

تعليق على قرار مجلس الدولة

المؤرخ في 11/06/2001.
"بخصوص الطبيعة القانونية لآراء لجان الطعن الولاية
في مادة الوظيفة العمومي"

إعداد : الأستاذ
لحسين بن شيخ آث ملويا

- الطعن في الآراء لجان الطعن الولاية.
- قرار مجلس الدولة في 11/06/2001.
- قضية د.ب ضد والي ولاية قالمة⁽¹⁾.

- إن مجلس الدولة.
- في الجلسة العلنية المنعقدة بتاريخ الحادي عشر من شهر جوان من سنة ألفين وواحد.
- بعد المداولة القانونية أصدر القرار الآتي نصه :
- بمقتضى القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30/05/1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.
- بمقتضى الأمر رقم 66/154 المؤرخ في 08/06/1966، المتضمن قانون الإجراءات المدنية المعدل والمتمم.
- بمقتضى المواد 07 -274 إلى 289 من قانون الإجراءات المدنية.
- بعد الاستماع إلى السيدة أبركان فريدة الرئيسة المقررة في تلاوة تقريرها المكتوب، وإلى السيد مختاري عبد الحفيظ مساعد محافظ الدولة في تقديم طلباته المكتوبة.

¹ - قرار غير منشور، الغرفة الثانية، فهرس رقم 418.

الوقائع والإجراءات :

حيث أنه بموجب عريضة مسجلة بكتابة ضبط مجلس الدولة بتاريخ 1999/04/04 استأنفت السيد د.ب القرار الصادر بتاريخ 1999/01/30 عن مجلس قضاء قسنطينة الذي رفض طعنها الرامي إلى إبطال مداولة لجنة الطعون الولائية لقائمة المؤرخة في 1997/03/18، مع كل ما ترتب عنها من حقوق. وعليه :

في الشكل :

- حيث أن الاستئناف قانوني ومقبول.

في الموضوع :

حيث أنه ودون حاجة إلى دراسة الأوجه المثارة، فإن لجان الطعون مكوّنة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين مستقلين عن الوالي.

حيث أنه زيادة عن ذلك، فإن المداولة المطعون فيها ليست ممضاة من طرف هذا الأخير، ولكونه ليس محرّرها، فإنه وعلى هذا الأساس من غير الممكن رفع دعوى ضده.

حيث أنه ومن جهة أخرى فإن لجان الطعون تُشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين.

حيث أنه وعلى الرغم من أن هذه الآراء تُفرض حسب الحالات على الإدارة، فإنها لا تشكل قرارات إدارية يمكن أن تكون محل طعون بسبب تجاوز السلطة.

حيث أنّ العارضة ليس لها الحق في إثارة أنه قد تمّ الحكم بشكل سيئ.

لهذه الأسباب :

يقضي مجلس الدولة :

في الشكل : التصريح بقبول الاستئناف.

في الموضوع : تأييد القرار المستأنف

الحكم على العارضة بالمصاريف القضائية.

(الرئيسة المقررة أبركان فريدة، بالوصوف موسى مساعد محافظ الدولة)

ملاحظات

أثار مجلس الدولة في هذا القرار ثلاثة مسائل ، وهي :

- لجان الطعن الولائية.
- آراء اللجان.
- مدى قابلية تلك الآراء للطعن، وتبعاً لذلك لا بد من التعرض للجان الطعن الولائية وللقرارات أو الآراء الصادرة عنها، مع التفريق فيما بينها وبين لجان الموظفين.

أولاً : لجنة الموظفين :

ورد ذكر هذه اللجنة في المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، كما ورد ذكرها أيضاً في المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، وأيضاً في المرسوم رقم 11/84 المؤرخ في 14/01/1984 المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

وتبعاً لذلك سوف نتعرض لتكوين لجنة الموظفين ثم لصلاحياتها :

1 - تكوين لجنة الموظفين :

تُدعى اللجنة المتساوية الأعضاء أو مجلس التأديب ونصّت المادة 1/11 من المرسوم 59/85 أعلاه على أنه :

"تُحدث لجان الموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها من المؤسسات والهيئات العمومية الأخرى..."

وفسرت المادة الأولى من المرسوم رقم 10/84 أعلاه ماهية الإدارات العمومية التي تُحدث فيها لجان الموظفين بأنها :

- الإدارات المركزية، كالوزارات.
- الولايات.
- الجماعات المحلية مثل البلديات.

- المؤسسات العمومية التي يخضع موظفوها لأحكام قانون الوظيفة العمومية مثل مستخدمي المستشفيات إلخ...

كما يمكن أن تُكوّن اللجان المتساوية الأعضاء أعلاه حسب كل سلك أو مجموعة من الأسلاك⁽¹⁾، ويؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك بالضوابط التالية:

- قطاع النشاط.
- طبيعة الوظائف
- عدد الموظفين
- المستوى السُّلمي للسلك
- ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص.

وتوضع كل لجنة متساوية الأعضاء لدى السلطة المكلفة بتسيير المستخدمين المعنيين، لا سيما المكلفة بجمع الملفات الفردية مركزياً ومسكها⁽²⁾.

وبخصوص عدد أعضاءها، فهي تشمل عدداً متساوياً من ممثلي الإدارة، والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون طبقاً لمقتضيات المرسوم رقم 11/84 المذكور أعلاه⁽³⁾.

وتتكون اللجان المتساوية الأعضاء من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين⁽⁴⁾.

ولا يشارك الأعضاء الإضافيون في الاجتماعات إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين في حالة الغياب، ويكون تعيين أعضاء اللجان لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد⁽⁵⁾.

أما ممثلي الإدارة في تلك اللجان فيتم تعيينهم بقرار من الوزير أو الوالي المعني خلال الخمسة عشر يوماً الموالية لإعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين. ويتم اختيارهم من بين موظفي الإدارة المعنيين أو الذين يمارسون رقابة على هذه الإدارة، ولهم رتبة تساوي على الأقل رتبة متصرف أو رتبة مماثلة⁽⁶⁾.

وتترأس اللجان المتساوية الأعضاء السلطة التي تُنصب لديها، غير أنه يمكن للرئيس في حالة وقوع مانع له أن يُنيب عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السُّلمي⁽⁷⁾.

2 - صلاحيات لجنة الموظفين :

نصت على صلاحيات فيما يخص العقوبات التأديبية وكذا صلاحيات بشأن المسائل الأخرى وسف نتناولها تباعا :

أ/ بالنسبة للعقوبات التأديبية :

تجب التفرقة بين العقوبات من الدرجة الأولى إلى الثالثة :

- العقوبات من الدرجة الأولى :
- تتمثل هذه العقوبات فيما يلي :
- الإنذار الشفوي.
- الإنذار الكتابي
- التوبيخ
- الإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام⁽⁸⁾

وهذه العقوبات تخرج من رقابة لجنة الموظفين، لأنها تُوقع من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخوّلة له، دون الحاجة إلى استشارة اللجنة أعلاه، فلا يُحال الموظف تبعا لذلك على تلك اللجنة، غير أن مقرّر الإدارة المتضمّن لإحدى تلك العقوبات يجب أن يكون مسببا، ويُعتبر التسبب هنا شكلية من الشكليات الجوهرية للمقرر الإداري الناطق بالعقوبة، وعند عدم مراعاته يكون قرار الإدارة مشوبا بعيب الشكل وليس بعيب السبب، لأنّ المشرع هو الذي أوجب التسبب.

وهذا الالتزام بالتسبب مهم، لكونه من شأنه الإنقاص من مخاطر العقوبات غير المدروسة جيدا، أو المنطوق بها لأسباب غير معترف بها. وحسب قضاء مجلس الدولة الفرنسي يجب أن يكون التسبب بشكل يجعل العون "يعرف بمجرد قراءته للمقرر المبلغ له أسباب العقوبة المسلطة عليه"⁽⁹⁾

وعقوبات الدرجة الأولى لا تقبل الطعن فيها أمام لجنة الموظفين، لكنها تقبل مهاجمتها بواسطة دعوى تجاوز السلطة أمام القضاء الإداري.

- العقوبات من الدرجة الثانية :

تتمثل تلك العقوبات فيما يلي :

- الايقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.
- الشطب من جدول الترقية.

وهاتين العقوبتين توقعهما السلطة التي لها صلاحية التعيين دون استشارة لجنة الموظفين، لكن وكما هو عليه الحال بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى، يجب أن يكون المقرّر الناطق بالعقوبة مسيَّباً⁽¹⁰⁾

وباستطاعة الموظف أن يرفع تظلماً في تلك العقوبة أمام لجنة الموظفين طبقاً للفقرة الثانية من المادة 126 من مرسوم 59/85 بقولها :

" ويمكن للموظف الذي يتعرض لهذه العقوبات، أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرّر، إلى لجنة الموظفين التي تُصدر رأياً في ذلك"

وتبعاً لذلك فالموظف الذي تصدر ضده الإدارة مقرراً بعقوبة من الدرجة الثانية بإمكانه رفع تظلم أمام لجنة الموظفين والتي تصدر رأياً في ذلك.

وعلى ذلك فلجنة الموظفين ليست لها صلاحية إبطال العقوبات من الدرجة الثانية بل تُبدي رأياً استشارياً فيها دون أن تكون الإدارة مقيدة به، وعلى ذلك نكون أمام حالتين :

1- إمّا أن تصدر لجنة الموظفين رأياً لصالح الموظف، أي تدعو الإدارة إلى اتخاذ مقرّر لسحب العقوبة أو إلغائها، لكن هذا الرأي لا يقيد الإدارة لكن قد تستجيب هذه الأخيرة وتسحب العقوبة، وإما أن لا تأخذ برأي لجنة الموظفين وهي حرة في ذلك.

2 - إمّا أن تصدر لجنة الموظفين رأياً في صالح الإدارة، بأن تبين شرعية المقرّرة المتخذ من طرف هذه الأخيرة، لكن هذا لا يمنع الإدارة من سحب قرار العقوبة وهذا من النادر أن يحدث.

وبالرجوع إلى المادة العاشرة من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984 المذكور أعلاه، نجدتها تشير إلى الطابع غير الإلزامي لرأي لجنة الموظفين والذي يُعتبر على سبيل الاستشارة لا غير بقولها :

"تُعد الآراء التي تصدرها اللجنة المتساوي الأعضاء مجرد استشارة، إلا في الحالات التالية التي تكتسي فيها طابعاً إلزامياً :

- الانتداب التلقائي أو النقل التلقائي للذين يعترض عليها العون المعني.
- رفض قبول الاستقالة.
- الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائياً، والتسريح مع الإبقاء في الحق في المعاش أو إلغاؤه"

وتبعاً لذلك فإن أصدرت الإدارة عقوبة من الدرجة الثانية وهي الإيقاف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام أو الشطب من جدول الترقية، فإن الآراء التي تصدرها لجنة الموظفين بشأن تلك العقوبات تعتبر مجرد استشارات غير ملزمة للإدارة، وبالتالي فما الفائدة من رفع التظلم أمام لجنة الموظفين طبقاً للمادة 2/126 أعلاه ؟ تكمن الفائدة في أن ذلك يمكن الإدارة من مراجعة قرارها بسحبه في الميعاد القانوني إذا تبين لها بأنه غير مشروع نظراً للملابسات القضائية أو اكتشاف وقائع كانت مجهولة للإدارة عند توقيع العقوبة، وكذا لتفادي رفع دعوى

مجهولة للإدارة عند توقيع العقوبة، وكذا لتفادي رفع دعوى الإبطال ضد مقررها من طرف الموظف أمام القضاء، والذي قد يطلب التعويض إن كان المقرر غير مشروع.

ولقد حدّد المشرع للموظف لدفع التظلم أعلاه مدة شهر من تاريخ صدور المقرر الذي وقع عليه العقوبة.

وهذا النص افترض أن مقرّر العقوبة يُبلغ للموظف يوم صدوره، لكن قد يحدث أن لا يبلغ له إلا بعد عدة أيام، وعلى ذلك فإن ميعاد التظلم يجب أن يبدأ من يوم التبليغ وليس من يوم صدور المقرر، وعلى ذلك يجب تعديل نصّ المادة 2/126 من المرسوم رقم 59/85 أعلاه في هذا الاتجاه.

وإذا رفع الموظف تظلماً أمام لجنة الموظفين بشأن العقوبات من الدرجة الثانية، فإن ذلك لا يمنعه من رفع دعوى الإبطال أمام القضاء الإداري، وهذا حتى لا يفوته ميعاد الدعوى وهو أربعة أشهر من يوم تبليغه بمقرّر العقوبة، ذلك أن لجنة الموظفين

قد لا تصدر رأيها إلاّ بعد مرور مدة أربعة أشهر، أو أنها تصدر رأيا موافقا لكن الإدارة وهي حرة في ذلك لا تسحب مقرّر العقوبة.

ب - صلاحيات لجنة الموظفين بالنسبة للمسائل الأخرى :

أوجبت المادة التاسعة من المرسوم رقم 10/84 المذكور أعلاه على الإدارة الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء إجباريا في المسائل التالية :

- تمديد التمرين.
- الترقية في الدرجة أو الرتبة.
- الانتداب التلقائي والنقل التلقائي.
- الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية.
- العقوبات من الدرجة الثانية (كان هذا في القانون القديم قبل صدور مرسوم 59/85)
- الجدول السنوي لحركة التنقل.
- الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.

وتُعد الآراء التي تصدرها لجنة الموظفين بشأن المسائل أعلاه، ذات طابع استشاري لا تُقيّد الإدارة التي لها الحق في النطق بما يخالفها، باستثناء.

- الانتداب التلقائي والنقل التلقائي⁽¹⁰⁾
- الترقية في الدرجة أو الرتبة⁽¹¹⁾

إذ بالنسبة لهاتين المسألتين يكون رأي لجنة الموظفين إجباريا بالنسبة للإدارة التي يتعيّن عليها الأخذ به، وإلاّ كان قرارها مشوبا بعيب مخالفة القانون مع الإشارة بأنه بخصوص العقوبات من الدرجة الثالثة والتي تتراوح ما بين عقوبة النقل الإجباري والعزل (التسريح) فإن الإدارة لا يمكن لها النطق بها إلاّ بعد استشارة لجنة الموظفين ويكون رأي هذه الأخيرة إجباريا، أي لا بدّ من موافقة لجنة الموظفين على اقتراح الإدارة حتى يصبح نافذاً.

وتبعاً لذلك نصّت المادة 127 من المرسوم 59/85 بقولها :

"تقرّر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة، بعد موافقة لجنة الموظفين".

وعلى ذلك فإنه لتوقيع عقوبات الدرجة الثالثة، يجب أن يُحال الموظف على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي، مع تمكينه من الدفاع عن نفسه، وهذا باحترام الإجراءات التالية:

1 - تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي قبل انعقاد الاجتماع بوقف يسمح له بتحضير دفاعه.

2 - إمكانية الاستعانة بأي مدافع يختاره للدفاع عنه.

3 - إمكانية تقديم توضيحات كتابية أو شفهية، أو استحضار الشهود.

مع الإشارة بأن الإدارة تقترح على لجنة التأديب توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة، ولا تستطيع النطق بها بواسطة مقرر، إلا بعد غصدار الرأي الموافق من طرف هذه الأخيرة.

- ثانيا : لجنة الطعن

هي لجنة تُحدث على مستوى كل وزارة وفي كل ولاية، يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا.

كما يمكن أن تحدث تلك اللجان على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري وتتولى لجنة الطعن النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون ضد المقررات الآراء الموافقة للعقوبات من الدرجة الثالثة الصادرة عن اللجان⁽¹²⁾ وتكون للموظف نفس الضمانات التأديبية المذكورة أعلاه بخصوص لجنة الموظفين.

كما أنه باستطاعة الإدارة أيضا اللجوء إلى لجنة الطعن بشأن الآراء الصادرة عن لجنة الموظفين إذا لم تكن موافقة لاقتراحات الإدارة.

وميعاد الطعن أمام لجنة الطعن هو خمسة عشر يوما، وهذا طبقا للمادة 13 من المرسوم رقم 59/85 في فقرتها الثالثة بقولها :

"كما يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعنيين أنفسهم إلى هذه اللجان في ظرف خمسة عشر يوما"

وتصدر لجنة الطعن آراء تُعد بمثابة قرارات إدارية، والتي تقبل مهاجمتها بواسطة دعوى تجاوز السطة، وآراءها إلزامية وليست مجرد استشارات، وعلى ذلك نصّت المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 أعلاه بقولها :

"ويجب على لجان الطعن النطق كتابة في أجل أقصاه ثلاثة اشهر، ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها وهذا لإبطال الآراء المتنازع فيها الصادرة عن اللجان أو تشيبتها أو تعديلها"

وتُعلّق العقوبة المنطوق بها لغاية الفصل في الطعن المرفوع في الأجل المذكور أعلاه.

1 - الطعن المرفوع من طرف الموظف :

عندما تصدر لجنة التأديب رأيا موافقا لاقتراح الإدارة بتوقيع عقوبة من الدرجة الثالثة، وتتخذ الإدارة بعد ذلك مقررا للنطق بتلك العقوبة، فإنه باستطاعة الموظف في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تبليغه بمقرر العقوبة، أن يرفع طعنا أمام لجنة الطعن.

وتصدر هذه الأخيرة رأيا إجباريا، سواء برفض الطعن، أو بقبوله، وأنذاك تصدر رأيا إجباريا يوصي الإدارة بوجوب رفع أو تعديل العقوبة بعد أن تقوم بإبطال رأي لجنة التأديب.

مع الإشارة بأنه في حالة قيام لجنة الطعن بإبطال رأي لجنة التأديب، فإن القرار الذي أصدرته الإدارة يصبح دون أساس وعلى الإدارة اتخاذ قرار آخر. أما في حالة عدم إبطال لجنة الطعن لرأي لجنة التأديب الموافق للنطق بالعقوبة، فإنه تقوم بتثبيت ذلك الرأي، ويصبح قرار الإدارة مثبتا تبعا لذلك ويكون من حق الموظف أن يطعن في رأي لجنة الطعن، لأنه بمثابة قرار إداري أضر بمصالحه.

وهذا ما يأخذ به قضاء مجلس الدولة الفرنسي في عدة قرارات (13).

مع الإشارة بأن الموظف ليس مجبرا على المرور على لجنة الطعن، بل باستطاعته عدم اللجوء إليها، ورفع دعواه مباشرة أمام القاضي الإداري، فالمادة 128 من المرسوم رقم 59/85 جعلت ذلك حقا له وليس واجبا، وهذا باستعمالها لعبارة "يُمكن".

2 - الطعن المرفوع من طرف الإدارة :

إذا أحالت الإدارة الموظف على لجنة التأديب واقترحت توقيع إحدى عقوبات الدرجة الثالثة عليه، غير أن لجنة التأديب أصدرت رأيا غير موافقا، فإنه ولكون ذلك الرأي إجباري، فإنه لا يمكن للإدارة النطق بالعقوبة، بل عليها رفع طعن أمام لجنة الطعن، والتي تتخذ أحد المواقف أدناه :

1 - إما أن تُبطل رأي لجنة التأديب، وتوصي الإدارة بتوقيع العقوبة على الموظف، وهنا تتخذ الإدارة العقوبة الموصى بها.

2 - وإما أن تثبت رأي لجنة التأديب.

3 - وأخيرا إما أن تبطل رأي لجنة التأديب وتوصي الإدارة بتوقيع عقوبة من الدرجة الثالثة أو الثانية غير تلك المقترحة من طرف الإدارة أمام لجنة التأديب. فهنا ولكون آراء لجنة الطعن إجبارية وتعتبر بمقابلة قرارات إدارية لها نتائجها في مواجهة الإدارة والموظف، فإنه باستطاعة الإدارة مهاجمتها بواسطة دعوى تجاوز السلطة.

- رفعت السيدة د.ب دعوى أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قسنطينة تطلب فيه إبطال مداولة صادرة عن لجنة الطعن الولائية لقائمة المؤرخة في 18/03/1997 مع كل ما ترتب عنها من حقوق.

- وبتاريخ 30/01/1999 اصدرت الغرفة الإدارية أعلاه قرارا برفض الدعوى.

- فرفعت استئنافا ضد القرار أعلاه أمام مجلس الدولة في 04/04/1999.

- فأصدر مجلس الدولة قرارا بتأييد القرار المستأنف، وأسّس قضاءه على أربعة اسباب وهي :

1 - أن لجان الطعن مكونة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين مستقلين عن الوالي.

2 - أن المداولة المطعون فيها ليست ممضاة من طرف الوالي.

3 - أن لجان الطعون هيئة استشارية.

4 - أن الآراء الصادرة عنها ليست قرارات إدارية.

ويلاحظ بأن النقاط المثارة من طرف مجلس الدولة غير مستساغة، والتي سوف تتناولها تباعا.

1/ بخصوص تشكيلة لجان الطعن :

حقيقة يتكون نصف عدد لجان الطعن من ممثلي الإدارة والنصف الآخر من ممثلي الموظفين، وهذا طبقا للمادة 23 من المرسوم رقم 10/84 أعلاه، غير أن لجنة الطعن الولائية إنما تكون تحت رئاسة والي الولاية أو ممثلة، وعلى ذلك فإن الآراء الصادرة عنها تعتبر وكأنها صادرة عن الوالي، وعلى ذلك نصّت المادة 13 من المرسوم رقم 59/85 على أنه :

"تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية لجنة للطعن يرأسها الوزير أو الوالي أو مثل أحدهما تباعا ..."

وإذا كان الوالي عضوا في لجان الطعن الولائية، سواء بنفسه أو بواسطة ممثله القانوني، فإن الرأي أو القرار الصادر من تلك اللجان إنما يُنسب للوالي.

2/ كون المداولة المطعون فيها ليست ممضاة من الوالي :

بالرغم من كون الوالي هو الرئيس الفعلي للجنة الطعن، فإنه نادرا ما يحضر اجتماعاتها نظرا لمشاغله العديدة، وغالبا ما يترأسها ممثل عنه، وعلى ذلك فإن مجلس الدولة، عندما ذهب إلى أن المداولة ليست ممضاة من الوالي فإن القانون لم يشترط ذلك، بما أنه باستطاعة الوالي أن يكون ممثلا في اللجنة ورئيسا لها بواسطة ممثله الشرعي.

3/ كون لجان الطعن هيئات استشارية :

حقيقة لجان الطعن هيئات استشارية، لكن آراءها ذات طابع إجباري وسمح لها المشرع بإبطال الآراء الصادرة عن لجنة التأديب كما ذكرنا أعلاه وكذا إصدار توصيات إلى الإدارة، وهي توصيات ملزمة تكون لها مرتبة القرارات الإدارية وهذا طبقا للمادة 25 من المرسوم 10/84 المذكور أعلاه.

ويبدو أن مجلس الدولة خلط ما بين لجنة الموظفين ولجنة الطعن بقوله :

"حيث ومن جهة أخرى فإن لجان الطعون تشكل هيئة مكلفة بإعطاء رأيها حول كل المسائل ذات الطابع الفردي التي تخص الموظفين".

فهنا نجد مجلس الدولة قد نقل حرفيا نصّ الفقرة الثانية من المادة 11 من المرسوم رقم 59/85 أعلاه، وهذه الفقرة خاصة بلجان الموظفين وليست بلجان الطعن بقولها: "تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين" في حين أنّ لجنة الطعن المذكورة في المادة 13 من المرسوم أعلاه.

4/ الطبيعة القانونية لآراء لجنة الطعن :

ذهب مجلس الدولة إلى كون آراء لجان الطعن ليست قرارات إدارية، وبالتالي لا يمكن أن تكون محل طعن بسبب تجاوز السلطة.

وهذا السبيل غير مستشاع وهو خالف لوجه الاستقامة، وعلى خلاف خطاب المشرع في المادة 25 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 10 يناير 1984 المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها.

فهذا النص سمح للجان الطعن بإبطال الآراء المتنازع فيها الصادرة عن اللجان التأديبية وكذا تثبيتها أو تعديلها، فإذا كانت آراء لجان التأديب إجبارية وليست ذات طابع استشاري، فإنّ آراء لجان الطعن من باب أولى هي ذات طابع إجباري وملزمة للإدارة والموظف. فالرأي الإيجابي لا يمكن إبطاله برأي اختياري. وعلى ذلك فأراء لجان الطعن تُعتبر في مرتبة القرار الإداري وهي خاضعة للمهاجمة بدعوى تجاوز السلطة أمام القاضي الإداري.

وبسبب ذلك أيضا جعل المشرع من الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن أثرا موقفا للعقوبة المنطوق بها من طرف الإدارة.

الهوامش

- (1) - المادة الثانية من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984، وهو المطبق حاليا لكون الأحكام التنظيمية للمرسوم رقم 59/85 لم تصدر بعد والخاصة بالجان المتساوية الأعضاء (لجان الموظفين ولجان الطعن).
- (2) - المادة 2 من المرسوم رقم 10./84.
- (3) - المادة 3 من المرسوم أعلاه.
- (4) - المادة 4 من المرسوم أعلاه.
- (5) - المادة 5 من المرسوم أعلاه.
- (6) - المادة 7 من المرسوم أعلاه.
- (7) - المادة 11 من المرسوم أعلاه.
- (8) - المادة 124 من المرسوم رقم 59./85.
- (9) - René chapus, Droit Administratif général, Tome 2, p.296-297
- (10) - نصّت المادة 102 من المرسوم رقم 59/85 على أنه : "يمكن إجراء الانتداب التلقائي حسب الأشكال نفسها التي نصّت عليها المادة السابقة بناء على ثبوت الضرورة الملحة في الخدمة العمومية، وبطلب من السلطة المعنية بالاتفاق مع السلطة الوصية، وبمقرّر تتخذه الهيئة المستخدمة بعد استشارة لجنة الموظفين المختصة"
- (11) - نصّت المادة 120 من المرسوم رقم 59/85 على أنه : ".... يُفرض رأي لجنة الموظفين على السلطة التي اتخذت مقرّر النقل"
- (12) - المادة 128 من المرسوم رقم 59./85.
- (13) - قرار مجلس الدولة الفرنسي في 29 أفريل 1987، قضية مدينة غرونوبل، وفي 09 ديسمبر 1994، قضية مدينة تولوز.