



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور -خنشلة-
كلية الحقوق والعلوم السياسية



نيابة العمادة للدراسات في التدرج

قسم الحقوق

مسؤولية الموظف العمومي عن الخطأ المرتكب

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص: قانون إداري

إشراف الأستاذ:
- د/ زياد عادل

إعداد الطلبة:
- حمزاوي ليندة
- بركاني نعيمة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة الاصلية	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	أستاذ محاضر - أ-	شنة محمد
مشرفا ومقررا	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	أستاذ التعليم العالي	زياد عادل
عضوا ممتحنا	جامعة عباس لغرور -خنشلة-	أستاذ محاضر - أ-	قليل علاء الدين

السنة الجامعية: 2023/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

A decorative flourish consisting of two large, symmetrical, swirling loops that frame the text. At the bottom center, there is a stylized floral or starburst motif with several pointed petals or leaves.

الشكر والعرفان

الحمد لله الذي وفقنا وسدد خطانا في انجاز هذا العمل أحمدته تعالى
وأستعينه وأستغفره سبحانه ربي لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم.

نتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذ والدكتور

"عادل زياد"

عن كل الإسهادات والتوجيهات القيمة التي قدمها لنا لإنجاز هذا العمل.
كما نتقدم بالشكر إلى الأساتذة الذين أهدفوا على مناقشة هذا العمل فلكم
منا أسمى عبارات التقدير والاحترام وإلى أساتذة كلية الحقوق دون استثناء
الذين عملوا على تلقيح مبادئ الفكر القانوني.

الإهداء

المهي لا يطيبه الليل إلا بشكره ولا يطيبه النهار إلا بطاعتك

ولا تطيبه اللحظات إلا بذكرك ولا تطيبه الآخرة إلا بعفوك ولا تطيبه الجنة إلا

برؤيتك الله جل جلاله

إلى والداي الغاليين إلى أخواتي

إلى روح أخواني رحمهم الله وأسكنهم فسيح جناته

ديد بن، هيفي

إلى من ساعدوني من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع

حمزوي ليندة

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى كل من والدي حفظهما الله ورحمهما
وإلى زوجي رفيق دربي الذي كان سنداً لي ودعمني في إنجاز هذا
البحث حفظه الله ورحمته.

كما أهدي هذا العمل إلى ابنائي الأعمام "زبير رؤية رونق ومعاد"
حفظهم الله ووفقهم في دراستهم.

وإلى اخوتي الأعمام حفظهم الله سبحانه وتعالى وإلى جميع زميلاتي في
الدراسة "ليندة، حليلة، عائشة، حسينة" وإذنا كل هؤلاء جميعاً نسأل الله
أن يتقبل بهذا العمل ويجعله نفعاً في مجال العلم

بركانبي نعيمة

مقدمة

تعد الوظيفة العامة الحلقة الأولى في كل تنظيم إداري على المستوى الوطني أو المحلي، تمثل حجر الزاوية في تشكيل السلطة التنفيذية، والموظف العمومي هو أداة الدولة في إدارة مؤسساتها مما اقتضى أن يكون محكوماً بتنظيم قانوني، يحدد شروط وإجراءات التعيين في الوظيفة العامة وحقوق وواجبات الموظف وإجراءات مساءلته انضباطياً.

فمساءلة الموظف عن الأخطاء الوظيفية التي تصدر عنه، تعني تطبيق مجموعة من القواعد الآمرة على الموظف المخالف بغية الحفاظ على سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

استناداً إلى ذلك، يباشر الموظفون المهام والواجبات الوظيفية التي تؤدي بهم إلى ارتكاب الأخطاء تأخذ حكم أخطاء تأديبية وأخرى جزائية، يرتكبها الموظف بحكم كونه فرداً من المجتمع تربطه به علاقات متعددة من جهة، وبحكم ممارسته لوظيفته من جهة أخرى وهو ما يترتب لقيام عدة مسؤوليات قانونية في مواجهته.

تبعاً لذلك، فإن مسؤولية الموظف العمومي سواء كانت مسؤولية تأديبية أو مسؤولية جزائية ينجم عنها قيام مساءلة تأديبية أمام السلطة التأديبية، والتي من خلالها تفرض جزاءاً تأديبياً يتناسب مع الفعل أو الواقعة المرتكبة في حالة تثبت الإدارة من وقوعها أو قيام متابعة جزائية في حق الموظف المذنب أمام السلطات القضائية والمحكمة الجزائية، وذلك عن طريق تسليط عقوبات جزائية تنص عليها القوانين العامة للدولة، كقانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، كما أن صفة الموظف التي يتمتع بها الشخص لا تنفي عليه صفة المواطنة حتى لا يتعرض للمساءلة الجزائية.

بيد أن حالة ثبوت الواقعة المرتكبة والتي تعد خطأ وظيفياً من قبل الموظف، سواءاً بمناسبة ادائه لمهامه الوظيفية أو بسببها يمكن أن تنجم عنه مساءلة تأديبية وفي نفس الوقت متابعة جزائية عن نفس الفعل، دون أن تؤثر أحدهما على الأخرى كأصل عام، وأن العلاقة التي تقوم بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية تتجلى في التأثير المتبادل بين المسؤوليتين في حالة قيامهما والذي يظهر من خلال الإجراءات المتخذة في إصدار القرارات

التأديبية الإدارية أو الأحكام الجزائية الصادرة عن القضاء الجزائي في مجال الأخطاء المرتكبة من طرف الموظف العمومي وأثرها على العلاقة الوظيفية مع الإدارة المستخدمة.

وتعتبر إجراءات المساءلة تجاه الموظف العمومي من الآليات القانونية الضرورية ضمانا لعدم تهاون الموظف في أداء مهامه الوظيفية وضممانة أخرى لسير المرافق سيراً حسناً ومنتظماً تحقيقاً للصالح العام.

ولهذا اخترنا ان يكون موضوع مذكراتنا الموسومة بـ:

- مسؤولية الموظف العمومي عن الخطأ المرتكب

أهمية الدراسة:

يعتبر موضوع مسؤولية الموظف العمومي عن الخطأ المرتكب من المواضيع الهامة حيث تكمن هذه الأهمية من الناحية النظرية في مدى تحقيق التوازن بين الإدارة والموظف وحماية هذا الأخير من تعسفها ، وكذا تحقيق فعالية العمل الإداري وانضباطه فلولا وجود المسائلة القانونية للموظف لعم الفساد في المؤسسات والإدارات العمومية .

أما فيما يخص أهميته من الناحية العلمية فهي تبرز أساساً في تحديد الإجراءات المتبعة من طرف المشرع الجزائري لردع الموظف عن أخطائه ومخالفته المهنية وحتى جرائمه المرتكبة.

الإشكالية:

ومن هذا المنطلق فالإشكالية الرئيسية المثارة حول الموضوع تتمحور حول: آليات مساءلة الموظف العمومي وفقاً للقانون الجزائري؟

وتتدرج تحت هذه الإشكالية جملة من التساؤلات الفرعية منها:

- ما هي الإجراءات القانونية التي يخضع لها الموظف من خلال المساءلة التأديبية؟
- وما هي الضمانات المقررة لحمايته؟

- متى يمكن للقاضي الجنائي إصدار عقوبة في حق الموظف العمومي؟
 - وما هي التدابير المتخذة لمكافحة الجرائم المرتكبة من الموظف العام؟
- أسباب اختيار الموضوع: من الأسباب التي دفعتنا لاختيار الموضوع

1- الأسباب الذاتية:

علاقة الموضوع بتخصص القانون الإداري والوظيفة العامة والذي يعتبر أحد أهم المجالات التي تدخل في إطار القانون الإداري كون الموضوع له علاقة بمهنتنا كوننا موظفين إداريين ومحاولة معرفة الأخطاء التي يرتكبها الموظف العمومي والمسؤولية القانونية التي تتجر عن ذلك الخطأ.

2- أسباب الموضوعية:

ارتباط الموضوع بعنصر وشريحة مهمة في الإدارة العمومية وهي شريحة الموظفين وما لهذه الشريحة من أهمية في تسيير وتفعيل النشاط المرفق العام .

انتهاك الإدارة للضمانات الممنوحة للموظف بسبب تغليب مصلحة المرفق العام على مصلحة الموظف العام.

أهداف الموضوع:

- السعي إلى إثراء المكتبة القانونية بخصوص هذا الموضوع.
- البحث في القيمة العلمية والعملية للعلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ومعرفة الإجراءات المتخذة في حق الموظف المذنب.
- إبراز العلاقة التي تربط الخطأ بالعقوبة ، والوقوف على السلطة المختصة بالعقاب والضوابط التي تحكمها من خلال ممارستها لإجراءات التأديب والعقاب.
- التعرف على الجهات الموكلة لها مهمة التأديب والأنظمة المحددة لهذه الجهات.

المنهج المتبع

يعتبر المنهج المستخدم في البحث هو أساس لكل دراسة ، بحيث يكسب البحث طابعه العلمي ، لان نتائج البحث تقوم أساسا على نوعية المنهج المستعمل، فقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الذي برز من خلال تقديم بعض الشروحات لبعض المفاهيم المتعلقة بالموضوع وكذا آراء الفقه، التشريع والقضاء ، كما استعنا بالمنهج التحليلي كآلية من آليات البحث العلمي من خلال تحليل النصوص القانونية الواردة في قانون الوظيفة العمومية، قانون العقوبات والقانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

الدراسات السابقة

بالنسبة للدراسات السابقة، يمكن الإشارة إلى بعض الدراسات أهمها:

- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف بين الضمان والفعالية، (دراسة مقارنة)، أطروحة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2015.
- بلعسلي ويزة، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن الجريمة الاقتصادية أطروحة دكتوراه في العلوم، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
- نوري احمد، فاعلية آليات مكافحة الفساد في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، للطور الثالث (ل م د) في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال، جامعة غرداية، 2021.

وتبقى كل دراسة تتناول الموضوع من ناحية ما او بشكل عام من جوانب مختلفة ،لذا حاولنا التطرق إلى كل ذلك بنوع من التفصيل والتحليل مستعينين بالكثير من المراجع والمقالات للتوصل إلى نتائج أكثر دقة وشمولية.

الصعوبات:

كما هو حال الكثير من البحوث ، تلقينا بعض الصعوبات المتعارف عليها في انجاز دراسة معينة كتعديل قانون الوظيفة العمومية الذي طرا علينا خلال مسارنا الدراسي وكذا تجميع بعض الاجتهادات القضائية في مجال التأديب والحصول على نماذج تطبيقية لإثراء البحث.

الخطوة:

للإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه ، اتبعنا الخطة التالية، قمنا بتقسيم الدراسة إلى فصلين فضلا عن المقدمة والخاتمة والمصادر، وقد خصصنا الفصل الأول لدراسة المسؤولية التأديبية للموظف العمومي في مبحثين ،سنتناول في المبحث الأول مفهوم المسؤولية التأديبية وإجراءاتها، وفي المبحث الثاني الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية .

أما الفصل الثاني قد خصصناه للمسؤولية الجزائية للموظف العمومي، قسمناه بدوره إلى مبحثين، الأول تحت عنوان مفهوم المسؤولية الجزائية وإجراءاتها، والثاني التدابير المتخذة لمكافحة الجرائم المرتكبة في إطار المسؤولية الجزائية للموظف العام.

الفصل الأول

المسؤولية التأديبية للموظف العمومي

تمهيد:

تعتبر المسؤولية التأديبية وسيلة قانونية تتخذ ضد الموظف العام، الذي قام بفعل مجرم بموجب القانون أو التنظيمات.

فمن ارتكب الموظف فعل يعاقب عليه القانون، ويخل في نفس الوقت بقواعد الوظيفة العامة.

ويعتبر موضوع التأديب من أهم وأدق مسائل الوظيفة العامة، باعتباره أمر كامن في طبيعة كل نظام إجتماعي، فالرسالة التي يقوم عليها التأديب، هي رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح.

وعلى هذا النحو فالتأديب لا يستهدف الإنتقام أو القصاص من الموظف، وإنما ينحصر غرضه الأساسي في ضمان سير المرافق العامة، بانتظام وإطراء فالتأديب وإن كان ضروريا لتنظيم الجماعة وتحقيق أهدافها، إلا أنه يجب أن لا يغفل خطورة أثاره التي تمس الموظف في كيانه الوظيفي. ومصدر رزقه وفي مستقبله .

وسوف نتناول في هذا الفصل في مبحثين وهما:

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية وإجراءاتها .

المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية.

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية وإجراءاتها

إن الأساس الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية، هو الخطأ المهني الصادر من الموظف العام لما يخالف واجباته الوظيفية، أو مقتضياتها فتقوم السلطة المختصة بالتأديب بتوقيع العقاب على موظفيها، باعتبارها الجهة التي منحها القانون صلاحية تطبيق الجزاءات التأديبية، تجسيدا للمبادئ الأساسية الواردة في دستور 1996 ودستور 2020 في مجال الحقوق والحريات للموظف العمومي.

وهذا ما سيتم تناوله من خلال هذا المبحث بحيث نعالج في المطلب الأول المسؤولية التأديبية، والمطلب الثاني إجراءات تأديب الموظف العام.

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية

السلطة التأديبية هي الجهة التي يعينها المشرع لتطبيق العقوبات التأديبية، المنصوص عليها قانونا ويحكم هذه السلطة مبدأ الشرعية، بمعنى أنه « لا يملك الحق في تطبيق أية عقوبة من العقوبات المنصوص عليها قانونا، إلا الجهة التي خصها المشرع بذلك ولا يجوز لها التفويض في التأديب إلا إذا كان منصوص عليه قانونا»¹

الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية وأساسها

من خلال هذا الفرع يتم التطرق إلى مدلول كل من المسؤولية والتأديب، ثم إلى تعريف المسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري، والفقهاء المقارن والسلطة المختصة بالتأديب.

¹ محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973، ص 432.

أولاً: تعريف المسؤولية التأديبية:

تعرف المسؤولية بصفة عامة بأنها التزام الشخص، بتحصيل نتائج تصرفاته الغير مشروعة والمخالفة لواجب شرعي أو أخلاقي¹.

كما تعرف أيضا أنها تلك التقنية القانونية. التي تتكون أساسا من تدخل إرادي ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي وقع على شخص مباشرة، بفعل قوانين الطبيعة البيولوجية أو القوانين الإجتماعية، إلى شخص آخر ينظر إليه على أنه هو الشخص الذي يجب أن يتحمل هذا العبء².

ثانيا : تعريف التأديب

وفي ظل غياب نص تشريعي للتأديب، فإن الفقه والقضاء الإداريين وجدا صعوبة بالغة في تحديد تعريف دقيق للتأديب، والتأديب هو معاقبة الموظف لإخلاله بالواجبات المفروضة عليه أو لخروجه عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته، أو ظهور بمظاهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة³.

ويعرف الأستاذ الفرنسي « جان بيرت دولاجيرسي»: "أنه سلطة لجماعة إجتماعية بأن تعلق بنفسها عقوبات خاصة ضد من يقوم من أعضائها ، بتفكير النظام الداخلي لها او يقلل من إعتبار الجماعة الإجتماعية في نظر الرأي العام"⁴.

¹لؤي موسي عيسي القرعان ، قواعد المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني ، دراسة مقارنة ، جامعة الشرق الأوسط ، ط، 2019، ص 28.

²ياسين بن بريح، أحكام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دراسة مقارنة، الناشر مكتبة ،الوفاء القانونية ، الإسكندرية ، ط1 ، 2014، ص 20.

³مشعل بن عبد الله الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010، ص51.

⁴ياسين شامي، المساءلة التأديبية للقضاء، الوراق للنشر و التوزيع، د ط، 2016، ص 28.

ثالثا: تعريف المسؤولية التأديبية في التشريع الجزائري

لقد حاول المشرع الجزائري كغيره من التشريعات أن يعطي تعريفا للجريمة التأديبية أو المسؤولية التأديبية، من خلال المادة 160 من الأمر 03/06 التي نصت على "أنها يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية، أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية"¹.

وبحسب المادة السابقة الذكر فإن المشرع حدد لقيام المسؤولية التأديبية شرطين هما:

- أن يكون الموظف قد ارتكب فعلا أو أخل بالواجبات ومقتضيات المهنة المستندة إليه.
- أن يكون متعلق بسلوك الموظف كعدم الإنضباط مثلا سواء داخل الوظيفة أو خارجها.

ومن خلال ما سبق ذكره يمكن القول أن المسؤولية التأديبية، بشكل عام هي إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابيا أو سلبيا أو إتيانه عمل من الأعمال المحرمة عليه، والهدف منها هي تقويم الموظف المخطئ وفصل من لا أمل في تقويمه والتنبؤ إلى ما قد يحدث من مخالفات تأديبية في المستقبل.²

¹المادة 160 من الأمر 06/03، الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفية العمومية، المؤرخ في 19 جمادي الثاني عام 1427، الموافق 15 يوليو، 2006.

²محمد جمال الذنياب ، الوجيز في القانون الإداري ، ماهية القانون الإداري، التنظيم الإداري، العقود الإدارية، النشاط الإداري، الوظيفة العامة، الأموال العامة، ط2، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2011، ص 326.

رابعاً: التعريف الفقهي المقارن للمسؤولية التأديبية :

اختلف الفقه في تعريف المسؤولية التأديبية حيث ذهب كل فريق منطلقاً من جزئية ركز عليها، وجعلها أساساً يستند إليه في تعريفها حيث عرفت بأنها إخلال الموظف بواجبات وظيفته¹.

وعرفها البعض أنها: "التكليف القانوني لظاهرة إهمال الموظف وتقصيره في أداء واجباته أثناء الخدمة"، وذهب البعض إلى أنها: "كل فعل أو تصرف يأتيه الموظف ويشكل إخلالاً بالواجبات الوظيفية الإيجابية والسلبية، سواء أكانت هذه الواجبات الإدارية أو المالية المنصوص عليها في التشريعات المختلفة، أو غير الإدارية التي يقتضيها حسن انتظام وحسن سير العمل في المرافق العامة"².

خامساً: السلطة المختصة بالتأديب

ويقصد بالسلطة التأديبية الجهة المخولة قانوناً، لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً على الموظفين الذين تثبت إدانتهم ومسؤولياتهم عن جرائم تأديبية، أي صاحبة الاختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنطوية على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية، بصورة مؤقتة أو نهائية وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانوناً في حالة ثبوت ارتكاب إخلال بواجبات الوظيفية ومقتضياتها، ولم يأخذ المشرع الجزائري في إطار التأديب لا بالنظام الإداري أو بالنظام القضائي، إنما أخذ بما يعرف النظام الشبه القضائي بإنشاء مجالس أو لجان التأديب إنما الهدف منه الحد من تعسف الرؤساء، ضد المرؤوسين وقد تنحصر مهامها في تسليط العقوبات التأديبية الشديدة، كالعزل أو التنزيل من الدرجة الوظيفية أو الشطب من قوائم الترقيّة دون غيرها من العقوبات.

¹ عيسى محمد يوسف كرمستجي، أثر الحكم الجزائري في المسؤولية التأديبية للموظف، دراسة مقارنة، السعيد للنشر و التوزيع، دط، 2018، ص 35.

² عيسى محمد يوسف كرمستجي، المرجع السابق، ص 35.

ورد في الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، أو توقيع الجزاءات التأديبية هو إختصاص السلطة الرئاسية، واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي¹.

الفرع الثاني: الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية التأديبية

تقوم المسؤولية التأديبية على أساس خطأ يرتكبه الموظف أثناء أدائه لمهامه يتم من خلاله الإخلال بالواجبات الوظيفية، وهو ما يؤثر على السير الحسن للمرفق العام فالمسؤولية التأديبية، هدفها ضمان السير الحسن للمرافق العامة عن طريق ردع الموظف ومنعه من مواصلة الخطأ تحت طائلة تعرضه إلى عقوبات تأديبية، تتناسب والخطأ المرتكب.

أولاً: مفهوم الخطأ التأديبي

يعتبر الخطأ التأديبي أساس القانون التأديبي بل إحدى النتائج المهمة المترتبة على الإخلال بالتزامات الموظف العمومي، فعلى أساسه تقوم المسؤولية التأديبية للموظف العام، وهذا بمجرد وقوعه أي الإخلال بالواجب الوظيفي، ولو لم يتبع ذلك الخطأ أي ضرر فعلي ذلك أن الضرر مفترض فالإخلال بالواجبات الوظيفية، يؤدي حتماً إلى الإخلال بالصالح العام.

كل التشريعات تتفق على أن الخطأ هو الإخلال بالواجبات المهنية، غير أنهم يختلفون في التسمية ففي الفقه يطلق عليه الجريمة التأديبية، وفي القضاء يطلق عليه الذنب الإداري.

¹ سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية. دار الأمة، برج الكيفان، الجزائر. ط1، 2010، ص111.

1/ تعريف الخطأ التأديبي فقها:

في الفقه الفرنسي نجد الأستاذ دوجي قد عرف الخطأ التأديبي بأنه: "كل عمل يقوم به الموظف بالمخالفات للإلتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته"¹.

أما ماجد راغب الحلو "إخلال الموظف بواجبات وظيفته سواء وقع الإخلال عمداً أو إهمالا وسواء كان الفعل المكون له متصلا بأعمال وظيفته، أو غير متصل بها كسلوك الموظف سلوكا مشينا في حياته الخاصة".

وقد عرف عمار عوابدي الخطأ « مايرتكبه الموظف من إخلال سابق بالتزامات واجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة، عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهامهم وواجباتهم الوظيفية، أو الخروج من مقتضيات الوظيفة العامة»².

أما كمال رحماوي فقد عرف الخطأ بحيث يقر أن يأخذ بعين الإعتبار إرادة الموظف العمومي وقت ارتكاب الخطأ أو الإنتفاع، فكلما كانت إرادته معيبة كلما قلت درجة مساءلة وهذا لتحقيق التوازن بين الفاعلية والضمان.³

2/ تعريف الخطأ التأديبي قضائيا:

لقد اجتهد القضاء الإداري بدوره لتعريف الخطأ التأديبي حيث عرفته المحكمة الإدارية العليا المصرية "... بسبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا، أو اتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات

¹ محمد شلالي، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث و الدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 1، 2018، ص148.

² مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008، ص 12.

³ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الضمان والفاعلية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2015، ص45.

،التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة بحدود القانون.... إنما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبه"¹ .

أما القضاء الجزائري فقد عرف الخطأ التأديبي من خلال قرار مجلس الدولة الصادر عن الغرفة الثانية ،بتاريخ 2001/04/09 « إذا كان الخطأ يمكن تكثيفه بالخطأ الشخصي² .

تعريف الخطأ التأديبي تشريعا:

إن معظم التشريعات الدول لم تعطي تعريفا محدد للخطأ التأديبي، ولم تورد الأفعال الملونة للخطأ على سبيل العصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية ،بل اكتفت بذكر واجبات بالموظف إلى جانب الأعمال المحظورة عليه، حيث أن أي إخلال من جانب الموظف بهذه الإلتزامات الوظيفية يجعله مرتكب للخطأ التأديبي.

وفي التشريع الجزائري نصت المادة 160 من الأمر 03/06 على أنه «يشكل كل تخلى عن الواجبات المهنية، أو مساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيا ،يعرض مرتكبة لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية»³.

و الملاحظ أن المشرع الجزائري قد اكتفى بوضع قاعدة عامة تقتضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض للعقوبة التأديبية، وربط الخطأ بالواجبات المهنية مما يعني

¹ سليم جديدي، سلطة تأديبي الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، مصر 2011، ص68.

²قرار مجلس الدولة ، الغرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09، نقلا عن محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإقتضاء الدعوى التأديبية التشريع الجزائري ، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، الجزائر. 2007، ص 11.

³المادة 160 ، من الأمر رقم 07/06، مصدر سابق،ص14.

أن نسبة الخطأ المهني الموظف العام، يتوقف على تحديد ما إذا كان العمل الذي تخلى عنه الموظف يعتبر واجبا مهنيا أولا.¹

وبعد استعراضنا لإسهامات التشريع الفقه والقضاء فنلاحظ أن أغلب التعاريف السابقة رغم أنها اختلفت وتباينت في الصيغة، إلا أنها جميعا تكاد تتفق في العناصر المكونة للخطأ الوظيفي أو المهني.²

ثانيا: علاقة الخطأ التأديبي بالعقوبة التأديبية

إذ ثبت أن الموظف العام قد ارتكب خطأ تأديبيا، فإنه يتوجب على السلطة التأديبية تكيف الخطأ وإختيار العقوبة التي تتناسب مع الخطأ التأديبي المرتكب، وهذا حتى تكون وسيلة ردع الموظف العام تجعله يقوم بواجباته الوظيفية، المقررة قانون وتمنعه من التعاون في أداء وظيفته، ولهذا كان لزاما علينا التطرق إلى مفهوم العقوبة التأديبية وخصائصها وأهدافها التي وضعت من أجلها .

1. تعريف العقوبة التأديبية:

أغلب الفقهاء يعرفون العقوبة التأديبية على أنها "جزاء يمس الموظف في مركز الوظيفي فهي تختلف عن العقوبة الجنائية، من حيث أنها لا تمس حياته أو حريته أو ماله لكنها تمس مزايا الوظيفية ". وعرفها جودت: " جزاء يوقع على الموظف الذي تثبت مسؤولية عن جريمة تأديبية"³.

¹ محمد شلالي، المرجع السابق، ص 148.

² صباح حمياتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق و العلوم القانونية ، جامعة الوادي، الجزائر، 2019، ص 15.

³ هشام باهي، العقوبة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري ، مجلة الحقوق والحريات، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، أبريل 2008، ص 89.

كما عرفها السعيد بوشعير" على أنها إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازاة لفعله".¹

أما في التشريع فلم يرد تعريفا محددا للعقوبة التأديبية، غير أنه تطرق لها في المادة 160 من الأمر 03/06.²

ويمكن تعريف العقوبة التأديبية بصورة عامة بأنها: "إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي، وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العمومية توقع على الموظف المرتكب لمخالفة تأديبية، وتؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي ومهما كانت درجة العقوبة، وخطورة التصرف لأن توخي الإجراءات واجب حتمي إعمالا لقاعدة مشروعية العقاب".³

2. أهداف العقوبة التأديبية:

تتمثل أهداف العقوبة التأديبية في مجال الوظيفة العمومية في مايلي:

- ضمان حسن سير المرفق العام.
- الإصلاح حيث إن التأنيب يستهدف كشف المخالفات والأخطاء التي يرتكبها الموظف العام وإصلاحها وتقويمها.
- الردع ويعتبر ردع الموظف المخطئ من ارتكاب الأخطاء خلال أداء لمهامه، أي منعه من العودة إلى ارتكاب الخطأ مرة ثانية.

¹ هشام باهي، المرجع السابق، ص 89.

² المادة 160 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 15.

³ عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1994، ص 336.

3. أنواع العقوبات التأديبية:

جاء المشرع الجزائري بعد صدور قانون الوظيف العمومي الأمر رقم 03/06 بتصنيف العقوبات التأديبية، من حيث صنفها إلى أربع درجات حسب جسامة الخطأ المرتكب وهذا حسب ماجاء بالمادة 164¹ من الأمر 03/06 وهي:

أ. عقوبات من الدرجة الأولى :

- التنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

ب. عقوبات من الدرجة الثانية:

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام.
- شطب من قائمة التأهيل.

ج. عقوبات من الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

¹المادة 164 من الأمر 03/06، المرجع السابق، ص 15.

د. عقوبات من الدرجة الرابعة:

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

- التسريح.

يكون توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بقرار مسبب بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، المجتمععة في شكلها التأديبي والتي تبث فيها خلال 45 يوما من إخطاره¹.

المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العام:

إن الإجراءات التأديبية تهدف لردع الموظف وتقويم سلوكه عند إرتكابه لمخالفة تأديبيته، لذا نشأت فكرة القانون التأديبي من أجل تحقيق مسلمة الإدارة ومصلحة الموظف العام بصفة عامة.

تعد الإجراءات التأديبية من بين المواضيع الحساسة فكونها بمثابة جل الخطوات الإجرائية المنظمة، التي يتعين على السلطة الإدارية المختصة إتباعها عند إرتكاب الموظف الخطأ التأديبي، فتقوم السلطة المفوضة بإتخاذ التدابير اللازمة والمطابقة للخطأ المرتكب كما تضمن السلطة التأديبية للموظف العام، عدم التعريض للاضطهاد والتعسف من قبل الإدارة وقد منح المشرع الجزائري، بدوره حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المخطأ وذلك بإصدار قرار قصد توقيع الجزاء التأديبي، ويمر بعد مراحل تتبع منذ إرتكاب الخطأ التأديبي حتى إصدار العقوبة المطابقة للخطأ التأديبي.

سنتطرق في هذا المطلب لمفهوم إجراءات التأديبية والمراحل التي يمر بها:

¹المواد 165/163 من الأمر 03/06 ، المرجع نفسه، ص 15.

الفرع الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية:

لضمان سلامة الحكم التأديبي وعدم إغائه قضائياً، فإنه يتعين أن يكون مستندا إلى إجراءات مشروعة من الناحية القانونية، وتطبيق القواعد التأديبية في إطارها المشروع، دون تجاوز لإعتبارها سياق إجرائي، لتحقيق التوازن بين كافة المصالح المقابلة لأطراف المسؤولية التأديبية¹.

أولاً: تعريف الإجراءات التأديبية

الإجراءات بصفة عامة هي مجموعة القواعد الأصولية التي تنظم القضاء والنقاضي، فالإجراءات التأديبية يقصد بها الخطوات المنظمة، التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه².

وتستهدف هذه الإجراءات توفير الضمان والإطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب، ويقصد بها تلك الضمانات والضوابط التي تكفل إطمئنان الموظف، أن التأديب يحقق غايته كأداة لحماية المرفق لا أن يكون للقصاص أو الإنتقام .

وتبدأ الإجراءات التأديبية بعد ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي، بتكليفه منذ لحظة وقوع الخطأ التأديبي، حتى صدور القرار التأديبي فيه وتوقيعه، والإجراءات التأديبية مرادها قواعد موضوعية وإستهدافها أن تكون الوسيلة الفنية لتطبيقها.

وقد عرفها الفقيه محمد ماجد ياقوت أنها "حماية الواجبات أو الإلتزامات التي يفرضها الإلتناء أو طائفة، أو هيئة من أي إخلال يقع من أفرادها ويمس نظامها، وهذا الحق تباشره الجماعة أو الهيئة بواسطة من يمثلها وذلك بالإلتجاء إلى صاحبها ،وفق للشكل المحدد

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، مصر، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط1، 2008، ص20.

² مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفعالية والضمان، دراسة مقارنة، ط1971، ص66.

للمطالبة بالتحقيق من ارتكاب مخالفة تأديبية، مع تحديد المسؤول وتسليط العقوبة التأديبية عليه¹.

ثانيا: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية

لقد ثار حول تحديد الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية، إن كانت ذات طبيعة إدارية خالصة أو إجراءات قضائية، فهناك جانبا من الفقهاء يعتبرها ذات طبيعة إدارية محضة، في حين إتجه الرأي الثاني إلى إخفاء الطابع القضائي على التأديب، وإجراءاته إلى تحليل وظيفة التأديب، الذي يعتبر في حقيقته عقابا جنائيا، وبمثابة نوع من إختصاص القضاء بما يستلزم حصر المخالفات التأديبية، وقيام يتولى الفصل في المنازعات التأديبية في ظل مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها².

أما المشرع الجزائري يرى أن الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية، هي ذات طابع إداري سواء كان النظام التأديبي السائد، ذو نظام رئاسي أو قضائي أو شبه قضائي، وهو الذي يفرض الطبيعة القانونية، وهذا حسب الإجراءات المتبعة خلال محاكمة الموظف³.

ثالثا: خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية:

تتميز القواعد الإجرائية التأديبية بالخصائص التالية:

1. القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية: إن القاعدة الإجرائية التأديبية لها صفة أمرّة وقد تتضمن الأمر بقيام بعمل، أو النهي عن سلوك معين وتكون مكملة أو مفسرة أو

¹ محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، الإسكندرية، منشأة المعارف، ط2002، ص71.

² محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 15.

³ محمد بيازة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، جامعة العربي تبسي، ولاية تبسة، مذكرة الماستر، تخصص تنظيم إداري، 2014-2015، ص35.

محددة لقاعدة إجرائية، من خلال المخاطبين بأحكام هذه القواعد فهي في الغالب ليست موجّهة لشخص واحد بل إلى فئات غير محددة في مواقف معينة¹.

2. **القواعد الإجرائية التنظيمية:** هي القواعد التنظيمية التي تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي، حتى يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان والزمان والوسيلة والضمانات، فلا يجوز في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية؛ إلا بإتباع الإجراءات التأديبية وتهدف القواعد الإجرائية، إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب حيث يقوم بسير أعمالها الجنائية التأديبية لذا هي إجرائية في طبيعتها، لكن لا تمتاز بالشمولية بل هناك قواعد ذات طابع معينة أو إدارية أو موضوعية، فالعبرة إذن تكون بتحديد القواعد الإدارية بوظيفتها لا بالقانون الذي ينص عليه².

3. **قصور النصوص في مجال الإجراءات :** من خلال الأمر 06/03 نجد أن المشرع الجزائري وضع واجبات للموظف العام، ومنه إرتكاب بعض التصرفات في نطاق الوظيفة العامة وذلك من خلال تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات التي تقابلها.

لكن هذه الإجراءات المتخذة في الأمر 06/03 تبقى غير كافية لحماية حقوق الموظف العام، والسبب في ذلك راجع لظروف السائدة عند إتخاذ هذه القوانين وعدم ثباتها.

وتغيرها من وقت لآخر مما استدعى إلى إعادة النظر، في الشروط وكذا الأوضاع المطابقة لذا إستوجب أن تحدد من طرف السلطة التنفيذية، حتى تكون سهلة دون الحاجة إلى تغيير القوانين أو تعديلها كل مرة³.

¹ محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص 76.

² محمد بيازة، المرجع السابق، ص 20

³ نفس المرجع، ص 22.

4. تسبب القرارات التأديبية: يستلزم تسبب القرارات التأديبية بموجب القانون المتضمن شروع العمل المطعون فيه، وأن يشترط على التسبب أن يكون مباشراً معاصر لصدور القرار التأديبي¹.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده يستوجب على السلطة المخولة لصلاحيات التعيين، بإعطاء تبريرات لقرارتها المتخذة مهما كانت درجة العقوبة.

إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الأولى والثانية والتسبب، يكون إما في التوضيحات الكتابية المتحصل عليها من المعني، أما إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه، من الدرجة الثالثة والرابعة فالتسبب يكون بعد أخذ وسماع رأي اللجنة المكلفة وهي اللجنة المتساوية الأعضاء الممثلة كمجلس تأديبي².

5. عدم العقاب عن الخطأ مرتين: إذا نصت معاقبة الموظف تأديبياً بإرتكابه خطأ تأديبي لايجوز بالإدارة معاقبته مجدداً، عن نفس الفعل الذي عوقب من أجله سابقاً³.

الفرع الثاني: مراحل تأديب الموظف العام

تتميز عملية إصدار قرارات التأديب حول عقوبات الدرجة الأولى والثانية بأنها بسيطة وسهلة، أما إذا تعلق الأمر بعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فيستوجب ذلك بمرور بجملة مراحل، حيث يمكن أن يفتح تحقيق كيفية وقوع الخطأ كما يتوجب على سلطة التعيين اللجوء إلى اللجان المتساوية الأعضاء، من أجل وصول في النهاية إلى إصدار قرار التأديب.

¹ محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص73.

² محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1987، مصر، ص280.

³ المادة 165 من الأمر 06/03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المؤرخ في 15 جويلية 2006، ص16.

وستتعرف على جملة هذه المراحل والإجراءات من خلال ما يلي:

- أولاً: التحقيق التأديبي.

- ثانياً: إجراءات سير عمل اللجنة.

- ثالثاً: إصدار قرار التأديب.

أولاً: التحقيق التأديبي أو الإداري: تعتبر مرحلة التحقيق من أهم المراحل والركائز في مجال النظام التأديبي، إذ يقوم على إثبات إدانة الموظف العام والبلوغ إلى غاية إظهار الحقيقة.

لكن بالجمع بين سلطة الإتهام والتحقيق يؤدي إلى زوال مبدأ الضمان، في التحقيق النظام التأديبي فالمتمأمل لإجراء التحقيق في المنظور التأديبي، يدرك إشكالا واضحا فيما يخص بالتحقيق مع الموظف¹.

1. مفهوم التحقيق الإداري:

لم يتفق الفقه الإداري لإعطاء تعريف شامل لتحقيق الإداري، بحيث نجد من يعرفه أنه: (مجموعة من الإجراءات التي تباشرها السلطة المختصة قانونيا، بهدف الكشف عن مرتكب الخطأ وحشد الأدلة على ذلك بهدف إزالة العقوبة على مرتكب الخطأ التأديبي)².

فالتحقيق الإداري يعتبر من أهم الضمانات القانونية اللازمة، والتي تسبق العقوبة إذ أنها من المبادئ الأساسية لشرعية المساءلة، وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجد أنه استخدم مصطلح "التحقيق الإداري" للتعبير عن التحقيق مع الموظف المخطأ، كما يبدو أن هذا

¹بثينة دليلية، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، جامعة 8ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في القانون، 2013-2014، ص32.

²سعيد مقدم، المرجع السابق، ص86.

المصطلح له معنى واحد لكنه واسع من حيث المدلول، حيث يقوم هذا الأخير بالسلطة المختصة والتي سوف نتطرق لها¹.

2. السلطة المختصة في التحقيق الإداري:

وضع المشرع الجزائري السلطة المخولة والتي لها صلاحيات التعيين بالتحقيق، في شأن التهم المنسوبة للموظف العام.²

نستخلص من ذلك أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تتبع بين الإتهام والتحقيق بمعنى آخر؛ فإن المشرع الجزائري يعمل بنفس المنظور المعمول به في فرنسا، وهذا الأمر أثار خلاف كبير بين الفقهاء فيما يخص الحياء في عملية التحقيق والجمع بين سلطتي الإتهام والإدانة وإنفصلا إلى ثلاثة اتجاهات متمثلة في³:

الاتجاه الأول: يرى أنصار هذا الاتجاه أنه لا مانع أن تقوم السلطة بالإتهام بالتحقيق لأن هذا يكون إمتداد للسلطة التأديبية، وضمان حسن سير المرفق العام بانتظام وإطراء.

الاتجاه الثاني: يرى أن الجمع بين سلطة التحقيق ومباشرة الإجراءات التأديبية، وضع خطير ينجم عنه مساس بضمانات الموظف العام في مواجهة السلطة التأديبية.

الاتجاه الثالث: يذهب أنصار هذا الاتجاه إلى أن تحقيق مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بغية الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف، ويأتي التحقيق في مرحلة متقدمة على تطبيق العقوبة التأديبية ولهذا يعتبر التحقيق بمثابة ضمانة أساسية

¹المادة 171 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص16.

²المادة 162 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص 16.

³كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر، ط2008، ص154.

ومهمة للحفاظ على كرامة الموظف، كما يقوم بكشف الحقائق في القضايا والتهم المنسوبة له¹.

وقد نص المشرع الجزائري بدوره على ضرورة سماع الموظف المرتكب للخطأ التأديبي، مهما كانت درجة الخطأ المقترن كما منح المشرع اللجنة متساوية الأعضاء الحق بمطالبة السلطة التي لها صلاحيات التعيين، فتح تحقيق في حالة عدم الوضوح في المخالفات المنسوبة للموظف أو في حالة ما إذا كانت الخطأ المقترن جسيما.

كما نجد المادة 130 من المرسوم التنفيذي 85/59 التي نصت على: (يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ، بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني وإرساله إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين)²

أما في المادة 131 من نفس المرسوم فقد نصت على ضرورة التوقيف بموجب قرار صادر عن السلطة المخولة للتعين فور المتابعة الجزائية، كما يجب تبين التقرير الأول المكونة للخطأ المهني وقت وقوعها، وكذا تحديد الحاضرين والأشخاص وكذا تقديم مختلف التعيينات الممكن إجراؤها في هذه الحالة³.

ثانيا: إجراءات سير عمل اللجنة:

نظرا لخطورة عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة أو كل المشرع الأمر إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، المنعقدة كمجلس تأديبي فلا تملك السلطة التأديبية (سلطة التعيين) سوى إقتراح

¹بثينة دليمة، المرجع السابق، ص 32.

²المادة 130 من المرسوم رقم 85/59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال للمؤسسات والإدارات العمومية، ص 12.

³المادة 131 من المرسوم 85/59، المرجع السابق، ص 16.

العقوبة وعلى هذه اللجان إما أن توافق على رأي الإدارة، أو أن تقتضي بتسليط العقوبة التي تراها مناسبة¹.

ولأجل القيام بذلك تكون مجريات سير عملها منظمة في مراحل نحاول التعرف عليها وهي:

1. إخطار المجلس التأديبي:

تنص المادة 166 من الأمر 03/06 على أنه يتوجب إخطار المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين (السلطة الرئاسة)، ويتم الإخطار في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون يوم إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ².

2. الإستماع لأقوال الشهود والموظف المذنب:

تنص المادة 169 من الأمر 03/06 على أنه « يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه».

ومن هذا المنطلق فإنه يقوم الشخص الذي يعينه المجلس التأديبي بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية، بحضور الموظف المتهم ومحاميه وبطلب بعد ذلك من الشهود الذين ترغب الإدارة في الإستماع إليهم، بالإدلاء بشهاداتهم والإجابة على الأسئلة التي تطرح عليهم من طرف أعضاء المجلس.، ثم يستمع إلى أقوال الموظف ومحاميه وكذا إلى الشهود الذين يقدمهم الموظف المذنب³.

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص139.

² المادة 166 من الأمر 03/06 ، المرجع السابق، ص15

³ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص143.

3. مداوات المجلس التأديبي:

عملا بالمادة 170 من الأمر 03/06 التي تنص: « تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة».

فمن منطلق ذلك يتداول المجلس التأديبي في إجتماع مغلق بعد سماع كل من الشهود والموظف ومحاميه، بحيث لا يحضر هذا الإجتماع إلا أعضاء الذين يمثلون الإدارة والموظفين وهذا بهدف الوصول إلى إصدار قرار تأديب الموظف¹.

ثالثا: إصدار قرار التأديب

من خلال التصويت الذي يلي مداوات المجلس التأديبي يتم الخروج بقرار التأديب النهائي المحدد لمصير الموظف المذنب، والذي ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري نهائي يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبررة للعقوبة، والإشارة إلى إحترام كل الإجراءات المحيطة لها، ثم يحدد العقوبة المناسبة طبقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

حيث يبلغ بعد ذلك الموظف المعني بهذا القرار في أجل لا يتعدى ثمانية 8 أيام، إبتداء من تاريخ إتخاذ القرار ويحفظ في ملفه الإداري².

فحسب المادة 131 من المرسوم رقم 58/59 يتضح أن المشرع الجزائري، أعطى جميع الصلاحيات للسلطة الرئاسية، في العمل على تسليط العقوبات وكذا تطبيقها لكن يشترط تسببها وتوقيف الموظف، إذا تعرض هذا الأخير المتابعة الجزائية كما لا يمكن أن يتم إيقاف

¹ نفس المرجع، ص 143.

² هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأمنية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص 142، ص 143.

الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلا وتكون من طرف وكيل الجمهورية أوفي مرحلة التحقيق¹.

وسنتطرق إلى مختلف القرارات حسب ترتيب الأخطاء المرتكبة وهذا بالدرجات:

1. بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية:

يمكن إعتبار العقوبات من الدرجة الأولى والثانية بخطأ واحد ويمكن إسناد توقيع العقوبة للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، دون إستشارة جهة أخرى وهذا يكون القاسم المشترك بينهما، كما نصت المادة 125 من المرسوم 59/55 وتكمن هذه العقوبات في التنبيه إنذار الكتابي التوبيخ².

أما في المادة 163 من الأمر 06/03 فقد حددت العقوبة لهذه الأخطاء فتكون إما بالتوقيف الموظف عن العمل لمدة يوم أو ثلاثة أيام، ويتعرض الموظف كذلك إلى الشطب من قائمة التأهيل لكن يشترط قبل إصدار العقوبة، بقرار مسبب وبعد الحصول على توضيحا كتابيا من الموظف المعني³.

2. بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة:

نظرا لخطورة هذه العقوبات مقارنة بالعقوبات السابقة، فقد أخضع المشرع كيفيات صدورهما طبق لنص المادة 169 من الأمر 06/03، وتكون بالتوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام، وكذلك التنزيل في الرتبة وتكون وفقا لمجلس الوظيفة العمومية المتساوية لأعضاء المختصة، والتي تجتمع كمجلس تأديبي وهذا خلال شهرين من تاريخ إصدار.

¹المادة 131 من المرسوم 85/59، المرجع السابق، ص 12.

²المادة 163 من الأمر 06/03، المرجع السابق، ص 15.

³المادة 125 من المرسوم 85/59، المرجع السابق، ص 12.

أو إحضار التقرير مع ضرورة حضور الموظف المتهم وكذا سماع صوته بالإدلاء برأيه ويتم إصدار القرار النهائي عن طريق التصويت¹.

كما سبق وأن تطرقنا بأن هذه العقوبة قد استحدثت من الأمر 06/03 وهذا في نص المادة 163 حيث أقرت أن كل موظف يرتكب خطأ من الدرجة الرابعة والتي تعتبر الأخطر، فقد تمس مصلحة الإدارة بالدرجة الأولى فتكون العقوبة إما بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح نظرا لجسامة الخطأ².

كما نصت المادة 165 من نفس الأمر أن السلطة المخولة، لصلاحيات التعيين بتطبيق العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة وهذا بعد الأخذ برأي لجنة متساوية الأعضاء المتخصصة بدورها ، كمجلس تأديبي والتي يجب عليها أن تثبت في القضية المطروحة في أجل لا يتعدى خمس وأربعين يوما من تاريخ إحضارها³.

¹المادة 169 من الأمر 06/03، المرجع نفسه، ص 15.

²المادة 169 الأمر 06/03، المرجع نفسه، ص 15.

³المادة 165 من الأمر 06/03، المرجع نفسه، ص 15.

المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية

إذا كان الجزاء هو الوسيلة التي تساعد الجهة الإدارية في ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام وإطراد فإن احتمال تعسف هذه الجهة أمر وارد لذلك كان من الضروري توفير ضمانات تحول دون إساءة استعمال هذه السلطة¹.

فقد منح 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 06-03² والتي يتعين مراعاتها لحمايته من التعسف.

هذه الضمانات ليست إلا ضوء ينير الإجراءات التأديبية ويزيل عتمتها لمواجهة إنحرافات السلطة التأديبية³ وعليه تنقسم هذه الضمانات بدورها إلى ضمانات تأديبية سابقة لصدور القرار التأديبية، ضمانات معاصرة لصدور القرار التأديبي وضمانات لاحقة لصدور القرار التأديبي.

المطلب الأول: الضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

سواء كان التأديب قضائيا، أو شبه قضائي، أو رئاسي، فلا بد من توافر مجموعة من الضمانات التأديبية في المرحلة السابقة لتوقيع الجزاء وهي مرحلة التحقيق وكذلك في مرحلة توقيع الجزاء الذي قد يتم من خلال المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب أو من قبل السلطات الرئاسية وهذه الضمانات تعتبر من الضمانات الهامة والرئيسية التي ينبغي

¹ مروان الدهمة، الضمانات التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق و الحريات، العدد 02 المجلد 06، جامعة غرداية 2020، ص 201.

² الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15/07/2006/ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر، عدد 46، الصادر في 16/07/2006.

³ مروان الدهمة، مرجع سابق، ص 202.

احترامها في مختلف الأنظمة التأديبية مع وجود بعض الفوارق التي تستند للاختلاف في طبيعة الأنظمة التي تطبق في ظلها¹.

لذلك تعتبر الضمانات الإدارية بمثابة طريق ينير الإجراءات المتبعة من طرف الإدارة من جهة، وسلاحا في صالح الموظف العمومي لمقاومة إنحراف الإدارة في إتخاذ القرارات من جهة أخرى. تأسيسا على ذلك نص قانون الوظيفة العمومية رقم 03/06 على العديد من الضمانات الإدارية تجاه الموظف العمومي وهذه الضمانات قد تكون سابقة وقد تكون لاحقة².

الفرع الأول: الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي

أحاطت أغلب تشريعات المواطنين ب ضمانات تتدرج ضمن الضمانات الإجرائية³.

فقد قدم المشرع الجزائري العديد من الضمانات التي تصب في حماية الموظف قبل معاقبته، وذلك بدءا من تحريك الدعوى التأديبية إلى ما قبل إصدار العقوبة ، لكون إحاطة الموظف بما يضمن له عدم تعسف الإدارة التي تعد خصما له ومقررا لعقوبته في آن واحد، تمنح تلك الضمانات أهمية بالغة لغرض إقامة عدالة تأديبية تجعل عملية إصدار العقوبة تتم بطريقة صحيحة ومشروعة، وبالتالي تمكن الإدارة من معاقبة الموظف المخطئ.

أولا: مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه:

مواجهة المتهم بما نسب إليه إرتكابه من مخالفات، وإن كانت ضمانات تأديبية إلا أنها تشكل في ذات الوقت أمرا ضروريا يقتضيه سير الإجراءات التأديبي لتحقيق غايته ،حيث أنه

¹ أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة ، أطروحة ماجستير، القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس ، فلسطين، 2007، ص 04.

² عادل زياد، تسريح الموظف العمومي و ضماناته ، أطروحة دكتوراه في العلوم ، تخصص القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016، ص 181.

³ المرجع نفسه، ص 183.

بدون تلك المواجهة لن تكون هناك محاكمة تأديبية بالمعنى القانوني والتي قوامها إتهام في جريمة يواجه به من إتهم بإرتكابها ليتسنى له إبداء دفاعه حياله وبدون ذلك لن تكون في إطار محاكمة تأديبية¹.

ولممارسة هذا الحق فإن القانون الجزائري حدد وسيلة الإخطار أو التبليغ وهي البرقية الموصى عليها التي تسلم إلى رئيس المصلحة الذي يرسلها بدوره إلى الموظف الذي يتوجب عليه التوقيع على وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ والمكان المحددين لإنعقاد المجلس التأديبي ويجب تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام مجلس التأديب بـ 15 يوما على الأقل قبل إجتماع المجلس².

كما أنه لا بد على الموظف الذي تمت إحالته على المجلس التأديبي المثل شخصيا إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، وفي حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه يمكن له أن يلتمس من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافع وكذلك في حالة عدم حضور الموظف وعدم مثوله أمام المجلس أو عدم قبول التبرير الذي قدمه فإن المتابعة التأديبية لا تتوقف وهذا ما نصت عليه المادة 168 من الأمر 06-03³.

ثانيا: الإطلاع على الملف التأديبي

الإطلاع على الملف التأديبي حتى من حقوق الدفاع، يعتبر من بين أقدم الضمانات للموظف⁴.

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، الجزء الثالث، ص131.

² زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسة في الوظيفة العامة، العدد 01، المركز الجامعي، البيض، 2013، ص98.

³ المادة 168 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

⁴ مروان الدهمة، مرجع سابق، ص 203.

يمثل الإطلاع على ملف الدعوى التأديبية وما يحتوي عليه من الأوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم، إذ لا يكفي مجرد إعلامه بالتهم المنسوبة إليه وإحاطته بها علما، وإنما يجب علاوة على ذلك تمكينه من إبداء دفاعه بصورة مفيدة ونافعة وهو ما لا يتأتى إلا بتمكينه من الإطلاع الكامل على ملف الدعوى التأديبية¹.

ويقصد بالملف التأديبي ذلك « الملف المتعلق بالإجراء التأديبي المتبع ، أي الملف الشخصي الذي يحتوي على كافة الوثائق والمستندات المبنية للوضع الإدارية للموظف المسجلة ، المرقمة والمرتبطة بانتظام، بإستثناء الوثائق المتعلقة بالأراء النقابية والفلسفية والدينية للمعني»².

ثالثا: حق الدفاع

إن أبسط ما يمكن أن يقال كضمانة هامة وأساسية لأي متهم أن يمكن هذا المتهم من الدفاع عن نفسه لرد الظلم الواقع عليه فليس هناك في الواقع ظلما أو قهرا أقسى من أن تكتم الأفواه وتغل الأيدي ويمنع أصحاب الحق من تفنيد أو دحض ما قد ينسب إليهم من تهم، لذلك اعتبر هذا الحق من الحقوق المقدسة³.

بل ويعتبر من القواعد الأساسية في أصول المحاكمات بأنواعها تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه في التهم الموجهة إليه، فلا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله وتحقيق دفاعه ذلك لأن الإتهام قد يكون باطلا من أساسه لأن الجريمة لم تقع أصلا أو وقعت بفعل شخص آخر، وقد يكون لدى الموظف من الأسباب والأعداء ما يعفيه من المسؤولية أو يخفف عنه العقاب⁴.

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص ص 144-145.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2003، ص 453.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 148.

⁴ محمد قدرى حسن، القانون الإداري، ط1، اثناء للنشر و التوزيع، الاردن، 2009، ص ص 251_252.

الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي

سعيًا من أجل صدور القرار التأديبي معبرا عن الحقيقة، متجردا من كل غاية تخالف تحقيق الصالح العام الذي شرع التأديب لأجل تحقيقه، فقد وجدت إلى جانب تلك الضمانات ضمانات معاصرة على اتخاذ توقيع العقوبة في حق موظف وهذا الأمر من شأنه أن يحد من انحراف السلطة التأديبية¹.

بحيث يؤدي إغفال أي منها أو الإخلال به في المحاكمة إلى بطلان ما تصدره المحكمة من عقوبات² وتتمثل هذه الضمانات في : التحقيق الإداري، حيطة الإدارة المستخدمة (الهيئة التأديبية) وتسبب القرار التأديبي.

أولا: التحقيق الإداري

التحقيق هو الإجراء الذي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه، فالغرض من التحقيق هو تقرير ما إذا كانت هناك مؤشرات كافية للإدانة من ناحية ولضمان سلامة إدارة العدالة وحماية الصالحين العام والخاص³.

يعرف التحقيق كأحد أهم الإجراءات التأديبية بأنه مجموع الإجراءات التي تباشرها الجهة المنوط بها أمر التحقيق من خلال الفحص، والبحث الموضوعي والمحايد والنزيه لإستبانة الحقيقة واستجلائها وفقا للضمانات التي يحددها المشرع، ويعد التحقيق بهذا المعنى من أهم ضمانات تأديب الموظف العام⁴.

¹ مروان دهمه، مرجع سابق، ص 205.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 187.

³ سعد نواف العنزى، النظام القانوني للموظف العام، درا المطبوعات أمام كلية الحقوق الإسكندرية، 2007، ص 293.

⁴ محمد علي خلايلة، القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الاردن، 2015، ص 140.

ثانيا: حيطة الإدارة المستخدمة

من الضمانات المهمة لتأديب الموظف العام أن تكون هيئات التحقيق والسلطة المختصة بفرض الجزاء التأديبي تمتاز بالحيطة والنزاهة الموضوعية وأن لا تكون الجهة خصما وحكما في ذات النزاع¹.

يقصد بالحياد عدالة وإنصاف من يباشر سلطة أو إختصاصا في مجال التأديب، أيا كانت هذه السلطة أو ذلك الإختصاص، فالحياد ضمانة هامة يفترض وجودها في كل من يتولى أو يمارس إختصاصا أو يصدر عنه أي عمل من أعمال التأديب.

وتتحقق الحيطة في التأديب بتنظيم قواعد الإختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والإتهام وسلطة توقيع الجزاء وعدم صلاحية من تحيط به إعتبرات شخصية أو وظيفية أو موضوعية تشكك في حيده وتجرده².

ثالثا: تسبيب القرار التأديبي

من الضمانات الهامة في المجال التأديبي ضرورة تسبيب القرار أو الحكم التأديبي وذلك لما يكفله هذا التسبيب من إطمئنان إلى صحة وثبوت الوقائع المستوجبة للجزاء الموقع والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها وإقتناءها وإستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان الجريمة التأديبية³.

يقصد بتسبيب القرار التأديبي ذكر الأسباب التي أدت إلى إتخاذه في صلب ذلك القرار، وذلك ببيان المخالفة التي ارتكبها الموظف والعقوبة التي فرضت عليه وبشيء من

¹ محمد علي الخليلية، مرجع نفسه، ص 144.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص ص 189-190.

³ محمد قدرى حسن، مرجع سابق، ص 253.

التفصيل .والأصل أن الإدارة ليست ملزمة بذكر أسباب قراراتها لوجود قرينة قانونية مضمونها أن لكل قرار إداري سببا مشروعاً وأن على من يدعي العكس إثبات ما يدعيه¹.

نص المشرع الجزائري على وجوب تسبب كل القرارات التأديبية بغض النظر عن درجة العقوبة حيث نصت المادة 165 من الأمر 03/06 « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية...»².

بل وقيّد المشرع الجزائري اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء الممثلة كمجلس تأديبي بتسبب قراراتها المتعلقة بتسليط عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة حسب نص المادة 170 الفقرة 02 بقولها «.. يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.»³.

المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي

إن إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف لا تنتهي ضماناته ، فلا يزال يحيطه المشرع بالضمانات التي من شأنها إرساء مبادئ العدالة وصون حقوق الموظفين.

فقد أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات عند إصدار العقوبة التأديبية وبعدها ،لما لهذه المرحلة من خطورة على الموظف كونها تمنح للإدارة التي تحوز على سلطة التأديب اقرار العقوبة بمفردها بسبب ما قد يمثله ذلك من سوء إستعمال لتلك السلطة ،فتوقيع العقوبة لا يعني البتة غياب أو إنتهاء الضمانات المقررة للموظف المتابع تأديبيا .

الفرع الأول: التظلم الإداري

إن التظلم الإداري بإعتباره ضمانا للموظف العام للطعن في القرار التأديبي هو ذلك الطلب الذي يتقدم به للجنة الطعن المختصة لمراجعة ذلك القرار، والذي تضمن تسليط

¹ محمد علي الخليفة، مرجع سابق، ص 147.

² مروان الدهمة، مرجع سابق، ص 206.

³ المادة 170 فقرة 02 من الأمر رقم 03/06 ، السالف الذكر.

عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة في حقه، وهو مانص عليه المرسوم التنفيذي 199/20 الجديد والمتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 25 جويلية 2020 حيث يرى بموجب تظلمه أن ذلك القرار غير مشروع يستوجب إلغاءه أو تعديله، قبل مخاصمته أمام القضاء الإداري عن طريق دعوى الإلغاء¹.

الهدف من التظلم الإداري هو إتاحة الفرصة للأفراد لمراجعة الإدارة قبل اللجوء إلى القضاء لحماية حقوقهم، وإفساح المجال للإدارة لكي تراجع نفسها وتعيد النظر فيما أصدرته من قرارات قد تكون جائرة أو غير مشروعة في حق ما أصدرته ضدهم².

ويشترط لكي يحدث التظلم أثره توافر شرطين، حيث أنه لا بد من أن يقدم التظلم في الميعاد وهو ذات الميعاد الذي ترفع فيه دعوى الإلغاء وهو 60 يوما من تاريخ نشر القرار كما أنه لا بد أن يكون التظلم مجديا، أي أن تكون هناك فائدة مجدية من التظلم³.

بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من هذا القانون⁴.

وقد منح المشرع الجزائري للموظف العام قبل لجوئه إلى القضاء ثلاثة أنواع من التظلم الإداري، فإما أن يكون التظلم ولائيا، رئاسيا أو تظلم أمام لجنة خاصة.

¹ كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، المجلد 06، جامعة الجيلالي لياس، سيدي بلعباس، 220، ص 117-118.

² محمد بركات، تنظيم التظلم الإداري، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، المجلد 10، جامعة محمد بوضياف، المسيلة 2017، ص 390.

³ توفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 309.

⁴ القانون 08-09، المؤرخ في 13 صفر عام 1929، الموافق ل 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21.

أولاً: التظلم الولائي

المقصود به أن يتقدم صاحب الشأن بتظلمه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، إما بالسحب أو التعديل أو الإستبدال بآخر، وذلك بحسب ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن¹.

إن المشرع الجزائري أخذ بالتظلم الولائي في القانون 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية الإدارية من خلال المادة 830 منه والتي نصت على « يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 منه».

ثانياً: التظلم الرئاسي

هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدر القرار والتي يكون لها حق تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر من الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون وذلك إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها².

من خلال المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجد أنها لم تشر إلى التظلم الرئاسي واكتفت بالتظلم الولائي وذلك بنصها « تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار» وبالتالي يفهم من نص المادة 830 المذكورة أعلاه أن المشرع تخلى عن التظلم الرئاسي تبسيطاً للإجراءات، وذلك تقادياً لثقل الإجراءات والتباطؤ في تنفيذها.

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 257.

² المرجع نفسه، ص 257.

ثالثا: التظلم إلى لجنة خاصة

عندما لا يكون للتظلم الرئاسي والولائي أي جدوى في حل منازعات الموظف الناشئة مع إدارته بسبب إصرارها على الإحتفاظ بالقرار التأديبي الذي صدر عنها، فإن هذا يستدعي لجوء الموظف إلى التظلم لدى هيئة خاصة مهمتها إعادة النظر في قرار الإدارة¹.

لقد منح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي يقضي بتسليط عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن ترفع تظلما أمام لجنة خاصة، حيث نصت المادة 65 من الأمر 03/06 على أنه « تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين².

تختص لجان الطعن بإعادة النظر في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة وذلك بعد إخطارها من طرف الموظف وهذا ما نصت عليه المادة 175 من الأمر 03/06 السالف الذكر .

ويتعين على لجنة الطعن الفصل في الطعن خلال أجل اقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ رفع القضية إليها سواء بإبطال القرار أو الإبقاء عليه أو تعديله وذلك بموجب قرار مكتوب .

1/تشكيلة لجنة الطعن:

حسب نص المادة 65 من الأمر 03/06 تتكون لجنة الطعن من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة التي لها صلاحية التعيين وإذا كان الامر 03/06 لم يحدد الفئة التي ينتمي إليها ممثلو الإدارة .

¹عادل زياد، مرجع سابق، ص 65.

²مروان دهم، مرجع سابق، ص 209.

2/ مواعيد الطعن أمام هذه اللجان.

يرفع الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال أجل شهر واحد من تاريخ تبليغ قرار العقوبة التأديبية للموظف خلافا لما كان ينص عليه المرسوم 84 / 10 الذي حدد أجل 15 يوما للطعن لعدم كفاية هذا الأجل لرفع الطعن كأن تكون القضية معقدة أو بعد المسافة بين الموظف والوزارة خصوصا المناطق الصحراوية ويترتب على هذا الطعن أثر تعليق العقوبة الصادرة ضد الموظف العام وهو ما نصت عليه المادة 54 من المرسوم 199 / 20.¹

حدد المرسوم التنفيذي 20 / 199 الأجل الذي يتعين على لجنة الطعن المختصة باحترامه للفصل في الطعن والمحدد ب 45 يوم ابتداء من تاريخ اخطارها² فاذا لم تجتمع اللجنة أو لم تصدر قرارها خلال 45 يوما لسبب ما يمكن انهاء قرار توقيف الموظف ويعاد ادماجه في منصب عمله مع حقه في استرجاع كافة حقوقه مع بقاء العقوبة المسلطة عليه موقوفة النفاذ إلى حين اصدار اللجنة قرارها.

ويتعين على لجنة الطعن الفصل خلال أجل أقصاه ثلاثة أشهر من تاريخ القضية إليها سواء بإبطال القرار أو الإبقاء عليه أو تعديله، وذلك بموجب قرار مكتوب، وذلك فإن العقوبة المنطوق بها من قبل السلطة التأديبية تعلق إلى غاية فصل لجنة الطعن بقرار في الأجل السابق الذكر³.

¹ المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق لـ 25 يوليو سنة 2020، يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التفتيشية في المؤسسات والإدارات العمومية.

² المادة 55 من نفس المرسوم.

³ المادة 25 من المرسوم 84-10، المصدر السابق.

الفرع الثاني: الطعن في القرار التأديبي

تعد رقابة القضاء الإداري على مشروعية القرار التأديبي من أهم ضمانات التأديب بإعتبار أن القضاء هو حارس العدالة وسيادة القانون، ويتسم عادة بالحياد والإستقلال إضافة لما لأحكام القضاء من قوة وحجية يلتزم الجميع بتنفيذها وإحترامها¹.

إذ أن عملية الرقابة القضائية على سلطات الجهات التأديبية هي الضمانة اللاحقة والنهائية لكافة الضمانات القانونية والإدارية لحماية الموظف العام في مواجهة القرارات التأديبية غير المشروعة وغير العادلة من خلال فرض رقابة الإلغاء والتعويض عن القرارات التأديبية².

أولاً: دعوى الإلغاء

إن دعوى الإلغاء هي دعوى موضوعية، أريد بها حماية المشروعية ومبدأ سيادة القانون وهذا يستوجب إتساع نطاقها لحد بعيد لأنها تستهدف الرقابة على أعمال الإدارة وإحترام قواعد القانون ومع ذلك لا يصح ترك هذه الدعوى بلا قيود³.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن المشرع الجزائري قد عمل على تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات الإدارية سواء إلغاء أو تعويضاً⁴.

¹ محمد علي الخلايلة، مرجع سابق، ص 149.

² بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 02، جامعة معسكر، 2014، ص 46.

³ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 289.

⁴ مروان دهمه، مرجع سابق، ص 210.

فقد نص في المادة 801 من القانون رقم 08-09 على اختصاص المحاكم الإدارية بالنظر في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية وكذلك المادة 901 من نفس القانون التي نصت على اختصاص مجالس الدولة بالنظر في دعاوى الإلغاء.¹

ولقبول دعوى الإلغاء يجب توافر مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية المتمثلة في:

1. الشروط الشكلية:

- أن يكون قرار التأديب المطعون فيه نهائي
- شرط الصفة بالنسبة للموظف والإدارة
- شرط المصلحة بالنسبة للموظف الطاعن في القرار
- تقديم دعوى الإلغاء في الميعاد القانوني وهو 4 أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي بالقرار محل الطعن.
- رفع الدعوى إلى الجهة القضائية المختصة، فإذا كان القرار محلي يكون الطعن أمام المحكمة الإدارية، وأمام مجلس الدولة إذا كان القرار مثل الطعن مركزيا.

2. الشروط الموضوعية:

وتتعلق بصحة المشروعية الخارجية المتعلقة بالقرار الإداري وهي وجود عيب في عنصر الإختصاص وعنصر الشكل والإجراءات، أما عدم المشروعية الداخلية فتتمثل في عيوب القرار الإداري الموضوعية وهي عنصر السبب، المحل والغاية فإذا شاب القرار الإداري أحد هذه العيوب أو أكثر صار هذا القرار معرضا للطعن والإلغاء من طرف القضاء

¹المادة 801 و 901 من القانون رقم 08-09 ، المصدر السابق.

الإداري المختص مما يتوجب على الجهة الإدارية مصدرة القرار إلغاؤه، وتقديم تعويض عند الإقتضاء¹.

ثانياً: دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض من الأعمال القانونية للإدارة وأهم وأبرز صور دعاوى القضاء الكامل، بل إنها الوسيلة العملية الوحيدة للحصول على التعويض عن طريق القضاء المختص².

تعرف دعوى التعويض أو المسؤولية الإدارية على أنها الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة والمصلحة أمام السلطة القضائية المختصة طبقاً للشروط الشكلية والاجراءات القانونية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل عن الأضرار الناجمة عن نشاط إداري وتتميز دعوى التعويض بخصائص على أنها دعوى قضائية وأنها دعوى ذاتية كما أنها من دعاوى القضاء الكامل³

*الشروط العامة لقبول دعوى التعويض

ينصرف مدلول الشروط العامة للدعوى أساساً إلى تلك الشروط الواجب والمفترض توافرها في مختلف الدعاوى المرفوعة أمام القضاء، منها ما يتعلق بالمدعي رافع الدعوى

¹ عتاب يونس، الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المطعون فيه، مجلة نوميروس الأكاديمية، العدد 01، المجلد 04، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2023، ص 169.

² همدان طاهر محمد علي، مفهوم دعوى التعويض عن الأعمال القانونية للإدارة وتمييزها عن دعوى الإلغاء، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، العدد 01، المجلد 06، كلية الحقوق، جامعة تعز، اليمن، 2023، ص 859.

³ بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 196.

ومنها مايتعلق بالعريضة الإفتتاحية للدعوى من حيث البيانات والشكليات المتوجبة لصحتها¹.

فقد نصت المادة 13 من القانون رقم 08-09 على « لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، له مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون». كما أحالت المادة 816 من القانون 08-09 بخصوص البيانات الواجب توافرها في العريضة الإفتتاحية لدعوى التعويض.

¹إيمان جابر، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، 2016-2017، ص104.

ملخص الفصل الأول:

خلاصة لما تم ذكره في الفصل السابق، فإنه تربط الموظف بالإدارة علاقة قانونية لائحية تنظيمية، تجعله من هذا المنطلق يخضع لنظام قانوني محدد، يحكم هذه العلاقة في العديد من الجوانب مثل الحقوق والواجبات، وفي حال إخلال الموظف بتلك الواجبات فإنه بذلك يرتكب خطأ تأديبيا، مما يدفع بالسلطة الإدارية لتسليط العقوبة التأديبية عليه، وتختلف هذه العقوبة حسب درجة وجسامة الخطأ المرتكب.

وقبل تسليط العقوبة على الموظف العام، تقوم السلطة الإدارية باتباع المراحل الأساسية للإجراءات التأديبية، وذلك للتأكد من صحة الخطأ وأسباب ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي.

من خلال ما تم تناوله في هذا الفصل تبين لنا أن الأمر 03/06 في مواده لم يعطي تعريفا شاملا لمفهوم الخطأ، بل أشار إليه في بعض العبارات المحددة له، كون أن الخطأ هو أساس قيام المتابعة التأديبية، فعلى السلطة المختصة إتباع مجموعة من الإجراءات للتأكد من ارتكاب الموظف الخطأ المهني.

المتابعة التأديبية لا تقوم بإتباع مجموعة من الإجراءات التأديبية لمتابعة الموظف المخل بالواجبات، إذ تعد هذه الأخيرة همزة وصل بين ارتكاب الخطأ التأديبي والتوقيع العقوبة التأديبية. كما منح المشرع الجزائري من خلال القانون الوظيفة العمومية مجموعة من الضمانات للموظف المخطئ أثناء قيامه بعمله سواء كانت ضمانات قبل وأثناء المحاكمة أو بعد صدور القرار التأديبي من أجل حمايته من تعسف الإدارة.

الفصل الثاني:

المسؤولية الجزائية للموظف العمومي

تمهيد:

تشكل المسؤولية الجزائية الدعامة الأساسية التي يقوم عليها حق تقرير الجزاء الجنائي، حيث ترمي إلى تحمل كل شخص تبعة عمله المجرم بخضوعه للجزاء المقرر قانونا.

بحيث تعتبر المسؤولية الجزائية كغيرها من المسؤوليات المدنية والتأديبية وسيلة قانونية تتخذ ضد الموظف العمومي الذي قام بفعل مجرم بموجب القانون أو التنظيمات إلا أن الإختلاف يكمن في طبيعة كل واحدة منهم ودورها في الوظيفة العامة، فمتى ارتكب الموظف فعل يعاقب عليه القانون ويخل في نفس الوقت بقواعد الوظيفة العامة، ونقصد هنا جرائم الفساد التي تعد من أخطر المظاهر السلبية المنتشرة في الدول وأكثرها فتكا بالأمن والسلم المجتمعي، وقد أولى المشرع الجزائري إهتماما كبيرا بالموظف العمومي الذي يمارس إحدى الجرائم المخلة بالوظيفة العامة، والمعاقب عليها في قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته والتي تعرضه للمسؤولية الجزائية، التي هي موضوعنا حيث سنتناول في المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية وإجراءاتها، والمبحث الثاني: التدابير المتخذة لمكافحة الجرائم المرتكبة في إطار المسؤولية الجزائية للموظف العام.

المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية وإجراءاتها

نكون أمام مسؤولية جنائية، عندما يرتكب الموظف مخالفات أو جناحاً أو جناية تبرر متابعتها أمام المحاكم والموظفون كسائر المواطنين يخضعون لهذا النوع من المسؤولية¹.

تعد المسؤولية الجزائية من أهم القواعد الأساسية في قانون العقوبات باعتبارها نظرية متكاملة، وعلى الرغم من أهميتها فقد أغفل القانون رسم معالمها وإكتفى بالإشارة في نصوص متفرقة إلى بعض أحكامها، وللمسؤولية بوجه عام مفهومات أما مسؤولية بالقوة أو مسؤولية بالفعل، والمفهوم الأول مجرد ويراد به صلاحية الشخص لأن يتحمل تبعه سلوكه أو المسؤولية بهذا المعنى صفة في الشخص تلازمه سواء وقع منه ما يقتضي المساءلة أو لم يقع منه شيء بعد².

المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية:

إن مصطلح المسؤولية يستخدم للدلالة على معنى إلتزام شخص بتحمل النتائج التي تترتب على سلوكه الذي إرتكبه مخالفاً به أصول أو قواعد قانونية، ومفهوم المسؤولية بشكل عام ينطبق مع مفهوم المحاسبة وتحمل الشخص لتبعة تصرفاته وأفعاله، فيمكن أن يكون السلوك إيجابياً أم سلبياً مخالفاً لقواعد الأخلاق فحسب، ولم يخالف فيها القواعد القانونية وتوصف المسؤولية في هذه الحالة بأنها مسؤولية أدبية وتقتصر آثارها على ما تشيره من إستهجان وإستغراب في نفوس أفراد المجتمع لذلك السلوك المخالف للقواعد الأخلاقية، أما إذا

¹هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 367.

²علي أحمد مصطفي، مسؤولية الصيدلاني الجزائرية عن أخطائه المهنية، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، العراق، 2001، ص 20.

كان السلوك ينطوي على مخالفة لقواعد قانونية فإن المسؤولية هنا تكون مسؤولية قانونية ويتحمل في هذه الحالة فرض جزاء قانوني تحدده السلطة العامة في الدولة¹.

الفرع الأول : تعريف المسؤولية الجزائية

إن الوظيفة العامة مسؤولية وأمانة لخدمة المواطن والمجتمع، تحكمها وتوجه مسيرتها القيم الدينية والوطنية والقومية للحضارة العربية والإنسانية وتحرص على إرساء معايير وقواعد ومبادئ أخلاقية تحكم آداب الوظيفة العامة، وقيم ثقافية مهنية عالية لدى موظفي الخدمة، لذا يعد الموظف العام العنصر البشري العامل في دوائر الدولة ومؤسساتها العامة والمحرك الرئيسي للنشاط الإداري في الدولة، إذ به تحقق الإدارة نشاطها على تنظيم المرافق العامة وضمان حسن سيرها بانتظام وإطراد².

إلا أن هؤلاء الموظفون هم بشر معرضون للخطأ وقد تصدر عنهم أعمال تلحق أضرار بالغير، كما يمكنهم ارتكاب جرائم وظيفية مخلة بمهنتهم تعرضهم للمسؤولية الجزائية التي يعاقب عليها القانون.

إذن المسؤولية بمفهومها الجزائي، هي تحمل الشخص لنتائج أفعاله المجرمة وهذا يكون متى كان الشخص أهلاً لتحمل تبعاته أي متمتعاً بقوة الإدراك والوعي وسلامة الإرادة، لأنه متى قامت المسؤولية الجزائية وجب العقاب، أما فقها يقصد بالمسؤولية الجزائية

¹ معتز حمد الله أبو سويلم، المسؤولية الجزائية عن الجرائم المحتملة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014، ص12.

² عبد الله فاضل عبد الله أبو حمرة الحسني، المسؤولية المدنية للموظف العام، رسالة ماجستير، قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2015، ص1.

على أنها تبعة على الشخص تحملها في حالة ما ارتكب جريمة يعاقب عليها قانونا ،كما تعرف على أنها إلزام الفرد بالآثار القانونية للجريمة¹.

في الجزائر لم يورد قانون العقوبات الجزائري ولا قانون الإجراءات الجزائية الجزائري تعريفا يبين مفهوم المسؤولية الجنائية ،فرغم كونها من النظريات الأساسية في قانون العقوبات وعلى الرغم من أهميتها، فقد أغفل المشرع الجزائري وغالب التشريعات المقارنة رسم معالمها واكتفى بالإشارة في نصوص متفرقة إلى بعض أحكامها وأغلب هذه النصوص يتعلق بموانع المسؤولية أما شروطها ومعرفة المسؤولين جزائيا فلم تعالجها بنصوص صريحة².

إذن المسؤولية الجنائية تؤسس على الخطأ الجنائي الذي يشكل إما مخالفة أو جنحة أو جنائية تعرضه للمتابعة أمام المحاكم ،ويترتب على قيام المسؤولية الجنائية توقيع عقوبة مقرر مسبقا في قانون العقوبات أو قانون الفساد وتظهر غالبا في جرائم الإختلاس، التزوير، الرشوة والسرقة.

بحيث تمتاز جرائم الفساد في مجملها بكونها من جرائم ذوي الصفة التي لاتقع إلا من شخص يتصف بصفة معينة، وهي موظف أو من في حكمه أي ما اصطلح على تسميته في القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته « بالموظف العمومي»³.

¹عثمان تالوتي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد2، المجلد07، كلية الحقوق، جامعة طاهري محمد، بشار، 2021، ص 1136.

²لبنى جلال، موانع المسؤولية الجزائية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012-2013، ص 05.

³احسن بوسقيعة ، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، ط10، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر 2009، ص05.

الفرع الثاني: جزاء المسؤولية الجنائية للموظف العمومي

إن جزاء المسؤولية الجزائية هو توقيع العقوبة المقررة مسبقا في قانون العقوبات على المجرم الذي يخل بأحد واجباته تجاه المجتمع وأن النيابة العامة هي التي تطالب بتسليطها باعتبارها ممثلة عن المجتمع ونائبة عنه.

ولذلك فرض قانون الرقابة على الفساد أقصى العقوبات، بحيث يتحمل الموظفون المرتكبين للجرائم المسؤولية الكاملة ولا يمكن التساهل معهم، باعتبارها جرائم تمس المجتمع ككل ، وهذا حماية للمال العام والقضاء على المحسوبية والعنصرية والوساطة والجهوية وإستبدالها بالقناعة الوطنية وحب الوطن والمساواة، إذ تقوم السياسة الجنائية الحديثة على مبدئين أساسيين هما مبدأ شخصية المسؤولية الجزائية ومبدأ شخصية العقوبة ويشكل هذين المبدئين صميم فلسفة العقاب والتجريم¹.

المطلب الثاني: إجراءات المتابعة عن طريق تحريك الدعوى العمومية (دراسة جريمة الإختلاس كمثال)

يقصد بإجراءات المتابعة الجزائية، تلك الشكليات القضائية المتبعة في الدعوى الجزائية الناشئة عن إرتكاب إحدى جرائم الفساد، ومرحلة البحث والتحري هي أولى مراحل متابعة الجريمة بتدخل ما يسمى بالشرطة القضائية، على أن يتم التصرف في نتائج أعمالها _المحاضر_ بمعرفة النيابة العامة والجدير بالتنبيه إليه قانون الإجراءات الجزائية في تعديله سنة 2017 قام بإستبدال مصطلح الضبط القضائي بمصطلح الشرطة القضائية، وهم قضاة الضابط الأعوان وبعض الموظفين الذين حددهم قانون الإجراءات الجزائية².

¹ بلعسلي ويزة، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن الجريمة الاقتصادية، رسالة دكتوراه، تخصص القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص05.

² محمد أمين زيان، المتابعة الجزائية لجرائم الفساد بين الحماية والمسؤولية ، مجلة صوت القانون، العدد 01 ، المجلد 06، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتورفارس يحي، المدينة، 2019، ص 256.

نظرا للخطورة، التي تشكلها جريمة الإختلاس حيث تهدد وتمس بأمن وإستقرار الدولة الإقتصادي والإجتماعي فإن النيابة العامة بوصفها السلطة المختصة بالإتهام لها أن تقرر تحريك الدعوى العمومية متى علمت بوقوع الجريمة بهدف توقيع الجزاء القانوني، أما الحق الثاني قد ينشأ عن إرتكاب الجريمة وهو الحق في التعويض عن الضرر الذي تسببه ووسيلة تحقيق الإلتجاء لما يسمى بالدعوى المدنية طبقا للمادة الثانية من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري¹.

تخضع مبدئيا متابعة جريمة إختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي لنفس الإجراءات التي تحكم متابعة جرائم القانون العام سواءا تعلق الأمر بعدم إشتراط شكوى من أجل تحريك الدعوى العمومية أو بملاءمة المتابعة، ومع ذلك فقد تضمن القانون المتعلق بمكافحة الفساد أحكاما مميزة بشأن التحري للكشف عن جرائم الفساد بوجه عام والتعاون الدولي في مجال التحريات والمتابعات والإجراءات القضائية وتجميد الأموال وحجزها وإنقضاء الدعوى العمومية².

يعد الإختلاس من أسوأ الإنحرافات في الوظيفة العامة ومن الجرائم الكبيرة المخلة بالشرف والأمانة فالمال العام يعد عهدة لدى الموظف يجب المحافظة عليه وإختلاسه يتعارض مع هذا المبدأ.

لقد لقيت جريمة الإختلاس أهمية بالغة في جميع التشريعات الدولية فهي من أكثر الأعمال خطورة على الإقتصاد الوطني وعلى هذا الأساس جرم المشرع الجزائري هذا الفعل في إطار قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

¹أنظر المادة 02 من الأمر 06-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم، ج ر، العدد 47، الصادرة في 26 يونيو 1966.

²أحسن بوسقيعة، مرجع سابق، ص ص31-32.

فقد أدمج المشرع الجزائري في المادة 29 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته هذه الجريمة مع جريمة إستعمال أموال الدولة لأغراض شخصية أو لغرض غير مشروع وكانت في السابق مجزأة إلى جريمتين وقد حدد لها المشرع عقوبة الحبس من سنتين إلى 10 سنوات وغرامة تصل إلى 1.000.000 دج كما أن هذه الجريمة تتحقق بالاختلاس والتبديد والإتلاف والحجز عمدا كما تتحقق بالإستعمال دون وجه حتى وعلى نحو غير شرعي وعلى العموم المشرع الجزائري جعل جريمة الإختلاس واحدة وقرر لها عقوبة واحدة تأخذ في جميع الأحوال وصف الجنحة أي تحال على محكمة الجench وأمام قاضي الجench كما أن قاضي التحقيق والهيئة القضائية غير ملزمة بالخبرة .

والتقادم في هذه الجريمة هو 10 سنوات مع ملاحظة أن المسؤولية تقع على عاتق الشخص الطبيعي مثل ما تقع على الشخص المعنوي¹.

تتميز جريمة الإختلاس ببعض الأحكام الخاصة بها وتظهر هذه الأحكام الخاصة أولا في مرحلة التحقيق ثم في مرحلة تحريك الدعوى حيث تنفرد جريمة الإختلاس ببعض الأحكام الخاصة في مجال تحريك الدعوى العمومية وأخيرا إنقضاء الدعوى العمومية وهذا ما سيأتي التفصيل فيه:

الفرع الأول: مرحلة التحقيق

تأثر المشرع الجزائري بإتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لسنة 2003 والتي كان لها الأثر المباشر في تعديل المنظومة التشريعية والسياسية لمجابهة جريمة الإختلاس وسن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته بعد أن كانت هذه الجريمة معاقب عليها في قانون

¹ أحمد البرج ، تصنيف الجرائم الواردة في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية ، العدد 01، المجلد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة غرداية ، الجزائر 2020، ص ص 29-30.

العقوبات ، هذا القانون جاء بمجموعة من الإجراءات غير المعروفة في قانون الإجراءات الجزائية وذلك فيما يخص المتابعة وأساليب البحث والتحري¹.

لقد أدرج القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته ضمن المادة 56 أحكام مميزة بخصوص أساليب التحري والتحقيق للكشف عن جرائم الفساد بصفة عامة والتي لم تكن معروفة من قبل في التشريع الجزائري وقد نصت المادة 56 على « من أجل تسهيل جمع الأدلة المتعلقة بالجرائم المنصوص عليها في هذا القانون يمكن اللجوء إلى التسليم المراقب أو إتباع أساليب تحري خاصة كالترصد الإلكتروني والإختراق على النحو المناسب وبإذن من السلطة القضائية المختصة تكون للأدلة المتوصل إليها بهذه الأساليب حجيتها وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما»².

وقد رخص القانون 01/06 السابق ذكره للنيابة العامة وقاضي التحقيق صلاحية اللجوء لأساليب تحري وتحقيق خاصة كتقنيات حديثة تستعملها الشرطة القضائية تحت إشراف ومراقبة الجهات القضائية دون علم ورضا الأشخاص المعنيين بها.

أولا: التسليم المراقب:

اغلب التشريعات بما فيها الولايات المتحدة الأمريكية بموجب قانون الممارسات الأجنبية الفاسدة أقرت هذا النوع من أساليب البحث والتحري خاصة في ما يتعلق بجرائم المخدرات أين رخصت بدخول المخدرات تحت رقابة الهيئات المختصة في إقليم بغرض ضبط الرؤوس المدبرة وكذا أفراد العصابات المنظمة في داخل الدولة عند استلامهم المخدرات وتبنى هذا الإجراء المشرع الجزائري في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

¹ حططاش عمر، إجراءات المتابعة والجزاء في جريمة الإختلاس في التشريع الجزائري ، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، العدد02، المجلد 06، جامعة محمد بوضياف ،المسيلة،2021، ص798.

²أسود ياسين، التحري كأسلوب وجوبي في جريمة إختلاس الأموال العمومية، مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الإجتماعية، العدد02، المجلد 01، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2020، ص176.

وهكذا عرفت المادة 20 في فقرتها ك التسليم المراقب على النحو الآتي: الإجراء الذي يسمح لشحنات غير مشروعة أو مشبوهة بالخروج من الإقليم الوطني أو المرور عبره أو دخوله بعلم السلطات المختصة وتحت مراقبتها بغية التحري عن جرم ما وكشف هوية الأشخاص الضالعين في إرتكابه ولا يختلف هذا التعريف في مضمونه مع التعريف الذي جاءت به المادة 40 من الأمر المؤرخ في 23 غشت 2005 المتعلق بمكافحة التهريب الذي أوضح أن اللجوء إلى هذا الإجراء يستلزم إذن وكيل الجمهورية¹.

يعتبر التسليم المراقب بهذا المعنى إستثناء عن القاعدة التي تقرر أن كل مايقع على إقليم الدولة من جرائم يخضع لأحكام قانون العقوبات الوطني تطبيقاً لمبدأ إقليمية النص الجنائي.

غير أن هذا الأسلوب يسمح تأجيل ضبط الأشياء المتعلقة بالجريمة إلى وقت لاحق إذ يتم السماح بمرورها داخل إقليم الدولة إلى إقليم دول أخرى بعلم السلطات المختصة وتحت رقابتها السرية والمستمرة قصد التوصل إلى كشف مرتكبي الجريمة سواء كانوا أصليين أو شركاء، وبالتالي لا يقتصر أسلوب التسليم المراقب على ضبط الجناة الظاهرين فقط وإنما كشف وضبط مختلف العناصر الرئيسية من الرؤوس المدبرة والأيدي الممولة والعقول المفكرة وهذا هو مبتغى التسليم المراقب².

ولكن المشرع الجزائري لم يعرف التسليم المراقب بنص صريح لكنه أشار إليه في نص المادة 16 مكرر من ق إ ج بطريقة ضمنية من خلال ذكره عبارة «... مراقبة وجهة أو نقل أشياء أو أموال أو متحصلات من إرتكاب هذه الجرائم أو قد تستعمل في إرتكابها.

¹ أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 32.

² خديجة عرباوي، مشروعية أساليب التحري الحديثة للكشف عن جرائم الفساد في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، العدد 03، المجلد 09، 2022، ص ص 880-881.

ثانيا: التردد الإلكتروني:

إن الطبيعة الخاصة للجرائم المعلوماتية جعلت من إجراءات التحري والتحقيق فيها صعبة وهو الأمر الذي أوجب على مختلف التشريعات كالتشريع الجزائري إستحداث آليات وإجراءات خاصة كآلية التردد الإلكتروني تسمح للقضاء والشرطة القضائية التكيف بدورها من خلال وسائل عملها مع هذا النوع المستجد من الإجرام، هذه الآلية التي استعصى تعريفها على المشرع الجزائري عكس الفقه الذي أوجد لها تعريفات مختلفة حيث عرفها أنها « عبارة عن تتبع سوي ومتواصل للمجرم أو للمشتبه به قبل وبعد إرتكابه لجريمة تم القبض عليه متلبسا بها» أو أنها « تسجيل المحادثات بأجهزة التسجيل ويمكن الإكتفاء بإحدى الوسائل التالية لعملية المراقبة فقد تتم بمجرد التصنت وقد يكفي بالتسجيل الذي يسمع بعد ذلك ثم يفرغ مضمونه في المحضر المعد لذلك»¹.

استحدث المشرع الجزائري بداية التردد الإلكتروني كأحد صور التحري الخاصة بجرائم الفساد بموجب المادة 56 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته رقم 01/06 ولكن دون تعريفه أو حتى الإشارة إلى إجراءاته وقد استدرك المشرع الأمر خلال فترة قصيرة من صدور قانون الوقاية من الفساد ومكافحته من خلال القانون 22/06 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات الجزائية والذي استحدث فصلا كاملا وهو الفصل الرابع للتردد الإلكتروني تحت عنوان: اعتراض المراسلات وتسجيل الاصوات والتقاط الصور وهذا في المواد 65 مكرر 5 إلى 65 مكرر 10 والملاحظ أنه حتى في ظل قانون الإجراءات الجزائية فإن المشرع رغم

¹عثمان خرشي، التردد الإلكتروني كآلية لمكافحة الجرائم المعلوماتية، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد 3، المجلد 07، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2020، ص ص 803-804.

تفصيله في إجراءات الترصّد الإلكتروني وتعميمه لباقي الجرائم الخطيرة بما فيها جرائم الفساد إلا أنه لم يعرفه¹.

وعليه فإن استخدام آلية الترصّد الإلكتروني في صورة مراقبة الاتصالات الإلكترونية يزيد في حدة الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة المكفول دستوريا، مما يستوجب تفعيل هذه الآلية وفق ضوابط وشروط معينة قانونا تحت طائلة بطلانها.

ثالثا: التسرب أو الإختراق

يقصد بالتسرب قانونا، قيام ضابط أو عون شرطة قضائية تحت مسؤولية ضابط الشرطة القضائية المكلف بتنسيق العملية بمراقبة الأشخاص المشتبه في ارتكابهم جناية أو جحة بإيهامهم أنه فاعل معهم أو شريك لهم.

إذ يقوم هذا الأسلوب على تعميق البحث أو التحري حول الوسط محل التسرب، وذلك بالبحث عن الوسائل التي يتم العمل بها وتحديد نقاط القوة والضعف فيه، ويعتبر التسرب تقنية جديدة للبحث والتحري أدرجها المشرع في تعديل قانون الإجراءات الجزائية سنة 2006 عندما تقتضي ضرورات التحري والتحقيق في إحدى الجرائم الخطيرة المذكورة في المادة 65 مكرر 05، كما يجوز لوكيل الجمهورية أن يأذن تحت رقابته حسب الحالة بمباشرة عملية التسرب ضمن شروط محددة².

لم يعرف قانون الوقاية من الفساد ومكافحته التسرب، غير أن المشرع الجزائري تدارك الأمر بموجب القانون رقم 22/06 المعدل والمتمم لقانون الإجراءات الجزائية والذي خصص

¹ نسرين حاج عبد الحفيظ، الترصّد الإلكتروني كأسلوب قانوني للكشف من جرائم الفساد الإقتصادي في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية و الإقتصادية، العدد 01، المجلد 05، جامعة البليدة، 2022، ص 1417.

² أمّنة امحمدي بوزينة، إستراتيجية الكشف عن جرائم الفساد بأساليب التحري الخاصة في القانون الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 02، المجلد 08، جامعة الشلف، 2021، ص 373-374.

فصلا كاملا لهذا الإجراء تناول فيه كل ما يتعلق بالتسرب بداية من تعريفه إلى شروطه وإجراءاته نهاية إلى آثاره¹.

تنص المادة 65 مكرر 11 من قانون الإجراءات الجزائية المعدل أنه عندما تقتضي ضرورات التحري أو التحقيق، يجوز لوكيل الجمهورية أو لقاضي التحقيق بعد إخطار وكيل الجمهورية أن يأذن تحت رقابته، حسب الحالة بمباشرة عملية التسرب بشروط كأن يكون الإذن المسلم لضابط الشرطة القضائية المكلف بالإشراف عن عملية التسرب من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي لتحقيق مكتوبا ومسببا تحت طائلة البطلان طبقا للمادة 65 مكرر 15 الفقرة الأولى، وأن يحدد الإذن مدة عملية التسرب التي لا يمكن أن تتجاوز 4 أشهر قابلة للتجديد وفق نفس الشروط الشكلية والزمنية².

وعليه لا بد أن يكون اللجوء إلى هذا الإجراء مبني على عناصر قانونية كما يقتضي اللجوء إليه ضرورة توافر مبررات³.

الفرع الثاني: مرحلة تحريك الدعوى العمومية

الدعوى العمومية هي الوسيلة القانونية التي تملكها النيابة العامة، للمطالبة بتوقيع الجزاء الجنائي على مرتكبي الجريمة أمام جهات القضاء المختص، وللنيابة مطلق الحرية في تحريك الدعوى العمومية أو الإمتناع عن تحريكها طبقا لما تراه⁴.

¹بومدين كعبيش، أساليب التحري الخاصة في جرائم الفساد، مجلة القانون، العدد07، جامعة أوبكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص306.

²ياسين أسود، المرجع السابق، ص ص 190-191.

³العربي نصر الشريف، أساليب التحري في جرائم الفساد، دراسات الوظيفة العامة، العدد04، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2017، ص 156.

⁴حطاش عمر، مرجع سابق، ص 806.

إذن تحرك الدعوى العمومية باعتبارها الوسيلة المقررة قانونا لإقتضاء حق المجتمع في تقرير العقاب من طرف النيابة العامة أصلا¹.

المراد بتحريك الدعوى العمومية هو رفعها وإقامتها وإتخاذ أول إجراء من إجراءات السير فيها أمام القضاء، والنيابة العامة هي صاحبة الحق الأصلي في تحريك الدعوى العمومية وإستثناءً أجاز القانون للمضروور من الجريمة تحريك الدعوى العمومية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت، كما أجاز القانون لرؤساء الجلسات على مستوى المحاكم والمجالس القضائية وذلك في حالة وقوع جرائم تخل بنظام الجلسة ويكون ذلك بقيام النيابة بإجراء تحقيقا بنفسها أو تنتدب أحد مأموري الضبط القضائي لإجرائه².

المشرع الجزائري في أحكام القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته لم يخص جريمة الإختلاس سواء الواقعة في القطاع العام أو الواقعة في القطاع الخاص بأي إجراء خاص فيما يتعلق بالمتابعة الجزائية، وإنما أخضع المتابعة الجزائية لنفس الإجراءات الواردة في قانون الإجراءات الجنائية المطبقة على جرائم القانون العام ، ومرد ذلك أن هذه الجريمة كانت من جرائم القانون العام وأن سلطة النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية غير مقيدة بأي إجراء (الشكوى أو الإذن) بخلاف التشريع السابق لصدور قانون 20 فيفري 2006 ،حيث كانت الفقرة الثالثة من المادة 119 تعلق تحريك الدعوى عندما يتعلق الأمر بالمؤسسات العمومية الإقتصادية، التي تملك الدولة كل رأسمالها والمؤسسات ذات رأس المختلط على شكوى من أجهزة المؤسسة المعنية المنصوص عليها في القانون التجاري وفي القانون المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية للدولة³.

¹بوزيرة سهيلة، الحماية الجزائية للسوق من الممارسات التجارية غيرالمشروعة ، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص القانون ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019، ص280.

²حططاش عمر، المرجع السابق، ص 806.

³أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص34.

وعلى هذا الأساس فإن تحريك الدعوى العمومية المتعلقة بجريمة الإختلاس لا تتطلب أي إجراءات خاصة وتتم بجميع الوسائل القانونية.

الفرع الثالث: إنقضاء الدعوى العمومية:

باعتبار أن الدعوى العمومية وسيلة لاقتضاء حق المجتمع في العقاب، تستعملها النيابة العامة كوسيلة قانونية للدفاع عن مصالح المجتمع، وهذا لتقرير العقاب اللازم لتحقيق الغرض من العقوبة وهو الردع العام والخاص، غير أن هذه الدعوى لا يتصور أن تبقى سارية المفعول للأبد فقد تكون عرضة للإنقضاء للأسباب المقررة قانونا، وقد نص القانون على أسباب إنقضاء الدعوى العمومية وقد تضمن أسبابا عامة وأسبابا خاصة لإنقضائها¹.

تنص المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية الجزائري على مايلي « تنقضي الدعوى العمومية الرامية إلى تطبيق القانون بوفاء المتهم وبالتقادم وبالغفو الشامل وبإلغاء قانون العقوبات وبصدور حكم حائز لقوة الشيء المقضي.

غير أنه إذا طرأت إجراءات أدت إلى الإدانة وكشفت على أن الحكم الذي قضى بإنقضاء الدعوى العمومية مبني على تزوير أو استعمال المزور، فإنه يجب إعادة السير فيها وحينئذ يتعين اعتبار التقادم موقوفا منذ اليوم الذي صار فيه الحكم أو القرار نهائيا إلى يوم إدانة مقترف التزوير أو استعمال المزور تنقضي الدعوى العمومية في حالة سحب الشكوى إذا كانت هذه شرطا لازما للمتابعة، كما تنقضي الدعوى العمومية بالمصالحة إذا كان القانون يجيزها صراحة².

¹ بوزيرة سهيلة، المرجع السابق، ص 291.

² محمد حزيط، أسباب انقضاء الدعوى العمومية بالنسبة للشخص المعنوي في القانون الجزائري، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعد دحلب، البلدة، ص 105.

وأهم ما يميز أسباب الإنقضاء سواءا كانت عامة أو خاصة أنها تتعلق بالنظام العام فيصح لأي خصم ان يتمسك بها في اية مرحلة كانت عليها الدعوى ،و يصح للمحكمة القضاء بها القضاء بها من تلقاء نفسها حتى ولو تنازل المتهم عن الدفع بها أملا في صدور حكم في موضوع الدعوى ببراءته¹.

لكن تقادم الدعوى العمومية في جريمة الإختلاس في القطاع العام تختلف عنها في القطاع الخاص.

فقد تضمن القانون المتعلق بمكافحة الفساد حكما مميزا بخصوص تقادم الدعوى العمومية في جريمة الإختلاس ،حيث تكون مدة التقادم مساوية للحد الأقصى للعقوبة المقرر لها أي 10 سنوات (المادة 54 الفقرة الثالثة) ،على خلاف مدة تقادم الدعوى العمومية المقررة للجنح في قانون الإجراءات الجزائية ، والمحددة في المادة 08منه بثلاث سنوات في حين لا تتقادم الدعوى العمومية، في حالة ما إذا تم تحويل عائدات الجريمة إلى الخارج (المادة 54 فقرة الأولى) وهذا الحكم عام ينطبق على كافة جرائم الفساد المنصوص عليها في قانون 20 فبراير 2006².

ولما كانت العقوبة القصوى المقررة لجريمة الإختلاس هي 10 سنوات حبس كما ورد في المادة 29 منه، فعلى هذا الأساس فإن الدعوى العمومية في جريمة الإختلاس في القطاع العام تتقادم بمرور 10سنوات ،إلا أن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ، لم ينص

¹ عبد الكريم براهيمي-إبراهيم رحمانى، مدى اعتبار الأسباب المفضية إلى إنقضاء الدعوى العمومية في القانون الجزائري، -الجريمة الوقتية والمستمرة، نموذجا-، مجلة العلوم القانونية والسياسية ، العدد3 ، المجلد09،مخبر الدراسات الفقهية و القضائية، جامعة الوادي، 2018، ص107.

²أحسن بوسقيعة، المرجع السابق، ص 33.

على تاريخ بداية سريان آجال التقادم، غير أنه بالرجوع إلى القواعد العامة فإن التقادم يسري من تاريخ ارتكاب الجريمة أو من تاريخ القيام بأخر إجراء¹.

إن قيام أي سبب من أسباب إنقضاء الدعوى العمومية المنصوص عليها في المادة 06 من قانون الإجراءات الجزائية، يعد عقبة من العقبات الدائمة والنهائية لتحريك الدعوى العمومية ضد الشخص الطبيعي، ويمنع النيابة العامة من تحريك الدعوى العمومية ضده إذا لم تكن الدعوى العمومية قد حركت بعد، فيما يترتب عنها إنقضاء الدعوى العمومية إذا ما كانت قد تمت مباشرة السير فيها.²

¹ حططاش عمر، المرجع السابق، ص 808.

² محمد حزيط، المرجع السابق، ص 109.

المبحث الثاني: التدابير المتخذة لمكافحة الجرائم المرتكبة في إطار المسؤولية الجزائية للموظف العام.

الفقه استحدث آليات قانونية ومؤسسية لمكافحة الفساد والحد منهم، فمن البديهي أن يبنى على أساس مبادئ تكون بمثابة دعائم لقيامه، وتدابير لمكافحة الجرائم المرتكبة في ظل الموظف العام ومهنته، وهنا نتطرق في هذا المبحث إلى تدابير متعلقة بمبادئ المهنة والتدابير المتعلقة بشخص الموظف العام في حد ذاته.

المطلب الأول: التدابير المتعلقة بمبادئ المهنة

يختلف الموظف عن أفراد المجتمع، باعتباره مديرا لشؤونهم ومحافظا على مصالحهم ويتميز بجملة من المميزات الظاهرة، من خلال مظهره، أو طريقة معاملاته وتحديثه ومعرفته لشؤون الإدارة، ومميزات باطنية أهمها النزاهة التي يفترض ان تكون في الموظف العمومي، وشفافيته في التعامل وفي بعض الاحيان والمساءلة.

الفرع الأول: النزاهة

هي ظاهرة إنسانية، تحكمها المبادئ والقيم المنبثقة عن الصدق والأمانة والاخلاص في العمل، وللوصول إلى المدلول الحقيقي للنزاهة لابد من طرح التعارف الواردة في هذا الشأن وعلاقتها بالوقاية من الفساد بصورة أدق.

أولا: التعريف بالنزاهة

1- **التعريف اللغوي:** أول ما اتفق عليه شراح اللغة أنها الابتعاد عن السوء وترك الشبهات، فيرجع مدلولها إلى بعد في مكان ونحوه، فنزاهة مصدر نزهة نزاهة وتنزه تنزها اذ بعد ونزها

نفسه عن القبيح اي ترفع عنه والنزاهة البعد عن السوء والتنزّه أن يرفع نفسه عن الشيء
تكرما ورغبة منه.¹

2- التعريف الاصطلاحي: وهي واحدة من اهم الفضائل وأكثر فعالية وهي التجرد وبراءة
السلوك البشري من ايه اغراض أو مقاصد خاصة ،عند خدمة المواطنين حفاظا لما كانت
جهة العمل وعملا على تعزيز المصلحة العامة للمجتمع.²

3- التعريف القانوني: لم ينص صراحة على مدلول النزاهة ولكن أشار إليها كمقوم من
مقومات قواعد سلوك الموظفين العموميين، حيث أكد أن الدولة والمجالس المنتخبة
والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية، وكذا المؤسسات العمومية ذات الطابع
الاقتصادي من اجل دعم مكافحة الفساد ،فإنها تعمل على تشجيع النزاهة والامانة وكذا روح
المسؤولية بين الموظفين المنتخبين ،لا سيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد
الإطار الذي يضحى الأداء السليم والتربية الملائمة للموظف العمومية والعهد الانتخابية.³

4- واجب النزاهة: مدلوله تأدية الموظف العمومي وظيفته بأمانة وفق ما تقتضيه متطلبات
تحقيق المصلحة العامة ،والابتعاد عن التصرفات والسلوك المحظور قانونا التي يمكن ان
تمس بأمانته واخلاقه فيقال عن الموظف بانه نزيه لما عرف به أو عرف عنه من التزام
بكافة مستلزمات الوظيفة ،واتصاف بسلوك واخلاق حسنة وعدم الخضوع الى القانون ولما
يمليه الضمير.⁴

¹ أحمد نوري، فاعلية آليات مكافحة الفساد في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) في
القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال، 2021، 2022، جامعة غرداية، ص ص 5،6.

² جيلاني ماينو، كوثر عروس، أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة القانون والتنمية، جامعة طاهري
محمد بشار، الجزائر، العدد3 جوان 2020، ص73.

³ المادة 07 ،من القانون 01/06 المعدل والمتمم بالوقاية بالفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 فيفري 2006.

⁴ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة،الجزائر 2018، ص420.

ثانيا: نزاهة الموظفين العموميين

ان الموظف العمومي بمفهومه الواسع المنصوص عليه في المادة 2 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، لا يمكن ان يستقيم أو ينضبط في اعماله ما لم تكن هناك وسيلة تقومه، من اجل ذلك اعتمد النظام الإداري الجزائري مجموعة من المدونات تنظم سلوكيات الموظفين.

وستتناول أهم المدونات الواردة والتي لها علاقة بموضوع الفساد:

1- مدونة اخلاقيات مهنة القضاء: يفصل القاضي في المسائل المعروضة عليه في أحسن الآجال بنفسه دون تفويض ودون تحيز أو تأثيرات، أو إغراءات أو ضغوط أو تهديدات أو تدخلات مباشرة أو غير مباشرة، من اي جهة كانت ولأي سبب كان ويلتزم بعدم ممارسة اي عنف أو ضغط معنوي، على أطراف القضية بما في ذلك الشهود اثناء استجوابهم أو استعمال اي اجراء تعسفي ضدهم.¹

2- مدونة سلوك الموظفين المكلفين بتنفيذ القانون: لقد شملت المادة الأولى من المدونة العالمية لسلوك الموظفين، المكلفين بتنفيذ القانون توضيح عاما لسلوك الموظفين اثناء تأدية مهامهم حيث ورد نصها على الموظفين. المكلفين بإنقاذ القوانين في جميع الأوقات ان يؤديوا الواجب الذي يلقيه القانون، على عاتقهم وذلك بخدمة المجتمع وبحماية جميع الأشخاص من الأعمال الغير القانونية، على نحو يتفق مع علو درجة المسؤولية التي تتطلبها مهنتهم.²

¹ مدونة أخلاقيات مهنة القضاء، موقع النقابة الوطنية للقضاة بتاريخ 2023/02/22 على الساعة 11:00
<http://smm.dz/ethic>

²مدونة لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بانقاذ القوانين، عدلت ونشرت على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، 34/169 المؤرخ في 17 ديسمبر 1979.

الفرع الثاني: الشفافية

عندما تسوء الإدارة ، يفقد التنظيم تتداخل الاختصاصات يصعب انجاز المهام والمعاملات الإدارية، مما يفتح الطريق امام بعض الموظفين الفاسدين ويعتبر عامل عدم تحديد الاختصاصات والغموض، الذي يطغى في توزيعها بين الموظفين، والبحث عن مسببات لإيهام الجمهور بما يجري في داخل الإدارة كل هذا يؤدي إلى الانحراف الإداري.¹

أولاً: التعريف بالشفافية

1- **التعريف اللغوي:** (شف) (يشف) (شفاف) هو الشيء الذي يستشق ما وراءه اي يمكن ان يعصر ما وراءها فالشفافية تعني بذلك القدرة على إبصار الاشياء الموضوعة خلف الشيء، وبالتالي رؤية هذه الاشياء ومعرفة حقيقتها.²

2- **التعريف الاصطلاحي:** هي العمل في العالم اي تعكس كل المرافق والمؤسسات ما يجري بداخلها بطريقة شفافة فتكون الحقائق متاحة ومعروفة للجمهور ،وهي وسيلة لفضح الممارسات الفاسدة والحد منها، فالفساد عملية تتم في الظلام وتحت مبررات السرية والمصالح العليا ،والامن فالشفافية مصطلح تستخدمه الجهات المعنية لمكافحة الفساد في العالم ،معبرة عن ضرورة اصلاح الجمهور على منهج السياسة العامة وكيفية ادارة الدولة من قبل القائمين عليها من رؤساء دول وحكومات ووزراء وكافة المعنيين بغية الحد من الغموض وعدم مشاركة العامة بشكل واضح.³

¹ محمد سامر دمشق، استراتيجيات الفساد المالي والإداري والمواجهة الجنائية والآثار المترتبة على الفساد المالي، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع مصر، 2018، ص63.

² فارس بن علوش بن بادي السبعيني، دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، أطروحة دكتوراه، جامعة ابن خلدون الأمنية، المملكة السعودية، 2015، ص13.

³ عصام أحمد البهيجي، الشفافية وأثرها في مكافحة الفساد، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014، ص15.

3- **التعريف القانوني:** عرفت منظمة الشفافية العالمية هي "العلنية والتصريح الواضح للبيانات والاليات الواردات والصادرات والصرفيات الحكومية والإدارية، من خلال الوسائل والإعلام والوسائل الرقابية الأخرى، مما يتيح للمجتمع المدني والإعلام والقضاء والمواطنين كافة معرفة مجريات الأعمال الإدارية والحكومية" اما المشرع الجزائري فقد ورد مصطلح الشفافية من خلال القانون 02/04 المتعلق بشروط ممارسة الانشطة التجارية، حيث شملت المادة الأولى من العرض الذي صدر من أجله القانون حيث أنه يهدف إلى تحديد قواعد ومبادئ شفافية، نزاهة الممارسات التجارية التي تقوم بين الاعوان الاقتصاديين، والمستهلكين وجاء الباب الأول، بشفافية الممارسة التجارية التي ينص في نصوصه على اعلام المستهلك بأساليب التعامل التجاري.¹

كما ورد المصطلح في القانون 06/01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته حيث انها كانت من اهم ما يهدف اليه من خلال تعزيز النزاهة، والمسؤولية والشفافية في تسيير القطاع العام والخاص.²

اذن فالمشرع الجزائري لم يقف على تعريف جازم للشفافية، وإنما اعتبرها الغاية من وجود النصوص القانونية، وبالتالي يمكن اعتبارها نتيجة لتطبيق القانون، أو وسيلة لتكريس الآليات التي سنها في إطار مكافحة الفساد.

ثانيا: تدابير الشفافية

حيث نتطرق إلى جملة من التدابير الشفافية أهمها:

¹الباب الأول من القانون 02/04، المؤرخ في 23/06/2004، المتعلق بالقواعد المطبقة على الممارسات التجارية المحددة والمتمم بالقانون 06/10 المؤرخ في 15/08/2010.

²المادة 01 فقرة 02 من القانون 01/06، المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق لـ 20 فبراير 2006، معدل ومتم يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.

1- إجراءات التوظيف:

أ- حسب قانون الوظيفة العامة: بموجب المادة 74 فان التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة، وذلك بعدم وضع اي قيود وامام المترشحين سواء على اساس انتماء عرقي، أو الجنس أو الراي أو التوجه السياسي أو الحالة المدنية أو المالية أو الوضع الاجتماعي، وله قيمة دستورية تفرض على المجتمع المشرع كما تفرضه على الادارة.¹

ب- حسب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته: لقد أعطى القانون المتعلق بالفساد عناية كبيرة لإجراءات التوظيف، في اطار مبادئ النجاعة والشفافية، وضمنها بمعايير موضوعية كالجدارة والانصاف والكفاءة وأخص المناصب التي تكون أكثر عرضة للفساد، وبإجراءات مناسبة، وخاصة للأشخاص المترشحين لتوليها كما أن أنتبه لأمر مهم، يضمن عدم انحراف الموظف من خلال تحصيله بأجر ملائم وتعويضات كافية، وذهب المشرع من خلال الفقرة الثالثة من المادة الثالثة من نفس القانون إلى مرافقة الموظف اثناء مدة توظيفه من خلال اعداد برامج تعليمية، وتكوينية من أجل الأداء الصحيح والنزيه والسليم وتوعية الموظف من خلال هذا التكوين بمخاطر الفساد.²

2- تسيير الشؤون العامة:

أ- تسيير الشؤون العامة حسب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته: رغم أن الشؤون العادية من النظام العام إلا أنه لم تسلم من الغموض في تسييرها وبالتالي فالمشرع أوجب على المؤسسات العمومية والإدارات، والهيئات العمومية من أجل اطفاء الشفافية والتزامها

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص68.

² المادة 03 من القانون 01/06، المرجع السابق.

بتمكين الجمهور من الحصول على كل المعلومات المتعلقة، بتنظيمها وسيرها وتبسيط الإجراءات الإدارية.¹

ب- حسب قانون الوظيفة العامة والقوانين الخاصة: لقد تضمن قانون الوظيفة العامة عموماً واجبات فرضها على الموظف تتخللها الالتزام بالشفافية في التعامل مع الجمهور، حيث أنها أوجبت عليه أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز وقد اعتبرت أخطاء مهنية من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام الذي يمس بالسير الحسن للمصالح.²

الفرع الثالث: المسألة

يعتبر نوع من الرقابة القضائية إلا أنها تكون لاحقه للسلوك الإجرامي فهي تتصف بمجموعة من الميزات أهمها سرعة التحريك العنيفة، من خلال الردع العام للمجتمع ويعطله إخفاء العقاب، كما أنها تتميز بالمساواة فلا تفرق بين المسؤول الكبير أو الصغير، الأمر الذي يزيد الثقة للمواطنين في الحكومة ويحقق مزيداً من الاستقرار.³

أولاً: الغاية من المساءلة

1- المساءلة كوسيلة للرقابة والتحكم: يتضمن مفهوم المسائل الرقابية السابقة حيث تشكل المساءلة إحدى اليات ضبط الأداء، أمام الرقابة على السلطة تهدف إلى منع استقلال السلطة وقد استخدم نظام وضع التعليمات والرقابة، على المداخلات والرقابة على العمليات أداة لضمان تساوي السلوك مع القوانين والتعليمات، ولكن المسألة تركز على النتائج العمليات الرقابية فهي تشكل أداة لتوجيه السلوك لأن الشعور بحصول المسائلة، بموجب نتائج الرقابة خاصة في حالة الرقابة على النتائج يفرض على العاملين، ومستخدمي

¹ المادة 11 من القانون 01/06، المرجع السابق.

² المواد 41 و178 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 يونيو 2006، ج ر، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.

³ عادل عبد العالي خواشي، آليات مكافحة جرائم الفساد، الطبعة الأولى، شركة ناس للطباعة، مصر، 2015، ص 87.

القرارات الإدارية اعطاء اتهام أكبر لجعل النتائج المترتبة على قراراتهم متناسقة مع الخطط المرسومة.

2- **المساءلة كنوع من الضمان:** تشكل المساءلة وسيلة يضمن المواطنون والمشرعون والرؤساء من خلال حسن الالتزام بالقانون ، من قبل الممارس للسلطة العامة في مجال الخدمة العامة.

3- **المساءلة كعملية لتحسين المستمر:** تعتبر المسائلة أداة لخفض السلبية في الاداء وتخلف استعداد مسبق لدى العاملين للبحث لان المسائلة ،في المعنى الحديث لها تعني محاولة تشخيص مواطن الضعف والقوة في الأداء ،وبالتالي استقلال وتوظيف مواطن القوة لمعرفة العوامل المؤدية للقصور في الأداء ومناقشتها ،وعليه تتحقق المشاركة الإيجابية بين الطرفين وهما المدراء والعاملون في قبول وتحمل الخطأ كجزء طبيعي في عملية التعلم.¹

ثانيا: أهمية المسائلة:

يعتبر كثرة استخدام المسائلة بين أجهزة الإدارة العامة دليلا نسبيا على أهميته في مجال الممارسة لتصويب حالات القصور ،التي يشعر بها أفراد المجتمع وتلعب المسائلة دورا محوريا في تشكيل وتوحيد العمليات والنشاطات اليومية للمنظمة ،وتمثل المسائلة قيمة في نسق القيم للمجتمع قبل أن تكون مجرد آليات وأن أهميتها القيمية ،التي ترتبط بتحقيق الكفاءة والفعالية والجودة وتحقيق قيم أخرى أبرزها الديمقراطية والشفافية ،حيث تهدف الإدارات إلى التطبيق الكفاء والفعال لسياسات العامة، ولا يمكن أن يأتي ذلك في ظل غيابه المسائلة ولا يخفي أهمية تفعيل المسائلة في تحقيق التماسك التقليدي لمختلف المنظمات والمؤسسات ،وكذلك لصيانة التماسك الاجتماعي على مستوى المجتمع وتحسين وتحقيق

¹ حنين نعمان علي الشريف، أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية و التعليم العالي بقطاع غزة ،مذكرة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة ،الجامعة الإسلامية، 2013،ص،19.

الثقة العامة في عمل الإدارة العامة، وفي حالة للمساءلة كوسيلة لدعم التقييمية والتحسين المستمر للأداء وتحقيق الإنصاف، وإظهار الانجاز إضافة لمحاسبة الأداء القاصر عندها يمكن توقع نتائج ايجابية واضحة تتبع أهمية دراسة مفهوم المساءلة في المنظمات العامة، من اعتبارين أحدهما يتعلق بالنسق القيمي العام للمجتمع والآخر يرتبط بأهمية العملية لتطبيق هذا المفهوم، على اعمال وانشطة الأجهزة والمنظمات العامة فعل المستوى القيمي نجد أن المسائلة تستمد أهميتها من الناحية القيمية من توافر مجموعة أخرى من القيم ترتبط بها ارتباطا وثيقا وعلى رأس هذه القيم الديمقراطية والشفافية، وعلى المستوى العلمي تستمد دراسته موضوع المسائلة أهميتها من السعي الدائم للمنظمات العامة، والأجهزة الحكومية على اختلاف أنواعها لتحقيق الكفاءة والجودة فيما تقدمه للمواطنين من منتجات أو خدمات فالإدارة العامة، هي ادارة تنفيذ السياسة العامة للدولة ومن ثم فإنها تسعى إلى تحقيق هذه الاهداف بأقصى قدر من الكفاءة والفعالية وتصبح آليتها لتحقيق ذلك هي المساءلة.¹

المطلب الثاني: التدابير المتعلقة بشخص الموظف العام

ان العلاقة بين الموظف العام ومكافحة الفساد والوقاية منه وطيدة جدا وعليه إذا أردنا الحد من ظاهرة الفساد، فيجب مبدئيا أن نضمن اجراءات موضوعية واحساسهم بالمسؤولية ورفع مستوى كفاءتهم فيها أو اداريا واهم التدابير هي:

الفرع الأول: مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية في التوظيف.

بقصد مكافحة ظاهره الفساد في القطاع العام لا ينبغي تعيين الموظف بناء على مبدأ قبلي أو عرقي أو علاقات عائلية أو شخصية أو عن طريق الوساطة، وإنما يجب تعيينه على أساس مبادئ مثل مبدأ النجاعة، في العمل ومبدأ الشفافية في التوظيف ومبدأ تكافؤ

¹ حنين نعمان علي الشريف، المرجع السابق، ص20.

الفرص القائمة على الجدارة والاستحقاق والكفاءات كما نصت على ذلك اتفاقيات الأمم المتحدة.

ان تعيين موظف يجب أن يكون على مبدأ التوافق بين المؤهل العلمي والمنصب الوظيفي المشغول مع مراعاة مبدأ المساواة بين المترشحين في الالتحاق بالوظيفة العامة¹ والذي يترتب عليه عدم فرض شروط تتعلق بالجنس، أو باللون أو بالعقيدة حيث يقصد بمبدأ المساواة، عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العرقي أو الجنسي، أو الراي أو التوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الحالة الاجتماعية وغيرها، من اشكال التمييز المختلفة وهو ما يفرض ضبط الوظائف والمناصب بشروط عامة تصاغ بشكل مجرد من كافة اشكال التمييز.²

غير انه يمكن لمشروع ضبط بعض الوظائف على سبيل الاستفتاء وذلك بوضع شروط معينه تتعلق بالحالة السياسية والجنسية، وحسن السيرة والسلوك كبعض الوظائف السياسية في الدولة.³

الفرع الثاني: وضع برنامج تكويني للموظف العام

إن أداء العمل بطريقة صحيحة وفعالة مرهونا بضمان التكوين وكذا التدريب الجيد⁴ فالمهارة الفنية تحقق مهمتان فالأولى هي ضمان الابتعاد عن الأخطاء التي يقع فيها الموظف، والتي تؤدي إلى الفساد أحيانا دون الشعور في حين تتكفل المهمة الثانية بتنمية العمل الاداري وتحقيق الشفافية أمام الجمهور، ومن اجل ذلك وجب دائما اطلاع الموظف

¹ المادة 74 من الأمر 03-06 المقدمة من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق.

² يزيد بوحليط، محاضرات في قانون مكافحة الفساد، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2020-2021، ص33.

³ المواد 10 إلى 18 من الأمر رقم: 03-06، المرجع السابق.

⁴ سليمان بن ناصر المسلم، إدارة الموارد البشرية في ظل نظام العولمة، الرياض، 2005، ص 259.

في بالمستجدات ووضع برنامج شامل تعليمي وتدريب على كيفية التصرف اثناء وقوعه في اشكالات العمل المختلفة، ونظرا لأهمية هذا المبدأ نصت عليه اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد وكذا المشرع الجزائري،¹ وذلك لتمكين الموظفين من القيام بمتطلبات الاداء الصحيح والمشرف والسليم للوظائف العمومي.²

الفرع الثالث: الاعتناء بنظام الرواتب للموظف العام.

بغرض الوقاية من الفساد يجب الاعتناء بنظام الاجور والرواتب إذا ان الموظف العمومي، الذي لا يستطيع تحقيق الاكتفاء الذاتي في أسرته لا شك انه سيسعى إلى تحقيق ذلك بطريق اخر تكون في غالب الأحيان غير مشروعة، الامر الذي جعل اتفاقية الامم المتحدة تلح وتصر على ضرورة الاعتناء بأجور الموظفين العاميين، ونفس الأمر نص عليه قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

وفي هذا الصدد نجد معدل الرواتب للموظفين في الدول النامية أكثر انخفاضا مقارنة مع الدول المتطورة الأمر الذي يظهر تباينا بين طبقات مختلفة، حسب احتلالهم للثورة وهذا ما يجعل موظف البسيط الذي يتقاضى راتبا بسيطا، لا يصطدم أمام الاغراءات المالية التي تأتيه والتي يراها فرصا وهو بذلك يسعى لتغطية النقص الذي يعتريه.³

وتأسيسا على ما سبق بادر المشرع الجزائري تطبيق لما نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وكذا القانون رقم 06/01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته إلى اصلاح نظام الأجور والرواتب من خلال مختلف النصوص القانونية، التي نصت على

¹ المادة 3 الفقرة 4 من القانون رقم 06-01، مرجع سابق.

² ناصر عبيد ناصر، ظاهرة الفساد، مقارنة سوسولوجية اقتصادية، دار الهدى للنشر، سوريا، 2002، ص77.

³ أكد تقرير منظمة الشفافية العالمية لسنة 2007 لوجود علاقة قوية وواضحة بين الفساد والفقير حسب التقرير الذي نشرته.

تحسين رواتب الموظفين بعد أن قامت بإدخال تعديلات على الشبكة الاستدلالية للأجور،¹ في قطاع الوظيفة العمومية، إضافة إلى قيام المشرع الجزائري بإصدار عدة نصوص جسدت من خلال واجب الدولة في السعي لتحسين الأجور،² والرضوان كآلية وقائية قانونية للحيلولة دون وقوعه في الفساد.³

¹ نادية ثياب، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة مولود معمري، 18 تيزي وزو، 2013، ص25.

² المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لشبكات الموظفين و نظام دفع رواتبهم، ج ر، عدد61، صادرة في 30 سبتمبر 2007.

³ المرسوم الرئاسي رقم 07-35 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 228-90 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية، العدد61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.

ملخص الفصل الثاني:

تناولنا في هذا الفصل المسؤولية الجزائية للموظف العمومي ، حيث أضحت اليوم ظاهرة عالمية خطيرة لا يمكن حصرها في شكل أو صورة معينة، فمكافحة الفساد الإداري يتوقف على توفير وشغل وقيام ادارة نوعية واعية قادرة على مواجهة هذه الظاهرة ومحاصرة مرتكبيها مهما تعالت مناصبهم .

والمسؤولية الجزائية لا تكون إلا بالاتباع الاجراءات المتابعة عن طريق تحريك الدعوى العمومية سواء في مرحلة التحقيق أو مرحلة تحريك الدعوى أو انقضائها.

وتطرقنا ايضا إلى التدابير المتخذة لمكافحة الجرائم المرتكبة في اطار المسؤولية الجزائية للموظف العمومي وذلك بموجب القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، واهم التدابير الاحترازية من عدم وقوع في جرائم الفساد هي تعزيز النزاهة والمسؤولية والشفافية والمساءلة الجزائية.

كما أشار إلى الآليات والتدابير المتعلقة بشخص الموظف العام، واهم التدابير هي مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية في التوظيف، ووضع برامج تكوينية للموظف العام والاعتناء بنظام الرواتب.

الخلاصة

الخاتمة:

من خلال ما تم دراسته، فإن الدولة تمارس نشاطها المرفقي من خلال المسار المهني لموظفيها وهذا الأخير يمكن أن يتعرض للمساءلة التأديبية، فحسب التشريع الجزائري يعتبر مخطئ كل موظف ارتكب خطأ مهنيا، أو كل تخل عن الواجبات المهنية أثناء قيامه لمهامه الوظيفية.

اذ تتميز المتابعة التأديبية بعقوبة، خاصة ويرجع سبب ذلك أن هناك الصعوبة في حصر جميع الأخطاء الوظيفية، كالموظف الذي يمس بالواجبات الوظيفية يكون محل المتابعة التأديبية، والتي تعد من أهم المظاهر ممارسة السلطة الإدارية لصلاحياتها.

لكل مسؤولية عقوبة خاصة بها، وخاصة المسؤولية الجزائية، والتي باعتبارها مسؤولية قانونية والتي تثبت الجريمة إلى الشخص الذي يرتكب فعلا غير مشروع ويصبح بمقتضاه مستحقا العقوبة التي قررها القانون ويمكن أن نستخلص أن الموظف يرتكب أنواعا من الجرائم من بينها جريمتي الاختلاس والرشوة، وهما من بين الجرائم الأكثر انتشارا في الوظيفة العمومية ويعتبر من الفساد الإداري لذلك اقر المشرع العقوبات التي يخضع لها الموظف من خلال ارتكابه لهاتين الجريمتين، والإجراءات المقررة له عن طريق النصوص القانونية .

وفي إطار كل ما سبق ذكره نخلص إلا بعض النتائج والتوصيات التالية:

النتائج:

1- استقلال المسؤولية التأديبية عن المسؤولية الجنائية، يرجع إلى اعتبار أن المخالفة التأديبية أساسا تهمة قائمة بذاتها ومستقلة عن التهمة الجنائية.

2- كما أن الدعوة الجزائية مستقلة عن الدعوة التأديبية في الاتهام والتحقيق بسبب اختلاف النظامين القانونيين الجزائري، والتأديبي فالأول يعبر عن الحق العام، وهو من المجتمع والثاني يعبر عن حق المرفق العام.

3- محدودية اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي يشارك في عملية التأديب وعدم استقلاليته من حيث التبعية ومن حيث التشكيلية، مما يرجع كفة الإدارة أثناء الدعوة التأديبية.

الخاتمة

4- كل من الجريمتين التأديبية والجنائية تقوم على أساس الخطأ الذي ارتكبه الموظف المخالف للقواعد القانونية.

5- مراعاة من يتولى مهام التحقيق والتأكد من تمتعه بالصفات الواجب توفرها في المحقق النزيه.

6- قيام المشرع الجزائري بإستحداث بعض صور الفساد. في القانون 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد كالرشوة والاختلاس.

التوصيات:

1- توسيع اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ليشمل جميع العقوبات التأديبية بعد ان كان مقتصرًا فقط على العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة ، فبالرغم من بساطة العقوبة التأديبية الموقعة على الموظف المخالف إلا أنه قد ينجر عنها تعسف السلطة التأديبية عند توقيعها.

2- أفراد الضمانات التأديبية بتقنين مستقل حتى تكون أكثر وضوحًا ودقة وتفصيلاً على نحو حماية فعالة للموظف أثناء عملية التأديب تحول دون تملص الإدارة من تفعيل هذه الضمانات لصالح الموظف العام.

3- ترقية الموظف العمومي بما يتناسب مع وظيفته كتثمين الراتب.

4- إنشاء محاكم تأديبية خاصة تابعة للنظام القضائي يكون من صلاحيتها الفصل في المخالفات التأديبية التي تكون عقوبتها من الدرجة الثالثة والرابعة، تتمتع بالنزاهة والشفافية والحياد.

5- ضرورة إقامة دورات تفتيشية. وزيارات بين السلطات التأديبية وهيئات الرقابة الإدارية. وذلك من أجل تقادي الأخطاء وتصحيح بعض الأوضاع.

6- ضرورة التنسيق بين الجهات المختصة في الدولة، وذلك لضمان تطبيق العقوبات التأديبية اللاحقة للعقوبة الجنائية.

وفي ختام هذا المبحث نأمل أن نكون قد وقفنا ولو بشيء قليل فإن أصبنا من الله عز وجل وإن أخطأنا فمن أنفسنا.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: القوانين والأوامر:

1. الأمر 06-155 المؤرخ في 08 يونيو 1966، يتضمن قانون الإجراءات الجزائية المعدل والمتمم، ج ر، العدد 47، الصادرة في 26 يونيو 1966.
2. الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومية المؤرخ في 15 يونيو 2006، ج ر، العدد 46، الصادر في 16 يوليو 2006.
3. القانون 02/04، المؤرخ في 23/06/2004، المتعلق بالقواعد المطبقة على الممارسات التجارية المحددة والمتمم بالقانون 06/10/ المؤرخ في 15/08/2010.
4. القانون 01/06، المؤرخ في 21 محرم 1427 الموافق ل 20 فبراير 2006، معدل ومتم يتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته.
5. المرسوم الرئاسي رقم 07-35 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يعدل المرسوم التنفيذي رقم 228-90 المؤرخ في 25 جويلية 1990، الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، الجريدة الرسمية، العدد 61، الصادرة في 30 سبتمبر 2007.
6. المرسوم الرئاسي رقم 07-304، المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لشبكات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج ر، عدد 61، صادرة في 30 سبتمبر 2007.
7. المرسوم رقم 85/59، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال للمؤسسات والإدارات العمومية.
8. المرسوم التنفيذي رقم 199/20 مؤرخ في 4 ذي الحجة عام 1441 الموافق ل 25 يوليو سنة 2020، يتعلق بالجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التفتيشية في المؤسسات والإدارات العمومية.

ثانيا: الكتب:

9. أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، ط10، الجزء الثاني، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 2009.
10. سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، درا المطبوعات أمام كلية الحقوق الإسكندرية، 2007.
11. سعيد مقدم، أخلاقيات الإدارة العمومية . دار الأمة، برج الكيفان، الجزائر . ط1، 2010.
12. سليم جديدي، سلطة تأديبي الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر 2011.
13. سليمان بن ناصر المسلم، إدارة الموارد البشرية في ظل نظام العولمة، الرياض، 2005.
14. عادل عبد العالي خواشي، آليات مكافحة جرائم الفساد، الطبعة الأولى، شركة ناس للطباعة، مصر، 2015.
15. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، مصر، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط1، 2008.
16. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، الجزء الثالث.
17. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
18. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1994.
19. عيسي محمد يوسف كرمستجي، أثر الحكم الجزائري في المسؤولية التأديبية للموظف، دراسة مقارنة، السعيد للنشر والتوزيع، د ط، 2018.

قائمة المصادر والمراجع

20. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر 2003.
21. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر، الجزائر، ط2008.
22. محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري قضاء التأديب، دار الفكر العربي، 1987، مصر.
23. محمد سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة، 1973.
24. محمد علي خلايلة، القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، ، 2015.
25. محمد قدرى حسن، القانون الإداري، ط1، اثناء للنشر والتوزيع، الاردن، 2009.
26. محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية، الإسكندرية، منشأة المعارف، ط2002.
27. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر 2018.
28. مشعل بن عبد الله الثقيل، المسؤولية التأديبية للمحامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 2010.
29. مصطفى عفيفي، السلطة التأديبية بين الفعالية والضمان، دراسة مقارنة، ط1971، .
30. ناصر عبيد ناصر، ظاهرة الفساد، مقارنة سوسولوجية اقتصادية، دار الهدى للنشر، سوريا، 2002.
31. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأمنية، دار هومة، الجزائر، 2010، ص142.
32. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.

قائمة المصادر والمراجع

33. ياسين بن بريح، أحكام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دراسة مقارنة، الناشر مكتبة، الوفاء القانونية، الإسكندرية، ط1، 2014.
34. ياسين شامي، المساءلة التأديبية للقضاء، الوراق للنشر والتوزيع، د ط، 2016، ص 28.
35. عصام أحمد البهيجي، الشفافية وأثرها في مكافحة الفساد، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، مصر، 2014.
36. لؤي موسي عيسي القرعان، قواعد المسؤولية التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، دراسة مقارنة، جامعة الشرق الأوسط، ط، 2019.
37. محمد سامر دمشق، استراتيجيات الفساد المالي والإداري والمواجهة الجنائية والآثار المترتبة على الفساد المالي، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع مصر، 2018.
38. محمد جمال الذنياب، الوجيز في القانون الإداري، ماهية القانون الإداري، التنظيم الإداري، العقود الإدارية، النشاط الإداري، الوظيفة العامة، الأموال العامة، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2011.

ثالثا: رسائل الدكتوراه ومذكرات الماجستير والماستر:

الأطروحات:

39. أحمد نوري، فاعلية آليات مكافحة الفساد في التشريع الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل م د) في القانون الخاص، تخصص قانون الأعمال، 2021، 2022، جامعة غرداية.
40. أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة ماجستير، القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، 2007.

قائمة المصادر والمراجع

41. بلعسلي ويزة، المسؤولية الجزائية للشخص المعنوي عن الجريمة الاقتصادية، رسالة دكتوراه، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014.
42. بوزيرة سهيلة، الحماية الجزائية للسوق من الممارسات التجارية غير المشروعة، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2019.
43. عادل زياد، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016.
44. فارس بن علوش بن بادي السبعيني، دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، أطروحة دكتوراه، جامعة ابن خلدون الأمنية، المملكة السعودية، 2015.
45. قرار مجلس الدولة، الغرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09، نقلا عن محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، الجزائر. 2007.
46. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الضمان والفاعلية، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه علوم، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2015.
47. نادية ثياب، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية، رسالة دكتوراه، جامعة مولود معمري، 18 تيزي وزو، 2013.
- رسائل الماجستير:

قائمة المصادر والمراجع

48. إيمان جابر، دعوى التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، رسالة ماجستير في القانون العام، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي، جيجل، 2016-2017.
49. حنين نعمان علي الشريف، أثر المساءلة الإدارية على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في وزارة التربية والتعليم العالي بقطاع غزة، مذكرة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، 2013.
50. صباح حمياتي، الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية الموظف العام في القانون الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم القانونية، جامعة الوادي، الجزائر، 2019.
51. عبد الله فاضل عبد الله أبو حمرة الحسني، المسؤولية المدنية للموظف العام، رسالة ماجستير، قانون خاص، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2015.
52. علي أحمد مصطفى، مسؤولية الصيدلاني الجزائرية عن أخطائه المهنية، رسالة ماجستير، جامعة الموصل، العراق، 2001.
53. لبني جلال، موانع المسؤولية الجزائرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2012-2013.
54. معتز حمد الله أبو سويلم، المسؤولية الجزائرية عن الجرائم المحتملة، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2014.
55. مفيدة قيقاية، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة، 2008.

مذكرات الماستر:

56. بثينة دايلة، نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، جامعة 8ماي 1945، كلية الحقوق والعلوم السياسية، مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر في القانون، 2013-2014.

57. محمد بيازة، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، جامعة العربي تبسي، ولاية تبسة، مذكرة الماستر، تخصص تنظيم إداري، 2014-2015.

رابعاً: المجلات:

58. أحمد البرج، تصنيف الجرائم الواردة في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجزائري، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، العدد 01، المجلد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، الجزائر 2020.

59. أسود ياسين، التحري كأسلوب وجوبي في جريمة إختلاس الأموال العمومية، مجلة الأكاديمية للبحوث في العلوم الإجتماعية، العدد 02، المجلد 01، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2020.

60. آمنة امحمدي بوزينة، إستراتيجية الكشف عن جرائم الفساد بأساليب التحري الخاصة في القانون الجزائري، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، العدد 02، المجلد 08، جامعة الشلف، 2021.

61. بوادي مصطفى، الطعن القضائي كضمانة للموظف العام في مواجهة قرار سلطة التأديب، دراسة في أحكام قضاء مجلس الدولة الفرنسي ومجلس الدولة الجزائري، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، العدد 02، جامعة معسكر، 2014.

62. بومدين كعبيش، أساليب التحري الخاصة في جرائم الفساد، مجلة القانون، العدد 07، جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، 2016.

قائمة المصادر والمراجع

63. جيلاني ماينو، كوثر عروس، أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته، مجلة القانون والتنمية، جامعة طاهري محمد بشار، الجزائر، العدد 3 جوان 2020.
64. حططاش عمر، إجراءات المتابعة والجزاء في جريمة الإختلاس في التشريع الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد 02، المجلد 06، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021.
65. خديجة عرباوي، مشروعية أساليب التحري الحديثة للكشف عن جرائم الفساد في التشريع الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية لجامعة أم البواقي، العدد 03، المجلد 09، 2022.
66. زايد محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مجلة دراسة في الوظيفة العامة، العدد 01، المركز الجامعي، البيض، 2013.
67. عبد الكريم براهمي-إبراهيم رحمان، مدى اعتبار الأسباب المفضية إلى انقضاء الدعوى العمومية في القانون الجزائري، -الجريمة الوقتية والمستمرة، نموذجاً-، مجلة العلوم القانونية والسياسية، العدد 3، المجلد 09، مخبر الدراسات الفقهية والقضائية، جامعة الوادي، 2018.
68. عثمان تالوتي، مريم قسول، العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 2، المجلد 07، كلية الحقوق، جامعة طاهري محمد، بشار، 2021.
69. عثمان خرشي، الترصد الإلكتروني كآلية لمكافحة الجرائم المعلوماتية، مجلة الدراسات الحقوقية، العدد 3، المجلد 07، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 2020.
70. العربي نصر الشريف، أساليب التحري في جرائم الفساد، دراسات الوظيفة العامة، العدد 04، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2017.

قائمة المصادر والمراجع

71. عتاب يونس، الشروط الموضوعية لقبول دعوى الإلغاء ضد القرار الإداري المطعون فيه، مجلة نوميروس الأكاديمية، العدد 01، المجلد 04، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2023.
72. القانون 08-09، المؤرخ في 13 صفر عام 1929، الموافق ل 25 فبراير 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 21.
73. كيلالي عواد، حق الموظف العام في التظلم ضد القرارات التأديبية، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، العدد 01، المجلد 06، جامعة الجيلالي لياس، سيدي بلعباس، 220.
74. محمد أمين زيان، المتابعة الجزائية لجرائم الفساد بين الحماية والمسؤولية، مجلة صوت القانون، العدد 01، المجلد 06، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتورفارس يحي، المدية، 2019.
75. محمد بركات، تنظيم التظلم الإداري، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، العدد 01، المجلد 10، جامعة محمد بوضياف، المسيلة 2017.
76. محمد حزيط، أسباب انقضاء الدعوى العمومية بالنسبة للشخص المعنوي في القانون الجزائري، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعد دحلب، البليدة.
77. محمد شلالي، تحديد الخطأ المهني للموظف العام بين النص القانوني والسلطة التقديرية للإدارة، مجلة المنار للبحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2018.
78. مروان الدهمة، الضمانات التأديبية للموظف العمومي في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد 02 المجلد 06، جامعة غرداية 2020.
79. نسرين حاج عبد الحفيظ، التردد الإلكتروني كأسلوب قانوني للكشف من جرائم الفساد الإقتصادي في القانون الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 01، المجلد 05، جامعة البليدة، 2022.

قائمة المصادر والمراجع

80. هشام باهي، العقوبة التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، العدد الأول، كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، أبريل 2008.
81. همدان طاهر محمد علي، مفهوم دعوى التعويض عن الأعمال القانونية للإدارة وتمييزها عن دعوى الإلغاء، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، العدد 01، المجلد 06، كلية الحقوق، جامعة تعز، اليمن، 2023.

خامسا: المحاضرات:

82. يزيد بوحليط، محاضرات في قانون مكافحة الفساد، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة الجامعية 2020-2021.

سادسا: المدونات

83. مدونة لقواعد سلوك الموظفين المكلفين بإنفاذ القوانين، عدلت ونشرت على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، 34/169 المؤرخ في 17 ديسمبر 1979.

سابعا: المواقع الإلكترونية:

84. مدونة أخلاقيات مهنة القضاة، موقع النقابة الوطنية للقضاة بتاريخ 2023/02/22

على الساعة 11:00 <http://smm.dz/ethic>

فهرس المحتويات

فهرس الموضوعات

الشكر والعرفان

الإهداء

1 مقدمة:

الفصل الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العمومي

7 تمهيد:

8 المبحث الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية وإجراءاتها.

8 المطلب الأول: مفهوم المسؤولية التأديبية.

8 الفرع الأول: تعريف المسؤولية التأديبية وأساسها.

12 الفرع الثاني: الخطأ التأديبي كأساس للمسؤولية التأديبية.

18 المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العام:

19 الفرع الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية:

22 الفرع الثاني: مراحل تأديب الموظف العام.

30 المبحث الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة العقوبة التأديبية.

30 المطلب الأول: الضمانات السابقة والمعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي.

31 الفرع الأول: الضمانات السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي.

34 الفرع الثاني: الضمانات المعاصرة لتوقيع الجزاء التأديبي.

36 المطلب الثاني: الضمانات اللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي.

36 الفرع الأول: التظلم الإداري.

41 الفرع الثاني: الطعن في القرار التأديبي.

45 ملخص الفصل الأول:

الفصل الثاني: المسؤولية الجزائية للموظف العمومي

47	تمهيد:
48	المبحث الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية وإجراءاتها
48	المطلب الأول: مفهوم المسؤولية الجزائية:
49	الفرع الأول : تعريف المسؤولية الجزائية
51	الفرع الثاني: جزاء المسؤولية الجنائية للموظف العمومي
	المطلب الثاني: إجراءات المتابعة عن طريق تحريك الدعوى العمومية (دراسة جريمة
51	الإختلاس كمثال)
53	الفرع الأول: مرحلة التحقيق
58	الفرع الثاني: مرحلة تحريك الدعوى العمومية
60	الفرع الثالث: إنقضاء الدعوى العمومية:
	المبحث الثاني: التدابير المتخذة لمكافحة الجرائم المرتكبة في إطار المسؤولية الجزائية
63	للموظف العام
63	المطلب الأول: التدابير المتعلقة بمبادئ المهنة
63	الفرع الأول: النزاهة
66	الفرع الثاني: الشفافية
69	الفرع الثالث: المسألة
71	المطلب الثاني: التدابير المتعلقة بشخص الموظف العام
71	الفرع الأول: مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية في التوظيف
72	الفرع الثاني: وضع برنامج تكويني للموظف العام
73	الفرع الثالث: الاعتناء بنظام الرواتب للموظف العام
75	ملخص الفصل الثاني:

فهرس الموضوعات

77.....الخاتمة:

80.....قائمة المصادر والمراجع:

91.....فهرس الموضوعات

ملخص:

يتعرض الموظف الذي يرتكب خطأ تأديبيا خلال حياته المهنية ويحمل في آن واحد وصف المخالفة الجنائية، للمساءلة التأديبية والجزائية عن نفس الأفعال، وتوقيع الجزاء المناسب في حال إدانته وطبقا لمبدأ استقلال الدعوى التأديبية عن الدعوى الجزائية فان ذلك يؤدي الى امكانية مباشرة الاجراءات التأديبية قبل الفصل في الدعوى الجزائية، وفي هذه الحالة لن يكون للقرار التأديبي أي أثر على المتابعة الجزائية.

غير أن الاجراء الجنائي يؤدي الى وقف الموظف تحفظيا إذا كانت المتابعة الجزائية لا تسمح له بالبقاء في منصبه، وفي هذه الحالة، يتم تكييف الخطأ التأديبي سواء تم ارتكابه بمناسبة أداء الوظيفة أو خلال الحياة الخاصة للموظف خارج الوظيفة). لاسيما إذا كان له أثرا على سمعة المرفق وأخلاقيات الوظيفة وتنشأ معها حينئذ المسؤولية التأديبية للموظف الى جانب مسؤوليته الجزائية. مما يترتب عنه تأثير الاجراء الجزائي على مآل المتابعة التأديبية حيث يكتسي الحكم الجزائي عندئذ ، حجية على السلطة التأديبية بخصوص العقوبة التأديبية

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، متابعة جزائية عقوبة تأديبية، عقوبة جزائية، الوجود المادي للوقائع، مسؤولية جزائية، حجية الشيء المقضي به الحكم بالإدانة، الحكم بالبراءة.

Résumé:

A staff member who commits a disciplinary error during his career and who bears the description of a criminal offence shall be liable both to disciplinary and criminal liability for the same acts and to appropriate punishment if convicted. According to the principle of the independence of disciplinary proceedings from criminal proceedings, this leads to the possibility of initiating disciplinary proceedings before adjudication of criminal proceedings, in which case the disciplinary decision will have no effect on criminal prosecution.

However, the criminal procedure results in the provisional suspension of the staff member if the criminal prosecution does not allow him to remain in office, in which case the disciplinary error is adjusted whether committed on the occasion of the performance of the job or during the staff member's private life (outside the post). Especially if it has an impact on the reputation of the facility and the ethics of the post and then creates the disciplinary responsibility of the staff member in addition to his criminal responsibility. This has the effect of penal proceedings on disciplinary proceedings, where the sentence is then authorized by the disciplinary authority in respect of disciplinary punishment.

Keywords: Public Official; Penal Prosecution; Disciplinary Penalty; Penal Penalty; Physical Existence of Facts; Criminal Responsibility; Res juridicata; Guilty verdict; Acquittal.