق التأديب للسلطة صاحبة الحق في التعيين ، الا ان المشرع وحماية للموظف من تعسف الادارة ، الزم الادارة بأخذ رأي اللجان الادارية المتساوية الأعضاء في الأخطاء المرتكبة من قبل الموظف والتي تكون عقوبتها غير التوبيخ والانذار.[28]

وقد شدد القضاء على أهمية احالة الموظف المخالف الى اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، واعتبر خرق الادارة لهذا الاجراء يوجب معه الغاء قرارها ، ومن أمثلة ذلك قرار الغرفة الادارية بالمجلس الأعلى والذي جاء فيه : " ان الطالب يطلب بسبب الشطط في استعمال السلطة الغاء القرار الصادر عن وزير الشبيبة والرياضة ، والقاضي بعزله كمعلم مرسم ، وان الطاعن يعيب على القرار خرقه الفصل 66 من قانون الوظيفة العمومية ، ذلك ان الادارة لم تستحضره امام مجلس التأديب ليدافع عن حقوقه قبل انزال العقوبة المتخذة في حقه " وأصدر المجلس الأعلى قراره بإلغاء القرار المذكور معللا موقفه بأن مقتضيات الفصلين 66 و 67 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية تحتم احترام الضمانات التأديبية قبل اتخاذ أي عقوبة بحق الموظفين ، وبما انه لا يوجد بالملف ما يثبت احترام

الادارة للضمانات التأديبية المنصوص عليها قانونا قبل اصدار قرار العزل بحق الطاعن، مما يجعل المقرر المطعون فيه مشوبا بعيب الشطط في استعمال السلطة .[29]

ويتم تشكيل هذه اللجان بقرار من الوزير المختص ، وتضم ممثلين عن الادارة والمستخدمين بأعداد متساوية ، حيث يقوم الموظفون العاملون أو الملحقون بالإدارة أو المصلحة المعنية بالأمر بانتخاب من يمثلهم فيها ، ويقوم الوزير بتعيين ممثلين عن الادارة ، ويعين رئيس اللجنة من ممثلين الادارة.[30]

ولا يجوز عند ممارسة اللجنة اختصاصها التأديبي ان تضم عضوا درجته أدنى من درجة الموظف المتهم .[31]

ويعرض ملف الموظف المخالف الى اللجنة الادارية متضمنا التقرير الذي تعده السلطة الرئاسية ، مفصلا فيه الأعمال التي ارتكبها الموظف وتعد مخالفة والظروف التي ارتكبت فيها ، والمستندات الاثباتية لأسباب احالته على المجلس التأديبي (درجت العادة ان تكون الوثائق المرفقة : اشهاد بالاطلاع ، نموذج محضر اجتماع المجلس التأديبي ، الاجراءات الادارية ، المراسلات الواردة، نشرات النقط ، نسخ الأحكام في حالة المتابعة القضائية) .[32]

وتجتمع اللجان الادارية باستدعاء من الوزير المختص ، والذي بدوره يحدد جدول أعمال اللجنة، وتبدي اللجنة آرائها بأغلبية الأعضاء الحاضرين .[33]

**الفرع الأول: تشكيل اللجان الادارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي**

نص المشرع على ان اللجان الادارية تتألف من عدد متساو من ممثلي الادارة وممثلي المستخدمين ، ويكون لها أعضاء رسميون وعدد يماثلهم من الأعضاء النواب ، والذي لا يجوز لهم الحضور في اللجنة الا عند غياب الأعضاء الرسميين .[34]

وقد شدد القضاء على وجوب احترام الادارة للتساوي في عدد الأعضاء ، وان لم تلتزم فإن قرارها معرض للإلغاء ، ومن التطبيقات القضائية " اذا ثبت ان لجنة التأديب ينقصها عنصر التساوي الذي يحرص المشرع علو توافره ضمانا لحقوق الموظفين ، فإن ذلك يجعل القرار الاداري المرتكز على مداولتها مشوبا بعدم المشروعية ".[35]

وقضت أيضا المحكمة الادارية بمراكش بتاريخ 2000/9/27 ، بإلغاء قرار اداري ارتكز على مداولات لجنة تأديبية بتت في النزاع ،كان ينقصها عنصر التساوي ، الذي أكد عليه المشرع .[36] وتكون مدة عضوية أعضاء اللجان الادارية متساوية الأعضاء سنتين قابلة للتجديد ، ويمكن وبوجه استثنائي خفض المدة أو تمديدها لمدة لا تتجاوز ستة أشهر ، وذلك من صلاحيات الوزير المختص ، ويبدأ الأعضاء الجدد مهامهم من تاريخ انتهاء مدة ولاية الأعضاء السابقين .[37]

وفي حالة عدم قدرة أحد الأعضاء الرسميين على متابعة عمله في اللجنة ، وذلك على اثر استقالة أو منع رخصة طويلة الأمد أو بسبب استقالة قدمها بصفة شخصية في حالة قوة قاهرة وقبلتها الادارة ، أو لأي سبب آخر غير الترقي ، فإن نائبه يصبح رسميا ويحل مكانه الى غاية تجديد اللجنة المتساوية الأعضاء .[38]

وفي حالة غياب أحد الأعضاء تصح مداولات اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء باكتمال النصاب القانوني ( ¾ ) الأعضاء ، أما اذا لم يكتمل النصاب القانوني سابق الذكر ، يرسل استدعاء جديد في أجل ثمانية أيام الى أعضاء اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء لعقد اجتماع ، ويكون نصابه القانوني نصف الأعضاء ، فإذا حضر النصف اعتبر الاجتماع قانونيا وتفتح الجلسة مكتملة النصاب وبشكل قانوني ، أما في حالة صعوبة تسيير اللجنة ، فإن القرار لوزير العدل حينئذ ، وذلك باتخاذ التدابير اللازمة وبعد موافقة وزارة الوظيفة العمومية ، ومن صلاحياته حل اللجنة وتشكيل لجنة جديدة خلال شهرين .[39]

وكما ذكرنا سابقا بأن اللجان الادارية المتساوية الأعضاء تتألف من عدد متساو من ممثلين عن الادارة وممثلين عن المستخدمين من الموظفين الرسميين ونوابهم أ فأما الممثلين عن الادارة فيتم تعيينهم بموجب قرار من الوزير المعني بالأمر ، ويكون رئيس اللجنة من ضمنهم ، أما فيما يتعلق بالممثلين عن الموظفين فيكون اختيارهم من

قبل زملائهم في العمل وذلك عن طريق انتخابات نزيهة وشفافة ، تبدأ قبل مضي خمسة عشر يوما على الأقل على تاريخ انقضاء نيابة أعضاء اللجنة المزاولين ، ما عدا في حالة تجديد اللجنة ، وتكون صلاحية تحديد تاريخ الانتخابات من قبل الوزير المعني .[40]

ويكون انتخاب ممثلي الموظفين بطريقة التصويت على اللوائح ، ويحق لكل موظف قائم بمهام وظيفته ومنخرط في السلك الذي يطلب تمثيله في اللجنة المذكورة ، الحق في التصويت ، أما الموظفين المفصولين عن سلكهم وملحقين في سلك آخر ، فقد أقر لهم المشرع عند الاقتضاء التصويت في سلكهم الأصلي والسلك الملحقين به في آن واحد .[41]

وتعد قوائم بأسماء الموظفين الذين لهم الحق في التصويت من قبل الوزير المعني ، ويشترط ان تعلق قبل مضي خمسة عشر يوما على التاريخ المحدد للتصويت ، وذلك لكي يتحقق الناخبين من وجود أسمائهم ، ويحق لهم الاعتراض على القوائم خلال ثمانية أيام من نشر القوائم الانتخابية ، ويحق للوزير البت في هذه الاعتراضات والشكايات فورا .[42]

وكما وضع المشرع شروطا للناخبين ، فإنه وضع أيضا شروطا للمرشحين ، وجب عليهم التقيد بها وكل من لا تنطبق عليه هذه الشروط لا يحق له الترشح لعضوية اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، وحدد المشرع هذه الشروط والتي تمثلت ب :

1- لا يحق للموظف الممنوح له رخصة طويلة الأمد الترشح

2- لا يحق للموظف المعاقب بإحدى العقوبتين التاليتين الترشح ، وهما :

عقوبة القهقرة

عقوبة الطرد المؤقت من الوظيفة

ووضع المشرع هنا استثناء للشروط سابقة الذكر، وهو صدور عفو أو صفح عن العقوبة ضمن الشروط المبينة في الفصل 75 من قانون الوظيفة العمومية .[43]

ومن باب اشراك كافة الموظفين في العملية الانتخابية ، فإن المشرع مثلما وضع شروط للترشح ، فقد وضع استثناءات أيضا ، فالموظف المعاقب بإحدى العقوبات سالفة الذكر ( عقوبة القهقرة وعقوبة الطرد المؤقت من الوظيفة ) لا يحق له الترشح لعضوية اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، وبذات الوقت وضع استثناءً لهذه القاعدة وهي صدور العفو او الصفح عن العقوبة ، فإذا صدر صفح أو عفو عن العقوبة في حق من صدرت به إحدى العقوبتين ، وقتئذ يحق له الترشح لعضوية اللجان الادارية المتساوية الأعضاء .

وكما ذكرت سابقا ، بأن المشرع حدد ان يكون الانتخاب على نظام اللوائح ، واشترط المشرع ان تضم كل لائحة انتخابية أسماء اربعة موظفين على الأقل ، وبعد اكتمال اللوائح الانتخابية يجب ايداعها قبل تاريخ الانتخابات بثلاثة أسابيع على الأقل ، مشمولة باسم المرشح ومرفقا به تصريح المرشح بإمضائه .[44]

وهكذا وبعد اكتمال الاجراءات التنظيمية للانتخابات ، وبعد اجراء عملية التصويت ممن يحق لهم التصويت ، وذلك بالشروط التي بينها المشرع ، فيصار الى فرز هذه الأصوات من قبل لجنة الإحصاء ، والتي حدد عدد أعضائها المشرع في ثلاثة موظفين ، وذلك بحضور المرشحين ، ويتم فرز الأصوات الموجودة في ظروف مغلقة والموضوعة داخل صندوق الانتخابات .[45]

واشترط المشرع في بطاقة التصويت عدة شروط ، ان لم تتوافر فيها اعتبرت لاغية وهذه الشروط هي :

1- اسم المصوت العائلي

2- اسم المصوت الشخصي

3- درجة المصوت

4- إمضاء المصوت .[46]

وبعد اعلان النتائج ، ترفع الى الوزير المعني النزاعات بخصوص صحة العمليات الانتخابية وذلك خلال خمسة أيام من تاريخ اعلان النتائج ما عدا حالة الالتجاء الى الطعن لدى الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى .[47]

فيحق لصاحب الشأن بعد اعلان النتائج ان يلجأ الى الطعن بنتيجة الانتخابات لدى المجلس الاعلى ، وفي هذه الحالة ومن باب الفصل بين السلطات ، فلا ترفع حالة الالتجاء الى القضاء من ضمن الخصومات المرفوعة الى الوزير المعني ، لأنها أصبحت في عهدة القضاء ، ولا يحق للإدارةالتدخل بها .

**الفرع الثاني: سير جلسات اجتماع اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي**

بعد فوز المستخدمين الممثلين عن الموظفين ، وتعيين الادارة الموظفين الممثلين عن الادارة ، يقوم الوزير المختص باستدعاء أعضاء اللجنة للاجتماع ، وتسير الجلسات على النحو التالي :

1- يقوم رئيس اللجنة بالتأكد من اكتمال النصاب القانوني الذي اقره القانون ، ووضحناه سابقا

2- لا تكون جلسات اللجان الادارية عمومية .[48]

3-بعد افتتاح الجلسة ، يشرع رئيس اللجنة في عرض موضوع الملف المعروض ، والاستماع الى الموظف المتابع بعد دخوله قاعة الاجتماع (لوحده أو بمعية دفاعه أو شهوده ) .[49]

4- ان لم يكتفي المجلس بالمعلومات المعطاة له عن الأعمال المؤاخذ عليها المعني بالأمر أو عن الظروف التي ارتكبت فيها تلك الأعمال ، فيحق للجنة ان تطلب اجراء بحث .[50]

5- بعد اعطاء الحق للموظف المخالف لجميع الضمانات التي ذكرها القانون والتي تم ذكرها سابقا ، تصدر اللجنة قرارها معللا بالأسباب في العقوبة التي تبين لها وجوب اتخاذها ازاء الأعمال التي عوقب عليها المعني بالأمر ، ويرسل قراره الى السلطة صاحبة الحق في التأديب .[51]

وبعد ان يتم ارسال قرار اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء الى السلطة الرئاسية صاحبة الحق في التأديب ، فإن قرارها يعتبر رأيا استشاريا ، والسلطة الرئاسية غير ملزمة بالأخذ بما جاء فيه ، ولكن المشرع أجبر الادارة بعدم توقيع جزاء أشد من الذي اقترحته اللجنة متساوية الأعضاء الا بعد أخذ موافقة رئيس الحكومة .[52]

وبعد ان تصدر السلطة الرئاسية قرارها بالعقوبة المقررة ، وجب عليها تبليغ الحكم الصادر الى الموظف المعني بالأمر .[53]

ونص المشرع على وجوب تبليغ المعني بالأمر قرار الحكم الصادر بحقه ، حتى يتسنى له الاطلاع عليه وممارسة حقه في الطعن بالحكم ان لم يرتضيه .

**الفرع الثالث: الآجال التي حددها المشرع في الرأي الاستشاري للجنة الادارية المتساوية الأعضاء**

يجب على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء بانعقادها كمجلس تأديبي ان تلتزم بالآجال التي حددها المشرع في اتخاذ رأيها الاستشاري ، وهي :[54]

1- خلال شهر واحد من يوم رفع النازلة اليه ، أي ان الحد الاقصى شهر

2- خلال ثلاثة أشهر عند القيام ببحث ، أي ان الحد الاقصى في هذه الحالة ثلاثة أشهر من يوم رفع النازلة اليه ، وتقوم اللجنة بالقيام ببحث ان لم تكتف بالمعلومات المعطاة لها .

3- صدور الحكم من المحكمة الزجرية ، في حال متابعة الموظف المعني بالأمر لدى المحكمة الزجرية .

هذا وبعد ما تناولت آلية تأديب الموظفين في المملكة المغربية ، وعرض السوابق القضائية فيها، سوف نبين بعض سمات نظام التأديب في المغرب ، والتي يراها بعض الفقه ، ومنها [55]:

1"- ان قرار العقوبة التأديبية الاخير يصدر عن السلطة الرئاسية ، وذلك بغض النظر عن رأي اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء ، فرأيها غير ملزم للسلطة الرئاسية ، بوجود شرط وحيد وهو عدم جواز توقيع عقوبة أشد من تلك المقترحة من اللجنة متساوية الاعضاء ، الا بعد أخذ موافقة رئيس الحكومة.

2- جمع المشرع المغربي في تأديبه للموظفين بين النظام الاداري والنظام شبه القضائي ، فأخذ من النظام الاداري ان حق توقيع العقوبة من صلاحية السلطة الادارية ( التوبيخ والانذار) ، ويأخذ من النظام شبه القضائي ، انه في حالة العقوبات الجسيمة فلا يحق للسلطة ايقاعها ، الا بعد أخذ رأي المجلس التأديبي .

3- للموظف العديد من الضمانات التي كفلها له المشرع ، سواءًأمام السلطة الرئاسية أو أمام اللجان الادارية متساوية الاعضاء بانعقادها كمجلس تأديبي ، مثل حق الاطلاع على الملف ، وحق توكيل محام ، وغيرها من الضمانات."

**الهوامش**

1. الصروخ مليكة، القانون الاداري ( دراسة مقارنة ) ، الطبعة الرابعة ،مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، 1998 ، ص1365
2. صفاحي اسماعيل ، التأديب في المجالين الاداري والعسكري ،ص24 اطروحة دكتوراه ، جامعة محمد الخامس ، السنة الجامعية 2001/2000،ص 222
3. الصروخ مليكة ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة والقضاء "دراسة مقارنة" ، ط1 ، 1984،مطبعة الجبلاوي ، القاهرة ،ص43-344
4. صفاحي اسماعيل ، التأديب في المجالين الاداري والعسكري ، مرجع سابق ، ص 23 4
5. حلمي محمود ، نظام العاملين المدنيين بالجهاز الاداري والقطاع العام ، ط2 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ،1974، ص5221
6. صفاحي اسماعيل ، التأديب في المجالين الاداري والعسكري ، مرجع سابق ، ص 624
7. الصروخ مليكة ، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة والقضاء ،مرجع سابق ، ص 44
8. الفصل الثاني ،النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .8
9. قرار الغرفة الادارية بالمجلس الأعلى ، رقم 3، تاريخ 1971/11/26، مجلة قضاء المجلس الاعلى ،عدد24نوفمبر1971،ص968
10. الصروخ مليكة، سلطة التأديب في الوظيفة العامة بين الادارة والقضاء ، مرجع سابق ، ص 10371
11. الصروخ، مليكة ، النظام القانوني للموظف العمومي المغربي ، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، 1994 ،ص 22-1123
12. الصروخ مليكة، القانون الاداري " دراسة مقارنة " ، مرجع سابق ، ص 12365
13. العجارمة نوفان ، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة" ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ،الطبعة الأولى ، 2007 ، ص1389
14. الفصل 66 ،النظام الاساسي العام للوظيفة العمومية .14
15. شكرة الحاج ، القانون الاداري (المبادئ الاساسية، التنظيم الاداري) ،دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع ، الطبعة الثانية،الرباط 2009 ،ص97 15
16. حكم رقم 1341 بتاريخ 2006/11/2 ، ملف رقم 265/06 غ ، صادر عن المحكمة الإدارية بالرباط .16
17. ظهير شريف رقم 1.99.205 ، صادر في 18 من جمادى الآخرة 1420 ( 29 سبتمبر 1999 ) بتفويض سلطة التعيين ، الجريدة الرسمية عدد 4734 بتاريخ 14 / 10 / 1999 ، الصفحة 2512 ، المادة الأولى . 17
18. 18 ظهير شريف رقم1.63.038 صادر في 5 شوال 1382(1مارس1963)،بشأن النظام الاساسي الخصوصي للمتصرفين بوزارة الداخلية ، الجريدة الرسمية عدد 2629 بتاريخ 1963/3/15 ، الصفحة 574
19. المرجع نفسه، النظام الاساسي الخصوصي للمتصرفين بوزارة الداخلية ، الفصل 1926
20. 20 التراب مصطفى، نماذج من المنازعات الادارية في مجال الوظيفة العمومية ودعوى القضاء الشامل، مجلة اشغال المدارسات المنظمة حول موضوع المنازعات الادارية ، 1998 ، ص 120
21. العجارمة نوفان ، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة " ، مرجع سابق ، ص 2190

22. شكرة الحاج، الوظيفة والموظف في القانون الاداري المغربي ، مرجع سابق ، ص 22215
23. العجارمة نوفان، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة " ، مرجع سابق ، ص 90 23
24. الفصل 66 ، النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .24
25. شكرة الحاج ، الوظيفة والموظف في القانون الاداري المغربي ، مرجع سابق ، ص 25216
26. انظر مصطفى التراب، نماذج من المنازعات الادارية في مجال الوظيفة العمومية ودعوى القضاء الشامل ، مرجع سابق ، ص 121 26
27. الفصل 66، النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية .27
28. المرجع نفسه ، نفس الفصل 28
29. الغازي فاطمة ، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء القضاء المغربي والمقارن ، بحث منشور على موقع وزارة العدل المغربية ، ص 297
30. الفصل 11 ،النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.30
31. العجارمة نوفان ، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة " ، مرجع سابق ، ص 3191
32. الغازي فاطمة ، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء القانون المغربي والمقارن ، مرجع سابق ، ص 327
33. مرسوم رقم 2.59.0200 يطبق بموجبه بخصوص اللجان الادارية المتساوية الأعضاء الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة نظام عام للوظيفة العمومية ، منشور بالجريدة الرسمية عدد2429 ،بتاريخ1959/5/15، الصفحة1522 ، الفصل 3326
34. المرجع نفسه ، مرسوم رقم 2.59.0200 يطبق بموجبه بخصوص اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، الفصل343
35. 35 قرار الغرفة الادارية عدد195 بتاريخ 1977/7/22،عبدالمجيد الماروشي ضد وزير المالية ، انظر: محمد الاعرج ، المساطر الادارية غير القضائية ، دراسة قانونية لفاعلية قواعد الاجراء والشكل في القرارات الادارية ، المجلة المغربية للادارة المحلية والتنمية ، العدد47 ، ص 395.
36. الغازي فاطمة ، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء القانون المغربي والمقارن ، مرجع سابق ، ص 368
37. مرسوم رقم 2.59.0200 يطبق بموجبه بخصوص اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، مرجع سابق ، الفصل 6 37
38. المرجع نفسه ، الفصل 6 ، 7 38
39. الغازي فاطمة ، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء القانون المغربي والمقارن ، مرجع سابق ، ص 399
40. مرسوم رقم 2.59.0200 يطبق بموجبه بخصوص اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، مرجع سابق ، الفصل 9 40
41. المرجع نفسه ،الفصل 10 ، 4111
42. المرجع نفسه ، الفصل 4211
43. مرسوم رقم 2.59.0200 يطبق بموجبه بخصوص اللجان الادارية المتساوية الأعضاء،مرجع سابق، الفصل 12 43
44. المرجع نفسه ، الفصل 4413
45. المرجع نفسه ، الفصل 17 ، 18 45
46. مرسوم رقم 2.59.0200 يطبق بموجبه بخصوص اللجان الادارية المتساوية الأعضاء ، مرجع سابق ، الفصل 4619
47. المرجع نفسه ، الفصل 4724
48. المرجع نفسه ، الفصل 4827
49. الغازي فاطمة ، ضمانات التأديب في الوظيفة العمومية على ضوء القانون المغربي والمقارن ، مرجع سابق ، ص 499
50. الفصل 68 ،النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.50
51. النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية،مرجع سابق، الفصل 69 51
52. المرجع نفسه ، الفصل 52.71
53. المرجع نفسه ، الفصل 5372
54. المرجع نفسه ، الفصل 70 54
55. العجارمة نوفان، سلطة تأديب الموظف العام " دراسة مقارنة " ، مرجع سابق ، ص 5592