



منشور ع 91 دد بتاريخ

الموضوع: حول الإجراءات التأديبية.

المرجع: - الفصول من 51 إلى 58 من القانون عدد 112 لسنة 1983 المؤرخ في 12 ديسمبر 1983.

- الأمر عدد 1753 لسنة 1990 المؤرخ في 29 أكتوبر 1990 المتعلق بضبط كيفية تنظيم وتسيير اللجان الإدارية المتناصفة
- منشور وزير الصحة العمومية عدد 167 بتاريخ 9 ديسمبر 1982.
- منشور الوزير الأول عدد 3 بتاريخ 31 جانفي 1984.
- منشور الوزير الأول عدد 3 بتاريخ 23 جانفي 1998.
- منشور وزير الصحة العمومية عدد 47 بتاريخ 19 جوان 2000.
- منشور وزير الصحة العمومية عدد 73 بتاريخ 30 جويلية 2005.

وبعد، فقد لفت انتباهي من خلال الملفات التأديبية الواردة على الإدارة المركزية وجود عديد الإخلالات على مستوى الإجراءات الشكالية المتعلقة بالتتبعات التأديبية المثارة ضد بعض الأعوان العموميين، ولهذا السبب وجب التذكير بما يلي:

أولاً: بخصوص الأخطاء التأديبية

يجب أن يكون الخطأ التأديبي المنسوب للعون العمومي ثابتاً في جانبه باعتبار أن عدم ثبوت الأفعال التي تشكل السبب المحدد لاتخاذ العقاب التأديبي يفضي إلى اعتبار الوقائع التي استند إليها العقاب غير صحيحة. وبالتالي فإنه يجب على الإدارة التي تثير التتبع التأديبي أن توفر جميع وسائل إثبات ارتكاب الخطأ التأديبي بعد أن تكون قد أعدت تقريراً في الغرض مدعماً بالإثباتات اللازمة (تقارير تفقد / شكاوى كتابية /

وزير الصحة

الإمضاء: سعيد العايدى

شهادات كتابية/ اعترافات صريحة...) ضرورة أن الأخطاء التي ينكرها العون محل التتبع والتي لا يتضمن ملفه التأديبي ما يثبتها لا تعتبر سندا لاتخاذ عقوبات تأديبية.

ثانيا: بخصوص تقرير البحث

يجب أن يتضمن تقرير البحث بكل دقة تحديدا للخطأ التأديبي واستجواب العون المعني حول مدى صحته وظروف ارتكابه وأسباب ذلك. وإمهال المعني مدة لا تتجاوز 48 ساعة للرد على ما نسب إليه من أفعال. هذا مع الإشارة إلى أن الأخطاء التي تتم نسبتها للعون المعني بتقرير البحث هي نفسها الأخطاء التي يتم التنصيص عليها أو على بعضها في صورة عدم ثبوتها كلها بتقرير الإحالة على مجلس التأديب ضرورة أنه يكون مخالفا للضمانات التأديبية وخرقا لمبدأ حق الدفاع، إحالة عون على مجلس التأديب من أجل أخطاء لم يتم استجوابه حولها.

وتتم مطالبة العون بالإجابة على تقرير البحث الموجه إليه سواء بتسليمه تقرير البحث بصفة مباشرة مقابل إمضائه على ما يفيد الإستلام أو عند الإقتضاء بتوجيه التقرير المذكور عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ وذلك خاصة عند رفض تسليم تقرير البحث أو في حالة عدم مباشرة العون المعني لمهامه بصفة فعلية كأن يكون في حالة غياب غير شرعي عن العمل أو في عطلة مرض.

ثالثا: بخصوص الإيقاف عن العمل

إن الإيقاف عن العمل لا يمثل عقوبة تأديبية وإنما هو إجراء تحفظي الغاية منه إبعاد العون المعني بصفة مؤقتة عن مركز العمل تفاديا لما قد ينجر عن تواجده بمركز العمل من ضرر بالمصلحة العامة. ولهذا السبب ومن باب حماية حقوق العون العمومي والمحافظة على الأموال العمومية، فإنه لا يجب إيقاف عون عمومي عن عمله إلا في صورة ما إذا كان الخطأ المرتكب فادحا (جريمة من جرائم الحق العام أو غير ذلك من الأخطاء الفادحة) مع ثبوت ارتكابه أو وجود قرائن جديرة تدل على ذلك وبالتالي فإن الأخطاء غير الفادحة لا تبرر الإيقاف عن العمل على غرار الغياب غير الشرعي عن العمل مثلا أو غيره من الأخطاء التي في صورة مواصلة العون المعني لعمله بعد ارتكابها لا يمثل ذلك تعطيلاً لسير الإجراءات التأديبية أو حسن سير المرفق العام.

وقد استوجب الفصل 56 من قانون الوظيفة العمومية في صورة الإيقاف عن العمل دعوة مجلس التأديب للإنعقاد في أجل شهر من تاريخ إيقاف العون محل التتبع كما يجب تسوية الوضعية الإدارية للمعني بالأمر في أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ الإيقاف عن العمل.

مع الإشارة إلى أن الإيقاف عن العمل ينجر عنه حرمان المعني بالأمر من جميع مرتباته الموافقة لمدة الإيقاف ولا يمكنه استرجاع المرتبات المذكورة في صورة ما إذا تم عزله أو عادلته أو فاقت مدة رفته مدة إيقافه عن العمل إذا ما تم إصدار قرار رفت مؤقت في شأنه. وإذا ما تم في شأنه إصدار قرار نقلة تأديبية، فإن إدارته الأصلية محمولة قانوناً على تمكينه من مرتباته الموافقة لمدة الإيقاف عن العمل.

رابعاً: بخصوص تقرير الإحالة على مجلس التأديب

يتم إمضاء تقرير الإحالة على أنظار مجلس التأديب من طرف السلطة التي لها حق التأديب ممثلة في رئيس الإدارة (الوزير) أو من فوض له رئيس الإدارة صراحة حق إمضاء تقارير الإحالة على مجلس التأديب.

ويجب أن يتضمن تقرير الإحالة على مجلس التأديب بكل وضوح ودقة تفصيلاً لمختلف الأخطاء التي كانت سبباً في التتبع التأديبي وعند الاقتضاء الظروف التي ارتكبت فيها والتي تم توجيه تقرير بحث في شأنها إلى المعني بالأمر، مع تجنب تضمين تقرير الإحالة على مجلس التأديب العبارات العامة على غرار الإكتفاء بذكر الإخلال بواجب التحفظ أو الإخلال بالواجبات المهنية أو سوء السلوك وغير ذلك من العبارات العامة.

خامساً: بخصوص الإستدعاء لحضور مجلس التأديب

باعتبار أن الإخلال بأجل استدعاء العون لحضور مجلس التأديب يعد إهداراً لشكالية جوهرية لها مساس بالضمانات التأديبية التي رصدها المشرع للعون الواقع تتبعه تأديبياً، فإنه يجب احترام أجل 15 يوماً كأجل أدنى للإستدعاء للحضور أمام مجلس التأديب، ويتم تبعاً لذلك تبليغ المعني بالأمر بالإستدعاء المتعلق بذلك وجوباً قبل 15 يوماً على الأقل من تاريخ انعقاد مجلس التأديب إما بصفة مباشرة مع إمضائه على ما يفيد التسلم تاريخاً وساعة أو عند الإقتضاء توجيه الإستدعاء على آخر عنوان له

تعلمه إدارته القائمة بالتتابع التأديبي وذلك عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ. وفي هذا الخصوص يجب الحرص على توجيه الإستدعاء في أجل متسع بما يسمح بمراعاة الآجال القانونية مع الأخذ بعين الاعتبار للوقت الذي يتطلبه بلوغ الإستدعاء للمعني بالأمر.

وإذا كانت الإدارة التي تباشر التتابع التأديبي تعلم أن عونها رهن الاعتقال بالسجن يمكن توجيه الإستدعاء عن طريق إدارة السجن التي توفر له الوسيلة الكفيلة بتمكينه من إعداد طرق دفاعه بما في ذلك إمكانية تكليف محامي للدفاع عنه.

سادساً: بخصوص الإطلاع على الملف التأديبي والشخصي

تمثل دعوة العون المحال على مجلس التأديب للإطلاع على ملفه التأديبي والشخصي ضماناً من الضمانات الأساسية لحقوق الدفاع التي يتعين على الإدارة مراعاتها حفاظاً منها على سلامة الإجراءات التأديبية بل إن الإدارة ملزمة إذا طلب العون المعني ذلك بتمكينه من الإطلاع على جميع الوثائق المكونة لملفه التأديبي وأخذ نسخة منها ضماناً لحقه في الدفاع إلا إذا تنازل عن ذلك من تلقاء نفسه سواء بعدم اتصاله بالإدارة أو بصفة كتابية.

ثامناً: بخصوص مجلس التأديب

1- أجل انعقاد مجلس التأديب:

ولئن لم يضبط المشرع أجلاً محددًا للإحالة على مجلس التأديب إلا أنه يجب الحرص على دعوته للإنعقاد في آجال معقولة ويجب على المجلس أن يعطي رأيه في أجل شهر من تاريخ تعهده بالملف التأديبي ويمدد هذا الأجل إلى شهرين في صورة القيام ببحث تكميلي. غير أن آجال انعقاد مجلس التأديب بالنسبة للأعوان الذين تم إيقافهم عن العمل لارتكابهم خطأ جسيماً، يجب أن تتم في أجل أقصاه شهر.

2- تركيبة وسير مجلس التأديب:

تختلف تركيبة مجلس التأديب حسب أصناف الأعوان العموميين المحالين على مجلس التأديب، وبالتالي فإنه يتجه إحالة العون المدان على أنظار مجلس التأديب المختص وذلك بالرجوع إلى القرارات الضابطة لتركيبه اللجان الإدارية المتناصفة الخاصة بمختلف الأسلاك. مع الإشارة

إلى أنه لا يصح قانوناً أن تضم تركيبة المجلس أعضاء دون رتبة أو صنف العون المحال على مجلس التأديب.

ويجب لكي يكون اجتماع مجلس التأديب قانونياً أن يتوفر النصاب المطلوب.

كما لا يمكن أن تضم تركيبة مجلس التأديب أعضاء غير معينين باللجان المذكورة كما لا يمكن أن يشارك في مداولاتها أو التعبير عن موقفه من ليس له صفة بما في ذلك مقرر الجلسة.

ويمكن للعون أن يقدم لمجلس التأديب سواء مباشرة أو عن طريق نائبه ردوده بصفة كتابية أو شفاهية وأن يستحضر شهوداً عن الإقتضاء.

ويجب أن تكون مداولات مجلس التأديب في غياب العون المائل أمامه.

3- إعداد محضر جلسة مجلس التأديب:

يجب تحرير محضر جلسة مجلس التأديب في بحر أسبوع من انعقاده ويمضي عليه رئيس المجلس ويحال مباشرة ودون مهلة على إمضاء أعضاء اللجنة دون غيرهم. وعلى مقرر جلسة مجلس التأديب أن يدون جميع النقاشات والمداولات التي طرأت أثناء الجلسة وكذلك العقوبة المقترحة. ويجب على الرئيس والأعضاء قبل إمضاء المحضر التثبت من أن جميع المعطيات والمداولات قد تم تضمينها بالمحضر.

كما يجب على الإدارة المتعهددة أن تنتهي حال إمضاء محضر جلسة مجلس التأديب وبصفة فورية، كامل الملف التأديبي إلى السلطة التي لها حق إمضاء القرارات التأديبية لإقرار العقوبة المناسبة.

تاسعاً: بخصوص تعليل القرار التأديبي

من أهم الشكليات التي يجب أن يتضمنها القرار التأديبي هي تعليل العقوبة المتخذة ضد العون المعني، والتعليل لا يكون مقبولاً قانوناً إلا متى نص بصفة جلية على الأفعال التي على أساسها تمت مآخذة العون تأديبياً ضرورة أن الغاية من التعليل لا تتحقق إلا متى كان القرار على حالة من الوضوح والكفاية تسمح بفحصه وإدراك الأسباب التي حدثت بالإدارة إلى اتخاذه. وفي هذا الخصوص لا يعد تعليلاً مستساغاً الإكتفاء بالتخصيص

على عبارات عامة على غرار الإخلال بكرامة الوظيفة العمومية أو بواجب التحفظ أو سوء السلوك.

عاشرا: بخصوص تنفيذ القرار التأديبي

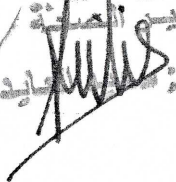
يجب إعلام العون المعني بالقرار التأديبي حال صدوره وذلك بأي وسيلة تترك أثرا كتابيا كأن يتم تسليم المعني بالأمر نسخة من القرار التأديبي الصادر ضده وإمضائه على ما يفيد التسلم، أو مده بنسخة منه عن طريق رسالة مضمونة الوصول مع الإعلام بالبلوغ عند الإقتضاء.

ويجب تنفيذ القرار التأديبي الصادر في الغرض حال صدوره وذلك بإعلام المعني به بالطريقة المشار إليها أعلاه وإدراجه بالمنظومة الإعلامية "إنصاف" وتضمينه بالملف الإداري للمعني بالأمر وإرسال نسخة منه لإعلام الإدارات ذات العلاقة.

وفي خصوص القرارات القاضية بالنقطة التأديبية مع تغيير محل الإقامة فإنه لا يجب انتظار نقلة المعني بالأمر لإصدار القرار التأديبي.

لذا، ولأهمية التقيد بالإجراءات والضمانات التأديبية، فإنني أدعو كافة المديرين العامين ومديري الإدارة المركزية والمديرين العامين ومديري الهياكل الصحية العمومية الراجعة بالنظر لوزارة الصحة إلى ضرورة احترام الإجراءات والشكليات التأديبية بكل دقة ضمانا لحقوق الأعدان العموميين ولمصالح الإدارة في نفس الوقت.

وزير الصحة

وزير الصحة
الإمضاء: 

المرسل إليهم للإعلام والمتابعة والتنفيذ:

- أعضاء الديوان.
- المديرون العامون ومديرو الإدارة المركزية.
- المديرون الجهويون للصحة.
- المديرون العامون للمؤسسات العمومية للصحة.
- مديرو المستشفيات الجهوية والمحلية ومجامع الصحة الأساسية والمعاهد والمراكز المختصة.