

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة \* د. مولاي الطاهر \* سعيدة



كلية العلوم القانونية و الإدارية

قسم الحقوق

مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس في العلوم القانونية والإدارية

## الاجراءات التأديبية للموظف العام في قانون الوظيفة العمومي

تحت إشراف الأستاذ :  
➤ عثمانى عبد الرحمان

من إعداد الطلبة :  
❖ تيرس فؤاد  
❖ وارف الماحي

السنة الجامعية: 2012/2011

# شكر و تقدير :

خاص جدا الى الأستاذ المؤطر و الكريم : عثمانى عبد الرحمن على مجهوداته الجبارة ودعمه المتواصل لنا حتى نكون في المستوى المطلوب .  
شكرا جزيلا على كل شيء نتمنى لك التوفيق في مشوارك التعليمي و الشخصي على حد سواء .

- الى كلية العلوم القانونية و الإدارية و كل عامل فيه الى كل عمال الإدارة مع الشكر و التمنيات بمزيد من التقدم نحو الأفضل .

- الى اساتذة جامعة الدكتور : مولاي الطاهر و خاصة اساتذة القانون به وإهداء خاص من القلب لهم حفظهم الله و رعاهم .

- والى عمال المكتبة الجامعية : صوار قادة ، جيلالي ، رضا ، بوزيان -إلى من وقفوا معي في السراء و الضراء طوال المسار الجامعي :مدير

الحماية المدنية : الرائد كريطة وإلى رئيس وحدة أولاد ابراهيم الملازم

:عادل مولاي.

وإلى كل زملاء الحماية المدنية ،والشرطة القضائية .

# إهداء

احلى الأمنيات و أسمى عبارات التقدير و الإخلاص و أرقى الأحاسيس و أصدقها : الى من قال أن الجنة تحت اقدامها و اوصى الرسول الكريم بها ثلاث مرات ، إلى التي كرمها الله في آياته إلى أروع ما حفظه اللسان في بداياته اليك : انت امي احلى و ارق كلمة في الوجود .

الى منبع طفولتي ، و مركز شبابيالي من كان يدعو لي بالنجاح ، الى من وقف بجانبني يسد خطايا و لم يبخل علي بتربية حسنة و ساعدني على اتمام مشواري الدراسي ابي الحنون سي الحاج أحمد الأب القدير الذي يرجع له الفضل الكبير في سر هذا النجاح.

الى مهجة قلبي اخوتي : محمد ، مختار ، امين ، ستوتة و الكتكوتين امين و نصيرة .  
الى اخوالي : الحبيب ، عثمان ، محمد ، هشام ، بلحول و الى كل عائلاتهم الصغيرة.

الى كل الاصدقاء و الصديقات بدون استثناء الى كل من اكن لهم التقدير و الاحترام و الحب

.الى جميع من ساعدني في انجاز هذا العمل .

- الى شريكة عمري وحياتي سميرة وكل العائلة فيما يخص الأخت نادية وأتمنى

لهما في هذه المناسبة النجاح في البكالوريا وإلى روح الفقيد أباهما عمي مجدوب

رحمه الله وأسكنه فسيح جناته.

# الإجراءات التأديبية للموظف في القانون الجزائري خطة المذكرة

مقدمة:

## الفصل الأول : مراحل الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي

### المبحث الأول : تكييف الخطأ التأديبي

المطلب الأول : الإجراء التأديبي .

المطلب الثاني: الخطأ المهني من الدرجة الأولى.

المطلب الثالث: الخطأ المهني من الدرجة الثانية.

المطلب الرابع : الخطأ المهني من الدرجة الثالثة.

المطلب الخامس : الخطأ المهني من الدرجة الرابعة.

### المبحث الثاني: مرحلة التحقيق و المداولة :

المطلب الأول: مرحلة التحقيق

المطلب الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح

### المبحث الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

المطلب الأول : صدور القرار التأديبي بعقوبات الدرجتين

الأولى و الثانية

المطلب الثاني : صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة

## الفصل الثاني : الضمانات المقررة للموظف

### المبحث الأول: ضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي :

المطلب الأول: مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه.

الفرع الأول: إعلان الموظف المتهم

الفرع الثاني: الاطلاع على الملف التأديبي

المطلب الثاني: ممارسة حق الدفاع

الفرع الأول: الأحكام العامة لحق الدفاع.

الفرع الثاني: مبدأ الإستعانة بمدافع.

المطلب الثالث: تسبيب القرار التأديبي .

المبحث الثاني : ضمانات مقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي

المطلب الأول : التظلم الإداري

الفرع الأول: التظلم الولائي و الرئاسي.

الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة.

المطلب الثاني: التظلم القضائي.

الفرع الأول : دعوى الإلغاء

الفرع الثاني : الطعن القضائي بالتعويض

خاتمة

# مقدمة

إن الموظف العام هو مرآة الدولة ورأسها المفكر وساعدها المنفذ حيث إذا صلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى ، فقد تزايدت أهميته لإشباع نشاط الدولة . حيث لم يعد دورها يقتصر على الحفاظ على الأمن الداخلي وحل المنازعات بين الأفراد والدفاع عن حدود الدولة والعلاقات الخارجية والقيام ببعض الأشغال العامة وإنما تعداه إلى ضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد من خلال فرض الرقابة على الموظف العام .

فإذا كان الموظف المجد يكافأ على جدّه واجتهاده بالترقيات وغير ذلك من الحوافز المادية وغير المادية ، فإنه من الضروري وبالمقابل أن يعاقب الموظف المهمل على إهماله بالعقوبة المناسبة وباعتبار أن التأديب هو الضمانة الفعّالة لإحترام الموظف لواجباته الوظيفية .

ويتجلى هذا الأمر من خلال وجود القانون التأديبي المنظم للوظيفة العامة .

وقد ثار خلاف حول إعطاء تعريف للقانون التأديبي ، بحيث عرفه الفقيه الفرنسي " فرانسيس ديليبيري " بأنه " فرع من فروع القانون العام موضوعه التجريم والعقاب من جانب الدولة على الأفعال ذات الطبيعة المخلة المؤدية لإضطراب احوال ذلك المجتمع الخاص " مجتمع الوظيفة العامة " ، و ما يستشف من خلال هذا التعريف هو اعتبار القانون التأديبي أحد فروع القانون العام ، و الذي يهدف إلى تجريم الأفعال و التصرفات التي تؤثر سلبا على المجتمع الوظيفي ، و تحديد العقاب الذي تسلطه الدولة على السلوكات المجرمة مصري "مصطفى عفيفي " فقد عرفه بانه "مجموعة من القواعد القانونية المنظمة لتوقيع التأديبية ، المرتكبة خلال أو بمناسبة ممارسة الفعل الوظيفي ، و التي تحمل انعكاسا ضارا و من خلال هذا التعريف الذي يعد تعريفا شاملا، نلاحظ<sup>1</sup> بحسن سير و انتظام المرافق " .

بأن القانون التأديبي يسعى الى تنظيم المخالفات التأديبية المقترفة من قبل أشخاص المجتمع ، باعتبارها تصرفات و أفعال تخل بحسن سير المرفق العام بانتظام و إضطراد ، أي تمس أهم مبدأ يحكم المرافق العامة و يتعلق الأمر بمبدأ الإستمرارية .

و بالرغم من محاولات تعريف القانون التأديبي، إلا أنه لم يحظ بالتقنين، ذلك أن عملية التقنين تتطلب جهودا كبيرة، و وقتا طويلا، باعتبار أن الفائدة المتوخاة منه بالنسبة للروابط القانونية تتميز بالإستقرار و الثبات و عدم تعبيرها وفقا للظروف و الأحوال، كما هو الحال بالنسبة للمعاملات و العلاقات المدنية و التجارية، و هو بذلك يحذو حذو القانون الإداري في عدم تقنينه. و لكن بالرغم من عدم تقنينه إلا أن ذلك لا يمنع من وجود وظائف و أهداف مسطرة يقوم بها التأديب .

و يتضمن النظام التأديبي مجموعة من العناصر، قد أجملها الفقه في أربعة عناصر هي: المخالفة التأديبية، السلطة التأديبية، الإجراءات التأديبية و العقوبات التأديبية. و من خلال ذلك القوانين الأخرى، حيث يتمثل الجانب الموضوعي منه في مجموعة القواعد القانونية التي تحدد لنا الواجبات المنوطة بالموظف، و التي يتعرض في حالة إخلاله بها إلى عقوبات تأديبية، التي تختلف بحسب جسامة الأخطاء التأديبية المرتكبة، و من أهم هذه القواعد الإنذارات الموهة الى طائفة الموظفين الملزمين باحترام أوامر رؤسائهم، مثلا فكل إخلال بالترامات الوظيفة من طرف الموظفين تكون بصدد ارتكاب لمخالفات تأديبية مختلفة، و على إثر ذلك يترتب مواجهة مرتكبيها بتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة لها<sup>1</sup>.

أما الجانب الإجرائي، أي الإجراءات المتبعة في المجال التأديبي، و التي تختص بالقيام به السلطة التأديبية المحددة قانونا، فهو يتضمن مراحل مهمة في سير الدعوى التأديبية، و المتمثلة أساسا في التحقيق مع مرتكب المخالفة التأديبية و محاكمته، و من ثمة إصدار الحكم أو القرار التأديبي المتوصل إليه من خلال اتباع مجموعة من الإجراءات، و التي يطلق عليها تسمية الإجراءات التأديبية، و التي يمكن تعريفها بأنها مجموعة من القواعد التي تنظم كيفية التحقيق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي و نسبه اليه، و أخيرا إصدار قرار قد يتم من خلاله إدانة الموظف المذنب أو تبرئته، في ظل احترام من الضمانات التأديبية .

---

1 - محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ، ص 95، 96



و عليه يمكن اعتبار الإجراءات التأديبية بمثابة همزة وصل بين تأنيب الموظف و تسليط العقوبة المقررة عليه .

فالغاية إذن من هذه الإجراءات هو الوصول إلى الحقيقة التي يناشد بها المجتمع الوظيفي ، إذ لا يقبل الحكم على الموظف بريء ، و في ظل غياب إجراءات و ضوابط معينة ، حيث تضم هذه الإجراءات حقين متلازمين في أن واحد ، فمن تعطي الحق للإدارة بأن تكون هي صاحبة السلطة في تسيير المرافق العامة ، و من جهة أخرى تمنح الموظف هو الآخر الحق ، و المتمثل في الضمانات التأديبية الممنوحة له خلال التحقيق و بعد إصدار القرار التأديبي ، فهي بذلك توازي بينهما .

و يجب أن تكون هذه الإجراءات مبسطة و واضحة لمعرفة عند التطرق لها كما يجب أن تكون سريعة ، لكونها تمس بالمركز القانوني للموظف المذنب ، إذ لو تمت بصفة طويلة لكان في ذلك تأخر في توقيع العقوبة على الموظف المخطئ ، و في ذلك إهدار لحقوقه و من خلال كل ما سبق ذكره ، يمكن تعريف "الإجراءات التأديبية" : بأنها مجموعة المراحل التي تمر بها الدعوى التأديبية بدءا بتحريكها ، إذ تعد الوسيلة التي يمكن من خلالها التعرف على ارتكاب المخالفة التأديبية من عدمها ، إلى غاية صدور القرار التأديبي ، أخذه بعين الاعتبار مدى ملائمة الجزاء الموقع على الموظف مع المخالفة المرتكبة ، الذي من خلاله يفتح الباب على مصارعيه للموظف للتظلم إداريا و قضائيا ، و خاصة في حالة عدم التناسب بين الخطأ المقترف و العقوبة التأديبية الموقعة .

مما لا شك ان مباشرة الدعوة التأديبية الناتجة عن ما اقترفه الموظف من مخالفات او اخطاء تجاه مركزه القانوني هي مرحلة سابقة لوضع السلطة المختصة يدها في الموضوع و المتمثلة في السلطة الرئاسية و اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء لها صلاحية تحريك الدعوة التأديبية و جمع الأدلة ثم اصدار القرار التأديبي ضد الموظف المخطئ .

وقد عرفت هذه السلطة عدة أنظمة وزعت على مختلف التشريعات و المتمثلة في نظام رئاسي و اخر قضائي و شبه قضائي . تبني منها المشرع الجزائري النظام الرئاسي كنظام تستقل به الإدارة في تحريك الدعوى التأديبية و التحقيق فيها و كذا توضيح العقوبة المناسبة

غلى الموظف المخطئ لكن مع الاستعانة بجهة ادارية اخرى في حالات معينة في اتخاذ قراراتها التأديبية و المتمثلة في اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء .

ان جميع الافعال الشائنة في حق الادارة من مخالفات و اخطاء تستجوب بالضرورة تسليط العقاب على مرتكبها و ذلك عن طريق مباشرة دعوى تسمى ب -الدعوى التأديبية فالولاية التأديبية عموما تركز على ما للدولة من حق في الدفاع عن كيان الوظيفة العامة التي هي عنصر من عناصر الدولة فإذا ما وقع انتهاك للوظيفة فيكون لازما تحريك الدعوى التأديبية للتحقق من صحة هذه المخالفات و تحديد مرتكبها و تأديبه.<sup>1</sup>

إن مباشرة الدعوى التأديبية لاتتم بصفة عشوائية ،إذ يجب مراعاة التحقق من صحة ارتكاب المخالفة التأديبية ، وتحديد حيثياتها ، فبمجرد خطأ الموظف يستوجب بالضرورة توقيع العقوبة عن طريق مباشرة الدعوى التأديبية.

غير أن تحريك الدعوى التأديبية ،ليس بالأمر المطلق ،إذ أن توافر مجموعة من العوامل سيأتي تفصيلها لاحقا من شأنه أن يؤثر في تحريكها

يمكن ان نعرف الدعوى التأديبية بأنها التجاء المجتمع الوظيفي عن طريق جهاز الإدعاء الذي يمثله إلى صاحب الولاية التأديبية , للتحقق من ارتكاب مخالفة التأديبية ، وتحديد الموظف المسؤول عنها ، وإنزال العقوبة التأديبية به .

وبذلك تستند الدعوى التأديبية على حق هو حق المجتمع الوظيفي في عقاب كل من يخرج عن أحكام ومقتضيات وظيفته، وهذا الحق مستخلص من القانون، الذي نص على الواجبات الوظيفية الأساسية، والجزاءات على مخالفتها.

وعليه فالدعوى التأديبية هي من الإجراءات التي يحددها القانون وتستهدف الوصول إلى قرار إداري أو حكم قضائي حسب الحالة، يقرر تطبيقا صحيحا للقانون بشأن فعل يرتكبه موظف، وشكل مخالفة تأديبية معينة .

وبالتالي إن تحريك الدعوى التأديبية يستلزم ارتكاب مخالفة تأديبية من قبل الموظف العام، مما يكسبها خصائص أساسية، عن غيرها من الدعاوي الأخرى، ويمتاز هذا الموضوع بأهمية بالغة خاصة من الناحية العملية، لاسيما وقد طرأت تغييرات واضحة من الناحية التشريعية فيما يتعلق بالمجال التأديبي لا سيما موضوع إجراءات التأديب، بحيث أنه في ظل القوانين السابقة التي تحكم مجال الوظيفة العامة -الجانب التأديبي- لم يتطرق المشرع الجزائي للإجراءات التأديبية أصلا في حين تكفل في القانون الحالي للوظيفة العامة بتبيان هذه الإجراءات بشيء من التفصيل والتوضيح لما في ذلك من ضمان وحماية فعالة للموظف العام وعلى إثر ذلك ارتأينا معالجة هذا الموضوع من جميع جوانبه النظرية والعملية وفقا للخطة التالية:

**الفصل الأول: مراحل الإجراء التأديبي في قانون الوظيفة العمومي.**

**الفصل الثاني: ضمانات تأديب الموظف.**

الفصل الأول : مراحل الإجراء التأديبي في قانون الوظيف العمومي

مراحل الإجراء التأديبي في قانون الوظيف العمومي

الفصل الأول

إن المركز القانوني للموظف يفرض عليه جملة من الواجبات التي ينبغي عليه احترامها، تحت طائلة المساءلة التأديبية دون الإخلال بالمتابعات الأخرى وهي المساءلة التي تنتهي بصدور قرار التأديب الذي يتضمن في الغالب عقوبات تختلف تبعا للخطأ المهني المقترف، وذلك بإتباع مراحل وإجراءات معينة، نتطرق إليها في كل من القانونين على حدى.

### المبحث الأول : تكيف الخطأ التأديبي

بالنظر للمركز القانوني للموظف الذي يتسم بالطابع التنظيمي، وبالنظر لخصوصية الجهة التي يتبعها الموظف فقد تناول القانون الأساسي العام للوظيفة العامة<sup>1</sup> كافة مراحل الإجراء التأديبي بدءا بتكيف الخطأ المهني والعقوبة المقابلة له مرورا بالتحقيق والمداولة انتهاء بصدور قرار التأديب، وذلك قصد توفير الحماية اللازمة للموظف، وهو ما يكفل أداءه للمهام المنوطة به على أكمل وجه، ومن ثمة ضمان السير الحسن للمرافق العامة وديمومتها.

### المطلب الأول : الإجراء التأديبي

إن أساس المتابعة التأديبية هو الخطأ المهني الذي ينسب للموظف، ورغم ذلك فالمشرع الجزائري لم يعرفه تعريفا جامعاً مانعاً، إنما اكتفى بالإشارة إليه بنص المادة 160 من القانون الأساسي لعام للوظيفة العامة على أنه " : يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>1</sup> وهذا ما يدعونا للاستئناس برأي الفقه في هذا المجال الذي أورد تعريفات عديدة للخطأ المهني يصب مجملها في أن الجريمة التأديبية هي كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف ويجافي واجبات منصبه<sup>2</sup>.

1- القانون رقم 03/06 المؤرخ في 15 يونيو سنة 2006 يتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العامة، ج، ر، ج، ج

الصادرة بتاريخ 16 يونيو سنة 2006 العدد 46 ص 15

2- د. محمد سليمان القضاء الطماوي ، الكتاب الإداري القضاء الثالث ،دراسة التأديب ،طبعة مقارنة 1990، الفكر

دارالعربي ،ص49

حيث عرفها ليون دوجي بأنها "العمل الذي يخالف به الموظف الواجبات الخاصة المفروضة عليه ,بصفته موظفا " في حين عرفها الدكتور عبد الفتاح حسن 'بأنها "كل تصرف يصدر من العامل أثناء أداء وظيفته أو خارجها ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على وجه الأكمل ' وذلك متى ارتكب هذا التصرف من ارادة ائمة<sup>1</sup> وقد حاول القضاء الاداري هو الاخر تعريفها في الكثير من أحكامه اذ عرفتھا المحكمة الادارية العليا المصرية بقولها "كل عامل يخالف الواجبات المنصوص عليها في القانون ,أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته ,يعاقب تأديبيا ,والأخطاء التأديبية قد ترتكب أثناء الوظيفة أو بمناسبة أدائها , وذلك بمخالفة ماتفرضه من واجبات ايجابية يستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات في نصوص صريحة أو تفرضها طبيعة العمل الوظيفي<sup>2</sup> كما ذهب بعض الفقه لأبعد من ذلك بتعريفه على أنه مخالفة الموظف العام لواجب من واجبات وظيفته التي حددها القانون، اللوائح أو العرف العام، ولا يشتمل تلك المخالفات التي تقع أثناء العمل فقط، بل يشتمل أيضا ما يقع خارج العمل من الموظف، ويمثل إهدارا لكرامة الوظيفة أو الامتناع عن فعل ينسب إلى الفاعل، ويعاقب عليه بعقوبة تأديبية<sup>3</sup>، وهو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية للمحكمة العليا - المجلس الأعلى سابقا في قرارها الصادر بتاريخ : 1985/12/07 و الذي جاء في حيثياته - :

"...ولكن حيث أنه يمكن التأكيد من جهة على أن الطاعن قد نهج سلوكا لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة و أنه ومن جهة أخرى قد خرق خرقا خطيرا التزام الاحترام والطاعة للسلطةالرئاسية.."<sup>4</sup>

1- محمد ماجد ياقوت ، المرجع السابق ، ص 95، 96

2- حكم المحكمة الادارية العليا ,جلسة 22 ماي 1965 , مجموعة المبادئ القانونية ,س10,ص1405 مقتبس عن محمد ماجد

ياقوت ,المرجع السابق ص 35

3-د.محمد رفعت عبد الوهاب والدآتور حسين عثمان محمد عثمان، مبادئ القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2001

، ص 401

قرار الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى - سلبقا -المؤرخ في 1985/12/01، ملف رقم 42568 : مجلة قضائية لسنة 1990

العدد الأول

4 الدكتور سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، ط 1973 ، ص 43

فالأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف هي عموما إخلالات بالواجبات المفروضة عليه بحكم وظيفته، كخروجه عن طاعة رؤسائه السلميين في حدود القانون واللوائح 3 أو إفشائه أسرار المهنة التي توصل إليها بحكم ممارسته الوظيفة، والذي من شأنه المساس بالسياسة العامة للدولة أو حتى مجرد عدم الاهتمام بالوظيفة.

كما قد تنجر المساءلة التأديبية عن أفعال يرتكبها الموظف خارج وظيفته، وفي إطار حياته الخاصة لكنها تمس بشكل أو بآخر بمكانته الاجتماعية كموظف، وبمقتضيات الوظيفة حد ذاتها، وهو ما يعرف بواجب التحفظ

وكما أسلفنا الذكر، فالمشروع الجزائري وإن تغاضى عن إعطاء تعريف دقيق للأخطاء المهنية غير أنه عمد إلى تصنيفها تبعا لدرجة خطورتها، باعتماده التصنيف التي نصت عليه المادة 177 من الأمر 03/06<sup>1</sup>، المتعلق بالقانون الاساسي العام للوظيفة العمومية تعرف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي كما يأتي :

❖ أخطاء مهنية من الدرجة الأولى

❖ أخطاء مهنية من الدرجة الثانية

❖ أخطاء مهنية من الدرجة الثالثة

❖ أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة

وبالعودة للأمر المشار إليه، نجد أن المشروع الجزائري قد صنف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات محاولا وضع الإطار الخاص بكل درجة، تاركا أمر تحديدها للهيئات المستخدمة ضمن قوانينها الأساسية النموذجية تبعا لخصوصية كل قطاع وحاجياته، وهو ما يتجلى من خلال المادتين 182، 183 من ذات الأمر، لذا يستوجب على الإدارة وقبل مباشرة أي إجراء تأديبي في مواجهة الموظف أن تكيف الخطأ المهني المرتكب من طرفه، والذي لا يخرج عن إحدى الحالات التي سنستعرضها فيما بعد .

1 - انظر المادة 177 من الأمر 03/06 السالف الذكر

وقد قيدت الادارة في تقدير الخطأ المرتكب بمجموعة من العوامل :

### 1- ظروف ارتكاب الخطأ:

اذ يجب توافر نية الموظف وقت ارتكاب الخطأ المهني , ومدى مساهمته في ارتكابه وكذا مكان وقوعه حيث تختلف نية الموظف الذي يتعمد الحاق الضرر بمصالح المرفق , كأن يضع يده على الأموال العامة لاشباع حاجاته الشخصية<sup>1</sup> عن نية الموظف الذي يتلف عوامل الإنتاج بغفلة منه أو اهمال<sup>2</sup> ولكن مايشير الاشكال مسائلة الموظف عن فعل ارتكبه غيره كأصل عام لايمكننا مسائلة الموظف عن أخطاء غيره , وهذا تطبيقا لقاعدة شخصية العقوبة وهذا مااتجه اليه المشرع الجزائري حين اعتبر استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل خطأ من الدرجة الرابعة<sup>3</sup>

### 2- درجة خطورة الخطأ والضرر الناجم عنه

من أجل معرفة درجة خطورة الخطأ لابد من النظر الى جسامه الضرر الذي خلفه ولكن مايشير التساؤل هو حالة تعدد الجرائم فقد يرتكب الموظف عدة أخطاء في ان واحد كأن يرفض القيام بمهامه ويشتم رئيسه , فهل يتم معاقبة الموظف عن الخطأين المرتكبين؟<sup>4</sup> يرى المؤيدون لهذه الفكرة ضرورة تطبيق قاعدة العقوبة الاشد لما تشكله هذه القاعدة من ضمان في مواجهة سلطة التأديب

أما المعارضون يرون وجوب معاقبة الموظف على جميع الأخطاء التي ارتكبتها , لأن القانون التأديبي يبتعد كل البعد عن القانون الجزائي ولاوجود لمبدأ "تناسب الخطأ مع الضرر" والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يسبق له التطرق لهذه المسألة ومن ثمة هناك مجال واسع لتعسف الادارة في استعمال حقها<sup>5</sup>

1 - انظر المادة 177 من الأمر 03/06 السالف الذكر

2 - المادة 179 من الأمر 03/06 السالف الذكر

3 - المادة 181 من ال 181 من الأمر السالف الذكر

4- كمال رحماوي, تأديب الموظف العام , طبعة 2004 , دار هومة , الجزائر , ص39

5 - كمال رحماوي , المرجع السابق , ص42





**المطلب الثالث: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:**

هي أفعال أكثر خطورة من سابقتها، كونها لا تقتصر على خرق الانضباط العام للهيئة المستخدمة، إنما تلحق بها أضراراً، غير أن الموظف المميز لها أنها قائمة على الغفلة والإهمال وهو ما نستشفه من نص المادة 179 من الأمر 03/06 :

➤ تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- ❖ المساس سهواً أو اهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة
- ❖ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين

**180-181**

<sup>1</sup> فمن خلال قراءة المادة وتحليلها يعترينا التساؤل حول هذا التحديد الذي اعتمده المشرع وهل قصد بذلك تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية تحديداً نافياً للجهالة، أم قصد وضع الإطار العام لها تاركا تحديدها للهيئة المستخدمة؟ بالرجوع للمادة 182 من المرسوم 03/06 والتي جاء فيه :

➤ "تحدد القوانين الأساسية النموذجية مختلف حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها بالمواد: 178 إلى 181 أعلاه تبعا لنوعيات كل قطاع وحاجياته"<sup>2</sup>،

يتضح جلياً وكما سبق لنا الإشارة أن المشرع قصد من وراء هذا التحديد تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، والتي عليها عند تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية، أن تراعي فيها شرط الإضرار بأمن المستخدمين أو بممتلكاتها، أو إلحاق خسائر مادية بالمباني، المنشآت...، تاركا لها حرية تحديد ممتلكاتها، وطرق توفير الأمن للمستخدمين...فضلا على ضرورة استناد هذا الصنف من الأخطاء لعاملي الغفلة أو الإهمال.

مع التنكير أن المادة 124 من المرسوم 59/85 السالف الذكر كانت تنص على عقوبات الدرجة الثانية والمتمثلة في : التوقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام والشطب من جدول الترقية

1 - انظر المادة 179 من الأمر 03/06 السالف الذكر .-2 المادة 182 من الأمر 03/06 السالف الذك

**المطلب الرابع: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة**

تعد أكثر أهمية وخطورة من سابقتها، وذلك بالنظر للعقوبة المقررة لمرتكبيها ، وقد نص عليها المشرع الجزائري بالمادة 180 من الأمر 03/06 والتي حددتها تحديدا يقصد منه المثال لا الحصر، بالنظر للأسباب السابق شرحها:

➤ "يعد خطأ من الدرجة الثالثة ارتكاب الموظف ما يأتي:

- ❖ تحويل غير قانوني للوثائق الادارية
- ❖ اخفاء المعلومات ذات طابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه
- ❖ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

❖ افشاء او محاولة افشاء الاسرار المهنية

❖ استعمال تجهيزات او املاك الادارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة  
بقي أن نشير إلى أنه وفي ظل الظروف الأمنية التي عرفتها البلاد خلال العشرية السوداء صدر مرسوم تنفيذي تحت الرقم: 54/93، حدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان العموميين وعلى عمال المؤسسات العمومية و ألزم هذه الطائفة من المستخدمين بجملة من الواجبات، ورتب عن مخالفتها جزاءات وأحكام غير تلك المطبقة بموجب المرسوم 59/85 ، وهو ما يطرح تساؤلات حول تطبيق هذا المرسوم التنفيذي وقيمتة القانونية؟

لكن وبرأينا فالظروف التي صدر في ظلها المرسوم التنفيذي تجعلنا نقول أنه صدر لمواجهة وضعية سياسية معينة، ومواكبة ظروف أمنية عرفتها البلاد مطلع التسعينات، وخير دليل على ذلك أنه تضمن تأشيرتين، الأولى منهما هي المادتين 81 ، 116 من الدستور، أما الثانية فكانت المرسوم التشريعي 02/93 المتضمن تحديد مدة حالة الطوارئ.

1 - المادة 180 من الأمر 03/06 السالف الذكر

2- منشور رقم 5 الصادر عن مديرية العمومي الموجه للسادة الولاة المؤرخ في 2004/04/12 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من مرسوم 59/85

كل هذه العوامل، فضلا عن التساؤل حول القيمة القانونية لهذا المرسوم التنفيذي مقارنة بالأمر 03/06 وبقية التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومي، جعلنا نتفادى الخوض فيه،

#### المطلب الخامس : الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

- تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة اذا قام الموظف بما يأتي :
- ❖ الاستفادة من امتيازات من اية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي او معنوي مقابل تأديته خدمة في اطار ممارسة وظيفته
- ❖ ارتكاب اعمال عنف على أي شخص في مكان العمل
- ❖ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات واملاك المؤسسة او الادارة العمومية التي من شأنها الاخلال بالسير الحسن للمصلحة
- ❖ اتلاف وثائق ادارية قصد الاساءة الى السير الحسن للمصلحة
- ❖ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف او الترقية
- ❖ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح اخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 44.43 من هذا الامر

فلاحظ أن المشرع الجزائري بنى تصنيفه على عنصر العمد، وخير دليل على ذلك نصه في كل مرة على عبارات : تلبس، استخدم، استعمال، ارتكاب...، بل ونصه صراحة على العمد في الفقرة الأخيرة، وهي السمة المميزة للأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة وهو ما جعل العقوبة المقررة لها أكثر غلاظة

ونشير إلى أن المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر لم تكن هناك أخطاء من الدرجة الرابعة على اساس المشرع الجزائري صنف الأخطاء المهنية إلى ثلاث درجات

1 - انظر المادة 177 من الأمر 03/06 السالف الذكر

2- المادة 179 من الأمر 03/06 السالف الذكر

وقصر دراستنا فيما يتعلق بالأخطاء المهنية على ما سلف ذكره، لنتطرق بعد ذلك لبقية مراحل الإجراء التأديبي.

### المبحث الثاني: مرحلة التحقيق و المداولة

بعد تكييف الخطأ المرتكب من طرف الموظف ، تأتي مرحلة لا تقل أهمية عن سابقتها ألا وهي مرحلة تحديد المسؤولية و مدى إسناد الخطأ المرتكب للموظف و ذلك قصد الوصول للعقوبة المستحقة إن ثبتت إدانته أو القول ببراءته في حال عدم ثبوتها ، وهو ما نتطرق إليه في نقطتين

#### المطلب الأول : مرحلة التحقيق

إن التحقيق الإداري إحدى وسائل النظام التأديبي نحو بلوغ غايته لإظهار الحقيقة، والتوصل لتحديد المسؤولية التأديبية للموظف، وهو مشابه للتحقيق القضائي باعتماده على كافة طرق وأدلة الإثبات من اعترافات، شهادات شهود وقرائن، وخبرات إن اقتضى الأمر، ويتم ذلك كتابة في كل الأحوال.

فالتحقيق إجراء تقوم به الإدارة بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته، أو جهات التنقيش بناء على شكاوى المنتفعين بالمرفق العام، وذلك إذا ما ارتأى مجلس التأديب أن الوقائع المنسوبة للموظف محل إبهام و غموض يتعين فكهما قصد إصدار قرار التأديب على أسس شرعية، فهو إجراء جوازي متروك لسلطة الإدارة التقديرية وفقا لمقتضيات الصالح العام.

وفي غياب تعريف تشريعي للتحقيق الإداري ظهرت عدة تعاريف فقهية فاجتمعت الى انه هو "مجموعة الاجراءات التأديبية التي تتخذ وفقا للشكل الذي تطلبه القانون بمعرفة السلطة المختصة قانونا وتهدف الى البحث والتحري عن الأدلة التي تقيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها واثبات حقيقتها وبيان ما اذا كانت تشكل مخالفة تاديبية ومعرفة مرتكبها واقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه "1

1 – محمد ماجد ياقوت , المرجع السابق ص 73

ويمكن أن نستخلص من هذا التعريف:

- ✓ هو أداة قانونية للوصول الى كشف الحقيقة بين المتهم والتهمة المنسوب اليه.
- ✓ وسيلة لجمع الأدلة في المجال التأديبي لا وجود للشك أو الشبهة حتى يتم اقامة الادانة ,بل وجود أساس لهذه التهمة
- ✓ هو مرحلة تمهيدية أو تحضيرية في الدعوى التأديبية خاصة الاحالة على المحاكمة التأديبية

✓ يستخدم كأساس لقرار السلطة الرئاسية باقتراح الجزاء أو توقيعه 1

أ- عناصر التحقيق الإداري:

- 1- أن يكون صادرا من الجهة المختصة قانونا بالتحقيق . 2
  - 2- احترام الشكل الذي اشترط القانون أن يصدر به التحقيق من قبل السلطة المختصة فان تخلف هذا الشرط يفقد اجراء تحقيق صفته كاجراء من اجراءات التحقيق ولو كان من سلطة مختصة 3
- فالتحقيق هو عملية معقدة يتم ذكر فيه كافة الظروف التي تم فيها ارتكاب هذا الذنب ويتعين على المحقق الوقوف على كل من اراء الشهود والسماع الى توضيحات الموظف المتهم
- فقد نص المشرع الجزائري بضرورة الكتابة طبقا للمادة 169 من الأمر 03/06
- "يمكن الموظف تقديم ملاحظات أو شفوية أو أن يستحضر شهودا
- 3- البحث والتحري عن الادلة التي تفيد الكشف عن الحقيقة . 4

1 - محمد ماجد ياقوت , المرجع السابق , ص 74

2 تنص المادة 162 من الامر 03/06 السالف الذكر بقولها: تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة لها صلاحية التعيين

3-كمال رحماوي , المرجع السابق ص 157

4-محمد ماجد ياقوت , المرجع السابق ص 74

ب- السلطة المكلفة بالتحقيق : لقد ثار الخلاف حول تحديد السلطة المكلفة بالتحقيق هل هي الاتهام أم هناك سلطة أخرى مختصة به ؟

فقد ذهب جانب بأنه لا وجود لأي مانع اذا ما قامت سلطة الاتهام بالتحقيق باعتباره امتداد للسلطة التأديبية , كما أنه يحقق هدف ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد 1 فالتأديب لا يعرف التفرقة بين الاتهام والادانة , ولا يعد اخلالا بالضمانات المقررة للموظف مادام يمكن اللجوء الى الطعن القضائي 2

كما أيد هذا الرأي الأستاذ "سليمان محمد الطماوي" الذي جواز مباشرة الرئيس الاداري المختص بتوقيع الجزاء اجراءات التحقيق , من الناحية القانونية , أما من الناحية العملية , فقد رأى ضرورة تولي التحقيق من قبل شخص آخر وبهذا يتم توفير الطمأنينة للموظف 3 وأيضا الاستاذ "كمال رحماوي" الذي رفض امكانية الجمع بين سلطة التحقيق وتحريك الدعوى التأديبية لما ينجم عنه من وضع خطير يمس بضمانات الموظف في مواجهة السلطة التأديبية , فهو يرى بذلك ضرورة استقلال اسناد سلطة التحقيق الى سلطة منفصلة عن سلطة التأديب كمفتشية الوظيف العمومي 4

فقد سلك المشرع الجزائري نفس المسلك اذ خول سلطة التحقيق لسلطة الاتهام مانحا بذلك الجهة الرئاسية اجراء التحقيق الاداري 5 على غرار بعض التشريعات التي أخذت بازواجية في السلطة اذ يوجد السلطة الرئاسية الممثلة في الجهة الادارية , والنيابة الادارية التي تقوم بعملية التحقيق اذا طلبت منها ذلك الجهة الرئاسية 6

1 كمال رحماوي , المرجع السابق ,ص154

2 الأستاذة بدري مباركة,محاضرات في الوظيفة العامة ,السنة الرابعة ,كلية الحقوق,جامعة سعيدة ,2010-2011

3 سليمان محمد الطماوي , الكتاب الثالث, المرجع السابق ص 3 ص 5

4 كمال رحماوي , المرجع السابق ,ص 154

5 أنظر المادة 162 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر

6 محمد ماجد ياقوت , المرجع السابق ص 156

كما يمكن وخلال مراحل التحقيق أن يتم توقيف الموظف احتياطيا إلى حين البث في أمره من طرف السلطة المختصة فهو إجراء وقائي وليس عقابي ، وطبقا للمادة 173 التي جاء فيها :

➤ في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة

تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا

يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة اعلاه نصف راتبه

الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي

اذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة اقل من عقوبات الدرجة الرابعة او اذا تمت

تبرئته من الاعمال المنسوبة اليه أو اذا لم تبث اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء في

الاجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه. 1

فبمجرد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين على اقتراح التسريح يوقف الموظف

بموجب قرار مسبب لمدة لا تتجاوز 6 أشهر مع تقاضيه نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل

المنح و التعويضات العائلية،<sup>2</sup> على أن يرفع ملفه إلى اللجنة المتساوية الأعضاء لتبث فيه

خلال شهر، تحت طائلة إعادة إدماجه في منصبه وتمكينه من حقوقه التي حرم منها

وتقاضيه كامل مرتبه<sup>3</sup>

كما نصت المادة 174 من نفس الأمر على حالة أخرى يتم فيها توقيف الموظف فورا، وذلك

في حال تعرضه لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في حالة نشاط، وذلك بموجب مقرر صادر

عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فور إخطارها بتحريك الدعوى العمومية الذي يبقى

ساريا لحين التسوية الإدارية لملف المعني مع جوازية إرفاق مقرر التوقيف طوال 6 أشهر

على الأكثر ، بمقرر إبقاء جزء من الأجر الأساسي لا يتعدى النصف<sup>4</sup>

1 المادة 173 من الأمر 03/06 , المرجع السابق

2 انظر المادة 2/174 من الأمر 03/06 المرجع السابق

3 المادة 175 من الامر 03/06 , المرجع السابق

4 المادة 3//174 من الأمر 03/06 المرجع السابق



ولا يمكن لهذا الجزء أن يتجاوز النصف الأجر الأساسي وللإدارة سلطة تقديره، باستثناء المنح العائلية فإنه يستفيد منها كاملة طيلة مدة التوقيف فإذا ما انتهت المتابعة الجزائية بالإدانة ينبغي على الإدارة تسريح الموظف إذا ما كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني، أما إذا تمت تبرئته أمام الجهات القضائية بحكم نهائي فيعاد إدراجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين، ما لم يوجد خطأ مهني يؤدي لعقوبة تأديبية، كون القاعدة تقتضي أن عدم وجود الخطأ الجزائي لا يعني حتما انعدام الخطأ المهني، وفي هذه الحالة على اللجنة المتساوية الأعضاء دراسة ملفه التأديبي خلال 45 يوم من تبليغ الإدارة بالحكم القضائي النهائي. 1

### المطلب الثاني: مرحلة المداولة والاقتراح:

تختلف هاته المرحلة تبعا للخطأ المقترف من طرف الموظف، وطبيعته سواء من حيث الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي، أو بعض الإجراءات الملازمة له، وهو ما نوضحه من خلال النقاط التالية:

#### 1- بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الأولى والثانية : بالرجوع لنص المادة 1/165 من

الأمر 03/06 يتضح أن المشرع الجزائري قد أطلق العنان للسلطة الرئاسية في تسليط العقوبة من الدرجة الأولى وذلك بنصه:

➤ "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من

الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني"

فلاحظ أن المشرع لم يلزم السلطة المخولة بالتأديب استشارة أي هيئة ولا التقيد برأي أي جهة معينة و مرد ذلك برأينا قلة أهمية هذا النوع من العقوبات التي لا يمكن أن تتجاوز في أقصى حالاتها التوقيف عن العمل من يوم الى 3 أيام

1 انظر المادة 166 من الأمر 03/06 , المرجع السابق

وهو ما يعني ترك سلطة العقاب للسلطة الرئاسية التي تملك صلاحية التعيين وحدها دون أخذ رأي أي جهة أخرى ، شأنها في ذلك شأن عقوبات الدرجة الأولى وذلك بالرغم من خطورة العقوبات المقررة لمرتكبي أخطاء الدرجة الثانية ، والتي قد تمتد إلى الشطب من جدول التأهيل وهو ما يمكن اعتباره إجحافا آخر في حق الموظف وتوسيعا لصلاحيات الإدارة في مواجهته ، بل وثغرة أخرى يمكن من خلالها الإضرار بالموظف والإساءة لمشواره المهني والانتقام منه ، وهو ما يتنافى ومبادئ العدالة وضرورة حماية الطرف الأضعف في المعادلة

### 3- بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثالثة والرابعة:

بالنظر لخطورة هذه العقوبات وما قد تلحقه من أضرار بالمشوار المهني للموظف ، كونها قد تصل لغاية التسريح، فقد أناط المشرع سلطة إصدارها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>1</sup> والتي تبقى وحدها المختصة بإبداء الرأي الموافق على العقوبة المقترحة من السلطة الرئاسية ، أو أن تقضي بالعقوبة التي تقدر أنها مناسبة للخطأ المقترف من طرف الموظف وما على السلطة الرئاسية حينئذ إلا إصدار قرارها مطابقا لرأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

وبالنظر لأهمية هاته اللجنة في تسيير المشوار المهني للموظف لا بأس من التطرق إليها في عجلة من حيث تكوينها تشكيلها ، ودورها في المجال التأديبي<sup>1</sup>.

#### 1- اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء

إن اللجنة المتساوية الأعضاء منصوص عليها بموجب المادة 63 من الأمر 03/06 وهي تشكل على مستوى الإدارة المركزية الولايات، الجماعات المحلية، والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري وهي تتألف من عدد متساو من ممثلي الهيئات المعنية الذين يعينون بموجب قرار من السلطة التي تملك حق التعيين من بين المتصرفين الإداريين بعد استطلاع رأي المديرية العامة للموظف العمومي

1 بدري ماركة ، المرجع السابق ، ص 176

وكذا على نفس العدد من الموظفين الذين يتم انتخابهم لذات الغرض ، وهي تختص فضلا على اختصاصاتها الأخرى بالنظر في القضايا التأديبية المعروضة عليها ، والمتعلقة بالموظفين المرتكبين لمخالفات الدرجة الثالثة والرابعة تتضمن هذه اللجان بالتساوي، ممثلين عن الادارة وممثلين منتخبين عن الموظفين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الادارة"

فم تتكون هاته اللجنة ؟ وما اختصاصاتها ؟

ان المرسوم 10/84 حدد لنا اختصاص هذه اللجنة وتشكيلها وعملها فمن خلال نصوص المواد من 1 الى نجد أنها تطرقت الى كيفية تكوين هاته اللجنة حيث تتكون من ممثلي الادارة والممثلين الذين ينتخبهم الموظفون بالتساوي لذلك سميت "اللجنة المتساوية الأعضاء" 1 حيث يتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الادارة بقرار من الوزير المختص وهذا على مستوى الادارات المركزية أو الوالي المختص اذ ماكانت على مستوى الولايات أو المدير المختص على مستوى المنشآت العامة خلال 15 يوما الموالية لاعلان نتائج انتخاب ممثلي الموظفين وذلك من بين موظفي الادارة الذين لهم رتبة تساوي رتبة متصرف او رتبة مماثلة 2 ويتم اجراء الانتخابات لتعيين ممثلي الموظفين طبقا للمادة 08 من المرسوم 10/84 السالف الذكر والتي يتم اجرائها قبل 4 أشهر على الأكثر و 15 يوم على الاقل من تاريخ انتهاء مدة عضوية الاعضاء الحاليين

وقد تم تحديد شروط واجراءات انتخاب هؤلاء الممثلين بمقتضى المادة 03 من المرسوم رقم 11/84 التي حددت الحالات التي يمكن للموظف الترشح لهذه الانتخابات 4

- 
- 1 المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها و عملها ، ج،ر،ج،ج، ج،الصادرة بتاريخ 17 يناير سنة 1984 ، العدد 03 ص88
  - 2 انظر المادة 07 من المرسوم رقم 03/84 السالف الذكر
  - 3 انظر المادتين 69،68 من الأمر 03/06 السالف الذكر
  - 4 المرسوم رقم 10/84 ، المرسوم السابق ، ص 93

وتتكون هاته اللجنة حسب عدد الموظفين بقرار من كاتب الدولة للوظيفة العامة والاصلاح الاداري , كما يعين أعضاء اللجنة المتساوية الاعضاء لمدة 3 سنوات ويمكن تجديد لهم العضوية , كما يمكن ايضا تقصيرها أو اطالتها اذا ماكانت هناك لمصلحة المرفق بمدة لا تتجاوز 6 أشهر, وفي حالة تجديد مهام أحد أعضاء هذه اللجنة فانه يبدأ في مهامه من يوم انتهاء عضوية العضو السابق له<sup>1</sup>

### اختصاص اللجنة الإدارية:

قد أعطى المشرع الجزائري اللجنة متساوية الأعضاء مجموعة من الإختصاصات المتعلقة بالطابع الفردي الذي يمس الموظفين ،ويكمن تقسيم في رأيين تصدرهما هذه اللجنة 2:

1- الآراء الإستشارية : مثلما نصت عليه المادة 64 / 1 من الأمر 03/06 السالف الذكر

"تستشار اللجان المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة

### المهنية للموظفين "

فكأصل عام تبدي هذه اللجنة آراء استشارية في المسائل المحددة في المادة 09 من المرسوم رقم 10/84 السالف الذكر، من بينها تمديد فترة التربص والتثبيت والتعيين ، ومايمكن يلاحظته هو أن الآراء الاستشارية غير ملزمة أو واجبة الاتباع من ،قبل الادارة ،إذ لا يمكن لها الأخ بها إلى جانب أنه يمكن لها وضع رأيها واعتقادها الخاص 3

### 2- الآراء الإلزامية :

في المجال التأديبي لابد للسلطة التي لها صلاحيات التعيين وقد وضعه المشرع في مجال العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة 4 وتكون هذه الآراء ملزمة للإدارة في الأخذ بها

1 وهذا ماتقتضيه كل من المادتين 04 ، 05 من المرسوم رقم 11/84 السالف الذكر

2 بدري مباركة ، المرجع السابق ،ص 177

3 محمد يوسف المعداوي ، دراسة مقارنة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ، طبعة 1984

،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،ص 32

4 انظر المادة 2/165 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر

ويترأسها وزير مختص على مستوى المحلي أما إستثناءا فإذا مانع فيمكن الإنابة عنه ممثل الإدارة الأكثر أقدمية في أعلى وظيفة حسب الترتيب السلمي 1 وتجتمع هذه اللجنة مرتين في السنة إما كجمعية عامة مغلقة ، أو كمجلس تأديبي أو بإستدعاء من الرئيس ، كما يمكنها الإجتماع بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين على الأقل وتجتمع أيضا بشكل سري<sup>2</sup> وتتنظر هذه اللجنة في جميع المسائل الداخلة في إختصاصها من قبل الرئيس أو بطلب مكتوب يوقعه نصف عدد ممثلي الموظفين على الأقل ، أو بطلب من الإدارة أو من أو بطلب من أعضاء اللجنة ويتم اقتراح على هذه القرارات سريا ، وذلك بأغلبية الأصوات الأعضاء الحاضرين وإذا حصل اي تساوي في الأسواق فإنه يتم تطبيق العقوبة التأديبية التي تقل مباشرة على العقوبة المقترحة 3

ولشرعية القرارات التي تصدرها هذه اللجنة ، فلا بد أن تجتمع في حدود أربع عدد أعضائها على الأقل وذلك في الاستدعاء الأول ، وفي حالة بلوغ هذا النصاب يستدعي من جديد أعضاء اللجنة خلال 8 أيام الموالية وعليه تصبح اجتماعاتها شرعية إذا محاضر نصف أعضائها<sup>4</sup>

### المبحث الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي:

هي المرحلة الأخيرة من سلسلة الإجراءات التأديبية وأكثرها أهمية بالنظر للآثار التي قد تنجر عنها وما لذلك من انعكاس على المشوار المهني للموظف ، لكن ورغم ذلك فالمشرع لم يضع ضوابط لوضع حد لهيمنة الإدارة على الموظف ، وذلك بتنصيبها كجهة اتهام ، تحقيق وإدانة ، لاسيما إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجتين ، الأولى والثانية وهي الهيمنة التي تزول نوعا ما إذا ما اقترف الموظف خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة وهو ما سنحاول توضيحه في نقطتين :

1 المادة 2/165 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر

2 المادة 15 من نفس المرسوم

3 المادة 14 من نفس المرسوم

4 المادة 19 من نفس المرسوم

**المطلب لأول : صدور القرار التأديبي بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية:**

إن القاسم المشترك بين عقوبات الدرجة الأولى والثانية يكمن في إسناد المشرع لسلطة توقيع العقاب للإدارة وحدها دون استشارة أي جهة بذلك بنص المادتين 1/165 و 169 من الأمر 03/06

فإذا كان لهذا الطرح ما يعززه إذا ما نظرنا لبساطة العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى وهي حسب المادة 1/163

✓ التنبيه.

✓ الإنذار الكتابي.

✓ التوبيخ.

فإنه يعجز عن تبرير تبني المشرع لنفس الموقف فيما يتعلق بالعقوبة التأديبية من الدرجة الثانية ، والتي تتراوح طبقا لنص المادة 2/163 من نفس الأمر:

✓ الإيقاف عن العمل من يوم) 1 (إلى ثلاثة) 3 أيام

✓ الشطب من جدول التأهيل

وهي كما نلاحظ عقوبات على درجة من الخطورة كان من الأجدر إخضاعها لأكثر ضمانات لفائدة الموظف في مواجهة الإدارة وليس الاكتفاء بمنحه حق الطعن في مقرر العقوبة<sup>1</sup> ، أمام لجنة الموظفين خلال أجل شهرين من صدوره ، مادامت الإدارة غير ملزمة بقرار اللجنة وهو ما يطرح التساؤل حول جدوى عرض القضية المتساوية الأعضاء بعد صدور القرار التأديبي<sup>2</sup>.

كما يشترط في القرار التأديبي أن يصدر مكتوبا ، مشتملا على بيان الأسباب التي استندت إليها الإدارة لإصدار القرار التأديبي ويشترط أن تكون الأسباب منظمة ومقبولة تحت طائلة ألبطلان فضلا عن إمضائه من الجهة التي أصدرته.

1. المادة 163 من الامر 03/06 ،السالف الذكر

2 كمال رحماوي، المرجع السابق، ص138

**المطلب الثاني : صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة :**

تتمثل هاته الفئة من العقوبات وطبقا لنص المادة 3/163 من الأمر 03/06 في

التوقيف عن العمل من 4 ايام الى 8 أيام

✓ التنزيل من درجة الى درجتين

✓ النقل الإجباري.

✓ الفرع الرابع : صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة

✓ التنزيل الى الرتبة السفلى مباشرة

✓ التسريح

بالنظر لخطورة هاته العقوبات مقارنة بسابقتها فقد أخضع المشرع كليات صدورها لإجراءات معينة تتجلى في الرأي الموافق لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء ، الذي ينعقد خلال 45 يوم من تاريخ إخطاره بالتقرير المقدم إليه من السلطة الرئاسية متضمنا العقوبة المقترحة ، وبعد سماع الموظف المخطئ مع مراعاة الإجراءات التي تطرقنا إليها سابقا ، يتم صدور القرار التأديبي بناء على أغلبية الأصوات وفي حال تعادلها يرجع صوت الرئيس ، وهو ملزم للإدارة عليها أن تتقيد به طبقا لنص المادة 2/165 من الأمر 03/06 ، وإصدارها لقرارها بمعزل عن رأي اللجنة ، يعرض قرارها للإلغاء وهو ما ذهب إليه المجلس الأعلى الغرفة الإدارية<sup>1</sup> في قضية تتلخص وقائعها في صدور قرار عن مدير مستشفى فرانز فانون بتاريخ: 1972/10/17 يقضي بعزل السيد بوزوجة محي الدين دون أخذ رأي اللجنة المختلطة وقد جاء في القرار " : حيث أن المدعي بوزوجة دعما لظنه بوجه واحد مأخوذ من المخالفة المادة 56 من القانون الأساسي حيث أن الفقرة الثالثة للمادة المذكورة تنص على : لا يكون العزل من الوظيفة إلا بموافقة اللجنة المختلطة وحيث أن الإدارة تدعي ردعا لهذا الوجه بأنه كان من المعتذر عليها أن يجمع اللجنة المختلطة بالعمال للنظر في أمور بوزوجة لأن هذه اللجنة لم تكن موجودة حينذاك.

1 قرار الغرفة الإدارية، المجلس الأعلى الصادر في 1975/05/09 ملف رقم 10681 .

2 قرار الغرفة الإدارية المحكمة العليا مؤرخ في 01/05 /1997 ملف رقم 115657 مجلة قضائية 1997 عدد 01 ص

ولكن حيث أنه كان من واجب الإدارة أن تراعى مقتضيات الأمر المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي ، وتشير في قرارها بأنه لا يكون نهائيا إلا إذا وافقت عليه اللجنة المختصة التي سوف تكون وعلى هذا فإن القرار المطعون فيه مشوب بالبطلان وجدير بالإلغاء." هو ما كرسته الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ : 11997/01/05 في الطعن المرفوع إليها فصلا في النزاع القائم بين والي بسكرة و ( ش. أ ) إذ جاء بالقرار :

"إنه من المستقر عليه أن يتم النقل لصالح المرفق العام شرط ألا يشكل نقلا تلقائيا ، ولما كان ثابتا - في قضية الحال - أن الطاعن كان محل تتريل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل لأنه كان متصرفا إداريا يتمتع بصنف 05/17 بينما صنف الأمين العام 02/17 وبمجرد رفضه ، قام الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فإن قضاة الدرجة الأولى لما قضاوا بإبطال قرار الوالي لخرقه القانون 85 / 59 طبقوا القانون تطبيقا صحيحا." 2.

---

1 قرار الغرفة الإدارية المحكمة العليا مؤرخ في 05/01/1997 ملف رقم 115657 مجلة قضائية 1997 عدد 01 ص 101 .

2. كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 138



الفصل الثاني : ضمانات تأديب الموظف

الفصل الثاني : ضمانات تأديب الموظف

الفصل الثاني

إن المشرع الجزائري أعطى الإدارة و المستخدم حق تأديب الموظف و هو حق مستمد من علاقة التبعية، ما تمنحه من سلطة إشراف و إدارة. فان هذا الحق ليس سلطة مطلقة من أي قيد إنما تماشيه و القوانين المعمول بها فضلا عن تدخل المشرع في تقييد هذه السلطة عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي السالفة الذكر، بل و حتى بعد صدور قرار التأديب، و يتجلى ذلك في طرق الطعن المختلفة الممنوحة للموظف. فكلما حرص المشرع التأديبي على تنظيم الإجراءات التأديبية لتبيان حقيقة المخالفات التأديبية في ارتكابها من عدمه، و حتى يبقى القرار التأديبي على أسس صحيحة، و أسباب سليمة، فقد حاول المشرع التأديبي تغليب منطق الضمان و الرعاية للموظف في المجال التأديبي لتفادي تعسف السلطة الإدارية في ممارسة حقها التأديبي، و هو أمر بديهي تمليه قواعد العدالة و الإنسانية، لان الموظف و مهما كان خطأه يظل إنسانا له حقوق ينبغي مراعاته، و هذا لا يتحقق إلا في ظل مجموعة من الضمانات الجوهرية، التي توافرها قبل و أثناء و بعد صدور القرار التأديبي، و هو أمر يجب مراعاته و إن لم يرد عليه نص قانوني إذ ستلهم ذلك من المبادئ الأولية و قواعد الأمة المقررة في القوانين الخاصة سواء في المحاكمات الجنائية و التأديبية .

و من بين الضمانات التأديبية مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات و تمكينه من تحقيق دفاعه، و كذا حيدة الهيئة التي تتولى محاكمته، فضلا على تسبب القرار التأديبي بما يكفل الاطمئنان إلى صحة و ثبوت الوقائع المستوحية للجزاء التأديبي و هو ما سنستعرضه في مبحثين، نخصص الأول منها للقيود الوارد على ممارسة السلطة التأديبية قبل صدور قرار التأديب و هي ضمانات في الوقت للموظف ثم نتطرق في المبحث الثاني الضمانات التي كفلها المشرع للموظف بعد صدور قرار التأديب .

### ➤ المبحث الأول الضمانات المقررة للموظف قبل صدور قرار التأديب:

إن الأصل في الإنسان هو البراءة، فالثابت فرضا كالثابت أصلا، حتى و لو أحاطت به الاتهامات من كل حذب و صوب، و لا تنتفي قرينة البراءة حتى يصدر الحكم بإدانتته، و باتباع إجراءات عادلة . و هذا مبدأ عالمي أكدته الدساتير العالمية أجمع، و كذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث يحتم على الإدارة صاحبة قرار التأديب و العقاب احترام مجموعة من الإجراءات و الضمانات قبل توقيع العقوبة، و عدم تقييدها بها هو جور و إنكار العدالة، و تعدي صارخ على حرمة حقوق الموظف كإنسان.

يتمتع الموظف بضمانات طيلة مراحل الإجراء التأديبي من وقوع المخالفة و تكييف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي، و هي ضمانات بمثابة قيود للممارسة السلطة التأديبية من المستخدم تحول دون تعسفه في المتابعة و توقيع الجزاء و هو ما سنستعرضه في:

### ➤ المطلب الأول مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه.

يمكن إجمالها في حق الموظف في الدفاع عن نفسه و كذا الحياد التام فيمن يتولى الفصل في الدعوى التأديبية إضافة إلى تسبب القرارات التأديبية و هو ما نتطرق إليه في فرعين.

المواجهة بصفة عامة، هي تمكين من تتعرض حقوقه و مصالحه لتصرف ما يؤثر في مركزه القانوني، و أن يحاط علما بها يستطيع تقييم وجهة نظره، و من ثمة إعداد دفاعه<sup>1</sup>. و هي من أهم حقوق المتهم في التحقيق و من أدنى الضمانات التي ينبغي كفالتها، و ذلك بإعلامه بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة، و يتعين أن تتم المواجهة على نحو يستشعر منه الموظف أن الإدارة في سبيلها لمؤاخذته إذا ما ترجحت لديها أدلة إدانته، حتى يكون على بينة من خطورة موقفه، و لا ينيها مجرد القول بأن المخالفة ثابتة ماديا لا شبهة فيه، لان الحكم على ثبوت المخالفة أو انتفاءها يتمخض عن التحقيق و توجيه التهمة إلى المخالف، و مواجهة المتهم و سؤاله بما وجه إليه هو احد عناصره الجوهرية.

و قد اعتبرته المحكمة الإدارية العليا المصرية في حكمها الصادر في: 1967/12/16 انه من الضمانات الجوهرية التي يجب مراعاتها أثناء التحقيق الإداري

فالتحقيق الذي تجريه السلطة المختصة يجب أن تتوافر فيه كافة مقومات التحقيق القانوني الصحيح، و من حيث وجوب استدعاء الموظف و مواجهته بما هو مأخوذ عليه، و تمكينه من الدفاع عن نفسه<sup>2</sup>

و سيتم معالجة هذا المطلب وفق ما يلي:

✓ الفرع الأول: إعلان الموظف المتهم.

✓ الفرع الثاني: الاطلاع على الملف التأديبي .

1-محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 359.

2-عبدالعزیز المنعم خليفة، المرجع السابق، ص

**الفرع الأول: إعلان الموظف المتهم.**

إن مواجهة المتهم بما نسب إليه ارتكابه من مخالفات لا يكتسي أهمية و لا غاية إذا لم يحاط المتهم علماً بها قبلاً لذلك تعدد هذه الضمانة من بين الضمانات الأساسية، التي يحرص التشريع والقضاء على الموظف إلا بعد التحقيق معه، و يلزم لتحقيق ذلك استدعاء المتهم تأديبياً، بتكليفه بالحضور أمام المحقق، و إخطاره بطريقة واضحة بالمخالفات المنسوبة إليه مع منحه مدة كافية لإعداد دفاعه<sup>1</sup>، فيجب إخطار الموظف بالتهمة الموجهة إليه بشكل دقيق و واضح حتى يستطيع تحضير دفاعه، و يكون إعلانه بخطاب موصى عليه بعلم الوصول، أي كتابياً، فيحاط علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع أن يدلي بأوجه دفاعه، و لا تصح المواجهة و الإخطار بالتهمة غير محددة المعالم و الأبعاد لا يتحقق معها كفالة حق الدفاع، إذ يتعذر على المتهم تنفيذ هذه الاتهامات و الرد عليها<sup>2</sup> فلا تكليف بغير مقدور، حيث يجب أن تكون التهمة غير فضفاضة بل واضحة و جلية لان المواجهة الصحيحة عنصر أساسي و جوهري لثبوت الاتهام<sup>3</sup>، و يعد عدم إخطار الإدارة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه و إصداره لقرار التأديبي ضده بعد ذلك هو قرار قابل للإبطال نظراً لعدم احترامها لأهم إجراء جوهري يقوم عليه التحقيق الإداري، حيث بعد هذا الإجراء ضمانة جوهريّة تحدد أبعاد التهمة المنسوبة للموظف فكيف لنا أن نتصور محاكمة الموظف و هو لا يعلم مسبقاً بما هو منسوب إليه، فالنتيجة تكون حقا إما العقوبة بغير حق و إما عموم الفوضى في أعمال المجلس، مما يؤدي إلى عدم فعاليتها<sup>4</sup>، و بالمقابل لا تلتزم الجهة الإدارية بإخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات، إذا ما كان انقطع بصفة غير شرعية مزاولاً وظيفته، لأنه في هذه الحالة يكون قد تخلى عن منصبه و بالتالي قد وضع نفسه في موقف يعفي الإدارة من التقيد و الالتزام باللوائح و القوانين الخاصة بالتأديب، و بعد مواجهة المتهم بما ينسب إليه بصفة عامة و إعلامه به بصفة خاصة مبدأ أساسياً في المجال التأديبي قد اتفقت عليه جميع القوانين التأديبية، حيث اشترط المشرع الفرنسي هذه الضمانة كحق للموظف مع انه لم يشترط شكلاً معيناً للإخطار، حيث يكفي أن يكون المعني بالأمر على علم كافي بالتهمة الموجهة إليه بطريقة تمكنه من تحضير دفاعه لدرء التهم عنه، و يقع عبئ إثبات إخطار الموظف بالمخالفات التي نسبت إليه على الإدارة<sup>5</sup>.

1- ماجد راغب حلو، المرجع السابق، ص 513.

2- بدري مباركة، المرجع السابق، ص 23.

3- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 366.

4- ممدوح الطنطاوي، طبعة 2001، المرجع السابق، ص 425.

5- ماجد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 365.

كما قد تناول هذه الضمانة المشرع المصري، حيث نصت المادة 34 من القانون رقم 47 سنة 1972 بشأن مجلس الدولة المصري، على أن يقوم قلم كتاب المحكمة بإعلان ذوي الشأن في محل إقامتهم، أو بمحل عملهم أو بخطاب موسى عليه مصحوب بعلم الوصول . فلا يجوز أن يفاجئ الموظف العام بالتهم لأول مرة في جلسة المحاكمة، بل لا بد من إعلانه من قبل<sup>1</sup>، و قد قضى القانون رقم 117 لسنة 1958 " إذا كان من الثابت أن العامل المحال للمحكمة التأديبية المقامة ضده و أعلن بتاريخ الجلسة التي عينت لنظرها، و كانت السبل ميسرة أمامه للحضور بنفسه أو بوكيل عنه لدفع ما اسند إليه "<sup>2</sup>. و قد حذى المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي و المصري، إذ حرص على توفير ضمانة إعلان الموظف المتهم إخطاره بالتهم المنسوبة إليه، حتى يحضر دفاعه بطريقة تضمن له تحصيل حقوقه في المجال التأديبي، و درء احتمال تعسف الإدارة في ممارسة سلطتها التأديبية، لا سيما تملك سلطة تقديرية في إطار تأنيب الأفعال المرتكبة في نطاق الوظيفة العامة، في ظل الرقابة القضائية . و لكن ما تجدر الإشارة إليه، أن القوانين السابقة التي كانت تحكم المجال التأديبي في الجزائر كانت خالية من النص على هذه الضمانة رغم أهميتها، حيث جاء الأمر رقم 133/66 و المرسوم رقم 03/06 السالفي الذكر خاليين من ذلك، بالرغم من تناولهما لبعض الضمانات التأديبية، في حين نص المشرع التأديبي الجزائري، صراحة على ضمانة إعلام الموظف المتهم، في القانون الحالي للوظيفة العامة، في المادة 167 منه بقولها: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و إن يطلع على كافة ملفه التأديبي في اجل (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية . و قد بين المشرع الجزائري طريقة و شكلية إخطار الموظف و إعلامه، حيث نصت التعليم " يتم إخطار الموظف ببرقية .... تسلم إلى الموظف المذنب " . كما جاءت التعليم الوزارية رقم 384، و بينت بعض التوضيحات المتعلقة بالإعلان و الإخطار، حيث اشترطت إخطار الموظف كتابيا بالشكاوي الموجهة ضده و العقوبة التي قد يتعرض لها، و يفتح لذلك سجل خاص يدون فيه الإخطار و التنبيه بالعقوبات و أجوبة الموظف المعني و يجب إخطار الموظف العام بالمخالفات المنسوبة إليه مهما كانت العقوبة التأديبية التي تسلط عليه كما أن مبدأ إخطار الموظف بما هو منسوب من مخالفات و تطبيقه بشكل سليم يساهم في تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي، حتى يكون على علم بجميع الأدلة التي بحوزة الإدارة و تبقى رغم ذلك هذه الضمانة ناقصة إذا لم تكتمل بضمانة لا تقل شأنًا عنها، حرص المشرع على ضرورة توافرها، حفاظًا على مصلحة الموظف المتهم، وهي ضمانة الاطلاع على الملف التأديبي.

1- بدري مباركة، المرجع السابق، ص 231.

2 - د علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 336

**الفرع الثاني: الاطلاع على الملف التأديبي .**

إن إخطار الموظف بما نسب إليه من الأخطاء له دور كبير في تمكين الموظف من تحضير نفسه واطلاعه على ملفه التأديبي الموجود بحوزة الإدارة حتى يكون على علم بالأدلة الموجودة لديها حتى يتسنى له تقديم دفاعه فعال و مفيد<sup>1</sup>، و تقوم الإدارة بفتح لكل موظف ملف خاص به يتضمن جميع المعلومات المتعلقة بحالته الشخصية و الوظيفية، و عادة ما تنشئ له ملفين: أحدهما يضل سريا و الآخر يجوز الاطلاع عليه من قبله، فإذا وقع إن ارتكب خطأ وظيفيا حق له الاطلاع على ملفه عند مباشرة الدعوى التأديبية دون تحويله و دون نقله<sup>2</sup>، و هذا حق مخول لمدافعه كذلك، إذ يستطيع إلقاء نظرة على ملف موكله هو الآخر، و يتعين إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان و تاريخ اطلاعه على الملف و منحه مهلة كافية للاطلاع عليه، و لا يشمل الاطلاع على الملف وحده بل حتى الوثائق المرفقة به، إذ يجب أن يكون الملف كاملا شاملا حتى لا يتفاجئ الموظف بإحداث و تغيرات طارئة و جديدة فيما بعد، غير أن الإدارة تعفى من احترام هذه الشكلية في حالات معينة كحالة الإضراب أو الحرب أو حالة ترك الوظيفة<sup>3</sup>.

و نشأة هذا المبدأ في الحقيقة فرنسية إذ يجد أساسه في قانون 22 أبريل 1950 المتعلق بالأموال و الذي تنص مادته 65 صراحة على أن: " يحق لكل الموظفين المدنيين و العسكريين، و كل المستخدمين و العمال في كل الإدارات العمومية، الاطلاع الشخصي و السري ( الخصوصي) على جميع المذكرات، الأوراق الهامة، و باقي المستندات المتكونة منها ملفاتهم، سواء قبل أن يكونوا محلا لإجراء تأديبي، أو نقل تلقائي، سواء قبل التأخير في مسار ترقيتهم ". و ما يلاحظ هذا أن حصر تطبيق مبدأ الاطلاع على الملف في قطاع الوظيفة العامة فقط و لكن و بتدخل مجلس الدولة الفرنسي عمم تطبيقه و منح لكل عامل هذا الحق، بل انه جعل من هذا المبدأ مبداء قانونيا تلتزم به الإدارة حتى و لو لم ينص عليها القانون صراح، كما نص المشرع الفرنسي على هذه الضمانة كحق للموظف في كل من الأمر رقم 311 الصادر ب:14/02/1959، و كذا القانون رقم 634/83، و هذا ما سلكه المشرع المصري كذلك حيث اعتبر مبدأ اطلاع الموظف على ملفه أمر بديهي و جوهري لا بد منه، فليس للسلطة المختصة معاقبة الموظف إلا بعد اطلاعه على المخالفات المنسوبة إليه<sup>4</sup>.

1-بدي مباركة، محاضرات في الوظيفة العامة، المرجع السابق. 2

2 -بدي مباركة، المرجع السابق، ص 233

3-الموق الالكتروني: WWW.AR.-jurispidia.org .

4 -الضمانات الاساسية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 52.

إذن تمكين المتهم من الاطلاع على الملف الذي يتضمن الاتهام المنسوب إليه، هو حق أصيل يؤدي حرمانه منه إلى الإخلال بضمانة الدفاع إلى تفقد فاعليته إذا لم يمكن المتهم من هذه الضمانة. و الجدير بالذكر أن النظام الألماني يركز على عدة مبادئ جاء في أهمها: انه من حق كل موظف و في كل وقت الاطلاع على ملفه الخاص، و لا يجوز أن يؤثر في ملفه أي تأثير يترتب عليه ضرر، إلا بعد أن تتاح له، فرصة أن يدافع عن نفسه، و يدحض التهمة الموجهة إليه بينما ذهب النظام الأمريكي إلى أبعد من ذلك، إذ قرر انه ليس من حق ذوي الشأن فحسب إن يستفيدوا من كفالة إعلانية الوثائق، و إنما يستفيد جمهور المواطنين من هذا الحق<sup>1</sup>. و قد تناول المشرع التأديبي الجزائري صراحة هذه الضمانة حيث تضمنها المرسوم رقم 03/06 السالف الذكر و الذي أعطى الحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي، الاطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية، و قد أكد على هذا الحق، باعتباره ركيزة أخرى لبناء حكم عادل خال من أي شبهة في القانون الحالي للوظيفة العامة في المادة 167 السالفة الذكر<sup>2</sup>.

فلا شك أن ضمانة الاطلاع إلى الملف لم توضع هباء، باعتبارها حقا جوهريا لا بد منه، حتى يكون الموظف على بينة من الشكاوي و الأسباب المدعاة من طرف الإدارة و كما نعلم أن حق الدفاع هو أمر بديهي، إذ كيف لشخص متهم الدفاع نفسه دون مواجهته بالأفعال المنسوبة إليه، و عدم اطلاعه عليه يؤثر على الجزاء التأديبي، فكيف يستطيع المتهم أن يدفع عن نفسه اتهاما لم يحط بكامل تفاصيله فحرمانه من حقه في الاطلاع على ملفه، هو إخلال بالضرورة بحق الدفاع، الذي يفقد هذا الأخير فاعليته إذا لم يكن المتهم من هذا الاطلاع، و هو حق تفرضه المبادئ العامة للقانون، و لارتباطه بضمانة تأديبية و دستورية هامة هي حق الدفاع، الذي يمهد له و يحكمه بحق الاطلاع و هو من المبادئ العامة للقانون<sup>3</sup>.

لذلك يجب أن يكون على علم بكل جديد حتى يستطيع مناقشة، كما يعرض عدم الاطلاع على الملف القرار المتخذ للإلغاء حتى و لو كان الموظف على علم كاف و تام بالأخطاء المرتكبة، و ذلك بقصد دفع الإدارة، أي احترام هذه القاعدة باستمرار<sup>4</sup>.

1 د علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 338.

2 انظر المادة 165 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر .

3: د علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 338.

4- الموقع الالكتروني: [WWW.AR.-jurispidia.org](http://WWW.AR.-jurispidia.org)

وقد ورد في المادة 129 من القانون الأساسي، النموذجي المتعلق بالمديرية العامة للضرائب انه من حق الموظف المحال على لجنة التأديب في الاطلاع على ملفه التأديبي، فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية و يجب أن يتضمن الملف المأخذ المسجلة ضده<sup>1</sup>. و نشير إلى انه لا يستفيد من ضمانات الاطلاع على الملف التأديبي للموظف الموقوف عن عمله، باعتبار أن هذا الإجراء " التوقيف" مجرد إجراء تحفظي مؤقت و ليس عقوبة تأديبية، كما تسقط هذه الضمانة في حالة فصل الموظف بسبب تخليه عن عمله قبل قبول طلب الاستقالة<sup>2</sup>.

- هناك وثائق يجب أن يتضمنها الملف التأديبي و هي :<sup>3</sup>
- 1- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف المعني .
- 2- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- 3- نتائج التحقيق التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة.
- 4 - و يجب أن يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان و تاريخ اطلاعه على الملف التأديبي، كما يجب على السلطة المختصة بالتعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغرض تمكين الموظف من ذلك، فإذا ما رفض ذلك تتابع الإدارة السير في الإجراءات دون توقف.<sup>4</sup>

وقد تساؤل الأستاذ 'سيد طيب' ن سبب الاطلاع فقط على الملف التأديبي في حين أن هناك وثائق غير مباشرة بالقضية التأديبية يمكن أن تساعد الموظف المعني في تقديم دفاعه ،لذلك من المفروض أن يطلع على جميع الوثائق المتعلقة بوضعيته الإدارية المسجلة والمرقمة والمرتبة فلا يمكن أن تتخذ هذه أية وثيقة لم يطلع عليها ، ويمكن أن يرخص له إلا أن الاطلاع على الملف التأديبي يتضمن مجموعة شروط هي كالآتي:

#### ❖ أولاً:شروط الاطلاع على الملف التأديبي.

أولاً بجب أن تعلم الإدارة هي الملزمة بإعلان الموظف بحقه في الاطلاع على الملف، ومن خلال قراءة وتفحص المادة 167 السالفة الذكر من الأمر رقم 06-03 السالف الذكر ،يتضح أن المشروع أورد عبارة "كاملاً" وهذه خاصية ذات أهمية كبيرة ،يجب أن يتكون ملفه التأديبي من مذكرات و أوراق هامة ومستندات.

1 - دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب، المرجع السابق، ص 42.

2: د محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 390.

3 - بدري مباركة المرجع السابق ص 240

4 - المنشور رقم 05 المؤرخ في 12-04-2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 85-59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية ص 3 مقتبس من بدري مباركة المرجع السابق ص2044



فلا يحق للإدارة نزع أي وثيقة مهما كانت أهميتها، لأن فيها صلاحاً للمتهم ودفاعه حيث من شأنه أن يطلع على وثائق أكثر و بالتالي يكون دفاعه اضمن وأفيد.

والمفيد يفهم من صيغة المادة ذاتها أن المشرع التأديبي قد أعطى هذه الضمانة للموظف ذاته أي المعني بالأمر والمنسوبة إليه التهمة دون غيره، كأحد الزملاء أو المحامي مثلاً وهذا حتى لا تكون له حجة للموظف بعدم اطلاعه على ملفه التأديبي كما يجوز للموظف اخذ صورته من الملف والإطلاع عليها قبل انتهاء مهلة الاطلاع، غير انه يخطر عليه اخذ الملف الأصلي، إما في مصر فانه للموظف المتهم إلا أن يطلع على الملف في كمانه دون تنقله ودون الحق في اخذ صورته أو نسخة عنه<sup>1</sup>. وعلى غرار هذه الضمانة المهمة فان ابسط ما يقال عن ضمانات الدفاع أنها هامة و أساسية لأي متهم لرد الظلم الواقع عليه، فليس هناك في الواقع ظلم أو قهر أقصى من أن تكرر الأفعال وتغل الأيدي، ويمنع أصحاب الحق في تنفي داو إنكار ما قد ينسب إليهم من تهم لدا اعتبرت هذه الضمانة من الضمانات والحقوق الاساسية<sup>2</sup>.

### ✓ المطلب الثاني: ممارسة حق الدفاع.

يعتبر حق الدفاع من الحقوق المقدسة في جميع المحاكمات، حق طبيعي معترف به لكل متهم، و مبدأ من المبادئ العليا في كل مجتمع تعترف به النظم التأديبية، إذ اقره إعلان حقوق الإنسان و المواطن الفرنسي الصادر في عام 1789 و رددته مبادئ إعلان حقوق الإنسان و اتفاقيات الدولة، و كفلته الدساتير العالمية<sup>3</sup>، حيث نص عليه الدستور الجزائري<sup>4</sup>، في مادته 151 بقولها: " الحق في الدفاع معترف به " و قد حرصت معظم الدول على توفير الضمانات الضرورية لممارسته، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية أن حق الدفاع أمر ضروري قبل توقيع الجزاء على العامل باتجاه الفرصة للدفاع عن نفسه و اتخاذه لمدافع يدافع عنه، و ذلك لتحقيق الضمان و توفير الاطمئنان للعامل و هو أمر تقتضيه العدالة<sup>5</sup>. كما حرص المشرع الجزائري على توفير ضمانات حق الدفاع للموظف العام لحمايته كطرف ضعيف من تعسف السلطة الإدارية المختصة بالتأديب، فبدونه لا مجال للقول بسلامة إجراءات التحقيق و لا بسلامة القرار المترتب عنه.

➤ و قد تطرقنا إلى هذا المطلب في فرعين أساسيين :

#### ✓ الفرع الأول : الأحكام العامة لحق الدفاع.

#### ✓ الفرع الثاني : مبدأ الاستعانة بمدافع

1- سعيد بو شعير المرجع السابق ص 127

2- الموقع الإلكتروني [www.ar-jurispidia.org](http://www.ar-jurispidia.org)

3- عبد العزيز عبد المنعم خليفة المرجع السابق ص 143.

4- بدري مباركة، المرجع السابق، ص 241.

5- أ، بدري مباركة، المرجع السابق، ص 250.

## ✓ الفرع الأول: الأحكام العامة لحق الدفاع .

بعد عملية مواجهة الموظف المتهم بالمخالفات المنسوبة إليه من إعلام و اطلاع على الملف و جب على هذا الأخير أن يتحرك ليثبت عكس ما نسب إليه و ذلك بتحضير دفاعه و الدفاع كما سبق الإشارة هو حق مقدس في جميع المحاكمات<sup>1</sup>، و لا سيما ما ينطوي منها عن نفسه و إعطائه الفرصة الكافية لإعداد دفاعه مكتوباً أو الرد على كل ما هو منسوب إليه<sup>2</sup>. و هذا كله يجعل من حق الدفاع ذا معنى واسع شمل الحياد و عدم الانحياز، غير أن الواقع اثبت عكس ذلك، فقد يعلم الموظف بما هو منسوب إليه دون أن يمكن من تقديم دفاعه بفعالية كرفض السلطة التأديبية التحقيق في واقعة ايجابية له أو سماع شاهد مؤثر في حيثيات القضية..... الخ<sup>3</sup>. و حق الدفاع مستقل بذاته مختلف عن مبدأ المواجهة أو ضمانات الحياد و عدم الانحياز، ف ضمانات الحياد للأفراد، يفترض وجودها في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاصاً بما في ذلك سلطة التأديب كمبدأ توحيد المعاملة، الذي يرجع أصله في الحقيقة إلى النظام الانجليزي، و الذي يقتضي أن العاملين سواء بسواء، و إهمال هذا المبدأ له آثار وخيمة كالفوضى و خلق الفتن<sup>4</sup>. إلى طرف دون الآخر كتوقيع عقوبة على موظف و التغاضي عن تسليطها ضد الآخر: و هناك مجموعة من الأحكام العامة لحقوق الدفاع و المتمثلة فيما يأتي بيانه.

## 1- حقوق الدفاع في التشريع و القضاء .

حق الدفاع طبيعي لا يحتاج تطبيقه إلى وجود نص لأنه أمر بديهي ترافق الاتهام، رغم أن شغل و اخذ الحيز الكبير من اهتمامات الجمعيات و المبادئ العالمية كجمعية حقوق الإنسان و الدساتير العالمية كالدستور الجزائري كما ذكرنا سابقاً و مختلف القوانين كالقانون المصري رقم 47 لسنة 1978، و معدل بالقانون رقم 115 لسنة 1983، الذي نص في المادة 1/17 بقولها " لا يجوز توقيع الجزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة و سماع أقواله و تحقيق دفاعه، و يجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء المسبب"<sup>4</sup>. كما أراد القانون الفرنسي لسنة 1959 على هذه الضمانة و الذي على ضرورة تمكين الموظف الحضور أمام المجلس التأديبي و إبداء ملاحظات مكتوبة أو شفوية أو الاستشهاد بالشهود و الاستعانة بمدافع من اختياره<sup>5</sup>.

1 - د سليمان محمد الطماوي، الكتاب الثالث، المرجع السابق، ص 564.

2 - د علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 270.

3 - أ، بدري مباركة، المرجع السابق ص 242.

4 - د، علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 271.

5 - د: محمد فتحي حسانين، الحماية الدستورية للموظف العام، دراسة مقارنة بين مصر و فرنسا، ط 1999، مطبعة

الاهرام بمصر، ص 280 عن أ: بدري مباركة، المرجع السابق ص 243.

و قد أكد القضاء الفرنسي على سيطرة مبدأ احترام حقوق الدفاع على الإجراءات التأديبية و هذا ما قضى به في حكمه الصادر في 16 أكتوبر 1945، و طبقا لهذا الحكم لا يمكن أن تصدر عقوبة وفقا للقانون ما لم يخول للمعني تقديم دفاعه و بصورة فعالة، مع أحاطته مسبقا بأهم الشكاوي الموجودة بالمحضر المحرر بطريقة تخدمه، و تساعده على طرح أرائه، و شرح كل الملاحظات الضرورية بدقة متناهية<sup>1</sup>.

و قضت المحكمة الإدارية العليا المصرية بقولها " و الواقع انه تجب كفالة حق الدفاع للعامل المتهم سواء في التحقيق الابتدائي أو أمام المحكمة التأديبية، و ذلك نرى الحذر عند تطبيق مبدأ المحكمة العليا الذي خول للمحق حرية رفض طلب المتهم سماع أقوال الشهود المعينين<sup>2</sup>.

و قد ذهب البعض إلى خلاف ما قضت به المحكمة العليا، فوسع القضاء من حق الدفاع و استقرت أحكام القضاء الإداري و قال بأنه " لا مسؤولية على العامل عن أقواله غير<sup>3</sup> . و قد أيد المشرع التأديبي الجزائري بدوره فكرة الاخذ بحق الدفاع كحق مقدس و ضمانة لا بد منها لصالح الموظف حين نص عليها تطبيقا للنص القانوني الدستوري في القوانين المنظمة لمجال الوظيفة العامة، و حتى القوانين الداخلية و الوثائق الإدارية كالدليل الخاص بأخلاقيات المهنة لأعوان و موظفي المديرية العامة للضرائب في الباب الثاني، المتعلق بقواد المسؤولية و الاطلاع على الملف الإداري، إذ جاء ما يلي: "كما يمكنه الاستعانة بأي مدافع يختاره للدفاع عنه"<sup>4</sup>.

فقد نص المادة 169 من القانون الحالي للوظيفة العامة لقولها<sup>5</sup> "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية وان يستحضر شهودا و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"<sup>6</sup>.

1 - أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص 243

2 - 200 : Serge salon /Jean Charle Savigane,OP.cit p . بدري مباركة المرجع السابق ص243

3 - علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص353.

4 - حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بتاريخ: 1954/04/14، مجموعة السنة الثامنة، بند 621، ص 247، مقتبس عن، علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص: 353.

5 - دليل أخلاقيات المهنة لموظفي مديرية الضرائب، المرجع السابق، ص 49.

6 - لقد تناول المشرع الجزائري هذه الضمانة في المادة 02/129 من المرسوم رقم 59/85 السالف الذكر .

## ➤ 2- وسائل كفالة حق الدفاع:

إن حق الدفاع يعتبر من قبيل الحقوق الأساسية، و ضمانا للموظف لأنه يعتبر من المبادئ العليا في كل مجتمع يريد إقامة أسسه، و ركائزه على بنية صحيحة، لكن رغم هذا فحق الدفاع و أن منح للموظف المتهم دون الوسائل التي تكفل فعاليته، فلا جدوى منه إذن. لذا فان العبرة بالكيفية و الطريقة و الوسيلة التي يقدم بها الدفاع في التأديب، كتقديم الملاحظات المكتوبة و الشفاهية حتى، أو الحضور الشخصي للمتهم و الذي يعد ضرورة لا بد منها لكفالة حق الدفاع، و هي وسيلة أقرتها معظم التشريعات كالتشريع المصري في مادته 29 من القانون رقم 117 لسنة 1958 بقولها " للموظف أن يحضر جلسات المحكمة بنفسه ا وان يوكل عنه محاميا مقيدا أمام محاكم الاستئناف و أن يبدي دفاعه كتابة أو شفويا، و للمحكمة أن تقرر حضور المتهم بنفسه، و في جميع الأحوال إن لم يحضر المتهم بعد إخطاره بذلك، يجوز محاكمته و الحكم عليه غيابيا<sup>1</sup> .

لذا فالحضور ليس مجرد حق للموظف بل هو واجب تفرضه المحكمة التأديبية و غيابه يؤدي إلى الحكم غيابيا عليه، و تمكين الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه فيه الفائدة الكبرى، فتسمع بذلك أقواله، و ما يبديه من دفوع، و بالمقابل يواجه بما هو مأخوذ عليه فتتاح له فرصة تقديم شهود النفي و مناقشة شهود الإثبات ، و غيرها من الضمانات التي تكفل تمكين الموظف من حق الدفاع على أكمل وجه<sup>2</sup> .

و قد تبني المشرع الجزائري في المادة 169 السالفة الذكر الوسائل التي تكفل فعالية ممارسة حقوق الدفاع و تحقق الغاية منه، فحتى الموظف المتهم بصورة ايجابية عن الاتهامات الموجهة إليه و يقدم أدلة براءته، أو على الأقل يوح الظروف التي ساهم في ارتكابه، لما هو منسوب إليه، و هذه الظروف يمكنها أن تحقق من الجزاء التأديبي، فله حق الحضور الشخصي، و تقديم الملاحظات الكتابية أو الشفوية، فضلا عن الاستعانة بالشهود و بمدافع مخول .

## ➤ 3- مبدأ حرية الدفاع .

إن منح هذا الحق للموظف يقتضي عدم تقييده بشروط و ضوابط تعيق الاستفادة من هذه الضمانة على أكمل وجه، فلا يفترض مثلا إكراهه على إبداء دفاعه و لا على الإدلاء بأقوال لا يريد التصريح بها، و لا تحليفه لتبيان الحقيقة.

1 - د سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص: 128.

2 - د: سليمان محمد الطماوي، الكتاب الثالث، المرجع السابق، ص: 564 و 565

كما أن سكوت الموظف المتهم ن إبداء دفاه في المخالفة المنسوبة إليه في التحقيق فلا يشك بذاته مخالفة إدارية، أو ذنبا إداريا يستوجب المسؤولية أو العقاب التأديبي، بل كل ما في الأمر أن المتهم قد فوت على نفسه فرصة إبداء أوجه دفاه في المخالفة المنسوبة إليه في هذا التحقيق، و بالتالي تقع عليه تبعة ذلك، و لا يمكن إجباره على الإدلاء بأقواله في التحقيق و تهديده بالجزاء التأديبي إذا ما سكت، فلا يجب بأي حال من الأحوال إلزام المتمم بتقرير الحقيقة أو التنبيه عليه بذلك أو تحليفه اليمين لأنه ذلك يتعارض و مبدأ حرية الدفاع، كما انه القسوة وضع المتهم أمام موقفين متعارضين: حلفه لليمين كذبا لمصلحته، أو قول الحقيقة و اتهام نفسه<sup>1</sup>.

غير أن هذا لا يعني عدم مساءلة و الموظف عن أقواله غير الصحيحة و كذبه لان ذلك من شأنه إن يعطل الإجراءات، لذا يشترط لعدم مساءلته شرطين.

✓ إن تكون هذه الأقوال من مقتضيات الدفاع .

✓ ضرورة توافر حسن النية لدى الموظف عند استعماله لهذا الحق .

كما لا يجوز تكليف الموظف المتهم بذكر أقوال يمكن استغلالها ضده في الإثبات<sup>2</sup>.

➤ 4- الإخلال بحق الدفاع :

يختلف اثر الإخلال به من نظام إلى آخر، ففي الدولة ذات النظام التأديبي الرئاسي يمر التأديب بمرحلة واحدة، و هي التحقيق الإداري، فتوقع العقوبة بناء على هذا التحقيق، و يترتب على أي إخلال بضمانات التحقيق، و لا سيما منها حق الدفاع، بطلان القرار الصادر بالعقوبة لعيب في الشكل.

إما في الدولة ذات النظام التأديبي القضائي و شبه القضائي، فيكون التحقيق فيها أساسا لرفع الأمر إلى المجلس التأديبي أو المحكمة التأديبية، التي يجري أمامها تحقيق آخر مع الموظف المتهم، تكفل فيه ضمانات حق الدفاع، و إذا ما شاب هذا التحقيق أي قصور فلا يلغى القرار، لأنه في وسع المتهم تلافي هذا القصور أمام المحكمة التأديبية<sup>3</sup>.

و حق الدفاع كضمانة للمتهم لا بد أن يستفيد منه هذا الأخير بأقصى قدر ممكن، فإذا بدت له التهم المنسوبة إليه غامضة أو لم يفهمها، فمن حقه أن يستعين بمدافع

1- أ، بدري مباركة، المرجع السابق، ص: 244.

2- أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص: 247.

3- د: ممدوح الكنطاوي، طبعة 2001، المرجع السابق، ص: 436.

➤ الفرع الثاني : مبدأ الاستعانة بمدافع .

لان الموظف المتهم لا يمكنه من الثقافة ما يجعله محيطا بكافة الأدلة و الأحداث التي قد تبراها من التهمة المنسوبة إليه، لذلك كان من العدل تمكينه الاستعانة بمحام أثناء عملية المواجهة، فمن الضمانات الجوهرية و الأساسية في ممارسة حقوق الدفاع، حق الموظف المتهم الدفاع عن نفسه، بكافة الطرق المشروعة، سواء كان ذلك بنفسه أو عن طريق مدافع أو محامي .

فقد جاء قانون 47 لسنة 1978 المصري المعدل في مادته 1/79 بنص عام و لم يتضمن ما يمنع العامل من توكيل محام نه، يتولى حق الدفاع نيابة عنه<sup>1</sup> . و قد أكد المشرع الفرنسي بدوره على أهمية هذا المبدأ، و تناوله في القانون رقم 311 لسنة 1959 السالف الذكر بقوله: " و أن يستعين بمدافع عنه" و هو نفس ما أشار إليه القانون رقم 634/83 و الذي نص في المادة 2/19 منه: " يتمتع الموظف في مواجهة أي إجراء تأديبي بحق... الاستعانة بمدافع من اختياره<sup>2</sup> .

كما اقر القضاء المصري بدوره بأحقية الموظف المتهم في توكيل محام عنه قبل أن ينص المشرع المصري على ذلك صراحة، و اقر بان أي إخلال بهذا في أي شكل من الأشكال يؤدي إلى بطلان إجراءات المحاكمة التأديبية<sup>3</sup>، و قد تبني المشرع التأديبي الجزائري صراحة هذه الضمانة الهامة<sup>4</sup> إذا منح للموظف المتهم حق الاستعانة بأي مدافع مخول أو موظف يختاره للدفاع عنه و الذي غالبا ما يكون محامي، نظرا لخبرته في مجال القانون، كما يمكن أن يكون زميلاته في المهنة، و عادة ما يساهم ذلك في إبطال التهم المنسوبة إليه وتبرئته، أو على الأقل التخفيض من حدة العقوبة المسلطة عليه .

1-أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص: 247.

2-أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص: 244.

3أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص: 250.

4-د: كمال رحماوي، المرجع السابق، ص: 156.

إن تمكين المتهم من حقه في الدفاع لا يكتمل إلا إذا قام محاميه بدوره على أكمل وجه، و ذلك بالحضور الدائم معه، و اطلاعه على ملف الدعوى، فضلا على تقديم و إبداء ملاحظاته، لأنه إذا كان بإمكان الموظف المتهم الاطلاع على الملف التأديبي، فمن المنطقي أن يسمح لمحاميه هو الآخر بذلك، حيث يعترف مجلس الدولة الفرنسي بهذا الحق للموظف، إلا إذا ما نص المشرع صراحة على خلاف ذلك، أو أن وجود المحامي يتعارض و طبيعة الأجهزة التأديبية التي تنتظر في القضية.

غير أن مجلس الدولة الفرنسي، لم يعترف للموظف بحق الحصول على نسخة من الملف التأديبي، و حرم هذا الإجراء على المحامي هو الآخر، و مهما يكن لا بد من تمكين المحامي من الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية لتدعيم دفاعه لذلك قامت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية بوضع شروط ممارسة هذا الحق، إذا سمح له الموظف المتهم بذلك، كما لا يجوز له الحصول على نسخة من الوثائق عند اطلاعه، و التي توجد بحوزة الدارة ، و تكمن أهمية الاستعانة بمحامي في عدة جوانب هي:

- أن حضور المحامي من شأنه التهئة من روع الموظف المتهم، و بث الطمأنينة لديه و مساعدته على الاتزان و التركيز و الهدوء في إجابته.
- كما أن دور المحامي لا يكمن فقط في الدفاع عن المتهم، إنما أيضا في الوصول إلى الحقيقة عن طريق مساعدة السلطة التأديبية في الوقوف على حقيقة الأفعال و عناصر الجريمة، و كذا ظروفها، و لا سيما إذا كانت في صور معقدة أو غير كاملة يصب بحثها من غير الجهود التي يبذلها.
- أن معظم الحقوق لم تعد تصل إلى صاحبها إلا ن طريق محاميه، و حتى لو وجدت فهي تفقد ضماناتها و روحها في المجال التأديبي بدونه.
- يملك المتهم حق اصطحاب محاميه معه أمام السلطة التأديبية، لما في ذلك من ضمان لسلامة الإجراءات و لتفادي استعمال الوسائل غير المشروعة مع الموظف المتهم، فيحمله من أي سوء أو تعسف في استغلال السلطة التأديبية، فإذا وجد في صيغة الأسئلة و كيفية توجيهها انحرافا عن الاتجاه السليم الواجب إتباعه، كأن تكون غامضة أو مبهمة أو فيها أي لبس فيطلب تعديلها.

كما له أن يعترض على أي فل أو قول مؤثر على أقوال المتهم أو شهود، و كذا يتأ من أمانة وصدق الأسئلة و الإجابات و الملاحظات التي تملّي على الكاتب لتدون بالمحضر<sup>1</sup>.

1 - د: كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 152.

و بالرجوع إلى نص المادة 169 السالف الذكر بقولها: " يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، و أن يستحضر شهودا " و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه".

فانه يمكن ملاحظة استعمال كلمتي: " يمكن " و " يحق " حيث استخدم المشرع الكلمة الأولى عند الحديث عن أهم الوسائل التي تكفل ممارسة حق الدفاع، و الكلمة الثانية استخدمها عند حديثه عن الوسيلة المثلى لتحقيق ضمانه حق الدفاع أيضا، و يفهم أنه قد منح الحق الأول مع إمكانية رفض الإدارة تقديم التسهيلات للموظف لإبداء ملحوظاته أو استحضار شهوده، بل و يفهم حتى جواز رفضها لطلبه، إما الثانية فضمنها كأنه يجبر الإدارة على تمكينه من الاستعانة بأي مدافع يراه في صالحه.

فهذا اللبس الواقع يجب أن يتفاداه المشرع، و أن لا يخلط في المصطلحات فتؤدي إلى معني قد تؤوله الإدارة تأويلا قد يضر بمصلحة الموظف المتهم.<sup>1</sup>

و نشير في الأخير، انه هناك ضمانات تأديبية أخرى إلى جانب الضمانات السابقة الذكر أهمها تسبيب القرار التأديبي ، و ضرورة توافر ضمانة الحيادة، التي تعد قاعدة مفترضة لا تحتاج إلى النص عليها صراحة، مثلما فعل المشرع التأديبي الجزائري، و لابد أن تتوافر في مرحلتي التحقيق و المحاكمة التأديبية، أي في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاصا و فيما يصدر عنه من أعمال<sup>2</sup>.

1 - أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص:248.  
2 - أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص:250.



و حتى تحقق ضمانة الحيطة فعاليتها، و لا بد منه وجود وسائل تكفلها، و التي تختلف من نظام تأديبي إلى آخر، فمثلا في النظام التأديبي القضائي أو شبه قضائي، يعتبر الرد أنجع وسيلة لكفالة ضمان الحيطة، فللموظف الحق في الرد إذا ما كان للموظف المتهم الأسباب الكافية للتشكيك في أعضاء إحدى الهيئات، و يجب أن يكون طلب الرد هو أول ما يتقدم به الموظف المتهم فإذا ما سبقه دفاعه إلى ذلك فهذا تنازل ضمني عن حقه في الرد<sup>1</sup>.

إما في النظام التأديبي الرئاسي، فلا يطبق فيها حق الرد، بل استبدل بأعمال فكرة "إساءة استعمال السلطة، أو الانحراف في استعمال السلطة"، أي أن للموظف المتهم الحق في الطعن في إقرار بعد صدوره، إذا ما بين له الانحراف في استعمال السلطة، و يعرف فالين هذا بـ: استخدام السلطة الإدارية لسلطاتها لتحقيق هدف آخر بخلاف الهدف الذي عهد القانون إليها بتحقيقه<sup>2</sup>.

و حرص المشرع التأديبي الجزائي على توفير وسيلة غير مباشرة لكفالة ضمانة الحيطة، و هي: الطعن في القرارات التأديبية، و المشوبة بعيب الانحراف، أو التعسف في استعمال السلطة، و هو يدخل في باب التظلمات القضائية ضد الإدارة أو قراراتها قصد إلغائها<sup>3</sup>.

و عليه فبالإضافة إلى هذه الضمانات التي يملكها الموظف قبل توقيع الجزاء، أي قبل إصدار القرار التأديبي فيوجد هناك ضمانات أخرى يملكها هو كذلك، لكن بعد توقيع الجزاء التأديبي عليه، أي بعد توقيع لا عقاب، مما يعزز المكانة التي يملكها الموظف في إطار التأديب، و عمل هذا الأخير على تجسيدها.

1-الموقع الإلكتروني: [www.ucam.ac.ma](http://www.ucam.ac.ma)

2- marcel waline ; traite de droit administratif, paris,1963,p.744, مقتبس عن، بدري مباركة، المرجع السابق، ص:258.

3-أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص:261

فالتحقيق الذي تجريه الإدارة يجب أن يشمل كافة مقومات التحقيق القانوني الصحيح باستدعاء الموظف استدعاء صحيحا و مساءلته عما هو منسوب إليه، بتوجيه التهمة له توجيهها صحيحا مشتملا الخطأ المتابع لأجله مع تبيان خطورته، و الضرر اللاحق بالجهة المستخدمة و كذا الظروف المحيطة بارتكابه و كل ذلك من أجل تمكينه من ممارسة هذا الحق الذي يخوله إياه المشرع بشكل سليم .

➤ **أولا: عدم توقيف الموظف إلا لمصلحة التحقيق .**

إن التوقيف ما هو إلا إجراء وقائي تعهد إليه الإدارة خدمة للمصلحة العامة، و بالنظر لخطورته<sup>1</sup> فقد أحاطه المشرع بجملة من الشروط التي سبق التطرق إليها في الفصل الأول و التي يمكن إيجازها فيما يلي :

■ **الحالة الأولى:** اقتراح الموظف مخالفة جسيمة من الدرجة الثالثة و تعارض بقائه في منصب عمله مع حسن سير عملية التحقيق الإداري كأن يؤدي شغله لوظيفة لتغيير الأدلة أو التأثير على الشهود

ففي هاته الحالة لا يجب أن يستمر توقيف الموظف لمدة تزيد عن الشهرين إذ يتعين على الإدارة عرض القضية خلالهما على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي تحت طائلة رجوعه لمنصب عمله مع حقه في استرجاع المرتبات التي اقتطعت منه، و هو نفس الحال اذا ما ارتأت لجنة التأديب أن تعرض على الفصل . فالمشرع قصر حق الإدارة في توقيف الموظف عن العمل في حالة ارتكابه خطأ من الدرجة الثالثة و الذي قد يؤدي إلى الفصل فضلا على تحديده أجل لا تتجاوز شهرين للبحث في قضيته و تماطل الإدارة في ذلك يترتب عنه عودته لمنصبه مع التعويض عن فترة التوقيف ، و هو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: 13/01/1991 جاء فيه :

حيث أن دفع مرتب الموظفة خرق أخر للقانون سيما و أن الإدارة لم تحترم نص المادة 130 من المرسوم القديم رقم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و الذي يحدد اجل شهرين منذ توقيف العامل للبحث في أمر التوقيف لان توقيف العاملة هنا كان بمقرر رئيس القطاع الصحي باريس في 07/12/1987 و بمقرر مدير الصحة بباتنة بإعادة إدراج العاملة إلى مركز القطاع الصحي التابع لاريس كان بتاريخ: 01/02/1989<sup>2</sup>

<sup>1</sup> منشور رقم 05/ مؤرخ في 12/04/2004 صادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية موجه للسادة الولاة بشأن تطبيق المادتين 130، 131 المرسوم 59/85.  
<sup>2</sup> قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا و المؤرخ في 13/01/1991 ملف رقم 79375.

■ **الحالة الأولى:** ارتكاب الموظف جريمة تتعارض و احتفاظه بمنصب عمله، و ذلك بوقوع الموظف تحت طائلة المتابعة الجزائية لارتكابه جنائية، جنحة، فان التوقيف في هاته الحالة يكون لغاية صدور حكم نهائي ن الجهات القضائية المختصة، و الإدارة غير مقيدة بأجال معينة، غير أنها ملزمة بان تدفع له طيلة 06 أشهر مبالغ لا يتجاوز 3/4 المرتب الذي كان يتقاضاه عند توقيفه .

### ➤ **ثانياً: رأي لجنة المتساوية الأعضاء.**

هو ضمانه أخرى للموظف في مواجهة الإدارة و ذلك حال ارتكابه خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة و الرابعة دون غيره من الأخطاء إذ أوجبت المادة 165 مكرر من المرسوم 03/06 على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تصدر قرارها بعد موافقة لجنة الموظفين التي تحتوي عددا متساوي من ممثلي الموظفين و ممثلي الإدارة، و يجب أن تبث في القضية خلال 45 يوما .

إن استشارة اللجنة وجوبية و رأيها مقيد للإدارة إذ انه من قبيل الاستشارة المطابقة و من ثمة فتقديم الإدارة للعقوبة مخالفة لرأي اللجنة يجعل قرارها معيبا بعدم المشروعية و هو ما يشوبه بالبطلان و يعرضه للإلغاء أمام القضاء المختص و هو ما ذهبت إليه الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ: **1997/01/05**، و الذي جاء فيه:

" من المستقر عليه أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط إلا يشكل نقلا تلقائيا، و لما كان ثابتا - في قضية الحال - إن الطاعن كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل لأنه كان متصرفا إداريا يتمتع بصنف 05/17، بينما صنف الأمين العام هو 02/17 و بمجرد رفضه قام الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فان قضاة الدرجة الأولى قضوا بإبطال قرار الوالي لخرقه القانون 59/85 طبق القانون تطبيقا سليما."

غير أن ما يعاب على المشرع الجزائري قصره إلزامية و رأي اللجنة بالنسبة للإدارة على العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة دون عقوبات الدرجتين الأولى و الثانية أين فسخ المجال للسلطة الإدارية لتوقيع الجزاء الذي تراه ملائما، دون أخذ رأي اللجنة و هو ما يخل بمبدأ الحياد بشكل تام، و ذلك بإعطاء الإدارة سلطة اتهام، تحقيق و عقاب، و هو ما من شأنه إهدار حقوق الموظف لا سيما أن هذا الأخير غالبا ما ينتازل عن حقه في الطعن بالقرارات التأديبية الصادرة في حقه باستثناء تلك التي تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة.

### ➤ **المطلب الثالث: تسبب القرار الإداري .**

إن القرار الإداري الصادر بالعقوبة التأديبية يجب أن يشتمل فضلا عن شكلياته وقائع الدعاوي التهمة الموجهة للموظف و أوجه دفاعه، و كذا بيان الأسباب التي اعتمدها الإدارة للوصول إلى العقوبة التي قررتها، فالقرار التأديبي و لكي يصدر صحيحا منتجا لكافة أثاره يجب أن يحتوي سند مادي أو قانوني يبرز وجوده و قيامه و إلا اعتبر باطلا، و من هذا

المنطلق أوجب المشرع الجزائري على السلطة المكلفة بالتأديب أن تصدر قراراتها التأديبية مبينة للأسباب و ذلك بنص المادة 170 من المرسوم 03/06 و هي متعلقة بعقوبات الدرجة الأولى و الثانية.

في حين نصت المادة 171 من نفس المرسوم على أن تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها بعد موافقة لجنة الموظفين دون النص على ضرورة تسبب قراراتها و ذلك راجع لكون الإدارة و في هذه الحالة تصدر قراراتها مطابقا لرأي اللجنة، و من ثمة فهي لا تحتاج لتسبب بخلاف الأولى و التي تلزم فيها الإدارة بتسبب قرارها لانفرادها بسلطة اتخاذ القرار، و هو قيد آخر يضاف لجملة القيود المفروضة عليها عند ممارسة صلاحياتها التأديبية، و الذي من شأنه إن يحمي الموظف من تعسفها كون الضامن الوحيد لعدم انحراف الإدارة بوقائع القضية و الاعتماد على أسباب واهية لتوقيع العقوبة التأديبية.

#### المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف بعد صدور قرار التأديب.

علاوة على الضمانات المقررة للموظف خلال أطوار الإجراء التأديبي، فقد خصصها المشرع الجزائري بجملة من الضمانات الأخرى، حتى بد صدور القرار، و التي تتجلى في طرق الطعن التي حولها إياها، سواء أمام الجهة مصدرة القرار أو أمام جهات أخرى، و هو ما سنوضحه في مطلبين .

#### ➤ المطلب الأول : التظلم الإداري

إن صدور القرار التأديبي، و تبليغ الموظف به يفتح أمامه المجال للتظلم منه، إذا ما رأى انه مجحف في حقه و هو ما يعد ضمانا أخرى تضاف للموظف في مواجهة الإدارة، و هو نوعان : تظلم إداري يظم أمام الجهات الإدارية سواء كان ولائيا أم رئاسيا أو أمام لجنة خاصة، و تظلم قضائي يرف أمام الجهات القضائية المختصة.

و يهدف التظلم الإداري إلى إفساح المجال للإدارة بإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات إدارية بحيث لها أن تحسب أو تعدل أو تلغي قرارها في حالة ما إذا تم اقتنائها بصحة هذا التظلم، كما انه ينهي المشكلة في مرحلتها الأولى دون اللجوء إلى القضاء، حيث يوفر بذلك الكثير من الوقت و الجهد، فهو من جهة يمنع الإدارة من الدخول في خصومة لا طائل من ورائها، و من جهة أخرى يعني الموظف المتهم من اللجوء إلى القضاء بالحصول على حقه بوسيلة سهلة و بسيطة<sup>1</sup>.

#### ➤ الفرع الأول: التظلم الولائي و الرئاسي .

يقصد بالتظلم الإداري أن يقدم صاحب المصلحة، و الذي صدر القرار في مواجهته التماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث أضرارا بمركزه القانوني، لكي تقوم بتعديله أو سحبه<sup>1</sup>، فهو مكنة قانونية حولها المشرع للموظف قبل اللجوء للقضاء لحماية حقه و مصالحه، و يفسح المجال للإدارة كي تعيد النظر فيما أصدرته من قرارات إذا يمكنها سحبها في حال اقتناعها بالتظلم المقدم إليها، و هو أنواع:

#### ✓ - 01 تظلم ولائي:

و ذلك بان يتقدم صاحب المصلحة إلى من صدر منه التصرف المخالف للقانون برأيه- سواء كان فردا أم هيئة يلتمس منه إعادة النظر في تصرفه، إما بسحبه، إلغائه أو تعديله بعد تبصيره بوجه الخطأ الذي ارتكبه<sup>2</sup>.

غير أن هذا لا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل، بل و حتى الطالب بالرفض أو القبول إنما تبقى السلطة التقديرية، التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئيا أو كليا، فضلا ن حقها في عدم إجابة الموظف كليا، و هو ما يعد رفضا ضمنيا لتظلمه<sup>3</sup>.

1 - عبدالغني بسيمةني عبدالله: القضاء الاداري، طبعة 1995 منشأة المعارف ص 541.  
 2 - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 132.  
 3 - د سليمان محمد الطماوي، النظرية العامة للقرارات التأديبية، طبعة 1991، دار الفكر العربي، ص 19.

## ✓ 2 -التظلم الرئاسي:

يتم فيه التظلم إلى الرئيس الراداري لمصدر القرار، فيتولى الرئيس بما له من سلطة تقديرية سحب القرار، إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون .  
فالتظلم الرئاسي يجب أن لا يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلو تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي محل النزاع، و ذلك من منطلق احترام السلم التصاعدي، الذي يعد من صميم الواجبات المفروضة على الموظف و الذي يتعين عليه الالتزام به حتى في حالة الطعن .  
و من ثمة فالقرار الوزاري لا يجوز الطعن فيه أمام رئيس الجمهورية إلا إذا كان يمس موظفاً معيناً بموجب مرسوم و عليه فان القرار التأديبي الصادر عن الوزير لا يجوز التظلم منه رئاسياً إذا كان يمس موظفاً لم يعين بمرسوم، و إنما يتظلم منه ولائياً حسب رأي الأستاذ سبيح ميسوم<sup>1</sup> .

و يثور التساؤل كذلك حول جواز تشديد العقوبة التأديبية اثر تظلم رئاسي بالاعتماد على نفس الحجج و البراهين التي قدمتها الإدارة على مستوى أدنى.  
في هذا الصدد، فقد أباح مجلس الدولة الفرنسي للوزير أن يشدد العقوبة التأديبية معتمداً على نفس الأدلة لان له الحق في مراقبة شرعية القرارات الإدارية و ملائمتها شريطة إعادة فتح الملف التأديبي من جديد و احترامه لكافة حقوق الدفاع<sup>2</sup> .  
أما فيما يتعلق بتخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها، فيجب إلا يتم ذلك إلا إذا كانت مشوبة بخطأ واضح في تطبيق القانون أو عدم التناسب الصارخ بين الخطأ و العقوبة، أو انعدام التحقيق الإداري المحكم، كما لا يمكن ذلك في حال ما إذا تترتب منها حقوق شخصية للغير و ذلك للمحافظة على هيئة الإدارة .

## • و لقبول التظلم الإداري لا بد من توافر الشروط التالي:

- تقديم التظلم من قبل صاحب الشأن ذاته أو نائبه القانوني ( محاميه ) إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو من تعلوها أي الجهة الرئاسية، و يقدمه بنفسه او بخطاب موصى عليه بعلم الوصول، و يتضمن هذا التظلم : اسم المتظلم و وظيفته و عنوانه و تاريخ صدور القرار التأديبي و موضوع هذا الأخير و السباب التي بني عليها هذا التظلم، و يرفق به المستندات التي يستند عليها المتظلم في موضوع هذا التظلم.

1- J.C.L- 23 avril 1965 dane ducroux (c.d.)note sous prinborgne

2- د: عبد الزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص: 225

- 2- إن يقدم هذا التظلم ضد قرار إداري صادر من الجهة المقدم إليها التظلم، أو جهة تابعة لرئاستها، ويتعلق الأمر بالقرار التأديبي محل الدراسة.
- 3- إن يقدم هذا التظلم في الميعاد القانوني و الذي يبدأ حسابه من يوم علم الموظف المتهم به .
- 4- لترتيب التظلم الإداري أثره في قطع ميعاد الطعن بالإلغاء، يجب أن يكون هذا التظلم مجدياً<sup>1</sup>، مما لا يؤدي عكس هذا ، أن يكون غير منتج ، إلى اللجوء إلى الطعن القضائي .

أما في حالة استنفاذ الجهة المصدرة لهذا القرار لولايتها في هذا الشأن، أو لم تستجب للتظلم، متمسكة بالقرار الذي أصدره، أو إذا صدر القرار عن جهة لا توجد سلطة رئاسية تملك التعقيب على قراراتها.

إن القرار التأديبي قابل للتظلمين الإداريين: الولائي و الرئاسي، حتى و إن لم ينص عليه المشرع التأديبي صراحة، و لقد أشارت التعلية رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية، حيث وضعت الضوابط التي يتعين على السلطة الرئاسية احترامها في حالة سحب قرارها التأديبي أو تعديله، فقد يؤدي هذا القرار إلى اكتساب حقوق شخصية للغير، و لذلك لا يجوز سحبه إلا إذا تأكدت الإدارة بان الموظف المذنب قد استنفذ جميع طرق الطعن بما في ذلك الطرق القضائية، كما هو الحال في قضايا " فصل الموظفين" كما لا يجوز أيضا تخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها، إلا في حالة الخطأ الفاضح، بتطبيق القانون أو عدم التناسب الشديد بين الخطأ المقترف و العقوبة المقررة أوس<sup>2</sup> انعدام التحقيق الابتدائي " الإداري" بجميع إجراءاته .

و الهدف من هذه الضوابط عدم اهتزاز هيئة الإدارة، ذلك أنه في حالة عدم احترام هذا القيود تكون في وضع حرج أمام موظفيها، مما يؤدي بهم إلى اللامبالاة و الفوضى.

و نشير إلى أن القرار التأديبي قابل للتظلم الإداري مهما كانت درجة العقوبة التأديبية الموقعة، بالرغم من سكوت المشرع في كل هذا من المرسوم رقم 06/03، بحيث لم يشر هذا الأخير إليه، بل اكتفى بالنص على إمكانية الطعن إداريا في عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة نظرا لخطورة العقوبة الموقعة أمام لجنة الطعن.

1 - بمعنى أي يكون موضوع الطعن او التظلم الاداري قرارا اداريا نهائيا تملك الادارة اعادة النظر فيه بالتعديل او السحب.

2 - د: عبدالعزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص: 262.

و أمام تجاهل القانون الحالي للوظيفة العامة النص على التظلم الولائي و الرئاسي، كان لا بد من الرجوع للقواد الأمة المطبقة على القرارات الإدارية في مجال التظلم الإداري لتطبيقها على القرارات التأديبية المتضمنة العقوبات التأديبية مهما كانت درجتها قصد منح الموظف فرصة الحصول على حقوقه عن طريق قصير و في وقت أقصر. و إذا ما تفحصنا قانون الإجراءات المدنية نجده قد نص على الطعن الإداري في المادة 275 منه حيث كان يشترط المشرع التظلم الإداري قبل التظلم القضائي، و لكن بصدور القانون رقم 23/90 ، نلاحظ أن المشرع قد اشترط التظلم الإداري المسبق في القرارات الإدارية بما فيها القرارات التأديبية الصادرة من السلطات المركزية، في حين لم يشترطه في القرارات عن السلطات اللامركزية

1

### ❖ - الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة.

بالنظر لعدم فعالية التظلم الولائي و الرئاسي لصعوبة رجوع الإدارة عن قراراتها بشكل عام، و التأديبية منها بشكل خاص للأسباب السابق تبيانها، فقد عمد المشرع الجزائري للنص على إنشاء لجنة للطعن على مستوى كل وزارة و يرأسها الوزير أو ممثله، كما يوجد على مستوى كل ولاية و يرأسها الوالي أو ممثله، كما يمكن إنشاؤها على مستوى المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، أين يتم تشكيلها بموجب مرسوم، و هي تتألف من عدد متساو الأعضاء الممثلين للإدارة مع نظرائهم من ممثلي الموظفين، شأنها في ذلك اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي .

و تختص اللجنة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات من الدرجة الثالثة، فضلا عن دورها فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي، و يجب أن يقدم التظلم إلى اللجان في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغ الموظف بالقرار التأديبي، و يمكن لها إن تأمر بتوقيف سريان الجزاء التأديبي لحين البث في تظلم المرفوع إليها كما تملك اللجنة حق تأكيد العقوبة التأديبية، تعديلها أو سحبها . ففي أن نشير إلى أن التظلم الإداري، أصلا متحرر من كل القيود، لكن إذا ما تدخل المشرع و أقر شرط التظلم الإداري المسبق لقبول دعوى الإلغاء أمام الجهات القضائية، كما هو الشأن في الدعاوي المرفوعة أمام مجلس الدولة طعنا في قرارات الهيئات الإدارية المركزية ، فيجب أن تتوفر فيه بعض الشروط القانونية باعتباره أصبح جزءا من الإجراءات القضائية و تخلف شروطه يستلزم عدم قبول الدعوى، و لعل أهم هذه الشروط<sup>2</sup>

1 - د: سعيد بوشعير - المرجع السابق - ص 133.

2 - ضمانات تأديب الموظف العمومي، رسالة ماجستير، جامعة قلمة.



- ✓ ا- أن يكون التظلم الإداري الوجوبي محددًا، واضح الدلالة في تحديد المطلوب من السلطات الإدارية المتظلم أمامها، وأن يكون خالياً من إي غموض أو إبهام بان ينص على قرار إداري معين و محدد بذاته .
- ✓ ب- إن يجري خلال مدة زمنية معينة، من شهرين، تبدأ من تاريخ العلم بالقرار التأديبي المطعون فيه بالتبليغ الشخصي أو العلم اليقيني، وفقاً للمبادئ و القواعد المقررة قضاءً، فقهاً، و تشريعياً.
- ✓ ج- أن يوجه للسلطات الإدارية المختصة به في النظام الإداري للدولة، بحيث لا يعتد بالتظلم الإداري المرفوع أمام جهات إدارية غير مختصة به .
- ✓ د- أن يتم إجراؤه وفقاً للقواعد الأمة في الإثبات، بان يقدم مكتوباً، و أن يكون ثابت التاريخ مرسلًا عن طريق البريد الممضى مع الإشعار بالاستلام 1 و يسلم للإدارة المعنية مع ضرورة تأشيرها بما يفيد الاستلام<sup>1</sup> .

#### ❖ المطلب الثاني: التظلم القضائي .

بعد ضمانات أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في تأديبه، و ذلك بممارسة حقه في الالتجاء لمرفق القضاء، عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء، وفقاً للأوضاع المقررة بالمادة 7 ق 1 م، و المادة 9 من القانون 01/98 ، و ذلك برفعها أمام مجلس الدولة إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية و أمام المحاكم الإدارية الجهوية، إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الولاية، و أمام المحاكم الإدارية إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية .

فالطريق القضائي هو الطريق الأصلي و الوحيد لإلغاء القرارات التأديبية غير المشروعة و إزالة أثارها القانونية، كون دعوى الإلغاء هي دوى موضوعية عينية، رغم أن ظاهرها هو حماية المراكز القانونية الشخصية أو الفردية، و ذلك لكونها ترمي في نهاية المطاف لحماية القواعد القانونية – بمعناها الواسع – العامة و المجردة أو بالأحرى حماية المشروعية<sup>2</sup> .

1-المادة 275 قانون الإجراءات المدنية.

2-د عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الثاني، نظرية الدوى الادارية، طبعة 1998، ديوان المطبوعات الجامعية .

**الفرع الأول: دعوى الإلغاء.**

دعوى الإلغاء يرمي من خلالها الموظف لمخاصمة القرار التأديبي غير المشروع، و لا يخاصم الإدارة مصدرة القرار كما أنها ترمي لإلغاء كل قرار إداري مخالف للقانون في معناه العام، و يخرج من أحكام و قواعد النظام القانوني السائد في الدولة، و يمكن إجمالها في:

✓ 1- ان تنصب على قرار إداري لم مواصفات القرار الإداري، باعتباره عمادا قانونيا صادرا بالإرادة المنفردة للسلطة الإدارية، قصد إحداث آثار قانونية ن طريق إنشاء تعديل أو إلغاء مراكز قانونية، و هو ما كرسته المحكمة العليا في العديد من قراراتها، لا سيما ذلك الصادر بتاريخ: 1993/01/03 ، اين قررت عدم قبول دعوى الإلغاء شكلا، كونها انصبت على الطن قرار اللجنة التأديبية، و قد جاء في حيثيات القرار:<sup>1</sup>

" حيث انه من المستقر عليه فقها و قضاء أن تعتبر اللجان التأديبية مجرد هيئة استشارية فان الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري، و أن المقرر الذي يتخذ لاحقا بناء لهذا الرأي هو وحده الذي يكون محلا للطعن بالبطلان . و من ثمة فان الطعن الذي تقدم به الطاعن و الذي يرمي إلى إبطال رأي اللجنة التأديبية جاء مخالفا للقانون

✓ متى كان الأمر كذلك يستوجب عدم قبول الطعن شكلا.

✓ - استيفاء شرط التظلم الإداري المسبق .

○ إذن نص قانون الإجراءات المدنية على:

● " ان لا تكون الطعون مقبولة بالبطلان ما لم يسبقها الطعن الإداري التدرجي الذي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلو مباشرة الجهة التي أصدرت القرار، فأما من اصدر القرار نفسه"

فالنص يشترط لقبول الطعن بالإلغاء في القرارات الصادرة عن الهيئات المركزية أن يقدم تظلما من القرار الصادر ضده أمام الجهة التي تلو مباشرة الجهة مصدرة القرار، و التي يمكن أن تسمى بالسلطة الوصية غير انه و في حال عدم وجود هذه الجهة فان التظلم من القرار يطرح مباشرة بين يدي الجهة مصدرة القرار تحت طائلة عدم قبول الطعن<sup>2</sup>.

1- قانون عضوي 01/98 مؤرخ في 98/05/30 المتعلق بالضمانات لمجلس الدولة.

2- قرار المحكمة العليا المؤرخ في: 1999/01/03، ملف رقم 07197 .

● 1- استيفاء شرط المدة أو ميعاد رفع الدعوى .

فقد خص المشرع الجزائري دعوى الإلغاء بمواعيد خاصة تختلف تبعا للجهة المرفوعة أمامها الدعوى:

### ✓ بالنسبة لمجلس الدولة.

فدعوى الإلغاء القرار التأديبي يجب أن ترفع خلال شهرين 2 تسري من: " تاريخ تبليغ الموظف بالرفض الكلي أو الجزئي لتظلمه، الذي يرفه أمام الجهة الإدارية خلال شهرين من تاريخ تبليغه بالقرار التأديبي الصادر في حقه، طبقا لنص المادة 278 قانون الإجراءات المدنية. سكوت الإدارة من الرد على تظلمه طيلة ثلاثة أشهر، طبقا للمادة 279 قانون الإجراءات المدنية، بمعنى أن المشرع اعتبر سكوت الإدارة طيلة هاته المدة بمثابة رفض ضمني، فتح معه الباب أمام الموظف للجوء إلى القضاء خلال نفس الأجل أي شهرين، يسري ابتداء من انتهاء مهلة الثلاثة أشهر، م الإشارة إلى انه إذا كانت الهيئة المتظلم أمامها تداولية، فلا يسري ميعاد الثلاثة إلا من تاريخ قفل أول دورة قانونية تلي إيداع الطلب

### بالنسبة للغرف الإدارية.

لدى المجالس و الغرف الجهوية - المحاكم الإدارية و الجهوية التي لم تنصب بعد 3- بعد إلغاء المشرع الجزائري للتنظيم الإداري المسبق لقبول دعوى الإلغاء ضد القرارات الصادرة عن الهيئات المنصوص عليها بالمادة 7 قانون الإجراءات المدنية، و تعويضها بإجراء محاولة الصلح القضائي<sup>1</sup>، حدد ميعاد قبول الدعوى بأربعة أشهر الموالية لتبليغ القرار المطعون فيه أو نشره طبقا للمادة 169 مكرر من قانون الإجراءات المدنية و بما أن القرارات التأديبية هي قرارات إدارية فردية، فان هذا الميعاد لا يسري الا من تاريخ العلم بالقرار عن طريق تبليغه، في حين أن النشر يخص القرارات الإدارية التنظيمية. على كل فالمواعيد تحتسب كاملة، إذ لا يسري اليوم الأول و الأخير منها طبقا للقواد العامة، و من ثمة فسر بيان الميعاد يكون ابتداء من الساعة صفر لليوم الموالي ليوم العلم بالقرار التأديبي المطعون فيه بعدم الشرعية، و ينتهي بتمام اليوم الموالي لسقوط الميعاد، و ان صادف اليوم الأخير يوم عطلة او نهاية الأسبوع، يمتد الميعاد إلى يوم العمل الموالي له و يترتب ن انقضاء الميعاد المقرر لرفع دعوى الإلغاء، اكتساب القرار الإداري حصانة ضد الالغاء<sup>2</sup>. فضلا عن هاته الشروط الإجرائية تمتاز دعوى الإلغاء بجملة من الشروط الموضوعية و هو ما نتطرق إليه في النقطة الموالية .

1 قانون 83/90 المؤرخ في 30 غشت 1990.

2 د عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، ص 162

❖ - الشروط الموضوعية لدعوى الإلغاء .

بعد استيفاء الطعن القضائي لشروطه الشكلية، ينصرف القاضي لفحص موضوع الطعون و البحث عن مدى توافر الشروط الموضوعية للإلغاء، و ذلك باشتمال القرار التأديبي عيبا من العيوب الخمسة المتعارف عليها في القانون الإداري و التي نستعرضها بإيجاز فيما يلي :

✓ 1- عيب الشكل:

إذ يناط القرار الإداري بجملة من الشكليات التي تعد ضمانات للموظف، و هو ما جعل مجلس الدولة الفرنسي لا يفرق من الشروط الشكلية الجوهرية و الشروط الشكلية الثانوية، جاعلا كلاهما على قدر واحد من الأهمية فالقرار التأديبي قد يكون مشوبا ببعض العيوب الشكلية، التي تعرضه للإلغاء القضائي و منها على سبيل المثال دم احترام استشارة جهة معينة، اوجب القانون استشارها حتى لو لم يلزمها برأيها، فصدور القرار خاليا مما يفيد قيام الإدارة باستشارة الجهة المنصوص عليها بجعل قرارها معرضا للإلغاء<sup>1</sup>.

✓ 2- عيب عدم الاختصاص:

أي عدم القدرة على إصدار قرار إداري معين باسم و لحساب الإدارة العمدة، و هو عدة صور و مظاهر، منها الاختصاص الشخصي، المكاني، الزماني و هو عموما نوعان.

○ أ- عيب اختصاص بسيط: يتمثل في اعتداء السلطات الإدارية على اختصاصات بعضها البعض كاعتداء سلطة إدارية مركزية على اختصاص سلطة إدارية مركزية أخرى .

○ ب- عيب اختصاص جسيم: و المتمثل في اعتداء سلطات أخرى فضائية أو تشريعية أو أشخاص آخرين على اختصاصات و وظائف السلطة الإدارية، و هو ما يعرف عند الإداري اغتصاب السلطة .

فالقرار التأديبي الصادر عن سلطة إدارية غير مختصة بإصداره يعرضه للإلغاء، كأن يصدر عن سلطة إدارية غير تلك المكلفة بالتعيين، و من دون تفويض هاته الأخيرة.

✓ 3- عيب المحل ( مخالفة القانون).

يقصد به خروج القرار التأديبي عن أحكام و قواعد القانون في مضمونه و موضوعه أو محله كما لو عمدت السلطة الإدارية لمعاقبة الموظف بعقوبتين لم يبيح المشرع لها الجمع بينهما.

1 - د: كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 169.

## ✓ 4- عيب الانحراف في استعمال السلطة:

و ذلك إذا ما كانت السلطة مختصة بإصدار القرار التأديبي، غير أنها أصدرته مستهدفة غرضاً أو أغراض غير تلك التي منحت لأجلها سلطة إصدار القرار، كتصفية حسابات قديمة مع الموظف، و قد عرفه الفقيه أوكوك أنه: يوجد عيب الانحراف في استعمال السلطة حينما يستعمل رجل الإدارة سلطته التقديرية، مع مراعاة الشكل الذي فرضه القانون، و مع اتخاذ قرار يدخل في اختصاصه، و لكن لتحقيق أغراض و غايات أخرى، التي من أجلها منح هذه السلطات<sup>1</sup>.

و من ثمة فهذا العيب يبقى من الصعب إثباته، كونه قائم على الغرض من إصدار القرار و هي مسألة ذاتية يصعب على القاضي تقديرها، غير أن مجلس الدولة الفرنسي شر في إرساء قواعد اكتشاف هذا العيب و الذي يمكن أن يتم من خلال الظروف و الملابسات التي صدر في ظلها القرار التأديبي، و كذا من خلال ملاحظة و تحليل طريقة اتخاذه، مثل السرعة و الفجائية<sup>2</sup>.

## ✓ 5- عيب السبب:

يقصد به انعدام الوقائع المادية أو القانونية، بان تدعي السلطة الإدارية المختصة ظروفًا و حالات و وقائع مادية خاصة تصدر قرارها بناءً عليها، غير أن الوقائع خلاف ذلك . كما يمكن إلا يقوم عيب السبب من الناحية القانونية، كان تدعي وجود شروط و أسباب قانونية تقتضي إصدار القرار، و تقوم بالاستناد إليها لإصدار قرارها التأديبي، ليتضح بعد ذلك انعدام هذه الشروط .

كما يمكن كذلك قيام عيب السبب إذا ما أصدرت السلطة الإدارية قرارها التأديبي وفقاً لوقائع مادية أو قانونية أحسنت تقديرها، غير أنها أخطأت في الفهم و التفسير و التطبيق القانوني لهذه الوقائع.

و من ثمة يمكن القول أن دعوى الإلغاء تعد ضماناً هامة و حقيقية للموظفين لحماية حقوقهم في مواجهة تعسف الإدارة، كونها دعوى قضائية تخضع في تحريكها، و تطبيقاتها للشروط و الإجراءات المنصوص عليها قانوناً تقم أمام الجهات القضائية، التي تقدر مدى مشروعية القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة التي تكون طرفاً في الدعوى و على قدم المساواة مع الموظف، بخلاف التظلم الإداري الذي تبقى فيه الإدارة خصماً و حكماً في أن واحد .

1 - د: عمار عوابدي، القانون الإداري، ص 178.

2 - د: عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، ص 541.

❖ الفرع الثاني : الطعن القضائي بالتعويض.

يقصد بدعوى التعويض هي الدعوى القضائية الذاتية التي يحركها و يرفعها أصحاب الصفة و المصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، و طبقا للشكليات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض الكامل و العادل اللازم لإصلاح الإضرار التي أصبت حقوقهم بفعل للنشاط الإداري و الضار<sup>1</sup>، إذن هي من دعاوي القضاء الكامل زو من دعاوي قضاء الحقوق، و تعتبر هذه الدعوى من أكثر الدعاوي المطبقة في الحياة العملية و يتمتع القاضي بسلطة واسعة في الفحص و التقدير و ملائمة التعويض اللازم فيها<sup>2</sup>.

أما في المجال التأديبي، فإن دعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها الموظف المتضرر، بغرض الحصول على التعويض من الإدارة التي أساءت استعمال سلطتها.

و بالرجوع إلى التشريع الجزائري، فطبقا للقواعد العامة، فإنه يحق للشخص المتضرر اللجوء إلى القضاء يرف التعويض بسبب الضرر الذي أصابه، و الذي يستوجب تعويضا<sup>3</sup>، و عليه فإن الموظف المتضرر من القرار التأديبي غير مشروع، أو المعيب الحق في رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري، فضلا عن حقه في رفع دعوى التعويض مها، كما قد تكون هذه الأخيرة مستقلة عن الأولى، و هذا طبقا لمضمون المادة 276.<sup>4</sup>

➤ أولا شرط توافر القرار الإداري السابق:

هو يعد شرط لقبول كافة دعاوي القضاء الكامل بصفة عامة و دعوى التعويض بصفة خاصة أمام الغرفة الإدارية بالمجلس القضائي وفقا للمادة 169 مكرر 1/1.<sup>5</sup>، فهو شرط إلزامي و وجوبي، لقبول دعوى التعويض التي يرفعها الموظف المتضرر من القرار التأديبي غير مشروع الصادر ضده، ذلك أنه قرار إداري صادر عن السلطة الإدارية المختصة بتأديب الموظف كما سبق ذكره .

1- عمارة عاويدي، نظرية المسؤولية الادارية، طبعة 2004، د م ج، الجزائر، ص:255.  
 2- عمارة عاويدي، طبعة 1995، المرجع السابق، ص: 571.  
 3- المادة 124 من الافاتون المدني رقم 10/05 المؤرخ في 20 يونيو 2005.  
 4- أنظر المادة 276 من الامر رقم 154/66 المعدل و المتمم .  
 5- انظر المادة 169 مكرر 1/1 من القانون 23/90 .

## ➤ ثانياً: الشروط المتعلقة برفع الدعوى.

إن دعوى التعويض هي دعوى قضائية خاضعة في شروطها للقواعد العامة لرفع أي دعوى، و عليه فإنه يستوجب أن تتوافر في الموظف المتضرر من القرار التأديبي غير مشروع أو المعيب، صفتي المصلحة و الصفة و الأهلية حتى تكون دعواه مقبولة شكلاً<sup>1</sup>.

## ➤ ثالثاً: الشروط المتعلقة بالمواعيد:

لا يمكن رفع دعوى التعويض الإخلال بالمواعيد المقررة لذلك، لأنها تعد من النظام العام و لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، و يثيرها القاضي من تلقاء نفسه إذا لم يتم بذلك الخصوم<sup>2</sup>، و إن كانت مدة أو ميعاد رفع دعوى التعويض هي ذاتها في التشريع المقارن ميعاد رفع دعوى الإلغاء<sup>3</sup>، فإن دوى التعويض لا تنقيد بدعوى الإلغاء من حيث الميعاد ذلك أن رافعها يظل حائزاً طالما الحق المستند إليه قائم و لم يسقط بالتقادم، ذلك أن دعوى التعويض من شروطها أن يكون الحق موجود<sup>4</sup>، فإنها تسقط و تتقادم بسقوط و تقادم الحقوق التي تتعلق بها و تستهدف حمايتها، فإن فوات أو انقضاء الميعاد المقرر لرفعها لا يؤدي إلى تقادمها و إنما يؤدي فقط إلى سقوط إجراءات و شكليات الدعوى فعلى المتضرر - الموظف المتضرر - إن يرفع دعوى التعويض من جديد في نطاق شكليات و إجراءات جديدة و في ميعاد جديد ذلك أن الحق ما زال قائم<sup>5</sup>، و تعتبر هذه بمثابة ضمانة أكبر للموظف العام، فقد حددته كل من المادة 280 و المادة 169 مكرر 2، و لكن ذلك لا يعني أبداً أن دعوى التعويض لا تقبل بعد فوات هذا الميعاد القانوني لان هذه الدعوى باعتبارها دعوى شخصية و ذاتية فإنها لا تتقادم إلا بانقضاء المدة المحددة لتقادم الحقوق التي تتصل بها<sup>5</sup>، و بالتالي فانقضاء هذه المدة المقررة لرفعها تؤدي فقط إلى إلغاء الإجراءات المتبعة فيها و هذا ما نصت عليه المادة 222<sup>6</sup>.

1-د: عمارة عوابدي، طبعة 1995، المرجع السابق، ص: 603.

2-أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص: 294.

3-د: عمارة عوابدي، طبعة 1995، المرجع السابق، ص: 612.

4-د: عمارة عوابدي، طبعة 2004، المرجع السابق، ص: 302.

5- انظر المادة 280 من الامر رقم 66-154 السالف الذكر.

6- أنظر المادة 169 من القانون رقم 23/90 السالف الذكر.

## رابعاً: شروط الحكم بالتعويض.

و تتمثل في الخطأ و الضرر و العلاقة السببية بينهما، و بما أنه لا يوجد ما يوضح ذلك في القانون الإداري، فإنه يمكننا الرجوع إلى الشريعة العامة أي القانون المدني ما دامت لا تتعارض نصوصه مع المسؤولية الإدارية في تطبيقها<sup>1</sup>، خاصة المادة 124 السالفة الذكر، إذ لقيام المسؤولية التقصيرية، لا بد من توفر الخطأ أي الفعل الذي يرتكبه الشخص و يتسبب هذا الفعل في ضرر للغير و عليه يلزم من كان سبباً في حدوثه - الضرر بالتعويض

أما في المجال التأديبي، فإن الخطأ يتجسد في القرار المعيب بأحد حالات الإلغاء و التعويض الذي بدوره يلحق ضرراً بالموظف المتهم، و بالتالي يؤدي إلى مطالبة الموظف للإدارة بالتعويض، و القاضي يراعي في ذلك جميع الأسباب المذكورة لدى إصداره لحكمه و يشتمل التعويض على ما لحق الموظف المتضرر من خسارة و ما فاتته من كسب و هذا طبقاً للمادة 182 من القانون المدني، بالإضافة إلى التعويض المعنوي، إذ ما مس الموظف في حريته أو شرفه أو سمعته، و القاضي عند تقديره للتعويض فإنه ينظر إلى جسامة الخطأ المنسوب للموظف بحيث له أن ينقص أو لا بحكم التعويض أصلاً<sup>2</sup>. و عليه فإن التعويض هو جزاء المسؤولية، أي الحكم أو الأثر الذي يترتب عليها، فإذا توافرت الأركان المقدمة تحققت المسؤولية و ترتب عليها أثرها، و هو التزام المسؤول بتعويض المضرور عن الضرر الذي أصابه، و بالتالي فالحكم الصادر فيها يكون نتيجة للعمل الضار<sup>3</sup>، كالقرار الضار بفصل الموظف عن وظيفته أو توقيفه عن العمل لمدة معينة، و عدم تقاضيه لأجره إما بصفة مؤقتة أو نهائية فإذا ما رفضت الإدارة تعويض الموظف المتضرر، فإنه بمقتضى القانون فقد جعل تنفيذ مهمة الأحكام ذات المضمون المالي الصادرة ضد الإدارة من اختصاص أمين الخزينة على مستوى الولاية، حيث يتم تبليغ الإدارة المحكوم ضدها بالحكم الممهور بالصيغة التنفيذية، حسب المادة 320 ق ا م، فإذا رفضت ذلك يقوم المحضر القضائي بتسليم محضر المدعي عن امتناع الإدارة عن التنفيذ، فيقوم المدعي و هو الموظف الصادر الحكم في حقه بتقديم عريضة مكتوبة لأمين الخزينة العمومية للولاية، التي يقع فيها موطنه، و تكون مرفقة بنسخة تنفيذية من الحكم المتضمن إدانته الهيئة المحكوم عليها، و كذلك المحضر بالامتناع عن التنفيذ، و إن إجراءات التنفيذ بقيت مدة شهرين بدون نتيجة، و يلتزم بالمقابل أمين الخزينة بتسديد المبلغ ( التعويض ) في أجل لا يتعدى 3 أشهر. و الملاحظ من خلال هذه الإجراءات بان أحكام التعويض مقننة ولا تحتاج سوى إلى الصرامة في التطبيق<sup>4</sup>.

1- د: محمد عاطف البناء، المرجع السابق، ص: 478.

2- أ: بدري مباركة، المرجع السابق، ص: 298.

3- القانون رقم 02/91 المؤرخ في 1991/01/8.

4- انظر المادة 05 من نفس القانون.



الخاتمة

ان العقاب باعتباره اخر اجراء في إجراءات المحاكمة مهما كانت طبيعتها ، و الوسيلة الوحيدة و الاكيدة و المثلى لصالح كافة المجتمعات ، و في مختلف النظم القانونية العقابية ، و من بينها النظام التأديبي ، لأنه يلعب دورا كبيرا في ردع الشخص المذنب حتى لا يكر ارتكاب ما هو محرم و يكون عبرة لغيره من الاشخاص ، فهو بذلك يساهم في المحافظة على كافة هذه المجتمعات ، و يحول دون انتشار الفوضى و تفشي الفساد داخلها .

و الملاحظ من خلال التعديلات الاخيرة التي جاء بها المشرع التأديبي الجزائري في المجال التأديبي ، انه قد حاول و بكافة الطرق القيام بوضع و تنظيم إجراءات لمتبعة لتوقيع الجزاء التأديبي المناسب على الموظف المخطئ او المذنب ، محاولا في ذلك انتهاج نفس المشرع الجنائي ، في احترام خصوصيات كل مجال ، في توقيع العقاب الجزائي على المتهمين مع العلم ان الجزاء التأديبي ما هو إلا اجراء عقابي في الوقت ذاته ، فهو يهدف من ناحية الى حماية الاسس التي يقوم عليها نظام المرافق العامة التي تعد جزءا لا يتجزأ من الأسس العامة لنظام الدولة و المجتمع ، كما يسعى من ناحية ثانية الى اعادة تربية الموظفين المذنبين لغرض اعادة ادماجهم في المجتمع ، و توجيههم لنفس أهداف المرافق العامة للدولة فهو اذن يعمل من جهة على صيانة النظام الإداري ، و يرمي من جهة اخرى الى المحافظة على النظام الاجتماعي<sup>1</sup>

و نظرا لاعتبار الموظف العام هو مرآة الدولة و رأسها المفكر و ساعدها المنفذ فإذا صلح صلحت ، و إذا فسد فسدت بالتبعية فانه قد ازدادت اهميته تبعا لاتساع نشاط الدولة ، مما دفع بالمشرع التأديبي إلى إيجاد نظام تأديبي يكفل إقامة لتوازن بين متطلبات الصالح العام ، وهو سير المرافق العامة بانتظام و باضطراد ، و بين حق الموظف ، و بين حق الموظف في توفير الضمانات و الإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني و النفسي ، و تحفزه على التفاني في العمل و صيانة كرامة الموظف ، و بالتالي فإن النظام التأديبي يعد الضمانة الفعالة لإحترام الموظف العام كأنه من حقوقه من خلال ضبط و تنظيم الإجراءات التأديبية من جهة .

---

1-كمال رحماوي ، المرجع السابق ص 181

ومن جهة أخرى، فهو في المقابل يحاسب في حالة إهماله وإخلاله بواجبات وظيفته، ويسلط عليه العقوبات التأديبية المناسبة للأخطاء المرتكبة في ظل احترام مبدأ التناسب ومن خلال دراستنا هذه قد يتضح لنا بعض الفجوات والثغرات القانونية التي لفتت انتباهنا والتي من شأنها إلحاق الأذى بالموظف العام في المجال التأديبي و لذلك قد ارتأينا ان نذكرها . محاولين اقتراح بعض الحلول المناسبة و من بينها ما يلي :

نلاحظ ان المشرع التأديبي قد منح السلطة الرئاسية السلطة التأديبية الكاملة ، فهي التي تملك حق الإدانة ، و توجيه الاتهام و التحقيق ، و معاقبة الموظف و لكن هذا من شأنه المساس بحقوق الموظف التأديبية ، و اصابته بالضرر في ظل غياب مبدأ الحياد ، فكيف يمكن لنفس الجهة توجيه الاتهام للموظف الذي يحتمل ارتكابه للخطأ التأديبي ، و القيام بالتحقيق معه ، و أخيرا اصدار القرار التأديبي المتضمن للجزاء التأديبي ، فهو بذلك قد تنحاز او تتعسف في استعمال سلطتها التأديبية من خلال تسليط جزاء غير مناسب كان توقع عقوبة تأديبية اشد من الخطأ المرتكب بدافع الانتقام او لأغراض اخرى شخصية<sup>1</sup> .

لذلك كان على المشرع التأديبي ان ينظم سلطات مختلفة لتختص كل منها بالقيام باجراء من الاجراءات التأديبية سالفه الذكر على حدى ، على نهج المشرع الجنائي ، لضمان الحيادة و النزاهة .

اما في مجال الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف العام ، فالملاحظ أن المشرع قد حاول بقدر الامكان الالمام بهذا الموضوع في اخر تعديل لقانون الوظيفة العامة ، بحيث لم يكن مهتما بها بشكل كبير سابقا ، أما حليا فقد ركز على تنظيم مجال الاجراءات التأديبية قدر الامكان ، بما في ذلك ضمانات هامة بمصلحة الموظف المتهم .

---

1-كمال رحماوي ،المرجع السابق ص 182

وفي مجال التظلم الإداري ، كان من الأولى على المشرع ان لا يحصر التظلم الاداري المسبق امام الهيئات الادارية المركزية دون الهيئات الاخرى ، ذلك حتى يتمكن الموظف المتهم من الاستفادة من فرصة كافية لإيصال كلمته على المستويين معا بدون تمييز ، و ايضا حتى يستفيد من سرعة الفصل في تظلمه الاداري ، لاسيما اذا كان اجابي – خاصة و نحن نعلم طول المحاماة على المستوى القضائي .

اما بخصوص التظلم الاداري امام لجنة ادارية مختصة و المتمثلة في لجنة الطعن فنلاحظ انه بالرغم من نص العديد من النصوص القانونية على اصدار تنظيمات بشأن تحديد اختصاصات و سير اعمال هذه اللجنة ، إلا انه لا زال يتواصل العمل بالمراسيم القديمة التي تنظم عملها و تشكيلها و كذا بالنسبة للجنة الادارية المتساوية الاعضاء ، كما انه بالرغم من تمثيل هذه اللجان مناصفة بين الادارة و الموظفين إلا انها تتحاز لمصلحة الادارة ، و هذا من شأنه ان ينعكس سلبا على الموظف .

كما ان اهم امر يعاقب عليه المشرع التأديبي هو عدم نصه على وقت تنفيذ العقوبة التأديبية ، و بقاء سريانها طيلة مدة الطعن و الذي من شأنه ان يمس الموظف المتهم بشكل كبير ، اذ تبقى سارية و نافذة في حقه رغم طول مدة اخذه التظلمات ، لذلك كان من الاجدر ان ينص المشرع التأديبي على وقف تنفيذ العقوبة التأديبية الى غاية الفصل في الطعن المقدم امام الجهة المختصة .

و أخيرا كان على المشرع الجزائري التأديبي ان ينص على الطعن القضائي ، كضمانة من ضمانات التأديب في التشريع الجزائري لأنه وسيلة مثلى لتحقيق العدالة و انطلاقا مما سبق ذكره ، فانه من الافضل قيام المشرع التأديبي بأهم التعديلات في المجال التأديبي ، حتى يحقق للنظام التأديبي هدفه المنشود ، و يحقق المبادئ التي يقوم من اجلها باعتباره يسعى الى تجسيد مبدأين هاميين : فمن جهة ، هو يهدف الى ضمان مبدأ الفاعلية اي تحقيق مصلحة الادارة { مصلحة عامة } ، و من جهة اخرى فانه يسعى الى تحقيق مبدأ الضمان اي كفالة مصلحة الموظف { مصلحة خاصة } .

و ان كانت المصلحة العامة اولى بالرعاية من المصلحة الخاصة ، الا ان ذلك لا يعني ان تتعسف الادارة في استعمال الحق الممنوح لها خلال ممارسة مهامه اثناء قيامها بالاجراءات التأديبية ، فلا يمكنها ان تقوم بالإخلال بالضمانات الممنوحة للموظف المتهم ، او ان لا تحترم اجراء منصوص عليه قانونا تحت طائلة البطلان – و هذا ما يمنح للقضاء الحق في بسط رقابته عليها ، و ذلك من خلال الطعون المقدمة من قبل الموظف المعني ضد القرارات التأديبية غير المشروعة .

---

1 علي جمعة محارب ، المرجع السابق ص 627

# المراجع العامة

- أحمد محيو، المنازعات الإدارية، 2003، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- إبتسام القرام، المصطلحات القانونية، بدون طبعة، قصر الكتاب، البلدية .
- سليمان محمد الطماوي، القضاء الاداري، الكتاب الثاني، قضاء التعويض، 1996، دار الفكر العربي، القاهرة .
- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الاداري، 1997، منشأة المعارف، الاسكندرية .
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعة الادارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوة الادارية، الجزء الثاني، 1995، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- عمار عوابدي، نظرية المؤولية الادهرية، 2004، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- ماجد راغب الحلو، القضاء الاداري، 2000، منشأة المعارف، الاسكندرية .
- محمد انس قاسم جعفر، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقها على التشريع الجزائري، 1984، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- محمد انس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، بدون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- محمد الصغير البعلي، الوجيز في المنازعات الادارية، 2005، دار العلوم و للنشر للتوزيع، عنابة .
- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة، 1984، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- محمود عاطف البنا، الوسيط في القضاء الاداري، بدون طبعة، دار الفكر العربي، القاهرة .
- مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعة الادارية، 1998، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .

---

- محمد عبد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري ، 2006 ، دار الجامعة الجديدة للنشر ،  
الاسكندرية .

# الفهرس :

- 1..... مقدمة:
- 6... الفصل الأول : مراحل الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي
- 6..... المبحث الأول : تكيف الخطأ التأديبي
- 6..... المطلب الأول : الإجراء التأديبي
- 10..... المطلب الثاني: الخطأ المهني من الدرجة الأولى
- 11..... المطلب الثالث: الخطأ المهني من الدرجة الثانية
- 12 ..... المطلب الرابع : الخطأ المهني من الدرجة الثالثة
- 13..... المطلب الخامس : الخطأ المهني من الدرجة الرابعة
- 14..... المبحث الثاني: مرحلة التحقيق و المداولة :
- 14..... المطلب الأول: مرحلة التحقيق
- 18..... المطلب الثاني: مرحلة المداولة و الاقتراح
- 22..... المبحث الثالث : مرحلة اتخاذ القرار التأديبي
- ..... المطلب الأول : صدور القرار التأديبي بعقوبات الدرجتين الأولى و الثانية
- 23.....
- 24..... المطلب الثاني : صدور العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة
- 26..... الفصل الثاني :الضمانات المقررة للموظف
- 26...: المبحث الأول: ضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي
- 27..... المطلب الأول: مواجهة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه



- 
- 28.....الفرع الأول: إعلان الموظف المتهم
- 30.....الفرع الثاني : الاطلاع على الملف التأديبي
- 33.....المطلب الثاني: ممارسة حق الدفاع
- 34.....الفرع الأول: الأحكام العامة لحق الدفاع
- 38.....الفرع الثاني : مبدأ الإستعانة بمدافع
- 44.....المطلب الثالث: تسبيب القرار التأديبي
- 44.....المبحث الثاني : ضمانات مقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي
- 44.....المطلب الأول : التظلم الإداري
- 44.....الفرع الأول: التظلم الولائي و الرئاسي
- 45.....الفرع الثاني: التظلم أمام لجنة خاصة
- 48.....المطلب الثاني: التظلم القضائي
- 50.....الفرع الأول : دعوى الإلغاء
- 54.....الفرع الثاني : الطعن القضائي بالتعويض
- 57.....خاتمة