

الرأي عدد 469 الصادر بتاريخ 16 أوت 2011 حول الإستشارة الواردة من وزارة الخارجية و المتعلقة بمدى إمكانية إلغاء أو محو بعض العقوبات الإدارية من طرف رئيس الإدارة (الوزير) بقطع النظر عن الأجل المحددة بالفصل 58 من قانون الوظيفة العمومية لسنة 1983.

المادة: وظيفة عمومية.

المفاتيح: عقوبات-إدارية إلغاء- شروط المحو-العهد السابق-عدالة انتقالية.

المبادئ:

1. أثر المحو يمتد إلى المستقبل و لا ينسحب على الماضي(لا يؤدي إلى إعادة بناء المسار الوظيفي ) .
2. لا يستقيم التشكيك في شرعية جميع العقوبات الإدارية المتخذة تجاه الأعوان المعنيين لمجرد صدورها في العهد السابق.
3. تطبيق قواعد العدالة الانتقالية بخصوص وضعية الحال يقتضي إثبات الانحراف في استعمال النظام التأديبي والعقابي في ظل النظام السابق و ضبط قائمة في الأشخاص المستهدفين به حتى يمكن تنزيل العقوبات المتخذة في شأنهم منزلة العدم، ومن ثم جواز محوها في أي وقت وبدون التقيد بأجل وبدون التقيد حتى بأحكام الفصل 58 المشار إليه برمتها.

تبعاً للمكتوب المشار إليه بالمرجع أعلاه و الرامي إلى طلب إبداء الرأي حول مدى جواز إمكانية إلغاء أو محو بعض العقوبات الإدارية من قبل رئيس الإدارة بقطع النظر عن الأجل المحددة بالفصل 58 من قانون الوظيفة العمومية. أتشرف بإفادتكم أن البت في هذه المسألة يقتضي ابتداء الرجوع إلى أحكام الفصل 58 من قانون الوظيفة العمومية ، الذي نظم شروط محو العقوبات الإدارية، قبل البت في جواز استثناء تطبيق أحكام الفصل المذكور المتعلقة بالأجل.

أولاً: شروط نظام محو العقوبات الإدارية طبق أحكام الفصل 58 من قانون الوظيفة العمومية:

جاء بالفقرة الأولى من الفصل 58 من قانون الوظيفة العمومية ما يلي: " للموظف الذي ناله عقاب تأديبي غير العزل و بعد مدة خمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وعشر سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية أن يقدم إلى رئيس الإدارة مطلباً يرمي إلى أن يمحي من ملفه كل أثر للعقاب الذي ناله ."

ويستروح من أحكام الفقرة الأولى من الفصل 58 المشار إليها أن المشرع حدّد نظام محو العقوبات الإدارية من خلال جملة من الشروط التالية :

1 - أن المقصود بمفعول المحو هو تطهير الملف الشخصي للعون المعني من أي أثر لعقوبة تأديبية وبالتالي فإن أثره، في صورة قبوله ، لا يؤدي سوى إلى إعادة تكوين الملف الشخصي للعون المعني حسب وضعه الجديد ، مثلما جاء بالفقرة الثانية من الفصل 58 المشار إليه ، ومن ثمة فإن أثر المحو يمتد إلى المستقبل و لا ينسحب على الماضي(لا يؤدي إلى إعادة بناء المسار الوظيفي ) .

2 - أن إجراء المحو لا ينال جميع العقوبات الإدارية بل تم استثناء عقوبة العزل من مفعوله.

3 - أن اللجوء إلى إجراء المحو يكون بطلب من العون المعني يقدم إلى رئيس الإدارة.

4- أن طلب تطبيق نظام محو العقوبات الإدارية باستثناء العزل لا يتم إلا بعد انقضاء مدة خمس سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى وعشر سنوات بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثانية.

ثانياً: مدى جواز تعديل شرط الأجل المضمنة بأحكام الفصل 58 من قانون الوظيفة العمومية:

يبيّن من خلال نصّ أحكام الفصل 58 المشار إليه أنه لم يتضمّن حكماً يجيز تغيير الشروط الواردة به وأنه في غير تلك الصورة فإن أي تعديل في شروط الفصل 58 لا يكون إلا بنصّ من نفس المرتبة .

من ناحية أخرى فإن فرض المشرع لأجل صلب نصوص تشريعية صريحة ( على غرار آجال القيام بالدعاوى و التقادم المكسب وسقوط التتبعات الجزائية ....) ينزل الأجل المذكورة منزلة القواعد الأمرة التي لا يجوز التصرف فيها بالزيادة والنقصان مثلما درج على ذلك فقه قضاء هذه المحكمة.

ثمّ أنه على فرض إجازة تعديل شرط الأجل لفائدة أعوان وزارة الخارجية، فإن ذلك سيؤدي إلى تمييز صنف من الأعوان العموميين على عامة الأعوان العموميين الخاضعين لنفس أحكام النظام الأساسي للوظيفة العمومية وفي ذلك خرق واضح لمبدأ المساواة.

وفضلاً عن ذلك فإن ما استندت إليه الجهة المستشارة من أنّ العقوبات الإدارية المقصودة بنظام المحو تمت في ظلّ العهد السابق لا يكفي لتبرير تطبيق نظام استثنائي لأحكام الفصل 58 المشار إليه لعدة أسباب:

1 - أنه لا يستقيم التشكيك في شرعية جميع العقوبات الإدارية المتخذة تجاه الأعوان المعنيين لمجرد صدورها في العهد السابق.

2 - أنّ تطبيق قواعد العدالة الانتقالية بخصوص وضعية الحال يقتضي إثبات الانحراف في استعمال النظام التأديبي والعقابي في ظلّ النظام السابق و ضبط قائمة في الأشخاص المستهدفين به حتى يمكن تنزيل العقوبات المتخذة في شأنهم منزلة العدم، ومن ثمّ جواز محوها في أي وقت وبدون التقيد بأجل وبدون التقيد حتى بأحكام الفصل 58 المشار إليه برمتها. و ولكلّ تلك الأسباب ترى المحكمة أنه لا يجوز تطبيق نظام محو العقوبات الإدارية المنصوص عليه بأحكام الفصل 58 من قانون الوظيفة العمومية بقطع النظر عن الأجل.