

نيابة العمادة للدراسات في التدرج

قسم الحقوق

فعالية الضمانات التأديبية للموظف العمومي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:

د / زياد عادل

إعداد الطلبة

✓ عيادي صديقة

✓ عيادي مديحة

لجنة المناقشة

الأستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
معمر عبد الرشيد	أستاذ محاضر - أ	جامعة خنشلة	رئيسا
زياد عادل	أستاذ التعليم العالي	جامعة خنشلة	مشرفا ومقررا
قليل نبيل	أستاذ محاضر - أ	جامعة خنشلة	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2024-2025م





شكر وتقدير

قال رسول الله صل الله عليه وسلم:

﴿ من لم يشكرِ النَّاسَ لم يشكرِ الله ﴾

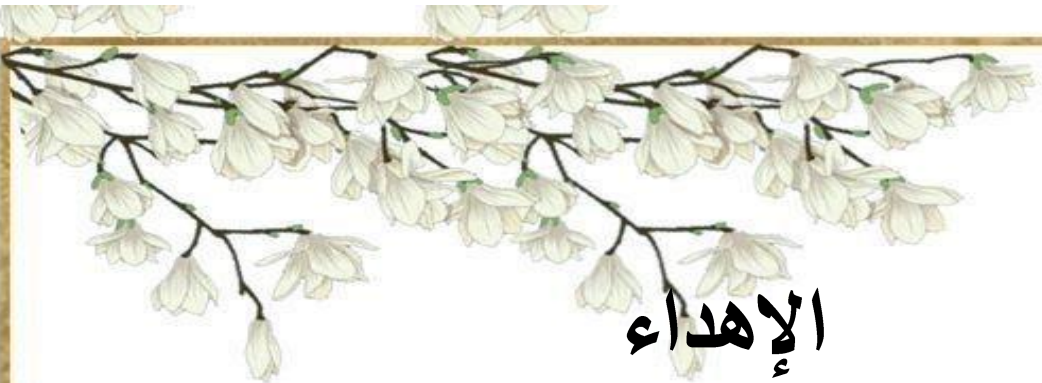
الشكر والحمد لله أول العمل وآخره، الحمد والشكر لله أولاً صاحب النعمة الذي وفقنا لإنهاء هذا العمل، ولا يسعنا في هذا المقام إلا أن أتقدم بخاص الشكر والامتنان والتقدير إلى الأستاذ الفاضل "زياد عادل" الذي قبل الإشراف على هذا العمل وعلى حسن تقديم النصائح والتوجيهات منذ بداية الانجاز إلى آخره. كما نشكر أعضاء اللجنة لقبولهم مناقشة وتقييم هذا العمل وعلى الملاحظات القيمة التي سيقدمونها لنا، كما نتقدم بالشكر الجزيل لجميع أساتذة قسم الحقوق دون استثناء على ما قدموه لنا من النصح والإرشاد فجزى الله الجميع خير الجزاء وأثابهم على ما قدموه.



الإهداء

الحمد لله الذي تتم بنعمته الصالحات بعد مسيرة دراسية حملت في طياتها الكثير
من الصعوبات والمشقة والتعب، فأنا اليوم أقطف ثمارها، والحمد لله.
أهدي هذا العمل إلى قدوتي من الله، والنعمة الكبيرة التي أعيشها،
إلى من أمرنا الله ببرهما، إلى من بذل الكثير وقدم ما لا يمكن أن يرد.
إلى التي عانت الصعاب من أجلي، وعندما تكسوني الهموم أسبح في بحر حنانها
لتخفف عني الآلام أُمي.
إلى قرة عيني وذرو دربي إليك والذي العزيز عبد الله، رحمه الله عليك.
إلى أعمدة البيت ومصابيحه الأشقاء حياة، سعاد، طارق، هشام، بوعلام.
إلى رفقاء الدرب الذين قيل فيهم المثل ربما بنت لم تلدها أم: رانيا، مسعودة، مديحة.
إلى أعمامي وعماتي، وأخوالي وخالتي، إلى أجدادي رحمهم الله
إلى جدتي أطال الله في عمرها.
إلى كل الأساتذة، وخاصة الأستاذ زياد عادل.
إلى كل من يحمل قلبي وذكريات حباً له، ويحمل قلبه وذاكرته حباً لي.

صديقة عيادي



الإهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع، إلى من وهبوني الحياة والأمل، ومن علموني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر، برا وإحسانا ووفاء لهما، والدتي العزيزة ووالدي العزيز، حفظهما الله عز وجل.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي إخوتي وأخواتي.

إلى إخوتي وزوجاتهم وأبنائهم وبناتهم.

وإلى أخواتي وأزواجهن وأبنائهم وبناتهم.

إلى كتاكتي وحبائبي قلبي: معاذ ونهاد.

إلى صديقاتي الغاليات: عبلة، وكلثوم، وسلمى.

إلى من كانتفتني ونحن نشق الطريق نحو النجاح في مسيرتنا العلمية:

زميلتي صديقة.

إلى كل من ساعدني وكان له دور من قريب أو بعيد في إتمام هذه الدراسة.

وأخيرا، أهدي هذا العمل إلى كل من يسعى لتحقيق العلم والمعرفة من أجل

تحسين وتطوير مجتمعه.





تعد الوظيفة العامة أحد العناصر الأساسية التي تقوم عليها أي دولة حديثة، حيث تشكل العمود الفقري لإدارة شؤون الدولة وتقديم الخدمات العامة للمواطنين، فالوظيفة العامة تمثل تلك الوظائف التي يشغلها الأفراد في المؤسسات الحكومية أو الهيئات العامة، ومن خلال هذه الوظائف تتولى الدولة تنفيذ سياساتها وبرامجها الاقتصادية والاجتماعية، فضلاً عن ضمان استقرار المؤسسات الحكومية وفعاليتها.

ونتيجة لذلك، أصبحت الدولة تعتمد على الوظيفة العامة من أجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أن الوظيفة لا تعمل بمفردها إلا بتوفر مجموعة من الوسائل، أهمها الموظف العمومي، وعلى هذا الأساس، يعد الموظف العام أحد الأعمدة الأساسية التي تركز عليها الإدارة العامة في الدولة، حيث يعتبر العنصر الرئيسي في تنفيذ السياسات العامة وتقديم الخدمات الضرورية للمجتمع، يختلف الموظف العام عن غيره من العاملين في القطاع الخاص من حيث طبيعة عمله، إذ يخدم من خلال التزامه بخدمة المصلحة العامة وتنفيذ قوانين ولوائح الدولة، مما يفرض عليه واجبات ومسؤولية خاصة تضمن تقديم أفضل أداء في المرافق العامة.

وبما أن الموظف العمومي يعد جزءاً لا يتجزأ من هذه الإدارة العامة، فإنه يتمتع بعدة حقوق وضمانات تأديبية لحمايته من تعسف وظلم الإدارة، فالضمانات التأديبية للموظف العمومي هي مجموعة من الحقوق والإجراءات التي تهدف إلى حماية الموظف من التعسف أو الظلم أثناء عملية التحقيق والمحاكمة التأديبية، وتعتبر هذه الضمانات جزءاً أساسياً من حقوق الموظف العمومي، حيث تكفل له حماية حقوقه القانونية وتضمن له محاكمة عادلة في حال ارتكابه مخالفة تتعلق بمهام وظيفته، إذ تساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الثقة بين الموظفين والإدارة.

وفي هذا الإطار، كرس المشرع الجزائري في الأمر 06-03 حملة من الضمانات التأديبية للموظف العمومي، المتبع تأديبياً سواء كانت سابقة أو لاحقة أو معاصرة، وكل ذلك تحت رقابة القضاء الإداري.

ولمعالجة هذا الموضوع، نطرح الإشكالية التالية:

✓ ما هو دور الضمانات التأديبية المقررة في الأمر 06-03 في إرساء مقتضيات

المشروعية بين الإدارة المستخدمة والموظف العمومي؟

التساؤلات الفرعية:

✓ ما هي الضمانات التأديبية للموظف العام عند توقيع العقوبة التأديبية؟

✓ كيف نظم المشرع الجزائري الطعون الإدارية في العقوبات التأديبية؟

✓ ما هي آثار الطعن في العقوبات التأديبية للموظف العام؟

أهمية الموضوع:

من هذا المنطلق، حاولنا تسليط الضوء على هذه الضمانات التأديبية للموظف العام وفق للتشريع الجزائري، وذلك لما لها من أهمية بالغة بالنسبة لتحديد مصير الموظف العام وتوعيته وإرشاده لمعرفة حقوقه وحمايته من تعسف الإدارة.

أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية:

- اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة، وبالتحديد مجال التأديب الوظيفي.
- الرغبة في إجراء دراسة جزئية بخصوص هذا المجال، وهي الضمانات التأديبية للموظف في ظل التشريع الجزائري.

أسباب موضوعية:

- الأهمية البالغة للضمانات التأديبية في مجال الوظيفة العامة.
- كثرة الانتهاكات ل ضمانات الموظف التي تقوم بها الإدارة العامة.
- معرفة مدى نجاح المشرع الجزائري في تجسيد هذه الضمانات لصالح الموظف العام بما يكفل حمايته من تعسف السلطة التأديبية.

أهداف اختيار الموضوع:

- الهدف من هذه الدراسة هو الكشف عن دور الضمانات التأديبية المقررة في الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة في إثبات المشروعية بين الإدارة العامة والموظف العام في مجال النظام التأديبي.
- تحديد الضمانات المقررة تأديبيا لصالح الموظف العمومي عند توقيع العقوبة التأديبية.
- الهدف من الضمانات هو اعمال مبدأ المشروعية والحفاظ على حقوق الموظف في الادارة.

المنهج المتبع للدراسة

نعتمد في دراسة موضوعنا على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، وذلك من خلال جمع المادة العلمية التي تتضمن في مجملها الآراء والنظريات الفقهية، ثم تحليل النصوص القانونية والأحكام، وتحليل موقف القضاء الإداري الجزائي.

الدراسات السابقة

بالنسبة للدراسات السابقة، نجد بعض المراجع التي تناولت موضوع الضمانات التأديبية والضوابط التأديبية في الوظيفة العامة، لكن أغلب هذه المراجع غير متخصصة بشكل دقيق في موضوع دور الضمانات التأديبية ومن بين هذه الدراسات:

دراسة بوادي مصطفى، رسالة دكتوراه بعنوان "ضمانات الموظف العام في مجال التأديب".
دراسة مرابط خديجة، رسالة ماجستير بعنوان "الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام".

صعوبات الدراسة

لا يخلو بحث إلا وفيه من صعوبات وعقبات، ومن بين الصعوبات التي واجهتنا في هذا البحث ما يلي:

- ضعف الخبرة في مجال إعداد مذكرة، لأنه لم يسبق لنا إنجازها والتحكم بمنهجية البحث العلمي.

لذلك، عالجنا موضوعنا في فصلين، حيث يتضمن الفصل الأول الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية الفصل الثاني الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية.

-كثرة المراجع واتساع الموضوع مما صعب علينا الالمام به من كل الجوانب .



الفصل الأول: الضمانات التأديبية
السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة
التأديبية

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

لقد تعرض المشرع الجزائري للموظف العام مجموعة من الضمانات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة التي تعتبر إجراءات تتخذها السلطة التأديبية في مواجهة الموظف عند قيامه بأفعال وأخطاء مخالفة لقانون الوظيفة العامة الأمر رقم "03/06"

فهذه الضمانات تنقسم بدورها إلى ضمانات تأديبية سابقة ومعاصرة على توقيع العقوبة تتمثل في ضمانة مبدأ المواجهة لمواجهة الموظف الخطأ المنسوب إليه، وضمنة ممارسة حق الدفاع، وضمنة إجراء تحقيق الموظف المتهم وسماع أقواله وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة هذه الضمانات التي أقرتها القوانين ومنحها المشرع من خلال مبحثين.

المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة التأديبية.

المبحث الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة التأديبية.

سعيًا من أجل صدور القرار التأديبي معبرا عن الحقيقة، متجردا عن غاية تحالف تحقيق المصالح شرع التأديب لأجل تحقيقه، فقد وجدت إلى جانب ذلك الضمانات، ضمانات سابقة ومعاصرة لتوقيع الجزاء في حق الموظف، وهذا الأمر من شأنه أن يجد من انحراف السلطة التأديبية سنتطرق في هذا المبحث إلى دراسة: ضمانات مواجهة الموظف وضمانة ممارسة حق الدفاع بالنسبة للمطلب الأول، وضمانة التحقيق التأديبي بالنسبة للمطلب الثاني.¹

المطلب الأول: ضمانات مبدأ المواجهة وضمانة حق الدفاع.

في هذا المطلب سنتناول مبدأ المواجهة بالنسبة (الفرع الأول)، وتعريف ضمانات حق الدفاع بالنسبة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ضمانات مبدأ المواجهة.

سنتناول في هذا الفرع تعريف مبدأ المواجهة (أولا) وإجراءات مبدأ المواجهة (ثانيا)

أولا: تعريف مبدأ المواجهة.

تعين المواجهة إحاطة الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه، وإطلاعه على الأدلة التي تشير إلى ارتكابها لإدلاء بدفاعه، وإشعاره أن الإدارة تتجه نحو مؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته.

وهي بهذا المعنى أمر ضروري سواء في مرحلة التحقيق أو مرحلة توقيع الجزاء ليكون الموظف على بنية من أمره وحتى يستطيع أن يبدي أوجه دفاعه.²

تشكل المواجهة حد أدنى من الضمانات التي ينبغي كفالتها للمتهم سواء في مرحلة التحقيق أو المحاكمة، وتعني إيقاف العامل على حقيقة التهم المنسوبة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه، وليس يعني أن المواجهة، مجرد القول بأن المخالفة ثابتة ثبوتا ماديا لا شبه فيه، ذلك أن الحكم على ثبوت المخالفة ثابتة ثبوتا ماديا لا شبه فيه، ذلك أن الحكم

¹ مهدي، يخته. "الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري". مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة غليزان، م16، ع 01، 2022/6/18، ص 556.

² الخلايلة، محمد علي. الوسيط في القانون الإداري". دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015، ص 137.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيف العقوبة التأديبية

على ثبوت المخافة مرده إلى ما يسفر عنه التحقيق الذي يعتبر توجيه التهمة، وسؤال المخالف عنها وتحقيق دفاعه بشأنها، أحد عناصره الجوهرية.¹

ثانيا: إجراءات مبدأ المواجهة

لقد أقر المشرع الجزائري للموظف المتابع تأديبيا جملة من الإجراءات على اتخاذ العقوبة التأديبية في حقه والتي تتمثل في:

1- إخطار الموظف بالخطأ المنسوب إليه:

وتعني هذه الضمانة إيقاف الموظف بالتهم المنسوبة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة، التي تشير على ارتكاب مخالفة تأديبية، فإذا رأت السلطة التي لها صلاحية التعيين أن الأعمال التي يقوم بها الموظف تشكل خطأ يستوجب عقوبة تأديبية، كان واجب عليها إعلام الموظف بالمخاطئ بما نسب إليه من أخطاء وذلك من أجل تحقيق أكبر قدر من الشفافية في المجال التأديبي.²

- لقد نصت المادة 167 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه "حق الموظف المتابع تأديبيا بأن يعلم بكل الأخطاء المنسوبة إليه من طرف السلطة التأديبية خلال 15 يوما، من تحريك الدعوى التأديبية ضده حتى يكون له علما كافيا بكل الأخطاء المنسوبة إليه، وهو من شأنه أن يساعد في تحضير دفاعه ودرء الاتهام على نفسه.³

- عند ارتكاب الموظف خطأ مهني يجب إعلامه بالخطأ المنسوب إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي، وتضل هذه الضمانات التي تلي مباشرة تحريك الدعوى التأديبية واسعة النطاق، ولا تقتصر على الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، لأن ذلك يرتبط بمبدأ تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه، والذي يعد من المبادئ العامة للقانون، ومرد ذلك أن اعلام

¹ خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، ص 131 و132.

² دهمه، مروان. "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري". مجلة الحقوق والحريات، جامعة غرداية، م6، ع02، سنة 2020، ص 203.

³ م 167، الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، ج، ر، العدد 46، الصادر في 16/07/2006.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

الموظف بأخطائه حتمية لازمة في كل حالات العقاب لا تقتصر فقط على العقوبة التأديبية التي تتعداها إلى القضاء الجنائي والقضاء الإداري والمدني.¹

02- الاطلاع على الملف التأديبي.

حق الاطلاع على الملف يعتبر هذا الحق من أقدم الضمانات للموظف، ويعني إحاطة الموظف علما بجميع الأوراق التحقيقية التي تستقدم كأساس لمحاكمتها تأديبيا، والتي تكون مرتبطة بهذه والاطلاع يكون بطريقة سرية، ولا يجوز المحامي الموظف الاطلاع على ملفه إلا إذا طرح له موكله بذلك، ويشترط أن يكون تدخله في الدعوى مقبول.²

فتمكين المتهم من الاطلاع على الملف الذي يحوي الاتهام المنسوب إليه هو حق أصيل له، ويؤدي حرمانه منه إلى الإخلال بضمانة حق الدفاع، التي يفقد تقريرها لفاعليته إذ لم يمكن المتهم من هذا الاطلاع، الذي لا يعني إعلان المتهم بالمخالفات المنسوبة إليه ارتكابها.

حيث أن هذا الإعلان لا يتضمن بالطبع محتوى ملف الدعوى التأديبية من تحقيقات ومستندات ووثائق متصلة بما نسب إليه من اتهامات، الأمر الذي يتعذر معه على المتهم استعمال حقه في الدفاع إذا حجب عنه محتوى الملف التأديبي.³

تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ في العديد من النصوص التشريعية حيث نصت المادة 167 من الأمر 03/06 على حق الموظف في اطلاعه على ملفه التأديبي.

وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.⁴

الفرع الثاني: ضمانات ممارسة حق الدفاع.

سنتناول في هذا الفرع تعريف حق الدفاع (أولا) ومقتضيات الدفاع (ثانيا) وحرية الدفاع (ثالثا).

أولا: تعريف حق الدفاع.

¹ مهدي، بختة. المرجع السابق، ص 557.

² محارب، علي جمعة. التأديب الإداري في الوظيفة العامة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2004، ص 232.

³ خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. المرجع السابق، ص 145.

⁴ المادة 167، من الأمر 03/06. المتضمن قانون الوظيفة العامة، المرجع السابق.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

يعتبر الحق في الدفاع مبدأً مستقر في كل الأنظمة التأديبية سواء كانت إدارية أو قضائية أو شبه قضائية لما يمثله من ضمانة أكيدة للموظف يواجه بها ما ينسب إليه من مخالفات، الأمر الذي جعل التشريعات الوظيفية المقارنة تقضي بعدم جواز توقيع أي عقوبة على الموظف دون سماع أقواله وتحقيق دفاعه، وتذكيره بالضمانات الممنوحة له.¹

وفي التشريع الوظيفي الجزائري نصت المادة 163 من الأمر 06/03 الموظف من حقه في الدفاع عن نفسه متى أراد ذلك سواء بالرد كتابة وشفاهة على ما ينسب إليه ، أو باستقدامه للشهود أو الاستعانة بشخص آخر ليدافع عنه حيث جاء فيها يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهود، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه وكل ذلك من باب الاستدلال فن المواجهة، أي يستدل بالكتابة أو بالكلام أو بالشهود على دحض ما يوجه إليه من تهم، فالعبرة ليست بتكريس الضمان بل في الوسائل التي تجسد ذلك في الواقع وتكفل الحق الدفاع كضمان للموظف الذي لا يؤتى إلا بالرد.²

وفي إطار ذلك اعتبر المؤسس الدستوري الجزائري حق الدفاع حق دستوري وذلك بمقتضى المادة 39 من التعديل الدستوري لسنة 1996 أوعن طريق الجمعية عن طريق الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية.³

ثانيا: مقتضيات حق الدفاع.

¹ مهدي، يخته. المرجع السابق، ص 559.

² المادة 169، من الأمر 03/06. المرجع السابق.

³ عمامرة، حسان. كتاب *بيدغوجي في مقياس قانون الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)*. الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي، سنة 2022، ص 98/97.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

إن حق الدفاع يتطلب توافر جملة من المقتضيات تتيح مباشرته على نحو فعال وهي كالتالي:

01- الطابع الحضوري:

تطبيق للمبادئ العامة للقانون، فقد جعل نظام تأديب الموظفين مبدأ الطابع الحضوري لإجراءات التأديبية هو الأصل، والاستثناء إجراءها دون حضور المتهم، إذ من المبادئ الأصولية أن الاستثناء لا يلجأ إليه إلا عند الضرورة، كما لا يجوز التوسع في تطبيقه.¹ نصت المادة 168 من الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظيفة العمومية على أنه " يجب على الموظف الذي يحال إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي الممثل شخصيا، ويمكنه في حالة غيابه تقديمه لمبرر مقبول، وكذا إمكانية أن يلتبس من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعى بطريقة قانونية أو حالة رفض تبرير المقدم من قبله تواصل المتابعة التأديبية".² كما تتم مناقشة الموظف المتهم في التهم المنسوبة إليه وأحلتها، وذلك على وجه مفصل بغية الوصول إلى اعتراف منه أو دفاع منه بنفيها. وبذلك تصبح المناقشة بهذه الكيفية ذات طبيعة مزدوجة، فهي وسيلة لإثبات وفي نفس الوقت وسيلة للدفاع.

وهذا لا يقتصر حق حضور الموظف المتهم على عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة أمام مجلس التأديب، حيث إذا ما تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى والثانية، أيضا تلتزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بأخذ توضيحات كتابية من المعني قبل توقيع العقوبة.³

02- سماح الشهود.

يتطلب ضمان حق الدفاع تمكين الموظف من جميع الوسائل القانونية التي تسمح له بتبرأة نفسه، وهذا ما يقتضي سماع كل شخص وصل إلى علمه معلومات تفيد القضية

¹ عامرة، حسان. المرجع السابق، ص 99.

² المادة 168، من الأمر 03/06. المرجع السابق.

³ المادة 165، من الأمر 03/06. المرجع السابق.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

المطروحة بأي طريقة كانت، وبالتالي يمكن للموظف إحضار أي شخص للإدلاء بشهادته مهما كانت صفته، سواء كان من الموظفين أو من غيرهم.

ولقد نص المشرع الجزائري على هذا الاجراء في نص المادة 169 من الأمر 03/06 " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهود".

ويتم سماع الشهود في حضور الموظف المتهم ويمكن لهم إبداء شهادتهم سواء كتابيا أو شفاهيا تؤدي دون أي تهديدات أو ضغوطات، أما حق الدفاع ضمانا أساسية للموظف العام.¹ وفي تحديد مفهوم الشهادة نصت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى أنها " الأقوال التي يدلي بها غير الخصوم بما أدركوه بمسامعهم أو ما اشتقوه من غيرهم بإسماعهم أو بأبصارهم متعلقة بالواقعة أو ظروف ارتكابها أو اسنادها إلى المتهم، أو براءتهم منها، ويكفي في هذه الشهادة أن لم توصل إلى الحقيقة كلها أن تؤدي إلى استنتاجها استنتاجا سائغا مقبول.² 3- حق الاستعانة بالمدافع.

في بعض الأحيان قد لا يكون لممارسة الموظف لحقه في الاطلاع على ملفه التأديبي ومعرفته بالمخالفات المنسوبة إليه جدوى إذا كان مستواه الثقافي بسيط بحيث يصعب عليه الإلمام بكل ما يحتويه، كما يصعب عليه فهم ما يتضمنه من أدلة ووثائق لذا أجاز المشرع إمكانية استعانة الموظف بمدافع سواء كان محاميا أو نقابيا أو أي شخص آخر من اختياره والاستعانة بنقابي يبدو الأكثر منطقية لمعرفة هذا الأخير الجيدة بأمور المهنة أو الوظيفة وإجراءاتها.

وحق الموظف في الاستعانة بمدافع يعد من أهم الضمانات الممنوحة له في مجال التأديب، والمتفرغة عن حق الدفاع المخول له قانونا وهو اختياري يلجأ إليه الموظف كلما وجد يد مصلحة.³

¹ العيفاوي، كريمة. بن مباركة، راضية. "المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري". مجلة الأكاديمية للبحث القانوني، جامعة البليدة، م11، العدد 04، سنة 2020، ص 129.

² عامرة، حسان. المرجع السابق، ص 99.

³ زايد، محمد. "المسؤولية التأديبية للموظف العام". مجلة الدراسات الوظيفية، جامعة البيض، ع01، ديسمبر 2016، ص 99.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيف العقوبة التأديبية

في أغلب الأحيان يلجأ الموظف إلى الاستعانة بمحامي ليوضح له الأمر أكثر ولمساعدته لإثبات براءته ودحض الاتهامات المنسوبة إليه لما يملكه من خبرة ومعرفة بالمجال القانوني، حيث يمكنه الاطلاع على الملف التأديبي للموظف، وتفحص ما يحتويه من وثائق وأدلة لتحضير دفاعه وذلك كتحصيل حاصل لحق الموظف في الإطلاع والمحامي هنا يمثل الموظف والسلطة الإدارية تخشى من مشاركة المدافع، خاصة إذا كان محامي أو نقابي للدور الفعال الذي يلعبه والذي قد يكون السبب الرئيسي في تغيير الأوضاع والإجراءات ضد مصلحة الإدارة.¹

4 إبداء الدفاع كتابة وشفاهة.

إذا كان الوضع الأمثل لممارسة حق الدفاع هو استعمال طريقة بتمكين المتهم عن إبداء دفاعه كتابة أو شفاهة إلا أن الفقهاء في كافة الدول يجمعون على أنه في حالة عدم وجود نص صريح يقر الجميع بين هاتين الطريقتين فليس هناك إلزام بإتباعها معاً، طبقاً للقواعد القانونية العامة إلا أن هذه القواعد العامة تحتم السماح للموظف بتقديم دفاعه إما شفاهة أو كتابة أي الاستفادة من إحدى هاتين طريقتين حيث لا يجوز إدانة شخص دون سماع أقواله.² وعلى هذا النحو لا يمكن أن يكون الدفاع فعال أن تتاح الفرصة للموظف المتهم للإدلاء بأقواله بكل حرية.

لقد نصت المادة 169 على أنه: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية وشفوية وأن يستحضر شهود".³

وقد نص قانون مجلس الدولة رقم 47 لسنة 1972 على أن العامل المتقدم من المحاكم التأديبية أن يحضر جلسات المحاكمة أو أن يوكل عنه محامي وله أن يبدي دفاعه كتابة أو شفاهة.

ثالثاً: حرية الدفاع.

¹ زايد، محمد. المرجع السابق، ص 99.

² الأحسن، محمد. النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة. أطروحة دكتورا، جامعة تلمسان، 2016/2015، ص 195.

³ المادة 169، الأمر رقم 03/06. المرجع السابق.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

للموظف المحال إلى لجنة التحقيق الإدارية، الحرية المطلقة بممارسة حقه في الدفاع على الطريقة التي يراها من وجهة نظره كافية لعتي المخالفة المنسوبة إليه، سواء كان الدفاع كتابيا أو شفويا، وله استدعاء الشهود وطلب سماع أقوالهم، والاستدلال بالوسائل والقرائن جميعا التي تساعد في إظهار براءته، ولا يحق للجنة التحقيق أن تحد من حرية الموظف بممارسة دفاعه، وأن لا يجبره على ممارسة هذا الدفاع على صورة معينة من دون أخرى.¹

ويقتضي تحقيق هذا المبدأ وفقا لما قرره فقه القضاء على ما يلي:

1- عدم جواز تحليف المتهم باليمين.

لأن تحليف الموظف المتهم يؤدي إلى وضعه بين خيارين كلاهما صعب فأما أن يقول الحقيقة التي يمكن أن تشغل هذه الاثبات وفي ذلك إصدار لحقه في حرية الدفاع بإجباره على تقديم دليل الإدانة ضد نفسه وإما ألا يقول الحقيقة مخالفا بذلك عقيدته الدينية، الأمر الذي تشوبه قسوة بالمهتم ودفع له للتصرف وإما ضد مصلحة أو اثبات ما يتغالط مع عقيدته.²

2- الحق في الصمت.

ويستمد الحق في الصمت أساسه القانوني من مبدأ افتراض البراءة إذ أن سلطة الاتهام هي المكلفة بإثبات الاتهام ودون مساعدة المتهم ومن ثمة فالمتهم بريء حتى تثبت إدانته، ولا يجوز اعتبار صمته إقرارا بالتهمة، على أن أصل البراءة ليس الأساس الوحيد في الحق في الصمت، إذ يوجد أساس آخر هو مبدأ حرية المتهم في الدفاع عن نفسه والذي يمثل أحد الركائز الأساسية لتي تقوم عليها العدالة.³

المطلب الثاني: ضمانات التحقيق التأديبي.

سنتناول في هذا المطلب تعريف التحقيق (الفرع الأول) ثم الإحالة الى التحقيق (الفرع الثاني) ثم مقومات التحقيق (الفرع الثالث) ثم إجراءات التحقيق (الفرع الرابع).

الفرع الأول: تعريف التحقيق

¹ حسن، علي محمد. "ضمانات الموظف العام المحال للتحقيق الإداري". رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، حزيران، 2022، ص 82.

² الأحسن، محمد. المرجع السابق، ص 197.

³ مشعل، محمد العجمي. الضمانات التأديبية للموظف العام. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2011، ص

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيف العقوبة التأديبية

التحقيق هو مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى كشف الحقيقة من خلال مواجهة الموظف المتهم المحال إلى التحقيق، بما هو منسوب إليه من مخالفات وتمكينه من إبداء رأيه فيما نسب إليه ومناقشة كافة الأدلة التي تؤكد ارتكابه الذنب المراد التحقيق فيه، وصولاً إظهار الحقيقة.

والتحقيق يمثل مرحلة تمهيدية لمرحلة المحاكمة التأديبية التي يصدر فيها القرار التأديبي.¹ كما يعتبر أنه إجراء تقوم به الإدارة بناءً على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته أو جهات التفتيش بناءً على شكاوى المنتفعين بالمرفق العام، وهو يمثل إجراء جوازي إذا ما لاحظ المجلس التأديبي أن الوقائع المنسوبة للموظف محل إبهام وغموض، ويمكن إيقاف الموظف خلال هذه المرحلة كإجراء وقائي وليس عقابي، وما يعاب على النظام التأديبي الجزائري افتقاده للحياد المفروض في الجهة التي تتولى التحقيق، إذ هي نفس الجهة الاتهام مما من شأنه المساس بضمانات الموظف.²

الفرع الثاني: الإحالة إلى التحقيق.

تتم الإحالة إلى التحقيق عادة على شكاوى أو أدلة تشير إلى وجود مخالفة وعليه سنتناول في هذا الفرع تعريف الإحالة إلى التحقيق (أولاً) والجهة المختصة بالتحقيق (ثانياً).
أولاً تعريف الإحالة إلى التحقيق.

الإحالة هي أول إجراءات التحقيق إذ تفتح الإجراءات التأديبية قبل الموظف بإحالاته إلى التحقيق وذلك من قبل السلطة المختصة قانوناً بذلك الإجراء، لذلك تعد الإحالة من الأمور الجوهرية التي تبدأ بها إجراءات التحقيق للوصول للحقيقة في واقعة معينة، تمهيداً لاتخاذ الإجراء التأديبي الملائم مع توفير الضمانات للموظف الذي قد يفاجئ بغير مقدمات بإحالاته إلى التحقيق.³

ثانياً: الجهة المختصة بالتحقيق.

¹ أحفيظة إبراهيم، اسماعيل. "الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب". مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية، ع 06، ص 189.

² قودود، جميلة. النظام القانوني للوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار النشر والتوزيع، 2021م، ص 150.

³ الأحسن، محمد. المرجع السابق، ص 159.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

بعد صدور أمر إحالة الموظف إلى التحقيق تتولد الجهة الصادرة إليها أمر الإحالة عملية التحقيق مع الموظف المنسوب إليه المخالفة التأديبية وتختلف تشريعات الوظيفة فيما بينها في تحديد الجهة المختصة بالتحقيق فبعض التشريعات الوظيفية تأخذ بازدواج سلطة تحقيق وذلك عندما تمارسها هيئة أخرى مستقلة بالإضافة إلى الجهة الإدارية.¹ وبذلك فالتحقيق يتم من خلال السلطة الرئاسية ومن خلال هيئة التحقيق يتم تشكيلها لهذا الغرض، وهذا الأمر أقرب للتفويض، وهذا الأمر محدود خاصة مع كثرة الجرائم المراد التحقيق فيها فتشكيل هيئة التحقيق يتم تخفيف العبء عليها.²

الفرع الثالث: إجراءات التحقيق.

تحدد اجراءات الموظف في التحقيق إلى الحالات التالية:

أولا استدعاء الموظف للتحقيق معه:

إن استدعاء الموظف للتحقيق معه، هو دعوة المتهم للوصول أمام المحقق في زمان ومكان محددين في الطلب، ولا يترتب عليه أي حجر على حريته الشخصية فهو كإعلان شاهد أو إعلان الدعاوى المدنية فهو مجرد إجراء يكلف به المحقق المتهم بالحضور في المكان والزمان المحددين بالأمر.³

لقد نصت المادة 168 في استدعاء الموظف على أنه: " يجب على الموظف أن يحال على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمع كـمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه ويبلغ بتاريخ مثله قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل استلام".⁴

ثانيا: سماع الشهود.

¹ بن محمد بن سليم الحواسي، مصطفى. الضمانات التأديبية للموظف العام. عمان: مكتبة الدراسات العربية، دار النشر والتوزيع، سنة 2024، ص 59.

² المرجع نفسه، ص 60/59.

³ عزري، الزين. براهيم، سمحة. "التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري. مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة محمد خيضر بسكرة، م 13، ع 01، مارس 2021، ص 986.

⁴ المادة 168، من الأمر رقم 03/06. المرجع السابق.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيف العقوبة التأديبية

إن على اللجنة الاستماع إلى شهادات الشهود لديهم عيانية على الفعل عند وقوعه كما يجب على اللجنة تحليفهم قبل الإدلاء بشهادتهم.

لا يقضي الأمر على الاستماع لشهادات الشهود إنما على اللجنة الاطلاع على المستندات وحتى إن كانت هذه المستندات تحتفظ بها جهات إدارية أخرى.¹

ثالثاً: استجواب الموظف.

الاستجواب في مجال التأديب الوظيفي ومناقشة الموظف المحال إلى التحقيق عما هو منسوب إليه من خطأ تأديبي، وهو ما يمكن الادلاء به بمرحلة التحقيق وذلك متى يعلم الموظف المحال للتحقيق بما هو منسوب إليه بشكل يكون على بينة فيما يستجوب من أجله لأن هذا الإجراء يمكنه تحديده أوجه الدفاع.²

الفرع الرابع: مقومات التحقيق.

إن هذه المقومات هي مجموعة من الضمانات التي لها علاقة بضمانة التحقيق التأديبي والتي تسعى إلى تحقيق العدالة والمساواة في مسائلة الموظف العام تأديبياً، إن تدوين إجراءات التحقيق تكون كأصل عام وكذا اعتبار التحقيق الشفوي وكاستثناء عند الأصل³ وهي كالتالي: أولاً: الالتزام بتدوين الإجراءات التحقيق.

استقرت قوانين التحقيق على أنه يتم التحقيق كتابة، على اعتبار أن أهم الضمانات الشكلية في التحقيق تتم كتابتها، وتكمل أهمية التحقيق المكتوب في تمكين الموظف من تسجيل كل ما يتعلق بموقفه من المخالفات المنسوبة إليه، كما أن التحقيق الكتابي يضمن عدم ضياع معالم التحقيق والظروف والملابسات التي جرى في ظلها وتكون حجة للموظف أو عليه.⁴ ثانياً: التحقيق الشفوي كاستثناء على الأصل.

¹ تيمسرار، سیهام. الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام. مذكرة ماستر، جامعة عباس لغزور خنشلة، 2021/2020، ص 20.

² المرجع السابق، الصفحة 22.

³ تيمسرار، سیهام . المرجع السابق، الصفحة 22 .

⁴ مشعل، محمد العجمي. المرجع السابق، ص 73.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

إذا كانت القاعدة هي وجوب كتابة التحقيق إلا أن تلك القاعدة ليست مطلقة بل توجد عليها بعض الاستثناءات وبعض التشريعات توجيز التحقيق الشفهي إذ تعلق الأمر بعقوبات معينة.

والحقيقة أن التحقيق الشفهي هو إجراء خطير للغاية لما يترتب عليه من شوائب تؤدي إلى المساس بعدالة المسائلة التأديبية ونزاهتها كما قد يترتب عليه إخفاء الحقيقة في تلك الإجراءات.¹

الفرع الخامس: التوقيف الاحتياطي المتصل بالتحقيق.

إن وقف الموظف عن العمل مؤقت يسمى بسحب اليد، فهو إجراء من الإجراءات التي تسبق إحالة الموظف إلى اللجنة التحقيقية، وعليه سنتطرق إلى تعريف الوقف الاحتياطي في الوظيفة على أنه:

أولاً: تعريف التوقيف الاحتياطي عن الوظيفة.

التوقيف لا يعتبر عقوبة تأديبية، وإنما هو إجراء وقائي تلجأ إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة، ونظراً لخطورة هذا الإجراء كان من العدل يمكن أن يحتفظ الموظف بنصف مرتبه على الأقل حتى يتم الفصل القضية.

ويتميز الوقف الاحتياطي بأنه إجراء مؤقت، وينتهي بقوات مدة معينة وهي المدة التي حددها القانون، كما أنه لا يعتبر جزءاً تأديبياً ولا يحول دون توقيع جزاء تأديبي دون أن تكون أمام تعدد جزاءات.²

ثانياً: شروط التوقيف الاحتياطي: تتوفر شروط التوقيف فيما يلي:

1- حدود قرار التوقيف من السلطة المختصة.

إن السلطة التي لها صلاحية التعيين، هي السلطة المختصة بإصدار قرار الوقف عن العمل من أجل التحقيق.

¹ تيمسرار، سهام. المرجع السابق، ص 22.

² عزري، الزين. براهمي، سميحة. المرجع السابق، ص 989.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

وذلك ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 173 من الأمر 06-03 بقوله: " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيفه عند مهامه فوراً".¹

2- أن يكون التوقيف لمصلحة التحقيق.

النصوص القانونية التي منحت الإدارة سلطة وقف الموظف عن العمل الاحتياطي، إن ما خولت لهذا الحق إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك فالحكمة منه أن الموظف محل تحقيق قد يكون صاحب سلطة أو نفوذ من شأنه أن يؤثر على سير التحقيق عن طريق إرهاب الموظفين الآخرين الذين قد يستشهد بهم أو يحقق معهم أو عن طريق محاولته إخفاء وثائق وأوراق مستندات أو محاولة توجيه التحقيق وجهة مظلمة.²

3- التقييد بالمدة القانونية للوقف.

إذا كان الموظف المتهم موضوع متابعة تأديبية مهنية يوقف بموجب قرار مسبب صادر عن السلطة المختصة، ويجب تسوية وضعية الموظف الموقوف من أجل لا يتعدى 45 يوم ومن هذا الأساس يتطلب موافقة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.³ لقد نصت المادة 166 من الأمر رقم 03/06 على المدة التي يتوجب على سلطة التعيين أن يثبت فيها شأن الموظف وبما في ذلك على توقيفه.⁴

ثالثاً: ضوابط قرار التوقيف.

بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبررة لتوقيع العقوبة الإدارية فإنه ليس من الممكن تحديد الأفعال التي تشكل في سبب تقرير إيقاف الموظف المرتكب للمخالفة.⁵

¹ تيمسرار، سهام. المرجع السابق، ص 23.

² المطيري، ثامر مبارك. " أثر الوقوف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام". مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة عين الشمس، ص 31.

³ تيمسرار، سهام. المرجع السابق، ص 26.

⁴ المادة 166، من الأمر 03/06. المرجع السابق.

⁵ سغفان، اسماعيل. النظام التأديبي للموظف العام بالتشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021/2022م، ص 35.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

طبقاً للأحكام المادتين 174/173 من الأمر 03/06 يمكن توقيف الموظف من مهامه

في:

* حالة ارتكاب الموظف خطأ جاسم والذي يؤدي إلى إمكانية توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة.

* في حالة متابعة جزائية لا تسمح لبقائه في منصبه.¹

وبسبب عدم تحديد الأفعال التي تكون سبب بتوقيع عقوبة تأديبية فإنه من غير ممكن تحديد الوقائع التي تكون سبب في تقرير وقف الموظف المخطئ كما نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد المتابعات الجزائية التي تحول دون بقاء الموظف في الوظيفة، وهذا ما قد يوسع من السلطة التقديرية للإدارة التي قد تجعلها تتعسف باستعمال هذا الإجراء.²

وفيما يخص مدة التوقيف فقد حرصت أغلب التشريعات على تحديد المدة الواجبة لقرار التوقيف وذلك لخطورة وضع الموظف محل التوقيف وكذا من أجل إسراع الإدارة في التعجيل في إصدار القرار التأديبي.

أما عن المشرع الجزائري فقد حدد التوقيف لمدة لا تتجاوز شهرين بقرار مسبب صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين والتي تقوم بتبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة. أما فيما يخص التوقيف للمتابعة الجزائية فقط حددت بمدة لا تتجاوز ستة أشهر.³

المبحث الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة على توقيع العقوبة.

تتمثل أهم الضمانات التأديبية المعاصرة التي تهدف إلى حماية الموظف العمومي من تعسف الإدارة في توقيع العقوبة التأديبية في عدة جوانب قانونية وإجرائية، هذه الضمانات تساهم في ضمان العدالة وحماية حقوق الموظف في مواجهة الإجراءات التأديبية.

ومنه سنتناول في **المطلب الأول** ضمانة تطبيق مبدأ الحيطة وضمانة تسبب القرارات

التأديبية في **المطلب الثاني**.

المطلب الأول: ضمانة تطبيق مبدأ الحيطة.

¹ المادتين 174، 173 الفقرة 02، من الأمر 03/06. المرجع السابق.

² عامرة، حسان. المرجع السابق، ص 92.

³ عامرة حسان ، المرجع السابق صفحة 92.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

هي إحدى أهم الضمانات التأديبية التي يطمئن من خلالها الموظف العام لنزاهة وعدالة من يتولون محاسبته والتحقيق معه.

ولدراسة ضمانات تحقيق مبدأ الحيادة يتطلب التطرق إلى تعريف مبدأ الحياد (الفرع الأول) ونطاق مبدأ الحياد (الفرع الثاني)، تطبيقات مبدأ الحياد (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف مبدأ الحياد.

إن المشرع الجزائري لم يعطي تعريف قانوني صريح بمبدأ حياد الموظف وهذا ما جعلنا نعتمد على الفقه والقضاء للوصول إلى مدلوله ومن هنا سنتطرق إلى تعريف مبدأ الحياد (أولاً) وفي النصوص القانونية (ثانياً).

أولاً: مبدأ الحياد في الفقه والقضاء.

أقر غالبية الفقه الإداري تطبيق القواعد الخاصة بضمان الحيادة بالنسبة لأعضاء مجالس التأديب لأن مثل هذه الضمانة تقوم أساساً على مبدأ جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم في آن واحد، أي أنه لا يجوز لشخص واحد أن يكون خصماً وحكماً في نفس الوقت، الأمر الذي يستوجب الفصل بين سلطتي الاتهام والحكم بأن تتولى وظيفة التحقيق والاتهام هيئة مستقلة عن سلطة الحكم.¹

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع قد منح السلطة التي لها صلاحية التعيين سلطة توقيع العقوبات من الدرجة الأولى والثانية.

أما عن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة فقد أخضعها الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمتعقدة كمجلس تأديبي ولكن بالرجوع إلى المادة 63 من الأمر 03/06 نجد أن رئاسة هذه اللجان قد أنيط بها للسلطة التي وضعت على مستواها وهذا يجعلنا نتساءل عن قيمة هذه اللجان مادام أن الرئيس ينتمي إلى الإدارة وهذا من شأنه أن يمس بضمانة حياد السلطة التأديبية.²

ثانياً: مبدأ الحياد في النصوص القانونية.

¹ كنعان، نواف. "النظام التأديبي في الوظيفة العامة". مكتبة الجامعة الشارقة، دار النشر والتوزيع، سنة 2008، ص 267.

² دهمه، مروان. المرجع السابق، ص 206.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

أشار المشرع الجزائري إلى مبدأ الحيادة في عدة نصوص قانونية بصفة غير مباشرة سنتطرق إليها فيما يلي:

1- مبدأ الحياد في الدستور.

تنص المادة 23 من دستور 1996 على أنه: " عدم التحيز يضمنه القانون".¹ وأضاف المشرع الدستور في المادة 31 من الدستور: " تستهدف المؤسسات ضمان لمساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح بشخصية الإنسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة والاقتصادية والاجتماعية والثقافية".²

2- الحياد في قانون الوظيفة العمومية.

وينص الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 على حملة من الالتزامات لكن لم يشير بصفة مباشرة إلى مبدأ الحياد بل أعطى مصطلح آخر وهو عدم التحيز، أين نص في المادة 41: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".³

الفرع الثاني: نطاق ضمانات مبدأ الحياد.

إذا كانت ضمانات حق الدفاع تشكل أهمية بالغة في تحقيق دفاع الموظف المحال إلى المسائلة التأديبية، إلا أن تلك الضمانة لا تكفي بمفردها فحتى يكون الجزاء عادلا ومحققا لهدفه لا بد من توفر ضمانات الحياد في مرحلة التحقيق ومرحلة توقيع الجزاء.

أولا: ضمانات الحياد في مرحلة التحقيق.

للتحقيق التأديبي أهمية بالغة كضمانة للموظف المتهم، ذلك أن الهدف من إجراءاته هو كشف حقيقة ما ينسب إليه، والتحقق من ارتكابه للمخالفة والظروف التي أحاطت بارتكابها، إضافة إلى تقديم التوصيات إلى الجهة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي هذا الموظف، ويكون

¹ المادة 23، من ج. ر. رقم 76، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

² بهلولي، أبو الفضل محمد. فوغولو، الحبيب. "مبدأ حياد الموظف العمومي في العملية الانتخابية". مجلة دفاتر السياسة والقانون، ع خاص، 2011، ص 408.

³ المادة 41، من الأمر 03/06. المرجع السابق.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

التحقيق أكثر خطورة عندما يتعلق الأمر بالتأديب الرئاسي، بحيث يجتمع سلطتي التحقيق والحكم في يد السلطة التأديبية.

وغني عن البيان، أنه يشترط لسلامة التحقيق أن تتوافر له كافة مقومات التحقيق القانوني السليم، وأبرزها حدة المحقق بحيث يتمتع بقدر كاف من الاستغلال والنزاهة وحسن التقدير، ما يجعله أهلا لمباشرة التحقيق مع الموظف بهدف الوصول إلى الحقيقة الموجودة من وراء هذا التحقيق، إما بتبرئة الموظف لما نسب إليه أو العكس.¹

ويقصد بذلك ألا يؤثر المحقق في إرادة المتهم بما يدفعه للقول ما لا يريد أن يقوله، أو أن يتدخل بأي صورة في إجابة المتهم فالقاعدة التي تحكم توجيه الأسئلة إلى المتهم أن تترك له الحرية التامة في الإجابة بحيث قد يكون قصد فعلا بإرادته الكاملة أي يدلي بما ذكره ولا يرجع ذلك لسبب آخر.²

ثانيا: ضمانات الحياد في مرحلة توقيع الجزاء.

يعتبر مبدأ عدم جواز الجمع بين صفتي التحقيق والحكم من أهم المبادئ لضمان حياد السلطة التأديبية، وعليه فمن سبق له أن اشترك في التحقيق يمتنع عليه الاشتراك في نظر الدعوى والحكم فيها حتى لا يكون عرضة لتصورات وأفكار مسبقة تكونت لديه من خلال مباشرته أحد إجراءات التحقيق فيها.

فمبدأ الحياد يتحقق بصورة مطلقة في النظام القضائي في التأديب على اعتبار أن توقيع الجزاء التأديبي يكون من طرف المحكمة التأديبية، إلا أن ذلك لا ينطبق في النظام الرئاسي كما هو الحال عليه في الجزائر، لأن التحقيق يتم من طرف الجهة الإدارية المختصة بتوقيع

¹ جوادي، مصطفى. "إشكالية الحياد في التأديب بين النصوص القانونية والتطبيقات القضائية". مجلة البحوث القانونية والسياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، ع 10، سنة 2018، ص 764.

² حاج، شعيب. ايناس، بثينة. "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري". مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2019/2020، ص 33.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيف العقوبة التأديبية

الجزاء، وهو ما يتعارض مع مبدأ الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم وهو بذلك يشكل اخلافاً بمبدأ أساسي وأصل قانوني مستقل وهو مبدأ عام الجمع بين سلطة الاتهام والإدانة.¹

الفرع الثالث: تطبيقات ضمانات الحياد في القانون الجزائري.

لقد كرس دستور 1996 مبدأ حياد الإدارة أو عدم تحيورها في المادة 23 منه، أما فيما يخص النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة فيمكننا ذكر نص المادة 41 من الأمر 03/06 التي نصت على: "يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تمييز". ونلاحظ أن مبدأ الحياد ارتبط في كافة التشريعات الجزائرية بما في ذلك التشريعات الوظيفية بمبدأ حياد الإدارة والموظف العام، كما هو الحال بالنسبة لضرورة احترام الموظف لواجب التحفظ والحياد بخصوص الجدل السياسي والأيديولوجي، وإن إغفال النصوص الجزائرية التطرق لمسألة الحياد في التأديب قد يكون راجعاً إلى المبادئ العامة التي نص عليها ضمن واجبات الموظف العام والإدارة العامة والتي هي على وجه العموم مبدأ المساواة الذي يحكم نظام الوظيفة العامة.

إن حياد الإدارة والموظف في الجزائر قد ارتبط في الغالب بالاختبار السياسي نظراً لعلاقة تبعية جهة الإدارة للسلطة السياسية وهذا ما أعطى صيغة سياسية للوظيفة العامة في الجزائر وهذا ما صعب عليه تكريس مبدأ حياد الإدارة، لذا ندعو إلى ضرورة أن ينص صراحة على هذا المبدأ في نطاق التأديب، وأن يترك الأمر إلى المبادئ العامة أسوة بالقانون الجنائي الذي أكد على أهمية هذا المبدأ.

ومن أبرز وسائل كفالة الحياد هي رد المحقق الذي يتولى عملية التحقيق مع الموظف المتهم إذا وجدت أسباباً لرده حفاظاً على نزاهة التحقيق.²

¹ تيمسرا، سهام. المرجع السابق، ص 41.

² جوادي، مصطفى. المرجع السابق، ص، 782-783.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

ونظرا لعدم وجود نصوص تنظم هذا الإجراء في قواعد التأديب فمن الواجب إعمال نفس القواعد المطبقة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائرية تحت رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمنة حالات رد القضاة وذلك في نص المادة 241 منه التي تنص على ما يلي:

"يجوز رد قاضي الحكم ومساعد القاضي في الحالات الآتية:

- إذا كان له أو لزوجته مصلحة شخصية في النزاع.
- إذا وجدت قرابة أو مصاهرة بينه وبين زوجه وبين أحد الخصوم أو أحد المحامين أو وكلاء الخصوم، حتى الدرجة الرابعة.
- إذا كان له هو شخصيا أو زوجه أو أحد أصوله أو أحد فروعه، دائنا أو مدينا لأحد الخصوم.
- إذا سبق أن أدلى بشهادة في النزاع.
- إذا كان ممثلا قانونيا لأحد الخصوم في النزاع أو سبق له ذلك.
- إذا كان أحد الخصوم في خدمته.
- إذا كان بينه وبين أحد الخصوم علاقة صداقة حميمة أو عداوة بينه".¹

وعلى هذا الأساس اشترط المشرع الجزائري ضرورة توافر الحياد فإذا وجد أي سبب يجعل معه عدم حياد سلطة الحكم فيكون في مثل هذه الحالة عضو الهيئة التأديبية غير صالح لنظر الدعوى.

وإذا كنا نصل إلى تجسيد مبدأ الحياد الحقيقي أو نسبي مقارنة مع النظام الفرنسي فهذا سبب الفرق الشاسع بين النظامين، إلا أننا نعتزف أنه بالنظر إلى الظروف التي تحبط بالمحقق الجزائري هناك صعوبة في إيجاد توازن في العناية بأدلة اتهام الموظف، وبين حقوقه في الدفاع عن نفسه، وعليه لكي لا تتحول السلطات التي تتمتع بها السلطة الإدارية إلى سلطات تعسفية، لا بد على المحقق التأديبي أن يجرد نفسه من كل تأثير قد يقع عليه بمناسبة المخالفة التأديبية التي تقوم بالتحقيق فيها، وبعيدا عن تأثيرات جهة الإدارة.²

¹ المادة 241، من القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون إ.م.إ. ج.ر، العدد 21، سنة 2008.

² جوادي، مصطفى. المرجع السابق، ص 785/789.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

المطلب الثاني: ضمانه تسبب القرارات التأديبية

وضع المشرع ضماناً تسبب القرارات التأديبية للموظف حماية لحقوقه ولتبسيط الرقابة على صحتها.

ومنه سنتناول في الفرع الأول مفهوم التسبب وعناصر تسبب القرار التأديبي في الفرع الثاني بين ما خصصنا الفرع الثالث لدراسة شروط صحة تسبب القرار التأديبي.

الفرع الأول: مفهوم تسبب القرار التأديبي

يجب أن يحتوي القرار التأديبي الصادر بحق الموظف العام على الدوافع والأسباب التي دعت الجهة التأديبية لاتخاذ.

لذلك سنتناول في هذا الفرع تعريف وأهمية أسباب القرارات التأديبية

أولاً: تعريف التسبب.

يقصد بتسبب القرار التأديبي ذكر الأسباب التي أدت إلى اتخاذه في صلب ذلك القرار، وذلك ببيان المخالفة التي ارتكبها الموظف والعقوبة التي فرضت عليه وبشيء من التفصيل، والأصل أن الإدارة ليست مهتمة بذكر أسباب قراراتها لوجود قرارات قانونية مضمونها أن لكل قرار إداري سبباً مشروعاً وإن على من يدعي العكس إثبات ما يدعيه.¹

ويعتبر تسبب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية، فهو فضلاً على أنه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجبات الوظيفة، فإنه يحقق أيضاً المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التأديبية التي توقع عليه، وحمايته من تعسف سلطة التأديب وجورها، وكل ذلك يضمني الاطمئنان إلى نفسه والاستقرار في عمله... فضلاً عنه أن تسبب القرار التأديبي يمكن السلطات التأديبية من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر توقيع العقوبة التأديبية.²

ثانياً: أهمية تسبب القرار التأديبي.

¹ الخلايلة، محمد علي. القانون الإداري الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية- العقود الإدارية). دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2012م، ص 147.

² كنعان. نواف، القانون الإداري الكتاب الثاني (الوظيفة العامة- القرارات الإدارية- العقود الإدارية). دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2010م، ص 208-209.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

تبدو أهمية التسبب القرار التأديبي بالنسبة للموظف أنه يضع بين يديه الأسباب التي دعت السلطة التأديبية إلى توقيع الجزاء عليه فإذا تبين له عدم صحتها يمكنه الطعن بقرار تأديبه كما أن التسبب يجعل من السلطة التأديبية رقيباً على نفسها وتتمهل قبل إصدار القرار التأديبي ويتيح للقضاء في نفس الوقت أعمال رقابته على مدى مشروعيه هذا القرار بفحص مشروعية وملائمة الأسباب التي دعت إلى اتخاذه.¹

ومن ناحية أخرى فإن للتسبب فائدة كبرى للإدارة أيضاً حيث أن التزام الإدارة به سيدفعها إلى دراسة قراراتها بعين فاحصة تمحص فيها الوقائع بشكل دقيق حتى تصدر مبرراً من كل شائبة تؤدي إلى بطلانها بما يستتبعه ذلك من إحراج للإدارة وأخيراً فإن التسبب عون للقاضي في رقبته على صحة القرار حيث يتبين على هدية قدر أصابته أو خطأ الإدارة في اتخاذه استناداً إلى ما ساقته من أسباب.

وإذا كان للتسبب تلك الأهمية بالنسبة للمتهم والإدارة والقاضي على حد سواء فإن له فائدة لا تقل أهمية مما سبق بالنسبة لنظام التأديب بصفه عامة لما يحققه من أعمال لمبدأ الفاعلية حيث أنه لو طبق بضوابطه التي سوف نتناولها في حينه لأدى إلى عدم تعطيل تنفيذ العقوبات التأديبية الرئاسية أو القضائية نتيجة لطعون لا طائل من ورائها ولكن المتهم كان مدفوعاً في إقامتها بعدم معرفته بما بنى عليه الجزاء من أساس والتي ربما لو عليها ما أقدم على الطعن عليه ولا طبقت العقوبة محققة أهدافها.²

التسبب هو وسيلة للبلوغ غاية حسن تطبيق الجزاء التأديبي، تمكينا للعقوبة من الوصول إلى تحقيق غايتها فأما عن ضوابط تسبب الجزاء التأديبي فيجب أن يكون التسبب مباشر أو معاصر لصدور القرار وأن يكون مفصلاً بالدرجة التي تتفق وصفه القرار معلناً لصاحب الشأن كما يجب أن يرد التسبب في صلب القرار ذاته، وأن تكون أسباب القرار متناسقة وسائغة، ويعني ذلك أن تكون النتيجة التي انتهت إليها سلطة التأديب أو الأسباب التي بنى عليها القرار التأديبي قد استخلصت من أصول موجودة بالأوراق، فإذا كانت هذه النتيجة منتزعة من أصول

¹ الخلايلة، محمد علي. المرجع السابق، ص، 248-249.

² خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. المرجع السابق، ص، 241-242.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيف العقوبة التأديبية

غير موجودة، أو كانت مستخلصة من أصول لا تتجها فإن التسبب لا يكون سائغا مما يفقد القرار لركن السبب.¹

كما أن أهمية التسبب تتبع كذلك من أن القرار المسبب يحمل الثقة والاقناع به، بينما الجزاء الخالي من الأسباب لا يمكن الوثوق به على الإطلاق فمثل هذا الجزاء يجل دائما في طياته بذور الشك والريبة.²

وإذا كان الأصل الذي استقر عليه الفقه والقضاء الإداريين أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، إلا إذا أوجب القانون عليها ذلك، فإن تسبب القرار التأديبي ضروريا وواجبا ولم يشترط القانون ذلك بحيث يحتوي القرار التأديبي في صلبه على أسبابه.³

وقد نص المشرع الجزائري على وجوب تسبب كل القرارات التأديبية حيث نصت المادة 165 من الأمر 03/06 على أنه: " تتخذ السلطة لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية... تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بأخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كمجلس تأديبي..."⁴

وهذا ما جعل لضمانة تسبب القرار التأديبي أهمية كبيرة للموظف المتابع تأديبيا.

الفرع الثاني: عناصر تسبب القرار التأديبي.

حدد القضاء الإداري عناصر تسبب القرار التأديبي من خلال أحكامه المتواترة، ويتضمن تسبب القرار التأديبي ثلاثة عناصر أساسية أجمع الفقه والقضاء على الأخذ بها وهي:

- تحديد الواقعة أو الوقائع الموجبة للعقوبة التأديبية.
- بيان الأساس القانوني الذي استندت إليه السلطة التأديبية.

¹ المرجع نفسه، ص 243.

² مشعل، محمد العجمي. المرجع السابق ص، 102/101.

³ كنعان، نواف. المرجع السابق، ص 209.

⁴ المادة 165، من الأمر 03-06. المرجع السابق.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

- الرد على ما يبيده الموظف من أوجه الدفاع.¹

أولاً: تحديد الواقعة أو الوقائع الموجبة للجزاء التأديبي.

وهذا العنصر للتسبيب يقتضي أن يتضمن التسبيب الفعل أو الأفعال الإيجابية أو السلبية التي تعد مخالفة تأديبية، وهي الأفعال التي تنطوي على الإخلال بواجب من الواجبات المفروضة على الموظف المحدد في القانون، وهذا يتضمن مشروعية القرار التأديبي لأنه استند إلى أسباب قانونية صحيحة... وعكس ذلك يؤدي إلى الخطأ في فهم القانون أو الخطأ في تطبيقه على الوقائع الموجبة للجزاء التأديبي ويجعل القرار التأديبي مخالفاً للقانون ويتعين إلغاؤه وبراء الموظف من مخالفات تأديبية منسوبة إليه... كما يقتضي أن تذكر سلطة تأديب الوقائع التي استند إليها الجزاء بحيث يستطيع الموظف المتهم معرفة أسباب القرار التأديبي الصادر بحقه من مجرد قراءته...²

ويتصل ببيان الواقعة الموجبة للجزاء التأديبي أن يبين الجزاء التأديبي على القطاع واليقين وليس على الشك والتخمين ذلك لأن سلطة التأديب في تحديدها لعناصر المخالفة ملزمة بأن تستند في تقريرها وحكمها على وقائع محددة وقاطعة للدلالة وذات طابع سلبي وإيجابي.³

ثانياً: الرد على ما يبيده الموظف المتهم من أوجه الدفاع

وهذا العنصر يقتضي أن يستضمن التسبيب الرد على ما يبيده الموظف المتهم من أوجه الدفاع، فإذا لم يرد القرار التأديبي في أسبابه على دفاع الموظف المتهم أو كان الرد قاصراً فإنه يمكن إبطال القرار التأديبي لهذا السبب أو ذلك فإذا تقدم الموظف من خلال حقه في الدفاع من الدلائل والقرائن التي تشكك في صحة القرار التأديبي، وتقاعس الإدارة من الرد أو تقديم الإثبات الكافي من قبلها تحملت مخاطر عدم كفاية الإثبات في الدعوى طبقاً للقاعدة

¹ مشعل، محمد العجمي. المرجع السابق، ص 104.

² كنعان، نواف. المرجع السابق، ص 288.

³ كنعان، نواف. المرجع السابق، ص 290.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

العامة في عبئ الإثبات وزالت القرينة نهائياً عن القرار... أما إذا نجحت في إثبات مشروعية القرار التأديبي استقرت القرينة عاقلة بالقرار.¹

الفرع الثالث: شروط صحة تسبیب القرار التأديبي.

إن الدور البارز الذي يشكله تسبیب القرار التأديبي باعتباره أحد عناصر المشروعية الخارجية للقرارات الإدارية وما له من أهمية كبيرة، ووظائف عديدة في تحقيق الرفاهية وبلوغ الغاية المستهدفة منه، فإنه ألزم توفر شروط الصحة لهذا التسبیب ويتم ذكرها كما يلي:

1- أن يرد التسبیب في صلب القرار التأديبي.

أي يجب أن يتضمن منطوق القرار صراحة الأسباب التي اتخذ بناء عليها، وأن تكون تلك الأسباب واردة في صلب القرار نفسه لبسط الرقابة على صحتها.²

2- أن يكون التسبیب متناسقا وسائغا.

أي أن تكون النتيجة التي وصلت إليها السلطة التأديبية، مستخلصة من غير أصول موجودة في الأوراق وتنتجها ماديا وقانونيا فإذا كانت مستمدة من غير أصول مستمدة ومستخلصة من أصول لا تنتجها أو كان تكييف الوقائع على فرض وجودها ماديا، لا تنتج للنتيجة التي يتطلبها القانون فهذا القرار فاقد لركن من أركانه وهو ركن السبب.

3- أن يكون التسبیب واضحا.

لكي يحقق التسبیب غايته يجب أن يكون واضحا، لا يشوبه الابهام للتمكن من رقابته قضائيا فإذا اكتفى القرار التأديبي بترديد الحكم القانوني، دون توضيح الأسباب التي أنشأ من

¹ المرجع نفسه، ص 294.

² بوادي، مصطفى. ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي. أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، سنة 2014، ص 305.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

أجلها، اعتبر حكم القرار خالي من التسبب وكذلك الشأن بالنسبة إلى صدر القرار الإجمالي يشمل عدة أشخاص ولم يوضح أسباب كل موظف على حدة.¹

خلاصة الفصل.

إن ما يمكن تلخيصه من دراستنا لهذا الفصل هو أن الموظف يتمتع بجملة من الضمانات التي تشكل إجراءات التأديب والتي يمكن إدراجها ضمن وسائل الحماية التشريعية له، يحول هذه الضمانات دون تعسف الإدارة وخرقها لمبدأ المشروعية وتهدف إلى توفير حماية فعالة للموظف العام خلال مختلف المراحل التي تمر بها عملية التأديب. يستفيد الموظف الذي أحيل إلى مجلس التأديب من ضمانات تكمن هذه الضمانات في إخطار الموظف لما هو منسوب إليه من أخطاء، وحق الاطلاع التأديبي، وحق الاطلاع على الملف التأديبي، وحق الدفاع الذي نص عليه المشرع الجزائري في قانون الوظيفة العامة وفق

¹ الشحمة. السعدية، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة غرداية، سنة 2018-

2019، ص 19.

الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية

للأمر 03/06 وعرضه على سلطة التأديب لإجراء التحقيق إلا إذا كانت هناك احتمالات قوية ومقولة لارتكاب الخطأ التأديبي.



الفصل الثاني: الضمانات التأديبية

اللاحقة بعد توقيع العقوبة

الفصل الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة بعد توقيع العقوبة التأديبية

تعد الضمانات التأديبية اللاحقة بعد توقيع العقوبة من الركائز الأساسية لضمان حقوق الموظف العام، وهي تعكس مبدأ التوازن بين سلطة الإدارة في تأديب موظفيها، وحقوق هؤلاء الموظفين في التظلم والدفاع عن أنفسهم حتى بعد صدور العقوبة، فالعقوبة الإدارية لا تعني نهاية المسار، بل تفتح المجال أمام إجراءات لاحقة تكفل رقابة قانونية على مشروعية القرار التأديبي ومن أهم هذه الضمانات:

التظلم الإداري الذي يجوز للموظف المعاقب تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية المختصة أو أعلى درجة من تلك التي أصدرت العقوبة، والطعن القضائي الذي من خلاله يمكن اللجوء إلى القضاء الإداري للطعن في القرار التأديبي، إذا ما رأى أنه مشوب بعيب في الشكل أو المخالفة للقانون.

وعليه، سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة هذه الضمانات التي أقرتها القوانين ومنحها المشرع، من خلال مبحثين:

المبحث الأول: الطعون الإدارية في العقوبات التأديبية.

المبحث الثاني: الطعن القضائي في العقوبة التأديبية.

المبحث الأول: الطعون الإدارية في العقوبات التأديبية

تأتي ضمانات الطعن في القرارات التأديبية بوصفها إحدى الطرق التي يلجأ إليها الموظف للتخلص من العقوبة الموقعة عليه من السلطة التأديبية، فإذا استنفد الموظف كافة الضمانات السابقة على توقيع العقوبة، يجد نفسه أمام التظلم من قرار العقوبة وفقاً للقانون وسنتناول في هذا المبحث مفهوم التظلم الإداري (المطلب الأول) الطعن لدى لجان الطعن (المطلب الثاني)

المطلب الأول: التظلم الإداري

سنتناول في هذا المطلب تعريف التظلم الإداري بالنسبة "للفرع الأول"، وأنواع التظلم بالنسبة "للفرع الثاني" وشروط التظلم الإداري (الفرع الثالث)

الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري

التظلم هو عبارة عن إجراء يضعه القانون أحياناً لاتباعه، ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيهه لشكوى أو استجابة أو التماس للإدارة، ويدعى ذلك الإجراء "تظلماً مسبقاً" أو طعن إداري، تطالب الإدارة من خلاله بمراجعة نفسها عن تصرفاتها قبل الشروع في مقتضاها وعليه، يعرف بأنه الطلب أو الشكوى المرفوعة من طرف المتظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لفض النزاع أو الخلاف النابع عن عمل قانوني، مادي أو إداري.¹

الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

قسمت التظلمات الإدارية وفقاً لما استقر عليه الفقه والقضاء والتشريع إلى تظلم رئاسي، تظلم ولائي، وتظلم أمام لجنة خاصة.

¹ بوزيفي، شريفة. "النظم الإدارية كآلية لفض النزاع الإداري". مجلة صوت القانون، جامعة الجزائر، م 07، ع 01، سنة 2020، ص 888.

أولاً: التظلم الرئاسي

هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن إلى السلطة الرئاسية المصدرة القرار، والتي يكون لها حق التعديل، سحب وإلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون، وذلك إعمالاً بمبدأ رقابة الإدارة الذاتية مع أعمالها.¹

ولقد أشار المشرع الجزائري للتظلم الإداري في هذه المرحلة بمصطلح "الطعن التدريجي"، حيث يرفعه الموظف إلى الجهة الإدارية التي تعلو مباشرة الجهة التي أصدرت القرار، وليس السلطة الرئاسية الأعلى الموجودة في قمة الهرم السلمي ولا باقي السلطات الأقل منها مرتبة.²

ثانياً: التظلم الولائي

المقصود بالتظلم الولائي هو أن يتقدم صاحب الشأن بطلبه إلى الجهة المصدرة للقرار، بغرض إعادة النظر فيه، إما بالإلغاء أو التعديل أو استبداله بآخر، حسب ما تملكه السلطة الإدارية من صلاحيات في هذا الشأن، وقد يتولى الرئيس الإداري ممارسة هذه السلطة وإعادة النظر في القرار التأديبي بموضوع التظلم، والأصل في التظلم أنه اختياري،³ وتأسيساً على ذلك فإن التظلم الإداري قد ألغي كشرط مسبق في رفع دعوى الإلغاء أمام الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي، وبذلك فإنه بإمكان صاحب الشأن رفع الدعوى القضائية أمام الغرفة الإدارية مباشرة دون شرط التظلم الإداري المسبق.⁴

¹ جامعي، شرف الدين. "آليات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري". مذكرة ماستر، جامعة خنشلة، 2020-2021، ص 58.

² زياد، عادل. الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام. رسالة ماجستير. جامعة تيزي وزو، سنة 2011، ص 72.

³ خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. المرجع السابق، ص 568.

⁴ زياد، عادل. المرجع نفسه، ص 72.

ثالثاً: التظلم أمام لجنة خاصة

يشكل التظلم الإداري أمام لجنة الطعن أحد مظاهر الرقابة الإدارية مع أعمال الإدارة، إذ يسمح باللجوء إلى لجنة الطعن المختصة بالتظلم ضد قرار العقوبة المسلطة على الموظف، وفق القواعد التشريعية والتنظيمية للوظيفة العمومية.¹

لقد نصت المادة 175 من الأمر 03-06 على أنه: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم التظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار".²

تفصيلاً لذلك، فإن الموظف المتضرر من قرار العقوبة يمكنه أن يتقدم بطعن أو تظلم أمام اللجنة المختصة خلال مدة شهر تبدأ من تاريخ تبليغ قرار العقوبة، الذي يجب أن يتم خلال مدة ثمانية أيام ابتداء من تاريخ صدوره، ويجب عليه في هذه الحالة أن يرفع تظلم بعد صدور قرار العقوبة النهائي، يطلب فيه صراحة إلغاء قرار العقوبة أو تعديله أو سحبه.³

وما نصت عليه المادة 65 من الأمر 03-06 على أنه تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي، وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة، وممثلي الموظفين المستخدمين، وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة.⁴

¹ مهدي، بختة. المرجع السابق، ص 568.

² المادة 175، من الأمر 03-06. المرجع السابق.

³ مهدي، بختة. المرجع نفسه، ص 568.

⁴ المادة 65، من الأمر 03-06. المرجع نفسه.

الفرع الثالث: شروط التظلم الإداري

لصحة التظلم الإداري بشقيه الجوازي والوجوبي، ينبغي توفر الشروط التالية:

أولاً: الشروط الشكلية للتظلم الإداري

تتلخص هذه الشروط كما يلي:

1- أن يقدم التظلم الإداري من الموظف صاحب الشأن ذاته:

يشترط في التظلم الإداري أن يقدمه الموظف صاحب الشأن أو نائبه القانوني إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار التأديبي، أو الجهة الرئاسية لها بصفة أساسية، فيمكن لهذا الموظف أو نائبه القانوني أن يتقدم مباشرة أمام الجهة الإدارية المعنية أو يقدم عن طريق رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، حيث يجب أن يشمل هذا التظلم اسم الموظف، ولقبه، ورتبته، ووظيفته، ورقم القرار المتظلم منه، وموضوعه، والأسباب التي بني عليها هذا التظلم.¹

2- أن يكون القرار محل التظلم قراراً إدارياً نهائياً:

يجب أن يكون التظلم الإداري منصب على قرار نهائي، وبالتالي فلا يمكن قبول التظلم إذا لم تتحقق هذه الصفة في القرار محل التظلم. إن الملاحظات والتنبيهات التي يوجهها الرؤساء إلى مرؤوسيه لا تعتبر جزاءات تأديبية، ومن ثم لا تصلح أن تكون محلاً للتظلم منها.

كما يشترط في التظلم الإداري أن يرد بعد صدور القرار إذ لا محل لتظلم من قرار لا يصدر بعد حتى لو كانت نية الإدارة تتجه إلى إصداره.²

3- تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة:

إن التظلم الإداري يوجهه من الموظف العام إلى الجهة المحددة قانوناً، وغالباً ما تكون الجهة المختصة هي الإدارة التي أصدرت القرار التأديبي، ويمكن أن تكون الجهة المختصة بالنظر في هذا الطعن هي الجهة الإدارية التي تعلو الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، كما

¹ كلال، عواد. "حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية". مجلة الدراسات القانونية المقارنة، جامعة الجليلي

سيدي بلعباس، م6، ع1، سنة 2020، ص 129.

² تيمسار، سهام. المرجع السابق، ص 53.

هو الحال في الطعن الرئاسي، وهي الجهة التي لها سلطة التعقيب على قرارات السلطة المرؤوسة.

كما يمكن أن يكون هذا التظلم موجّهه بموجب قانون إلى لجنة خاصة، كما هو الحال في التظلم الموجه إلى لجنة الطعن هذا القرار التأديبي الذي أقر عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، حسب ما نصت عليه المادة 165 من الأمر رقم 06-1.03¹

4- أن يقدم التظلم خلال الآجال والمواعيد المحددة:

حتى يؤدي التظلم آثاره المجدية، اشترط القانون أن يقدم التظلم في الآجال القانونية المحددة، ويكون في الفترة بين صدور القرار ودخوله حيز التنفيذ، وقبل رفع الدعوى، وتنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية المصدرة القرار، في الأجل المنصوص عليه في المادة 829".²

ومن هنا نستنتج أن التظلم الإداري يقدم بعد تاريخ تبليغ أو نشر القرار الإداري، وله في ذلك 04 أشهر ويبدأ احتساب هذه المدة من تاريخ تقديم التظلم، الذي يتعين إثباته بكل الطرق القانونية المكتوبة.³

ثانيا: الشروط الموضوعية للتظلم الإداري

تتعلق هذه الشروط بموضوع التظلم ومضمونه، وتتوافر هذه الشروط فيما يلي:

1- أن يكون التظلم واضحا وجليا:

لا يمكن للتظلم الإداري أن يكون مجديا إلا إذا قدم إلى الهيئة التي أصدرت القرار المشكوك في مشروعيته، أو الهيئة الرئاسية للهيئة مصدرة القرار، كون هذه الهيئات وحدها قادرة على تقدير مشروعية القرار المطعون فيه إداريا وملاءمته، طالما قرر صاحب الشأن

¹ كلال، عواد. المرجع السابق، ص 130.

² المادة 830، القانون رقم 09-08. المؤرخ في 25 فيفري، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، ع 21. سنة 2008، ص 78.

³ العقون، مرية. "تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية". مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة المسيلة، م 10، العدد 01، سنة 2017، ص 397.

تقديم تظلمه للجهة الإدارية، يتعين أن يكون هذا الطلب محددًا في معناه، فلا يحتوي عبارات عامة وفضفاضة تحول دون معرفة طلب الطعن بالضبط وهدفه من تعديل أو سحب القرار الإداري.¹

2- الاعتماد على الأسباب القانونية أو الواقعية ذات التأثير:

يجب على الموظف العام، أثناء تقديمه لتظلمه أن يعتمد على أسباب ووقائع مادية تؤدي لامحال إلى إحياد الجهة المختصة لمراجعة القرار التأديبي، كأن يدفع الموظف في تظلمه بعدم التطبيق السليم للقانون، أو أن يثير وقائع مادية تنفي مسؤوليته من الأخطاء المنسوبة له والمتابع بها، والتي على أساسها اتخذت الإدارة قرارها التأديبي، وبالتالي يعطي انطبعا قويا بعدم مشروعية القرار التأديبي، مما يحتم على الجهة التي تنظر على هذا الطعن ضرورة إلغاء أو تعديل القرار المطعون فيه.²

كما أن الموظف الذي صدر في حقه قرار تأديبي وتضمن تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر 06-03، له الحق كما أشرنا إليه في رفع أو تقديم تظلم أو طعن إداري لدى لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر من تاريخ تبليغ القرار التأديبي.³

المطلب الثاني: الطعن لدى لجان الطعن

سنتناول فيها المطلب الأساس القانوني للجان الطعن (الفرع الأول) اختصاصات لجان

الطعن (الفرع الثاني) سير مداوالات لجان الطعن (الفرع الثالث)

الفرع الأول: مفهوم لجان الطعن

سنتطرق إلى التعريف بلجان الطعن، كما يصطلح عليها أيضاً باللجان المختصة، وسنتناول تشكيلاتها واختصاصاتها.

أولاً: التعريف بلجان الطعن

¹ العقون، مرية. المرجع السابق، ص 398.

² كيلالي، عواد. المرجع السابق، ص 131.

³ كيلالي، عواد. المرجع السابق، ص 1133.

أقر المشرع الجزائري هيئة مستقلة تضمن حق الموظف وتختص في النظر في القرار التأديبي الموقع في حقه، بحيث أن لها علاقة بين الموظف والإدارة، وتتمثل في الهيئة لدى لجان الطعن.¹

كذلك الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، جاءت المادة 65 منه على أن: "تتشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي، وكذلك كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، إضافة إلى تناوله تكوين اللجنة ورئاستها، وكذا تنصيبها وطرق اختيارها."²

ثانياً: تشكيلة لجان الطعن

لقد تناول الأمر 03-06 في المادة 65 منه تشكيل هذه اللجنة، حيث جاء فيها أن لجان الطعن تتكون من صفة ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين الممثلين المنتخبين. وجاء آخر تعديل في المرسوم التنفيذي 199-20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن، واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، فنجد المشرع من خلال هذا الفصل قد نظم لجان الطعن وقام بتحديد تشكيلتها.³

تتكون لجان الطعن من 07 أعضاء دائمين يمثلون الإدارة، و 07 أعضاء دائمين يمثلون الموظفين، وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع عدد الأعضاء الدائمين. حيث نصت المادة 49 من المرسوم التنفيذي 199-20، بالإضافة إلى أنه في تكوين لجان الطعن يجب أن تشمل عدة أسلاك من الموظفين، ولا يمكن تكوينها من الممثلين لسلك واحد.⁴

¹ بوشريط، شفيق. لجنة الطعن كضمانة للموظف في مواجهة الإدارة. مذكرة ماستر، جامعة المدية، سنة 2021-2022، ص 12.

² المادة 65، من الأمر 03-06. المرجع السابق.

³ المرسوم التنفيذي 199-20، المتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ص 11.

⁴ المادة 49، من المرسوم التنفيذي 199-20. المرجع نفسه.

لكن رغم وجود النصوص القانونية التي تحكم لجان الطعن، إلا أنها تواجه مشاكل في حالة عدم مطابقة تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلة لجان الطعن، بحيث يكون عدد أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء يحدث حسب عدد الموظفين في الإدارة، فكلما كان عدد الموظفين كثيراً كلما كان عدد أعضاء اللجنة

ثالثاً: سير عمل لجان الطعن

تمارس لجنة الطعن عملها حسب نفس القواعد المحددة لسير عمل اللجنة المتساوية الأعضاء، مع اختلاف في ميعاد إصدار القرارات، فلجنة الطعن ملزمة بإصدار قراراتها كتابةً في أجل أقصاه 03 أشهر، ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، قصد تأييد أو تعديل أو إلغاء القرارات الصادرة عن اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.¹

حيث تكلف لجان الطعن بالبحث في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، والمرفوعة في أجل أقصاه شهر، ابتداء من تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي.²

فيتعين على لجنة الطعن أن تصدر قرارها برأي معلل في أجل أقصاه 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها، قصد إلغاء أو تثبيت القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها، والمتمثلة في العقوبة التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة.³

ويصبح قرار اللجنة سارياً ابتداء من تاريخ اجتماعها، وفي حال عدم اجتماعها أو عدم إبداء رأيها في أجل شهر لسبب ما، فإنه يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف من جديد في وظيفته، وبذلك يسترجع كامل حقوقه.

³ بوشريط، شفيق. المرجع السابق، ص 29.

² المادة 54، المتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ص 12.

³ المادة 54/55، من المرسوم التنفيذي 20-199. المرجع نفسه.

وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها، وفي هذه الحالة إذا ما يدمج من جديد في وظيفته، فإنه لا يمكنه استرجاع جزء من الراتب المخصوم منه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.¹

الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن

أنشئت لجان الطعن لهدف واحد فقط، وهو النظر في القرارات التأديبية التي يكون محلها عقوبة تأديبية وتتمثل هذه الاختصاصات فيما يلي:

1- تحديد العقوبة التأديبية محل إجراء التظلم أمام لجنة الطعن:

حدد المشرع الجزائري، حصر العقوبات التأديبية التي يكون للموظف العام الموقع في حقه إجراء التظلم فيما أمام لجنة الطعن المختصة، حسب نص المادة 175 من الأمر 06-03 والمادة 54 من المرسوم 20-199، والمتمثلة في:

عقوبات الدرجة الثالثة، والتي تضم:

- التوقيف عن العمل من 04 إلى 08 أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- النقل الإجمالي.

عقوبات الدرجة الرابعة تضم:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة، التسريح² فيكون للموظف العام المتابع تأديبياً، من وقعت عليه إحدى هذه العقوبات، أن يرفع تظلمه بعد تبليغه بالقرار التأديبي في أجل شهر واحد أمام لجنة الطعن.³

2- أجال فصل لجان الطعن في التظلم الإداري

¹ المادة 58، من المرسوم التنفيذي 20-199. المرجع نفسه.

² المادة 75، من الأمر 06-03. المرجع السابق.

³ عامرة، هناء. رزقين، عبد القادر. "اختصاص لجان الطعن في الرقابة على قرارات الإدارة". مجلة الحقوق، جامعة تيسمسيلت، م09، العدد 1، 2024، ص 12.

نص المشرع الجزائري في المرسوم 199-20 على الأجل المحدد للفصل في التظلمات المرفوعة أمام لجنة الطعن المختصة، حسب الحالة، والمحددة بـ 45 يوماً، تصدر خلالها قرارها النهائي القاضي بإبقاء القرار التأديبي أو إلغائه.

كما يمكن للجنة عدم البحث في التظلم في الأجل المحدد بـ 45 يوماً، وأن تؤجل عملها إلى ما بعد ذلك، طبقاً لما نصت عليه المادة 15 من المرسوم 199-20، إذا لم تجتمع لجنة الطعن، أو لم تبد رأيها في الأجل المحدد لسبب ما، يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف.¹

الفرع الثالث: شروط سير مداوالات لجان الطعن

تعقد مداوالات لجان الطعن بسرية، فهي ليست علنية. أما بالنسبة للنصاب القانوني للتداول، فقد نصت المادة 62 من المرسوم التنفيذي 199-20 على أنه: "لا تصبح مداوالات لجان الطعن قانونية إلا بحضور ثلاثة أرباع أعضائها على الأقل".²

لا تصح عدم اكتمال هذا النصاب، يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال أجل ثمانية أيام عندئذ اجتماعها، إذا حضر نصف أعضائها، يتم اتخاذ القرار من قبل لجنة الطعن بالاقتراع السري ويجب أن يشارك فيه جميع أعضاء اللجنة، وفي حالة تساوي عدد الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً، وحسب المادة 63 من المرسوم 199-20، يجب أن يحرر عند نهاية كل اجتماع للجنة محضر مداوالات، حيث يمضي من طرف كل الأعضاء الحاضرين، كما يجب أن يسجل في دفتر مرقم ومؤشر عليه.³

كما نشير إلى أنه تعد كل لجنة طعن نظامها الداخلي، وذلك طبقاً للنظام الداخلي النموذجي المحدد بموجب قرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، حيث تتم الموافقة عليه بموجب قرار أو مقرر، حسب الحالة، من قبل الوزير أو الوالي أو المسؤول المؤهل لبعض

¹ المادة 55، من المرسوم 199-20. المتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في

المؤسسات والإدارات العمومية.

² المادة 62، من المرسوم 199-20. المرجع نفسه.

³ المادة 62، من المرسوم 199-20. المرجع نفسه.

المؤسسات أو الإدارات العمومية المعنية ويتولى كتابة اللجنة ممثل عن الإدارة، ولا يكون له عهدة في اللجنة.¹

المبحث الثاني: الطعن القضائي في العقوبات التأديبية

إن أحد أهم الآثار المترتبة على الطعن، هو إمكانية إلغاء العقوبة التأديبية أو تعديلها في حال تثبت أنها غير مستندة إلى أدلة قوية، أو تم اتخاذها بإجراءات غير قانونية، كما يؤدي الطعن إلى تأخير تنفيذ العقوبة حتى يتم الفصل فيه.

وعليه سنتناول في هذا المبحث إلغاء العقوبة التأديبية غير مشروعة (المطلب الأول) ودعوة التعويض (المطلب الثاني)

المطلب الأول: إلغاء العقوبة التأديبية غير مشروعة

يترتب عن الطعن في العقوبات التأديبية العديد من الآثار الهامة، ومن أهم تلك الآثار إلغاء العقوبة وسنتناول في هذا المطلب تعريف دعوى الإلغاء (الفرع الأول) وشروط دعوى الإلغاء (الفرع الثاني) وحق الموظف في إعادة الإدماج (الفرع الثالث)

الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء

دعوى الإلغاء هي دعوى قضائية تتميز عن التظلم الإداري الذي يرفع أمام السلطات الإدارية أو أمام لجان الطعن الخاصة وأن سلطة القاضي الإداري في هذه الدعوى، تنحصر في حال اقتناعه بأسباب ودوافع الإلغاء، في إعدام القرار التأديبي المطعون فيه وهكذا، لا تتعدى سلطة القاضي أكثر من القرار غير المشروع، فلا يستطيع أن يقوم بتحديد نطاق المركز القانوني للطاعة وأن يقوم بسحب قرار الإدارة أو تعديله.²

¹ ماضي، نبيلة. العايب، سامي. "النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم 20-199". مجلة صوت القانون، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، م9، ع1، سنة 2020، ص 1003.

² شمشوع، قويدر. "الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية". مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيسمسيلت الجزائر، م8، ع01، سنة 2023، ص 03.

الفرع الثاني: شروط الطعن بإلغاء القرار التأديبي

بما أن القرار التأديبي هو قرار إداري محض، فإن الطعن فيه يتم وفقاً لشروط عامة التي تشترك فيها جميع الدعاوى، وشروط خاصة بدعوى الإلغاء تتلخص هذه الشروط كالآتي:

أولاً: الشروط العامة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي

لقد حدد المشرع الجزائري الشروط العامة لقبول الدعوى، والمتمثلة في المصلحة، الصفة، الأهلية:

1- الصفة:

يقصد بها أن يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتبر عليه وذلك ينبغي أن يكون الموظف العام قد عين تعيين وصحيحاً.

كما تجدر الإشارة أنه يمكن أن يستعين الموظف العام بممثل قانوني حتى يواصل مباشرة إجراءاته القضائية، وذلك إما عن طريق محامي معتمد أو شخص آخر عن طريق وكالة خاصة، وفقاً لقواعد المنازعات الإدارية المعمول بها، تطبيقاً لقاعدة "لا دعوى بدون مصلحة"، فإن الدعوى التأديبية على غرار الدعاوى الأخرى تقدم بتوفر شرط المصلحة لدى الموظف العام، وترفض بانعدامها، وهو ما تؤكدته المادة 13 من قانون الإجراءات م.إ.¹

2: المصلحة

عرفها القانون على أنها: "الحاجة إلى حماية القانون للحق المعتبر عليه أو المهدد بالاعتداء عليه، إلا أنه يشترط في واقع دعوى الإلغاء، أن يكون له حق إعتدى عليه، أو مهدد بالاعتداء عليه، بل يكفي أن تكون مصلحة شخصية مباشرة، ذلك أن دعوى الإلغاء إنما تحقق مصلحتين في وقت واحد مصلحة رافع الدعوى هي مصلحة شخصية ومباشرة"².

¹ شعشوع، قويدر. المرجع السابق، ص 04.

² الوافي، سامي. الوسيط في دعوى الإلغاء. ألمانيا: إصدارات المركز الديمقراطي العربي، دراسة تشريعية قضائية، مايو 2008، ص 87.

وتتسم المصلحة بصفة عامة بعدد من الصفات التي وجب توافرها لقبول دعوى الإلغاء نبرزها كالآتي:

أ- مشروعية المصلحة:

فلما كانت دعوى الإلغاء وسيلة تحرك رقابة القاضي الإداري، فإنه من الواجب أن تكون المصالح المطالب بحمايتها تتسم بالشرعية الكاملة، ومعنى ذلك أن تكون هذه المصلحة قد أقرها القانون وذلك بأن تكون مستمدة من حق أو مركز القانوني أما إذا كانت مصلحة الموظف غير مشروعة فلا يكون له مصلحة مقبولة لرفع دعوى الإلغاء.¹

ب: أن تكون المصلحة محققة ومحتملة

حيث نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية على أنه: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة ومحتملة يقرها القانون".²

فالأصل في دعوى الإلغاء القرار التأديبي أن تكون مصلحة محققة أي قائمة وقت رفع الدعوى، لكن أحيانا تكون هذه المصلحة محتملة الوقوع في المستقبل، يتوجب حمايتها برفع الطعن بالإلغاء، فالتوسع في شرط المصلحة، خاصة في دعاوى الإلغاء، يكون من باب أولى لارتباطها بآجال محددة قانونا، فإذا انتظر المعني حتى تصبح مصلحته محققة.³

3- الأهلية

تعد الأهلية شرط لصحة إجراءات الدعوى القضائية التأديبية، ويؤدي انعدامها إلى الدفع ببطلان الدعوى، فأهلية التقاضي للموظف العام هي صلاحيته لاكتساب مركز قانوني ومباشرة إجراءات الخصوم، وذلك ببلوغ سن الرشد المحدد بـ 19 سنة كاملة، وفي حال فقدانها أو نقصها، تطبق أحكام القانون المدني.⁴

¹ الوافي، سامي. المرجع السابق، ص 87-88.

² المادة 13، من قانون رقم 08-09. المتعلق بالإجراءات المدنية والإدارية.

³ شعشوع، قويدر. المرجع السابق، ص 07.

⁴ المرجع نفسه، ص 07-08.

وقد نصت المادة 78 من الأمر 03-06 على ذلك، وهو ما قد يثير إشكالا في إطار أهلية التقاضي للموظف الذي تولى منصب في سن 18 سنة وتم تسريحه خلال فترة التربص، لا سيما أن أهلية التقاضي في رفع الدعوى تخضع للقواعد العامة لأحكام القانون المدني.¹

ثانيا: الشروط الخاصة لرفع الطعن بإلغاء القرار التأديبي

نص المشرع الجزائري دعوى الإلغاء بقيود خاصة حتى يقبل الطعن فيما تتمثل هذه الشروط في:

1- وجوب إرفاق القرار التأديبي لقبول الطعن فيه

القرار التأديبي هو قرار إداري مستوفي لكامل عناصره، وذلك باعتباره عملاً قانونياً إنفرادياً يصدر عن السلطة التأديبية من شأنه إحداث أثر قانوني يتمثل في توقيع العقوبة التأديبية.²

لقد نصت المادة 819 من قانون إ م إ على أنه: "يجب أن يرفق مع العريضة الرامية إلى إلغاء أو تغيير أو تقدير نسخة من القرار الإداري المطعون فيه"، ومن صريح نص هذه المادة، يستوجب على الموظف العام أن يرفق القرار التأديبي مع العريضة الرامية لإلغائه، ما لم يوجد مانع مبرر.³

2- وجوب احترام ميعاد الطعن بإلغاء القرار التأديبي

¹ المادة 78، من الأمر 03-06. المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.

² مرابط، خديجة. الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام". مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، سنة 2011-2012، ص 36.

³ المادة 819، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. المرجع السابق، ص 77.

لقد نصت المادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية على أن: "يحدد أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة (4) أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي من القرار الإداري الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري الجماعي أو التنظيمي".¹

كما نصت المادة 830 من ق الإجراءات المدنية والإدارية على أنه: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه".²

يعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.

وفي حالة سكوت الجهة الإدارية، يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي، الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين".³

3- الإجراءات:

أقر المشرع الجزائري بأن لا تقبل دعوى الإلغاء، إلا بموجب إيداع عريضة لدى كتابة الضبط بالهيئة القضائية الإدارية المختصة سواء كانت ذلك على مستوى المحاكم الإدارية، أو كان على مستوى مجلس الدولة ولذا تتعدّد الخصومة بمجرد إيداع العريضة لدى كتابة الضبط، حيث ترفع الدعوى بمحام وجوبي وذلك أمام الجهات القضائية الإدارية.

وتعني كل من الدولة والأشخاص المعنوية والمقصود منه الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصيغة الإدارية من التمثيل الوجوبي وذلك طبقاً لنص المادة 800 من قانون إ م إ وبمقتضى ذلك يجب أن تتضمن عريضة افتتاح الدعوى، البيانات الشكلية والموضوعية الواجب توافرها، كما يجوز للمدعي أن يقوم بتصحيح العريضة التي تثير أي وجهه.⁴

الفرع الثالث: حق الموظف في إعادة إدماجه

¹ المادة 829، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. المرجع نفسه، ص 78.

² المادة 830، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. المرجع نفسه، ص 78.

³ مرابط، خديجة. المرجع السابق، ص 40.

⁴ زياد، عادل. المرجع السابق، ص 118.

على الرغم من إعادة إدماج الموظف إلى منصب وظيفته، إلا أن إدماج الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل إلغاء القرارات كقرار الفصل أو التسريح من الوظيفة تثير العديد من الإشكالات، والتي أهمها كيفية إعادة الموظف المفضل إلى وظيفته وسنتطرق إليه من خلال التعرض في حالة وجود منصب مماثل (أولاً)، ثم حالة شغل الوظيفة (ثانياً).¹

أولاً: حالة وجود منصب مماثل

قد تبنى مجلس الدولة هذا الاتجاه على أساس أن الموظف المفضل قد لا يصلح لوظيفته السابقة، فمصلحة المرفق العام قد تفرض على الإدارة إسناد وظيفة أخرى للموظف الذي أعيد إدماجه في وظيفته، بشرط أن تكون مماثلة لنفس الوظيفة التي كان يشغلها سابقاً. على أن إعادة الموظف إلى وظيفة مماثلة للتي كان يشغلها سابقاً لا تعني حلها من كل قيد، بل تكون خاضعة لرقابة القضاء الإداري، الذي يتأكد من عناصر المطابقة بين الوظيفتين.²

ثانياً: حالة شغل الوظيفة.

إن قيام الإدارة بشغل الوظيفة التي كان يشغلها الموظف المفضل بموظف آخر، دون أن يكون لتلك الوظيفة ما يماثلها من الوظائف، هي من الصعوبات التي قد تثار في هذا الصدد، في حالة تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء قرار الفصل، ومن ثم استقرار القضاء على وجوب إعادة إدماج الموظف إلى الوظيفة التي كان يشغلها سابقاً، مع سحب قرار تعيين من خلف الموظف المفضل، طالما كانت تلك الوظيفة الوحيدة وليس لها وظائف أخرى مماثلة.³

المطلب الثاني: دعوى التعويض في القرارات التأديبية

لتحديد مفهوم دعوى التعويض عن القرارات التأديبية بصورة واضحة وكاملة، يتطلب الأمر التطرق لتعريف دعوى التعويض (الفرع الأول) ثم التعرض لأهم خصائص دعوى

¹ بواوي، مصطفى، "الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب". مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، جامعة معسكر، ع02، سنة 2014، ص 60.

² بواوي، مصطفى. المرجع السابق، ص 61-62.

³ بواوي، مصطفى. "ضمانة الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي". مجلة /المفكر، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، م 13، ع 02، سنة 2018، ص 189.

التعويض (الفرع الثاني) ثم التطرق إلى إجراءات تحضير ملف دعوى التعويض (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض.

تعرف دعوى التعويض بصفة عامة بأنها: "الدعوى القضائية الذاتية التي يحكمها ويرفعها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقاً للشكليات والإجراءات المقررة قانوناً، للمطالبة بالتعويض الكامل واللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار".¹

ونظراً لطبيعة وخصائص دعوى التعويض من حيث أنها من دعاوى الحقوق، وإنها دعوى شخصية، فإنها أكثر الدعاوى الإدارية ازدهاراً في التطبيق، مما يقوي عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين العامين وكذا مصالحهم الجوهرية.²

إذن دعوى التعويض عن القرار التأديبي هي الدعوى التي يرفعها الموظف العام بغرض الحصول على حكم قضائي يلزم الإدارة بتعويضه عما أصابه من أضرار مادية وأدبية من جراء القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية، وبالنظر إلى نشأة الإدارة العامة الذي يترتب عليه مجموعة من الأضرار المادية والمعنوية التي تصيب الموظف العام مما يقتضي تعويضه، فإنه يتعين أن تكون قواعد مسؤولية الإدارة مرنة، بعيدة عن الجمود الذي يعرقل ويشل نشاط الإدارة.³

الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض.

تتسم دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام بمجموعة من الخصائص، من أبرز هذه الخصائص أنها دعوى قضائية ذاتية شخصية، هي من دعاوى القضاء الكامل، إضافة إلى كونها من دعاوى قضاء الحقوق وسيتم دراستها ما يلي:

¹ عوايدي، عمار. النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري. ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003، ص 566.

² بوادي، مصطفى. المرجع السابق، ص 69.

³ مرابط، خديجة. المرجع السابق، ص 96.

أولاً: دعوى التعويض دعوى قضائية.

يترتب عن الطبيعة القضائية لدعوى التعويض عن القرار التأديبي أنها تتحرك وترفع وتقبل ويفصل فيها في نطاق الشروط الشكلية والإجراءات المقررة قانوناً، وأمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بالتعويض الكامل عن الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي غير المشروع. ثانياً: دعوى التعويض ذاتية شخصية.

تعتبر دعوى التعويض من الدعاوى الشخصية أو الذاتية، على أساس أنها تتحرك وتنعقد على أساس حق أو مركز قانوني شخصي وذاتي للموظف العام رافع الدعوى، كما تستهدف إلى تحقيق مصلحة ذاتية وشخصية.¹ ثالثاً: أنها من دعاوى القضاء الكامل.

تتسم دعوى التعويض بأنها من دعاوى القضاء الكامل الإداري، لأن سلطات القاضي فيها واسعة وكاملة بالقياس إلى سلطات القاضي الإداري في دعاوى قضاء الشرعية ففي هذه الدعوى تتعدد سلطات القاضي الإداري من سلطة البحث والكشف عن وجود الحق الشخصي للموظف العام رافع الدعوى، وسلطة البحث عما إذا كان قد أصاب هذا الحق ضرر بفعل القرار التأديبي.

رابعاً: أنها من دعاوى قضاء الحقوق.

هذه الدعوى تنعقد وتقبل على أساس الحقوق الشخصية المكتسبة، لأنها تستهدف دائماً بصورة مباشرة أو غير مباشرة حماية هذه الحقوق، ألا وهي الحقوق المكتسبة للموظف العام بموجب علاقته التنظيمية بالإدارة المصدرة للقرار التأديبي محل الطعن بالتعويض.²

الفرع الثالث: إجراءات تحضير ملف دعوى التعويض

تعرض هذه الإجراءات على مرحلتين، هما: مرحلة إعداد ملف دعوى التعويض، ومرحلة الموافقة والمحاكمة على التالي: أولاً: مرحلة إعداد ملف دعوى التعويض

¹ المرجع نفسه، ص، 100.

² مرابط، خديجة. المرجع السابق، ص 97/96.

بمجرد قيد عريضة افتتاح دعوى التعويض بأمانة ضبط المحكمة الإدارية المختصة، أو الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي المختص، يعين رئيس المحكمة الإدارية أو رئيس المجلس القضائي المختص التشكيلة التي يؤول إليها الفصل في الدعوى، ليقدم رئيس تشكيلة الحكم، يتعين القاضي المقرر ليظطلع على عملية إعداد وتحضير ملف القضية للمداولة والمحاكمة.¹ في مرحلة الوصول إلى اتفاق وتم الصلح، يحرر رئيس تشكيلة الحكم محضراً يبين فيه ما تم الاتفاق عليه، ويأمر بتسوية النزاع وغلق الملف، يكون هذا الأمر غير قابل لأي طعن، ويعد محضر الصلح سنداً تنفيذياً بمجرد إيداعه بأمانة الضبط، وهو ما نصت عليه المادة 993 من قانون الإجراءات المدنية الإدارية.²

أما في حالة عدم الصلح، تتحرك بعد ذلك بقية مراحل وإجراءات عملية تحضير ملف دعوى التعويض عن القرار التأديبي الصادر ضد الموظف العام، وهي إجراءات التحقيق عليه. يقوم القاضي المقرر بتبليغ المذكرات، ومذكرات الرد والوثائق المرفقة بها، قيد الآجال المقررة.³ وإذا ما تم التأكد أن عملية الفصل في الدعوى أصبحت مؤكدة وواضحة، جاز لرئيس المحكمة المختصة أو الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي أن يقرر بأي وجه للتحقيق، ويرسل الملف إلى محافظة الدولة لتقديم التماساته.⁴

نصت المادة 897 و898 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بعد مراقبة محافظ الدولة لكافة إجراءات التحقيق، وبعد إحالة ملف القضية له وجوباً من قبل القاضي المقرر، يقوم محافظ الدولة بإعداد تقرير مكتوب في أجل شهر واحد من تاريخ استلامه للملف.⁵

ثانياً: مرحلة المرافعة والمحاكمة

¹ مرابط خديجة المرجع نفسه، ص 100.

² المادة 993، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. المرجع السابق، ص 85.

³ مرابط، خديجة. المرجع السابق، ص 109.

⁴ المرجع نفسه، ص 110.

⁵ المادة 897-898، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. المرجع السابق، ص 83.

بعد ضبط ملف الدعوى وإطلاع محافظ الدولة، تبدأ جلسات المتابعة التأديبية العلنية بحضور الموظف العام المتضرر، والسلطة الإدارية المصدرة للعقوبة التأديبية، وممثليهم القانونيين.¹

تنص المادة 884 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية أنه: "تبدأ المرافعة بتلاوة تقرير القاضي المقرر المعد حول القضية، كما يمكن للخصوم تقديم ملاحظاتهم الشفوية دعماً لطلباتهم الكتابية، كما يمكن أيضاً لرئيس تشكيلة الحكم الاستماع إلى أعوان الإدارة المعنية أو دعوتهم لتقديم توضيحات."²

وعليه، بعد أن يتأكد القاضي الإداري المختص من توافر شروط قبول الدعوى والتعويض عن القرار الإداري المتضمن العقوبة التأديبية المرفوعة أمامهم، يتصرفوا بفحص الأسباب الموضوعية التي تبرز الحكم بالمسؤولية، وبالتالي التعويض للموظف العام المتضرر.³

الفرع الرابع: تقدير التعويض

لتقدير مبلغ التعويض، فإنه يجب مراعاة القاعدة المتمثلة في تعويض المتضرر عما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب، ومن ثم، فإن الموظف يتحقق تعويضه على حسب الضرر الذي لحق به من جراء الجزاء الصادر بحقه، وقد استقرت أحكام القضاء الإداري على عدم استحقاق التعويض في حالة عدم توافر الضرر، فالتعويض يدور مع الضرر وجوداً وعدماً، ويقدر بمقدار حيز الضرر وبما لا يتجاوزه، حتى لا يثري المتضرر على حساب المتسبب في الضرر دون وجه حق.

والجدير بالذكر أن القاضي هو الذي يحدد مقدار التعويض، ومن ثم، فإن هناك عدة عناصر يجب أخذها بعين الاعتبار لتقدير التعويض وإذا كان التعويض يقتصر فقط على الأضرار المادية التي تلحق بالموظف من جراء العقوبات التأديبية غير المشروعة، إلا أن الإشكال قد يطرح بصدد التعويض عن الأضرار الأدبية التي تلحق بالموظفين.⁴

¹ مرابط، خديجة. المرجع نفسه، ص 111.

² المادة 884، من قانون الإجراءات المدنية والإدارية. المرجع السابق، ص 82.

³ مرابط، خديجة. المرجع السابق، ص 111-112.

⁴ بوادي، مصطفى. المرجع السابق، ص 79.

خلاصة الفصل

ما يمكن تلخيصه من دراستنا لهذا الفصل يعد أن الضمانات التأديبية اللاحقة بعد توقيع العقوبة جزءاً لا يتجزأ من منظومة العدالة الإدارية، حيث تهدف إلى حماية حقوق الموظف العام وضمان عدم التعسف في استعمال السلطة التأديبية، فبعد توقيع العقوبة، تتيح هذه الضمانات للموظف إمكانية الطعن في القرار التأديبي أمام الجهات المختصة، سواء كانت إدارية أو قضائية.

كما تساهم هذه الضمانات في تحقيق التوازن بين مصلحة الإدارة في الحفاظ على الانضباط الوظيفي، وحقوق الموظف في الدفاع عن نفسه وإثبات براءته، أو التماس تحقيق العقوبة، ومن ثم، فإن تفعيل هذه الضمانات يشكل ركيزة أساسية لترسيخ الثقة في الإدارة، وتحقيق العدالة داخل المرفق العام.



ختاما، فإن الضمانات التأديبية المقررة للموظف العمومي تعد من أهم الآليات القانونية التي ترسخ مبدأ المشروعية، وتكفل احترام الحقوق الأساسية داخل الوظيفة العامة، فهي لا تقتصر على حماية الموظف من الإجراءات التعسفية، بل تسهم أيضا في تعزيز الشفافية والمساءلة داخل الإدارة العامة.

فقد تناولنا في دراستنا الضمانات التأديبية للموظف العام المرتكب لمخالفة تأديبية، وذلك من خلال تقسيم هذه الضمانات إلى ضمانات سابقة، و ضمانات معاصرة للقرار التأديبي، وأخيرا الضمانات اللاحقة، سعيا إلى توضيح الإجراءات المتبعة بالتسلسل المطبق فعليا من قبل الإدارة أو الموظف العام.

النتائج:

- ✓ رغم إتيان المشرع الجزائري بكثير من النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية، إلا أنه لا توجد قاعدة واضحة تختص بهذه الضمانات، حتى بعد صدور الأمر 06-03، وهذا ما صعب عن أداء القاضي الإداري.
- ✓ إن تسبب القرار التأديبي يعني ذكر الأسباب الواقعية والقانونية من قبل السلطة التأديبية التي دفعته إلى إصدار القرار ولا يجب الخلط بين السبب والتسبب في القرار الإداري، وتخلفه يؤدي إلى بطلان القرار.
- ✓ جعل المشرع الجزائري التظلم جائزا بالنسبة لجميع القرارات، ضمانا مهمة بالنسبة للموظف العام.
- ✓ إن الرقابة القضائية على القرار التأديبي تعتبر ضمانا فعالة، ليس فقط بإلغاء القرار الإداري غير المشروع، وإنما تنفيذ الإدارة لأحكام القضاء في أي أمر يخصها.

الحلول المقترحة

- ✓ تحديث النصوص القانونية المتعلقة بالتأديب لضمان وضوح الإجراءات وتحديد الجزاءات بشكل دقيق وتجنب الغموض الذي قد يؤدي إلى تعسف الإدارة.
- ✓ إعادة تشكيل المجالس التأديبية لضمان حيادها من خلال إشراك ممثلين عن الموظفين وأعضاء مستقلين ومنحها صلاحيات تقريرية فعلية.
- ✓ إلزام الإدارة بإبلاغ الموظف بالتهم الموجه إليه كتابيا وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي والاستعانة بمحامٍ أو ممثل نقابي ومنحه أجلاً كافياً لإعداد الدفاع.
- ✓ تنظيم دورات تكوينية للمسؤولين حول المسائل التأديبية لتجنب الوقوع في أخطاء شكلية أو تجاوزات قانونية.
- ✓ دعم دور الهيئات الرقابية في تتبع صحة الإجراءات التأديبية.



أولاً: المصادر

1- الدساتير

- دستور 1996 ،الجريدة الرسمية رقم76، المؤرخة في 8 ديسمبر 1996.

2- القوانين والأوامر

- الأمر رقم 03-06. المؤرخ في "15-07-2006"، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46. الصادر في 16-07-2006.

- القانون رقم 09/08. المؤرخ في 25 فبراير 2008 ،يتضمن قانون الإجراءات المدنية وإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21. السنة 2008.

3- المراسيم.

- المرسوم التنفيذي 199-20، المتضمن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، المؤرخ في 25 جويلية 2020، الجريدة الرسمية العدد 44. المؤرخ في 30 جويلية 2020.

ثانياً: المراجع.

1- الكتب.

1- الخلايلة، محمد علي. الوسيط في القانون الإداري. دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2015.

2- الخلايلة، محمد علي. القانون الإداري الكتاب الثاني (الوظيفة العامة، القرارات الإدارية- العقود الإدارية- الأصول العامة). دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2012م.

3- الوافي، سامي. الوسيط في دعوى الإلغاء. ألمانيا: إصدارات المركز الديمقراطي العربي، دراسة تشريعية قضائية، مايو 2008.

4- بن محمد بن سليم الحواسي، مصطفى. الضمانات التأديبية للموظف العام. عمان: مكتبة الدراسات العربية، دار النشر والتوزيع، سنة 2024.

5- خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام. الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية.

6- عمامرة، حسان. كتاب بيد/غوجي في مقياس قانون الوظيفة العامة (دراسة مقارنة). الشلف: جامعة حسيبة بن بوعلي، سنة 2022.

- 7- عوايدي، عمار. النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري. ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، 2003.
- 8- قدودو، جميلة. النظام القانوني للوظيفة العامة في التشريع الجزائري. دار النشر والتوزيع، 2021م.
- 9- كنعان، نواف. النظام التأديبي في الوظيفة العامة. مكتبة الجامعة الشارقة، دار النشر والتوزيع، سنة 2008.
- 10- كنعان، نواف. القانون الإداري الكتاب الثاني (الوظيفة العامة- القرارات الإدارية- العقود الإدارية). دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2008.
- 11- كنعان، نواف. القانون الإداري (الوظيفة العامة- القرارات الإدارية- العقود الإدارية). دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2010م.
- 12- محارب، علي جمعة. التأديب الإداري في الوظيفة العامة. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2004.
- 2- الأطروحات والرسائل الجامعية
- 1- الأحسن، محمد. النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة. أطروحة دكتوراه، جامعة تلمسان، 2016/2015.
- 2- بوادي، مصطفى. ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي. أطروحة دكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، سنة 2014.
- 3- حسن. علي محمد. ضمانات الموظف العام المحال للتحقيق الإداري. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، حزيران، 2022.
- 4- زياد، عادل. الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام. رسالة ماجستير، جامعة تيزي وزو، سنة 2011.
- 5- مرابط، خديجة. الرقابة القضائية على القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف العام. مذكرة ماجستير، جامعة تلمسان، سنة 2012-2011.
- 6- مشعل، محمد العجمي. الضمانات التأديبية للموظف العام. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، سنة 2011.

3- المقالات.

- 1- أحفيظة ابراهيم، اسماعيل. "الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة سلطة التأديب". *مجلة العلوم القانونية والشرعية*، جامعة الزاوية، ع 06.
- 2- العقون، مرية. "تنظيم التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية والإدارية". *مجلة الحقوق والعلوم السياسية*، جامعة المسيلة، م 10، ع 01، سنة 2017.
- 3- العيفاوي، كريمة. بن مباركة، راضية. "المجلس التأديبي كهيئة ضامنة لحقوق الموظف العام في التشريع الجزائري". *مجلة الأكاديمية للبحث القانوني*، جامعة البليدة، م 11، العدد 04، سنة 2020.
- 4- المطيري، ثامر مبارك. " أثر الوقوف الاحتياطي على المركز القانوني للموظف العام". *مجلة الدراسات والبحوث القانونية*، جامعة عين الشمس،
- 5- بهلولي، أبو الفضل محمد. فوغولو، الحبيب. "مبدأ حياد الموظف العمومي في العملية الانتخابية". *مجلة دفاتر السياسة والقانون*، ع خاص، 2011.
- 6- بوادي، مصطفى، "الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب". *مجلة الدراسات في الوظيفة العامة*، جامعة معسكر، ع 02، سنة 2014.
- 7- بوادي، مصطفى. "ضمانة الطعن القضائي للموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القضاء الإداري الجزائري والفرنسي". *مجلة المفكر*، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة، م 13، ع 02، سنة 2018.
- 8- بوزيفي، شريفة. "النظم الإدارية كآلية لفض النزاع الإداري". *مجلة صوت القانون*، جامعة الجزائر، م 07، ع 01، سنة 2020.
- 9- جوادي، مصطفى. "إشكالية الحياد في التأديب بين النصوص القانونية والتطبيقات القضائية". *مجلة البحوث القانونية والسياسية*، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، ع 10، سنة 2018.
- 10- دهمة، مروان. "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري". *مجلة الحقوق والحريات*، جامعة غرداية، م 6، ع 02، سنة 2020.

- 11- زايد، محمد. "المسؤولية التأديبية للموظف العام". *مجلة الدراسات الوظيفية*، جامعة البيض، ع01، ديسمبر 2016.
- 12- شعشوع، قويدر. "الطعن القضائي بإلغاء قرارات الإدارة التأديبية". *مجلة الحقوق والعلوم السياسية*، جامعة تيسمسيلت الجزائر، م8، ع01، سنة 2023.
- 13- عزري، الزين. براهيم، سميحة. "التحقيق الإداري في المجال التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري". *مجلة الاجتهاد القضائي*، جامعة محمد خيضر بسكرة، م13، ع01، مارس 2021.
- 14- عمامرة، هناء. رزق، عبد القادر. "اختصاص لجان الطعن في الرقابة على قرارات الإدارة". *مجلة الحقوق*، جامعة تيسمسيلت، م09، العدد 1، 2024.
- 15- ¹ كيلالي، عواد. "حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية". *مجلة الدراسات القانونية المقارنة*، جامعة الجيلالي سيدي بلعباس، م6، ع1، سنة 2020.
- 16- ماضي، نبيلة. العايب، سامي. "النظام القانوني للجان الطعن في التشريع الجزائري وفق أحكام المرسوم 199-20". *مجلة صوت القانون*، جامعة 08 ماي 1945 قالمة، م9، ع1، سنة 2020.
- 17- مهدي، بختة. "الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري". *مجلة الدراسات القانونية المقارنة* جامعة غليزان، المجلد 16، العدد 01، 2022/6/18.
- 4- المذكرات
- 1- الشحمة. السعدية، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة غرداية، سنة 2018/2019.
- 2- بوشريط، شفيق. لجنة الطعن كضمانة للموظف في مواجهة الإدارة". مذكرة ماستر، جامعة المدية، سنة 2021-2022.
- 3- تيمسرار، سيهام. الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام. مذكرة ماستر، جامعة عباس لغرور خنشلة، 2020/2021.

- 4- جامعي، شرف الدين. "آليات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري". مذكرة ماستر، جامعة خنشلة، 2020-2021.
- 5- حاج، شعيب. ايناس، بثينة. "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري" مذكرة ماستر، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، سنة 2019/2020.
- 6- سغفان، اسماعيل. النظام التأديبي للموظف العام بالتشريع الجزائري. مذكرة ماستر، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2021/2022م.



الصفحة	الموضوع
	شكر وتقدير
	إهداء
	مقدمة
06	الفصل الأول: الضمانات التأديبية السابقة والمعاصرة على توقيع العقوبة التأديبية.
07	المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة التأديبية.
07	المطلب الأول: ضمانه مبدأ المواجهة وضمانه حق الدفاع.
07	الفرع الأول: ضمانه مبدأ المواجهة.
09	الفرع الثاني: ضمانه ممارسة حق الدفاع.
15	المطلب الثاني: ضمانه التحقيق التأديبي.
15	الفرع الأول: تعريف التحقيق .
15	الفرع الثاني: الإحالة إلى التحقيق.
16	الفرع الثالث: إجراءات التحقيق.
17	الفرع الرابع: مقومات التحقيق.
18	الفرع الخامس: التوقيف الاحتياطي المتصل بالتحقيق.
21	المبحث الثاني: الضمانات التأديبية المعاصرة على توقيع العقوبة.
21	المطلب الأول: ضمانه تطبيق مبدأ الحيده.
21	الفرع الأول: تعريف مبدأ الحياد.
23	الفرع الثاني: نطاق ضمانه مبدأ الحياد.
24	الفرع الثالث: تطبيقات ضمانه الحياد في القانون الجزائري.
26	المطلب الثاني: ضمانه تسبب القرارات التأديبية.

26	الفرع الأول: مفهوم تسبب القرار التأديبي.
29	الفرع الثاني: عناصر تسبب القرار التأديبي.
30	الفرع الثالث: شروط صحة تسبب القرار التأديبي.
32	خلاصة الفصل.
33	الفصل الثاني: الضمانات التأديبية اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية .
34	المبحث الأول: الطعون الإدارية في العقوبات التأديبية.
35	المطلب الأول: التظلم الإداري.
35	الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري.
35	الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري
38	الفرع الثالث: شروط التظلم الإداري.
41	المطلب الثاني: الطعن لدى لجان الطعن.
41	الفرع الأول: مفهوم لجان الطعن.
44	الفرع الثاني: اختصاصات لجان الطعن.
45	الفرع الثالث: شروط سير مداوالات لجان الطعن.
46	المبحث الثاني: الطعن القضائي في العقوبات التأديبية.
46	المطلب الأول: إلغاء العقوبة التأديبية غير مشروعة.
46	الفرع الأول: تعريف دعوى الإلغاء.
46	الفرع الثاني: شروط الطعن بإلغاء القرار التأديبي.
50	الفرع الثالث: حق الموظف في إعادة إدماجه.
51	المطلب الثاني: دعوى التعويض .
51	الفرع الأول: تعريف دعوى التعويض.

فهرس الموضوعات

52	الفرع الثاني: خصائص دعوى التعويض.
53	الفرع الثالث: إجراءات تحضير ملف دعوى التعويض.
55	الفرع الرابع: تقدير التعويض.
56	خلاصة الفصل
58	خاتمة
61	قائمة المصادر والمراجع
67	فهرس الموضوعات
71	الملخص



كفل المشرع الجزائري للموظف العمومي مجموعة من الضمانات التأديبية في مواجهة القرار التأديبي الصادر عن الإدارة في حقه، فهي تعد سلاحا للموظف تمكنه من مواجهة انحرافات السلطة التأديبية وتعسفها، وتعتبر هذه الضمانات من الأمور المتفق عليها فقها وقضاء، سواء كانت ضمانات سابقة أو ضمانات لاحقة على توقيع العقوبة.

وبناء على هذا الأساس، فرض نوع من التوازن بين مبدأ الفاعلية الإدارية وضمان حقوق الموظف العام، وذلك للوصول إلى نظام وظيفي يحقق مصلحة الطرفين.

لقد أظهرت الدراسة مدى توفيق المشرع الجزائري في إرساء العديد من الضمانات التأديبية التي تحقق هذا التوازن المطلوب، وذلك من خلال ضبط مجموعة من الإجراءات المرتبطة بتوقيع الجزاء الإداري، وبالرغم من أنه وفر هذه الضمانات، إلا أنه في بعض الأحيان يميل إلى تحقيق المصلحة العامة على تحقيق المصلحة الخاصة، وهذا ما يؤدي إلى امكانية تعسف الإدارة عندما تكون بصدد توقيع العقوبة على الموظف، وبالتالي نقص فعالية الضمانات التأديبية.

Abstract

The Algerian legislature has guaranteed public employees a set of disciplinary safeguards against disciplinary decisions issued by the administration. These safeguards provide the employee with a weapon that enables them to confront the deviations and arbitrariness of the disciplinary authority. These safeguards are considered matters agreed upon in Islamic jurisprudence and the judiciary, whether they are prior or subsequent to the imposition of the penalty.

Based on this foundation, a balance has been imposed between the principle of administrative effectiveness and the guarantee of public employee rights, in order to achieve a functional system that serves the interests of both parties.

The study demonstrated the extent to which the Algerian legislature has succeeded in establishing numerous disciplinary safeguards that achieve this desired balance. This is achieved by regulating a set of procedures related to the imposition of administrative penalties. Although these safeguards have been provided, they sometimes tend to prioritize the public interest over private interests. This can lead to the possibility of administrative arbitrariness when imposing a penalty on an employee, thus reducing the effectiveness of disciplinary safeguards.