

جامعة محمد خيضر بسكرة  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم الحقوق



# مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية

فرع: الحقوق

تخصص: قانون إداري

رقم:

إعداد الطالب:

كريد سعاد

يوم: 20/06/2019

## سلطة الإدارة في التحقيق الإداري

### لجنة المناقشة:

رئيسا	أ. مح ب	جامعة محمد خيضر بسكرة	قروف موسى
مشرفا ومقررا	أ. د.	جامعة محمد خيضر بسكرة	رمزي حوحو
عضوا مناقشا	أ. مح أ	جامعة محمد خيضر بسكرة	خان فضيل

## شكر وعرفان

نحمد الله ونشكره على ما وفقنا إليه وأنار لنا طريقنا بنور العلم وغمدنا بصحة والعافية  
لإنجاز هذا العمل المتواضع أتقدم بجزيل الشكر والإحترام  
إلى كل من علمنا إن الحياة هي مثابرة والاجتهاد تحية الإجلال والتقدير للأستاذ المشرف  
"ححو رمزي"

على جهوده التي بذلها في سبيل التوجيه والتصويب هذا العمل المتواضع  
وقفه الله في حياته العملية والعائلية إلى كل من علمنا حرفا وأنار لنا طريقنا بالعلم كما نتقدم  
بجزيل الشكر إلى أساتذتنا الكرام الذين أشرفوا على تدريسنا فألف تحية لهم

عميد كلية الحقوق

دبابش عبد الرؤوف

إلى رئيس قسم الحقوق

عاشور نصر الدين

إلى كل القائمين على الإدارة الشؤون الجامعية كما نشكر كل من ساهم وساعد من قريب أو  
من بعيد لإنجاز هذه المذكرة.

## الإهداء :

باسمك اللهم وبحمدك أذكرك وأشكرك على إتمام وإنجاز هذه المذكرة بكل صبر وحكمة والذي أتمنى أن يكون قد ختم الغاية الموجودة له.

أقدم هذا العمل المتواضع إلى من رسم طريقي بإصرار وعلمي أن الدنيا جهاد العلم سلاحها والأخلاق تاجها والتقوى زادها إلى من أنار لي درب الحياة والنجاح وعلمي كيف أمضي رمز طيبة والعطاء إلى من كافح لأجلي كل الكلمات عاجزة عن الوصف والتعبير أبي.

"كريد عمر حفظه الله".

إلى سر وجودي التي ملأنتني بحنانها الفياض إلى رمز الحنان والعطف والتضحية وعلمتني معنى الصبر على المشاق وزرعت في قلبي الأمل في الحياة أُمي "رجال خيرة".  
إلى من شاركني أفراحي وأحزاني إخوتي:

عبد الناصر، فطيمة، الصالح، عبد الوهاب، آسيا، وهيبه، أخي رحمه الله فريد، عبد الرحيم ومصطفى

إلى صديقاتي في الدرب الجامعي: فوزية، نهاد، سهام خدوج، مديحة.

وإلى أساتذتي الذين أشرفوا على دراستنا إلى كل العاملين بكلية الحقوق كل واحد باسمه إلى كل من عرفني وأحبني.

# مقدمة

تمهيد:

إن ارتكاب الموظف لمخالفات إدارية أثناء الوظيفة يعطي الحق للإدارة في اتخاذ بعض الإجراءات التأديبية للكشف عن مخالفة المرتكبة الإدارية، والكشف عن ملابساتها بإحالة الموظف إلى التحقيق الإداري والتحقق من مرتكبيها لفرض العقوبة المناسبة له، حيث أن التحقيق الإداري له أهمية كبيرة وأساسية للوصول إلى الحقيقة لمعرفة العلاقة بين الموظف والمخالفة التي ارتكبها

وبما أن التحقيق الإداري هو إجراء تمهيدي، فإنه يترتب عليه نتائج خطيرة تسبب الحياة الوظيفية للموظف، لذا لا بد من أن يحيط المشرع الموظف المحال للتحقيق بضمانات قانونية تحمية من تعسف وظلم الغدارة والغدارة تقوم بأعمالها تستمع بسلطات تقديرية واسعة في فرض العقوبات الإدارية على الموظف في فرض جزاءات وإحالاته إلى التحقيق الإداري مما جعل التظلم الإداري أحد الضمانات المقررة، للموظف العام اتجاه الإدارة، بموجبه يستطيع الموظف أن يتظلم من القرار إداري أمام الجهة الإدارية التي أصدرته، كما له الطعن به أمام المحكمة الإدارية.

لذلك فالتحقيق الإداري هو الخطوة التي يتم بها التحقق من وقوع المخالفة ونسبتها إلى موظف معين.

يكتسي البحث أهمية كبيرة من الناحية العملية والنظرية فمن الناحية النظرية نلاحظ بعض النقص في المراجع المتخصصة حول التحقيق الإداري، كما النصوص القانونية غي

دقيقة ونصوص التشريعية في كثير من الحالات أما من الناحية العملية فأهمية التحقيق الإداري في مجال العمل الإداري، ما له من أثر بارز في حياة شريحة واسعة من شرائح المجتمع والمتكلمة بالموظفين الذين يعدون ضاع إنجازات الدول، وبيان الضمانات المقررة للموظف العام أثناء إجراء التحقيق الإداري معه من قبل اللجان التحقيقية المختصة، تتبلور أهمية الدراسة في التعرف على أهم ضمانات للموظف العام وهي التحقيق الإداري، لما له من أهمية خطيرة وأساسية على مركزه الوظيفي، ولهذه الدراسة أهمية كبيرة وأساسية للوصول إلى الغاية من الضمانات القانونية لحماية الموظف.

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية.

فأسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال بالتحقيق الإداري وبالتحديد مجال تأديبي

الموظف العام.

في حيث تتمثل الأسباب الموضوعية:

د- القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية الهامة

سواء من الناحية العلمية أو العملية، ذلك لارتباطه بالموظف العام وإستقراره الوظيفي الذي

ينتج عنه ضمان حيث سير المرفق العام

هذا ما نراه في الواقع العملي من تراكم القضايا المتعلقة بهذا الشأن، أمام القضاء وذلك

بسبب إنتهاك لهذه الضمانات

من الأسباب التي دفعتنا أيضا إلى اختيار هذا الموضوع هو محاولة من الأسباب التي دفعتنا أيضا إلى اختيار هذا الموضوع هو محاولة الاهتمام وبالموضوع وتوضيحه وذلك للاستفادة به في المجال العلمي والعملية

تهدف هذه الدراسة الإلمام بمختلف الجوانب النظرية للتحقيق الإداري خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعرفة حول هذا الموضوع، والوصول بذلك إلى تحديد كيفية تجسيده عملياً عن طريق توضيح مختلف تطبيقاته في مجال التأديبي الإداري للموظف العام، لأجل الإسهام ولو يقدر القليل في تقييد الإدارة على مستوى الرافع بهذه الضمانات ومن ثمة الوصول إلى مساءلة عادلة للموظف كما تهدف إلى معرفة الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام أثناء التحقيق وبعده.

إن لدراسة مدة موازنة بين فاعلية التحقيق الإداري كوسيلة بيد الإدارة وبين إجراءاته يحق الموظف يتطلب منها البحث عن دراسة الإشكالية التالية:

ما المقصود بالتحقيق الإداري؟ وما هي الضمانات التي كفلها المشرع العام؟ وهل يمكن اعتبار التحقيق الإداري كخطوة جوهرية في عملية المساءلة التأديبية؟ وهل يعتبر التحقيق الإداري كضمانة من ضمانات الموظف العام؟.

إن المنهج المتبع لتبيان طبيعة الموضوع لما له من مرجعيات تشريعية وفقهية وقضائية تفرض علينا أن يكون المنهج المتبع في دراستنا هذه وصفياً تحليلياً في مواطن،

وإستعمال المنهج التاريخي للتصريح على بعض النصوص التشريعية السابقة المتعلقة  
بالتحقيق الإداري والمسألة التأديبية للموظف العام



# الفصل التمهيدي

## المبادئ العامة في التحقيق

### الإداري

## الفصل التمهيدي: المبادئ العامة في التحقيق الإداري:

نتضمن في دراستنا للمبادئ العامة للتحقيق الإداري إلى بيان ماهية التعريف الإداري

وأساسه القانوني، لذا فإن هذا الفصل ينقسم إلى بحثين هما:

**المبحث الأول: ماهية التحقيق الإداري.**

**المبحث الثاني: عناصر التحقيق الإداري وأساسه القانوني**

**المبحث الأول: ماهية التحقيق الإداري**

يعتبر التحقيق الإداري مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقا للشكل الذي يطلبه النظام، بمعرفة السلطة المختصة قانونا، وتهدف إلى البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية ومعرفة مرتكبها. ومن هذا منطلق يقتضي بيان تعريفه، وأهميته، وتميز عن التحقيق الجنائي لذا سنقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب هي:

**المطلب الأول: تعريف التحقيق الإداري**

**المطلب الثاني: أهمية التحقيق الإداري**

**المطلب الثالث: تمييز التحقيق الإداري عن التحقيق الجنائي.**

**المطلب الأول: تعريف التحقيق الإداري:**

إن التحقيق الإداري يستدعي توضيح تعريف التحقيق الإداري لغة واصطلاحا.

الفرع الأول: التحقيق لغتا:

مفردة "التحقيق" جذرها اللغوي (حَقَّ) أي صح الأمر وثبت قال تعالى «لينذر من كان حياً ويحق القول على الكافرين» وقوله تعالى: «ليحق الحق ويبطل الباطل ولو كره المجرمون» وحق نقيض الباطل وهو أسماء الله سبحانه وتعالى<sup>1</sup>، التحقيق من كلمة تحقق، يتحقق، تحققاً الأمر صح ووقع، الأمر : تيقنه وعرف حقيقته، من الأمر تأكد بمعنى أن التحقيق هو الطريق إلى الدليل أو البنية أو الحجة<sup>2</sup>.

الفرع الثاني: التحقيق الإداري إصطلاحاً:

لقد عرف على المستوى الفقهي عرف بأنه: مجموعة من الإجراءات التي يحددها القانون وتختص بمباشرتها سلطة معينة في محاولة الوصول إلى دليل الإثبات من مجموع ما تحصل لدى هذه السلطة من أدلة...».

كما عرف بأنه الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية، والذي يرمي إلى تحديد ماهية الأفعال...».

أما على المستوى القضائي فقد عرف التحقيق الإداري بأنه «إستجواب يتضمن أسئلة محددة موجهة إلى العامل تفيد نسبة اتهام محددة إليه في عبارات صريحة ونظرية تمكنه من

<sup>1</sup> - د.عمار عباس الحسيني، أصول التحقيق الإداري، منشورات الحلبي، الحقوقية، الطبعة الأولى، ضمنيات، 2016، ص12.

<sup>2</sup> - أوثن سمية، سلطات القاضي الإداري، مكتبة الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، 2016، ص15.

## الفصل التمهيدي: المبادئ العامة في التحقيق الإداري:

إبداء دفاعه والرد على ما وجه من اتهامات ويكون من شأنها إخطائه علمًا بكل الجوانب المخالفة المنسوبة إليه...»<sup>1</sup>.

كما قد عرفه بيار باكتيه pierre pectet كمصطلح إرادي بأنه: «الجهد الواجب إبرازه أو تحقيقه، عندما تتحرك الدعوى للحصول على التصريح القضائي بل دلال متعلق بهذه النقطة الواقعية»<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: أهمية التحقيق الإداري:

بعد تحديدنا لماهية التحقيق الإداري، لابد لنا أن نحدد مكانة التحقيق في الخصومة الإدارية لنظهر أهميته بالدرجة الأولى:

### الفرع الأول: أهمية التحقيق الإداري للموظف العام:

تبرز أهمية التحقيق الإداري للموظف في جوانب مختلفة هي:

#### أولاً: ممارسة حق الدفاع:

هذا الحق الموعول في القدم إذ إن الموظف يحكم طبيعة عمله قد يكون هدفًا للكيد والنكاية من جمهور المواطنين أو من الموظفين أصلاً مما يحتم الأمر أن تترك له الفرصة الكافية لإثبات براءته ودرء ما وجه إليه من تهم بما يملكه من أدلة إذ أن التحقيق يهيئ

<sup>1</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص14.

<sup>2</sup> - أوثن سمية، مرجع السابق، ص16

فرصة كافية بما يستغرقه من إجراءات لأن يجمع الموظف شتات هذه الأدلة ومن ثم ممارسة حقه في الدفاع.<sup>1</sup>

كما يوفر التحقيق الإداري الفرصة الملائمة للموظف المنسوب إليه ارتكاب المخالفة الوظيفية (والمتهم) لإبداء دفاعه من خلال الضمانات التي يوفرها له القانون بهذا الشأن<sup>2</sup>

ثانياً: إيجاد تناسب ما بين المخالفة المرتكبة والعقوبة المفروضة:

تدور للموظف حتى إن كانت النتيجة سلبية أي في حالة فرض الجزاء عليه، فعقوبة التوبيخ ليست كعقوبة العزل من حيث الأثر المترتب على كل منهما، إذ إن التحقيق يؤدي إلى كشف الحقيقة كاملة وصولاً إلى موازنة الكاملة وصولاً إلى موازنة الدقيقة بين المخالفة التي يرتكبها الموظف والعقوبة التي يستحقها عن التأديب مثلما هو الحال في القانون الجنائي<sup>3</sup>

كما أن أهمية التحقيق الإداري لا تقتصر على الموظف المنسوب إليه ارتكاب المخالفة الوظيفية ذاته، بل تتجلى أيضاً بالنسبة للموظفين الآخرين غير المحالين إلى التحقيق من خلال تحقيق «فلسفة التلويح بالعقاب» وليست العقاب ذاته<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> - العقيد الحقوقي جواد كاظم عبد الله، الغنزي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، مكتب مفتش العام، وارة داخلية، ص179.

<sup>2</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص19.

<sup>3</sup> - جواد كاظم عبد الله، التحقيق الإداري الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص180.

<sup>4</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص19.

الفرع الثاني: أهمية التحقيق الإداري للإدارة:

يعد اللبنة الأساس في بناء الجهاز الإداري للدولة وحيث أن التحقيق الإداري يهدف إلى وصول إلى حقيقة ارتكاب الموظف العام للمخالفة الوظيفية بل والكشف عن ارتكابه لأفعال أخرى تشكل جرائمًا من أجل ذلك كان هذا التحقيق وسيلة هامة وفعالة في تطهير البناء الوظيفي للدولة من أولئك الموظفين المفسدين وبقاء هذا البناء وذلك الجهاز الإداري نقيًا مما يحفظ ديمومة سير المرافق العامة بانتظام<sup>1</sup>.

كما أن التحقيق يجعل الإدارة تتصرف على وفق معلومات صحيحة ودقيقة إن القول بعكس ذلك يؤدي إلى فرض جزاءات تفتقر إلى الدقة وقد تجانب العدالة مما يؤدي إلى فرض جزاءات تفتقر إلى دقة وقد تجانب العدالة مما يؤدي إلى عدم إنصاف الموظف وشعوره بالظلم الذي يقلل حتماً من أدائه بالشكل الذي يكون عليه في حال شعوره بالأمن والطمأنينة إلى حقوقه حتى وإن خالف، وهو ما ينعكس على سير المرفق العام. كذلك أن إجراء التحقيق لا يمكن للإدارة من الوقوف على مواطنين الضعف والخلل لمعالجتها وتلافيها مستقبلاً فضلاً عن فرض الجزاء الأمر الذي يعود بالنفع على عمل الإدارة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 20.

<sup>2</sup> - جواد كاظم عبد الله، المرجع السابق، ص 181.

فضلا عن ذلك ما تظهره نتائج التحقيقات الإدارية التي تكشف عن حقيقة السلوك الوظيفي لموظفيها مما يؤثر سلبا أو إيجابا في التقييم السنوي مما للموظف فضلا عن حرمانه من تولي الوظائف الأخرى بسبب مجازته إداريا<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث: أهمية التحقيق الإداري للمجتمع: تتمثل هذه الأهمية

أولاً: تحقيق الإداري هم ضمانات مهمة من ضمانات الموظف العام لذلك فإن لجوء الإدارة إلى إجراء التحقيق مع الموظف يعني أن الإدارة كفلت حق الموظف يعني أن الإدارة كفلت حق الموظف في أن يقاضي بشكل يجعله في منى عن الظلم والتعسف، مما يؤدي إلى وصف تصرفات الإدارة بالعدالة و الإنصاف دليل على رقي المجتمع وتقدمه.

ثانياً: نتيجة لتطور المجتمعات وتدلل الدولة في مجالات ما كانت لتضطلع بها في الماضي مما أدى إلى زيادة الكوادر العامة لمواكبة أعمال الدولة المتشعبة والمتزايدة، فإن أهمية الوظيفة العامة ازدادت استناداً إلى ذلك وازداد معها عدد الموظفين الذين يمثلون الحجر الأساس في هذه الوظيفة، واستنداً إلى ما تقدم فإن تحقيق مصلحة الموظف. وذلك في أن يقاضى وفقاً لإجراءات عادلة وأن تكفل له كل ضمانات وبما فيها حقه في الدفاع عن نفسه هي في الوقت ذاته تحقيق لمصلحة المجتمع<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 20.

<sup>2</sup> - جواد كاظم عبد الله، المرجع السابق، ص 180 و 181.

المطلب الثالث: تمييز التحقيق الإداري عن التحقيق الجنائي:

لابد من القول على أنه على الرغم من وجود أوجه الشبه بين التحقيق الإداري والتحقيق الجنائي من حيث كلاهما يهدف إلى الكشف عن حقيقة علاقة المتهم. لما منسوب إليه من مخالفة القوانين وأن العقوبة كلاهما لا تفرض ما لم ينص عليها القانون، وأن كلاهما يعرف مبدأ شخصية العقوبة، إلا أن بينهما عددًا من أوجه الاختلاف تتمثل كالاتي:

أولاً: أوجه التشابه:

1- يتفق التحقيقان في الغاية التي يهدف إليهما كل منهما، وهي كشف الحقيقة على علاقة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه، كما أن كلا منهما يستخدم أساسًا في تطبيق شريعة العقاب<sup>1</sup>

2- من حيث مبدأ شرعية العقوبات كلاهما يقوم على مبدأ شرعية العقوبة، أي (لا عقوبة تأديبية أو جنائية إلا بنص).

3- من حيث طبيعة كل منهما، لا يتميز التحقيق الإداري عن التحقيق الجنائي في أن كلا منهما مرحلة أولية إبتدائية، تسيق مرحلة إيقاع العقوبة في حال ثبوت نسبة الجريمة، أو المخالفة إلى المتهم، ولهذا كثيرًا ما قضي بأنه يُعد باطلاً توقيع العقوبة التأديبية بغية تحقيق إداري.

<sup>1</sup>- د. جواد مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، الطبعة الأولى، دار الايام للنشر والتوزيع، الأردن،



4- من حيث إجراءات جمع الأدلة: أيضا في ظل كلا النوعين من التحقيق يمكن اللجوء إلى وسائل إجرائية لجمع الأدلة لسماع الشهود والتفتيش وانتداب الخبراء والاستجواب، حتى أن بعض تشريعات التأديبية قد نهيت إلى تنظيم هذه الوسائل مع مراعاة خصوصية التحقيق الإداري<sup>1</sup>

### ثانيا: أوجه الاختلاف:

يمكن اختلاف من حيث:

1- إلى الغرض من التحقيق الإداري هو تحديد ماهية الأفعال التي صدرت من الموظف العام، وبيان هما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية لواجبات الوظيفة، أو خروجًا عن مقتضياتها من عدمه، وصولاً إلى الحقيقة، لتوقيع الجزاء المناسب على مرتكبها، على أساس اليقين والجزم لا مجرد الاتهام أو الشك، أما الغرض من التحقيق الجنائي هو التأكد من الأدلة القائمة على نسبتها إلى فاعل معين<sup>2</sup>.

2- تقتضي مصلحة التحقيق التأديبي الإداري اتخاذ بعض الإجراءات الاحتياطية مع الموظف المتهم، والوسيلة المحددة قانونًا هي الوقف الاحتياطي، وهو إجراء مؤقت، فلا يتولى خلال الوقف لسلطة ولا يباشر عملاً حماية لاستقرار المرفق العام.

3- أما التحقيق الجنائي، فالإجراءات الاحتياطية عديدة ومتنوعة، فقد يقتضي حضور المتهم لاستجوابه أو لمواجهته، أو تقييد حريته لاعتبارات معينة تصل بسلامة التحقيق.

<sup>1</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 180 و 181.

<sup>2</sup> - جواد مصطفى، المرجع السابق، ص 77.

4- أما التصرف في التحقيق، فيكون حسب الجهة التي تقوم به، وهي في فرنسا والجزائر السلطة الإدارية التي لها صلاحيات تعيين الموظف العام.

أما التصرف في التحقيق الجنائي فيكون بعد الفراغ منه، أي بعد البحث والتنقيب عن مختلف العناصر اللازمة لمعرفة حقيقة الأمر في الدعوى الجنائية.

5- القرار الصادر بشأن التصرف في التحقيق الإداري سواء بالحفظ أو الإحالة إلى المحاكمة التأديبية، هو من حيث طبيعته القانونية قرار إداري.

أما القرار الصادر في التحقيق الجنائي سواء كان التصرف بأن لا وجه لإقامة الدعوى أو الإحالة إلى قضاء الحكم، فهو من حيث طبيعته القانونية قرار قضائي<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - جوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 78 و 80.

المبحث الثاني: عناصر التحقيق الإداري وأساسه والقانوني:

سنتناول من خلال هذا المبحث عناصر التحقيق وثم بيان أساسه القانوني، لذا سنقسم

المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: عناصر التحقيق الإداري.

المطلب الثاني: الأساس القانوني للتحقيق الإداري ومن هنا سنبحث عن هذين

المطلبين:

المطلب الأول: عناصر التحقيق الإداري:

تعتبر عناصر التحقيق الإداري هي الوسيلة لضمان إحترام القواعد القانونية وتحقيق

السير المنتظم والفعال للمرفق العام<sup>1</sup>.

لذا تحرر الإجراءات التأديبية من القيوم الشكالية إذا لم يوجد نص صريح يلزم الإدارات

بإشباع إجراء معين يتيح للمحكمة التأديبية أن تهتم في مجال الإجراءات بالمضمون لا

الشكل، بمعنى أنه إذا ثبت لدى المحكمة التأديبية أن الإجراءات التأديبية التي اتبعتها الإدارة

قد حققت المقصود منها في حدود الحكمة التي تقوم عليها تلك الإجراءات في النهاية لا

ترتب جزاء البطلان على إغفال بعض الخطوات التي قد تردي القوانين واللوائح المنظمة

للإجراءات وهناك إجراءات يجب إتباعها عند مباشرة التحقيق إذا يجب أن تستند إلى مبادئ

العامة في إجراءات التقاضي، لا تستقيم غيرها من ذلك على سبيل المثال:

<sup>1</sup> - منال رفعت، الوظيفة العامة، بين مسؤولية والتجريم التأديبي، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية

1- يجب أن يكون للتحقيق الإداري كل مقومات التحقيق القانوني الصحيح وكفالاته و ضماناته من حيث وجوب إستدعاء الموظف ومواجهته بما هو مأخوذ عليه، وتمكينه من الدفاع عن نفسه.

2- أن يمارس التحقيق من قبل جهة مختصة.

3- أن يتم في الشكل الذي حدده القانون، فممارسة الإجراء دون مراعاة الشكل الذي حدده القانون يفقده صفته، حتى وإن تم أمام سلطة التحقيق.

4- أن يكون الهدف من التحقيق هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة.

هذه هي العناصر التي يجب أن تتوفر في التحقيق الإداري حتى يكون أساساً سليماً لأي قرار أو حكم تأديبي<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: الأساس القانوني للتحقيق الإداري:

التحقيق الإداري إجراء شكلي من الإجراءات المهمة والجوهرية التي يتعين على الإدارة أن تتخذها قبل أن توقع أي نوع من أنواع الجزاءات على الموظف العام، كما أن التحقيق يمثل إحدى الضمانات المهمة للموظف لكي تتاح له الفرصة في لإبداء دفاعه ولنفي التهم عنه لذلك فأساس التحقيق الإداري يمكننا أن نجده في مصدر المشروعية الإدارية بوصفها القاعدة العامة، ابتداءً من الدستور الذي يمثل قمة الهرم التشريعي في الدولة وإنهاء بالمصدر غير المكتوبة. وهذا هم الفرع الأول الذي سنطلق عليه إسم «مصادر المشروعية الإدارية أساساً للتحقيق الإداري» كما أن التأديب بما يحمله إجراء تأديبي، فإنه يلتقي مع

<sup>1</sup> - د عماد ملوخية، ضمانات التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2012، ص 199 و 200.

## الفصل التمهيدي: المبادئ العامة في التحقيق الإداري:

القوانين الإجرائية الأخرى في الطبيعة الإجرائية فضلا عن الطبيعة العقاب الذي تقصده هنا هو قانون الإجراءات الجنائية وقانون المرافعات أن الفرع الثاني تحت عنوان أساس التحقيق الإداري خارج مصادر المشروعية الإدارية».

### الفرع الأول: مصادر المشروعية الإدارية أساسًا للتحقيق الإداري:

وهي متعددة ومختلفة وتمثل في مجملها القانون بمعناه الواسع وسنبحث هذه المصادر في قسمين:

#### أولاً: مصادر المشروعية الإدارية المكتوبة:

1- الدستور: هو القانون الأعلى في الدولة الذي يسمو على ما عداه من التشريعات أخرى، لذلك فإن سلطة الدولة وهيأتها وأفرادها تلتزم باحترام ما نص عليه الدستور وإلا فإن تصرفاتها تكون غير مشروعة «غير دستورية».

إذ الدستور المصري لعام 1981 الملغى أكد عما سواه من الدساتير الأخرى فقد نص بشكل مباشر عن ضمانات تأديبية للموظف العام في المادة 14 التي جاء فيه: الوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها في خدمة الشعب وتكفل الدولة بما يتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يحددها القانون.

#### 2- التشريع العادي: وهو ما يطلق عليه (القانون) ويأتي في المرتبة الثانية بعد

الدستور في هرم التدرج التشريعي، فهو الوثيقة المدونة التي تقرها السلطة التشريعية صاحبة

الاختصاص الأصل في ميدان التشريع، وما يحتله من مرتبة أدنى من الدستور فإنه يجب أن يكون متوافقاً مع الدستور (دستورياً) وإلا فمصيره البطلان ومن ثم الإلغاء من جانب القضاء المختص والتشريع هو الأساس الأول والمباشر للتحقيق الإداري تجب العودة إليه عند التحقيق مع الموظف العام إدارياً.

### 3- القرارات التنظيمية: عندما تماس الإدارة نشاطها فإنها تصدر قرارات إدارية قد

تكون على شكل قرارات فردية أي تخاطب الأفراد بذواتهم فترتب لهم حقوقاً فردية مكتسبة لا يجوز المساس بها.

وقد عرفت هذه القرارات بأنها «القرارات التي تتضمن قواعد عامة وموضوعية مجردة وتنطبق هذه القرارات على عدد من الأشخاص ليسوا محددين بذواتهم، مثالها الأنظمة والتعليمات المتعلقة بالمرور وتنظيم نشاط معين وقرار منع السير في أحد الطرق. فهذه القرارات إذا نظرنا إليها من الناحية الموضوعية فإنها تعد قواعد تشريعية لعموميتها وتجريدها ومن جهة أخرى هي قرارات إدارية يجوز سحبها أو إلغائها. إذا ما نظرنا إليها من جانب العضوي أو الشكلي.

### 4- أحكام القضاء: للقضاء دور لا ينكر في مجال القانون الإداري عموماً إذ أن هذا

الدور يمكن وصفه الإنشائي، فالقضاء يساهم في إنشاء أحكام القانون الإداري ومما ساعد على ذلك هو عدم تقنين قواعد القانون الإداري مما هيا للقضاء فرصة إيجاد قواعد ومبادئ عامة تتلائم وطبيعة عمل الإرادة التي أجبرت بواسطة القضاء في السير على وفق أحكام

وضوابط ما كانت لتسير عليها لولا تدخله، حتى وصف القانون الإداري بأنه (قانون قضائي).

### الفرع الثاني: أساس التحقيق الإداري خارج مصادر المشروعية الإدارية:

نتيجة للقصور الموجود في الإجراءات التأديبية، لا بد من البحث عن مصادر أخرى تكمل ذلك، فلا يسوغ للإدارة أو للقاضي الإداري أن يتذرع بوجود نقص تشريعي وإلا فإنه يكون منكراً للعدالة، ولسد هذا النقص التشريعي تلجئ الإدارة أو القاضي إلى أحد سبيلين كما يأتي.

#### 1- المبادئ العامة لإجراءات التقاضي:

الإجراءات القضائية عموماً تقوم على المبادئ العامة التي تمثل (أساساً للعدالة المنظمة، لا تستقيم بغيرها) فالمبادئ في أحكامه للاهتمام بها بوصفها مبادئ لا تجوز مخالفتها.

#### 2- القوانين الإجرائية:

التحقيق الإداري باعتبار أحد الإجراءات التأديبية فإنه يشترك من حيث الطبيعة الإجرائية مع قانون المرافعات وقانون أصول محاكمات الجزائية (قانون إجراءات جنائية)، من جهة أخرى ولما يترتب على التحقيق الإداري من احتمال فرض عقوبة التأديبية على الموظف فإن طابع العقاب هذا في نطاق التأديب يشترك مع قانون أصل المحاكمات

## الفصل التمهيدي: المبادئ العامة في التحقيق الإداري:

---

الجنائية من حيث إن الأخير ينظم إجراءات تبغي كشف الحقيق ومعاينة عمل الفاعل لردعه<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> - جواد كاظم عبد الله العنزي، المرجع السابق، ص 181 إلى 191.



# الفصل الأول

## إجراءات التحقيق الإداري

إن دراسة الإجراءات العملية في التحقيق الإداري تتطلب بيان مسألتين هامتين، الأول تتعلق بالإحالة إلى التحقيق الإداري والمسألة الثانية تتعلق بمباشرة التحقيق الإداري الموظف لذا سنقسم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

### المبحث الأول: الإحالة إلى التحقيق الإداري:

إن توضيح كيفية الإحالة إلى التحقيق الإداري يتطلب بيان تعريفها والسلطة المختصة بالإحالة وأسبابها ومدى إمكانية الطعن بقرار الإحالة. لذا سنقسم هذا المبحث إلى أربع مطالب:

### المطلب الأول: تعريف الإحالة إلى التحقيق الإداري:

نعرف الإحالة إلى التحقيق بأن وسيلة إجرائية يقصد بها البدء في إجراءات التحقيق مع الموظف لوجود احتمال قوي بارتكابه مخالفة تأديبية، وليس -كما يجرى القول- لاثامه بارتكاب مخالفة تأديبية فالاثام معناه في القانون، إسناد واقعة إجرامية إلى شخص معين تزعم جهة التحقيق أنه مرتكبها من خلال تحريك الدعوى ورفعها ومباشرتها أمام القضاء. فالاثام يجب أن يسبقه تحقيق فلا اثام. في التأديب بلا تحقيق.

بينما حالة إلى التحقيق كإجراء تأديبي سبق التحقيق لكونها تؤدي إلى البدء في إجراءاته.

وعليه فإن الإحالة إلى التحقيق، في رأينا، وسيلة إجرائية يقصد بها البدء في إجراءات

التحقيق، لوجود احتمال قوى بارتكاب مخالفة تأديبية.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق:

إن تحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي هو أمر جوهري، وهام للغاية

لأنه يؤدي للوصول إلى الحقيق في واقعة معينة.

وعليه سوف نتطرق إلى السلطات المختصة بإحالة الموظف المتهم إلى التحقيق

التأديبي في فرنسا الفرع الأول والفرع الثاني والسلطة المختصة بإحالة الموظف المتهم إلى

التحقيق التأديبي في الجزائر:

### الفرع الأول: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي في فرنسا:

إذن من أهم السلطات التي يتمتع الرئيس الإداري هو تأديب الموظفين العموميين

التابعين له، حيث يقرر إتخاذ الجزاءات التأديبية في مواجهتهم في حال الإخلال بواجباتهم

الوظيفية، وتطبيقا لذلك أسند المشرع الفرنسي الاختصاص بالإحالة إلى التحقيق التأديبي إلى

السلطة المختصة بالتعيين في كافة التشريعات المتعلقة بالتوظيف العام، وتشير الإحالة إلى

التحقيق في فرنسا في الغالب إما بواسطة الرؤساء الإداريين، أو عن طريق الشكاوى التي

تقدم إلى الإدارة لجمهور المواطنين، بالإضافة إلى دور محكمة المحاسبات في الكشف عن

المخالفات التأديبية.

<sup>1</sup> - د. عصمت عبد الله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي دار النهضة العربية، القاهرة، ص9 و10.

الفرع الثاني: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي في الجزائر:

إن السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي في النصوص الجزائرية هي السلطة التي لها صلاحيات التعيين الموظف العام، وفي هذا الصدد قضت المادة 162 من الأم 06-03 بأن تتخذ الإجراءات التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين مما يقيدنا بأن التحقيق التأديبي داخل في نطاق مجموعة الإجراءات التي تباشرها السلطة الإدارية بوصفه إجراء وضممانة هامة وأساسية يتوجب إجراؤه في مواجهة أي موظف هو محل مسألة تأديبية. وكمبدأ عام، فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفى يتولى عملية التحقيق التأديبي.

إلا أن غالباً ما تتفق الإدارة مع الموظف المعين للقيام بعملية التحقيق التأديبي للوصول إلى نفس النتائج التي تصبوا الإدارة الوصول إليها.<sup>1</sup>

المطلب الثالث: الطعن بقرار الإحالة إلى التحقيق الإداري:

لقد ذهب رأي في الفقه إلى أن قرار الإحالة إلى التحقيق يترتب بذاته آثاراً قانونية، تسمح بإعتباره قراراً إدارياً نهائياً قابلاً للطعن فيه بالإلغاء.

وعارضه رأي آخر بقوله أنه فضلاً عن عدم جدوى الطعن في قرار الإحالة إلى التحقيق، الذي يستغرق نظره مدة أطول بكثير مما يستغرقه التحقيق فعلاً، فإن الطبيعي أن يكون الطعن في قرار الإحالة إلى التحقيق مهما كانت له من آثار رتبها القانون، لا يعدو أن

<sup>1</sup> - جوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 84 إلى 86.

يكون إجراء تحضيرا أو تمهيدا للقرار التأديبي، وما الآثار التي رتبها القانون على الإحالة إلى التحقيق إلا آثارًا يتعلق مصيرها بالتصرف في التحقيق.

وقد نصبت محكمة القضاء الإداري إلى عدم جواز الطعن في هذا القرار قضائيا أنه لا يعدو أن يكون إجراء تمهيدا سابقا على المحكمة فلا يقبل الطعن منه استقلالا قبل صدور القرار النهائي من السلطة التأديبية المختصة وذهبت أيضا في حكم آخر إلى أنه لما كان الأمر الصادر بإجراء التحقيق لا يعدو وأن يكون قرارًا إداريا، وإنما قاعدة من قواعد التنظيم الداخلي لأعمال الإدارة، وهي إن كانت قواعد ينبغي إعمالها إلا أنه لا يرتب على إهمالها أي لعدم مساسها مساسًا مباشرًا بالمراكز القانونية للموظف هذا هو الحال إذا باشرت الجهة الإدارية التحقيق أما إذا باشرته النيابة الإدارية، فهي إنما تباشره إما بناء على طلب الجهة الإدارية المختصة أو اثر مخالفة كشفت عنها الرقابة الإدارية، وتكون الإحالة إلى التحقيق في هذه الحالة الأخيرة بإذن من رئيس الرقابة الإدارية أو نائبة. أما فيما عدا ذلك من الحالات فتكون الإحالة بأمر من رئيس النيابة المختصة وأمر الإحالة إلى التحقيق في هذا الصدد، إن هو إلا إجراء قانوني ما ناط المشرع به تلك الجهات سالفه الذكر ولا يقبل طعنًا أو تظلمًا...<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - اللواء محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية من دار الجامعة الجديدة، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، 2007، ص358و، 359.

المبحث الثاني: مباشرة التحقيق الإداري تجاه الموظف العام:

كن من أهم الضمانات التي استقر عليها الفقه والقضاء هو مباشرة التحقيق مع الموظف المتهم مع من أناط به المشرع القيام بهذه العملية، وإلا كان التحقيق مشوباً بالبطلان، وبالتالي بطلان ما يترتب عليه من إجراءات.

وبخصوص الجهة المختصة بمباشرة التحقيق، اختلفت التشريعات فيما بينها، فبعضها يأخذ بإزدواج سلطة التحقيق، وذلك عندما تمارسه، إلى جانب الجهة الإدارية المختصة بالتعيين الموظف، هيئة قضائية أو إدارية أخرى مستقلة عنها. بينما نجد أن كلا من التشريعين الفرنسي والجزائري يأخذ بمبدأ وحدة جهة التحقيق التأديبي<sup>1</sup>.

لذا لابد من بيان السلطة المختصة بالتحقيق الإداري والسلطات المحقق والتصرف في التحقيق، وعليه سنقسم هذا المبحث إلى ثلاث مطالب هي:

المطلب الأول: السلطة المختصة بالتحقيق الإداري.

المطلب الثاني: سلطات المحقق الإداري.

المطلب الثالث: التصرف في التحقيق الإداري.

المطلب الأول: السلطة المختصة بالتحقيق الإداري:

يختص بإجراء التحقيق التأديبي جهتان أصليتان هما: الجهة الإدارية والنيابة الإدارية وحق الجهة الإدارية في التحقيق، هو حق أصيل حرص المشرع على ترديده في قوانين

<sup>1</sup> - جوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 93.

العاملين المدنيين بالدولة وقانون القطاع العام وقانون النيابة الإدارية وإعمالاً لهذا الحق، تستطيع الجهة الإدارية التحقيق مع العاملين بها بأحد الأسلوبين:

1- أن يقوم بالتحقيق الرئيس الإداري للعامل عن طريق تكليف أحد الرؤساء المباشرين للعامل بالتحقيق معه.

2- أن يقوم بالتحقيق إدارة متخصصة ملحقه بالجهة الرئاسية هي إدارة الشؤون القانونية أو إدارة التحقيقات ويكون التصرف في التحقيق متروكا للرئيس الإداري وفقاً للإختصاص بالتصرف في التحقيق.

وتختص النيابة الإدارية بالتحقيق مع العاملين المدنيين بالدولة والإدارة المحلية، وكذلك العاملين بالهيئات العامة، والمؤسسات العامة التي لم يتم إلغاؤها إلى حد الآن.<sup>1</sup>

وتلعب النيابة الإدارية دوراً هاماً في التأديب لأنها تختص بإجراء التحقيق وفي متابعة الدعوى التأديبية عند رفعها إلى حين صدور حكم فيها وهي هيئة قضائية مستقلة ويحكم هذه الطبيعة القضائية والحيرة والاستقلال وتحقق ضماناً مؤكدة للعاملين بالدولة في مجال التأديب لذلك فإن التحقيق بواسطة النيابة الإدارية يعتبر من أهم ضمانات السابقة على توقيع الجزاء وقد تعددت الأهداف التي أدت إلى نشأة هيئة النيابة الإدارية وهذه الأهداف هي:

1- توحيد جهات التحقيق المختلفة في هيئة واحدة مستقلة عن الوزارات والمصالح المختلفة حتى تحقق حيرة الأعضاء وبعدهم عن تأثير كبير الموظفين في الوزارات والمصالح التي يتبعونها وحتى يؤدي عملهم إلى نتائج مثمرة تسير بالإدارة الحكومية في طريقها السليم.

<sup>1</sup> - محمد ماجد ياقوت، أصول تحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، المرجع السابق، ص 319 و 320.

2- سرعة محاكمة الموظف وبالتالي سرعة توقيع الجزاء وأثره في إصلاح حال العاملين بالإدارة.

3- إكتشاف أوجه القصار في النظم والإجراءات الإدارية ومحاوّر له علاجها وتلافيها<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: سلطات التحقيق الإداري:

للمحقق الإداري غاية ينبغي الوصول إليها في تحقيقه، ألا وهو كشف الحقيقة والوقوف على مواطن الخلل ومعالجتها وتلافيها مستقبلاً والتشبيث من أدلة إدانة الموظف المخالف، ولأجل بلوغ هذه الغاية فلا بد من أن يزود المحقق سلطات تمكنه من القيام بمهمته الموكلة إليه.

### الفرع الأول: الاستماع إلى الشهود:

تبدأ اللجنة التحقيقية باستدعاء سطور الإثبات إن وجودوا للأداء بشهاداتهم أمامها، ولأجل ذلك فإن اللجنة تبلغ الشاهد بزمان إجراء التحقيق ومكانة وبضرورة حضوره وتتبع في هذا الشأن الأصول والقواعد العامة في الشهادة بوجه عام، والتي تقتضي بعدم جواز إكراه الشاهد على قوله ما يريد قوله، وعدم مقاطعته أو وضوح الرسالة التي توجه إليه وعدم تضمينها بما يوحي الإجابة، وعدم إحاطة الشاهد بما قاله شاهد آخ وما إلى ذلك من قواعد ويسترسل الشاهد في الإدلاء بشهادته شفويًا ثم التوجه إلى اللجنة أسئلة تحريرية للإجابة عليها وتدوّن شهادته في محاضرات التحقيق.

<sup>1</sup> - منال رفعت، المرجع السابق، ص 253 و 254.



الفرع الثاني: الاطلاع على الاوراق والمستندات:

المحقق قد يقدر أن هناك ضرورة للاطلاع على بعض الأوراق والمستندات وأنها تمثل سندًا في الإثبات، لذلك لم يفعل المشرع النص على تمكين المحقق من هذا الاطلاع في مصر وفيما يخص أمر الاطلاع على الأوراق فإنه يختلف ما بين جهة الإدارية التي يحق لها ان تطلب الأوراق والمستندات التي تقدر ضرورتها ولا إلزام لديها على الجهة التي بحوزتها هذه الأوراق فالأخيرة أن تجيبها أو أن ترفض طلبها.

وفي فرنسا وتحديداً منذ عام 1977 فإنه يجوز للمحقق طلب أية أوراق أو بيانات أو مستندات سواء ضمن دائرته أو ضمن دائرة أخرى، وفي وزارة أخرى متى ما تعلقت بالتحقيق الذي يجريه المحقق بشرط أن لا تكون مرتبطة بالأمن القومي الخارجي أو الداخلي أو بالحياة الخاصة للأفراد.

الفرع الثالث: إجراء التفتيش:

يتم التفتيش في مصر بواسطة الرئيس الإداري لمكان عمل الموظف المخالف لا تكثر، غذ أن عضو النيابة الإدارية له سلطات واسعة في إجراء التفتيش لشخص الموظف أو مسكنه أو مكان عمله، الأمر الذي يعني أن التفتيش الذي يجريه محقق الجهة الإدارية لشخص الموظف أو سكنه يقع باطلا ما لم يتم ذلك برضاء الموظف.

ومن الملاحظ أن لعضو النيابة الإدارية سلطات تفوق من المحقق الجهة الإدارية، فلرئيس النيابة الإدارية أو من يفوضه من الوكلاء العاميين أن يأذن بتفتيش الأشخاص

ومنازل الموظفين المنسوبة إليهم مخالفات مالية أو إدارية، ويشترط لذلك يكون الإذن بالتفتيش كتابياً.

#### الفرع الرابع: الاستعانة بخبير (ندب الخبراء)

الخبرة هي (الاستشارة الفنية التي يتعين بها القاضي أو المحقق في الإثبات لمساعدته وتقدير المسائل الفنية التي يحتاج في تقديرها إلى معرفة فنية أو دراية عملية تتعلق بالجريمة الواقعة (المخالفة المرتكبة) التي لا تتوافر لدى القاضي المختص بحكم عمله وثقافته.

إن مجلس الدولة الفرنسي يماس رقابته على صحة الوقائع المادية التي تستند إلى الموظف في ثلاث نقاط:

- 1- إنه إجراء مؤقت: توقيت الوقف الاحتياطي يأتي من طبيعة هذا الموقف لأنه إجراء تلجأ إليه الإدارة في مرحلة استثنائية للموظف وهي مرحلة التحقيق.
- 2- الوقف الاحتياطي: إجراء احتياطي وليس جزءاً تأديبياً، إذ أننا لو اعتبرناه جزءاً تأديبياً لأصبحنا أمام حالة من الإزدواج في العقوبة عن الفعل نفسه.
- 3- يخضع لسلطة الإدارة التقديرية: تلك السلطة التي تلجأ إليها الإدارة كلما توافرت المسوغات الكافية للجوء إليه ضنت الحدود التي رسمها القانون<sup>1</sup>.

#### المطلب الثالث: التصرف في التحقيق الإداري:

يتم التصرف في التحقيق التأديبي حسب الجهة التي تقوم به. فإذا تولى التحقيق الجهة الإدارية، فعندئذ يكون لها مطلق الحرية في حفظ التحقيق، أو توقيع جزاء على العامل أو أن

<sup>1</sup> - جواد كاظم عبد الله العنزي، المرجع السابق، ص 216 إلى 219.

تطلب عن النيابة الإدارية أن تقوم بالتحقيق أو توقيع جزاء على العامل أو أن تطلب من النيابة الإدارية أن تقوم بالتحقيق تمهيداً للإحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية وفي هذه الحالة لا يكون هنا قيود على الجهة الإدارية إلا تلك المتعلقة بالمخالفات التي تختص بها النيابة الإدارية، أما إذا تولى التحقيق النيابة الإدارية ورأت الحفظ، أو أن المخالفة تستوجب توقيع جزاء من الجزاءات التي تملكها السلطة الرئاسية أجالت الأوراق للجهة الإدارية للتصرف فيها. ومع ذلك فالنيابة الإدارية تملك التصرف في التحقيق بإحالته إلى المحكمة التأديبية المختصة، غدت رأياً مبرراً لذلك، وعندما تقرر النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية عن الوقائع التي تقوم عليها أي قيد من ناحية الجهة الإدارية<sup>1</sup>.

وتلتزم النيابة الإدارية بإقامة الدعوى التأديبية في حالات الآتية:

- 1- إذا كانت الجهة الإدارية التابعة لها الموظف هي التي باشرت التحقيق ثم طلبت م النيابة الإدارية إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية.
- 2- إذا كانت النيابة الإدارية التي تولت التحقيق وقدرت الحفظ أو الاكتفاء بالجزاء الإدارية ويجب أن تقوم النيابة الإدارية في هذه الحالة بإقامة الدعوى التأديبية.
- 3- إذا كانت المخالفة مالية وأخطرت النيابة الجهاز المركزي للمحاسبات بقرارها الصادر عن المخالفة، ورأى الجهاز المركزي للمحاسبات إحالة الموظف إلى المحاكمة التأديبية خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تصرف النيابة الإدارية وعلى النيابة الإدارية عندئذ مباشرة الدعوى التأديبية ضد الموظف خلال خمسة عشر يوماً، يعتبر العامل مجالاً

<sup>1</sup> - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في مخالفات التأديبية، ص 321 و322.

إلى المحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية.

وتعتبر الدعوى مرفوعة بإيداع قرار الإحالة وأوراق التحقيق سكرتارية المحكمة<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - عمار ملوحيّة، المرجع سابق، ص 379 و 280.

# الفصل الثاني

## ضمانات الموظف العام في

### التحقيق الإداري

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

محاولة من المشرع في إضفاء التوازن بين حماية المصلحة العامة للدولة في حسن سير مرافقها العامة وحماية مصلحة الموظف العام في مركزه القانوني، منح الإدارة حق التأديبي للموظف العام على أي إخلال منه بالالتزامات والواجبات الناتجة عن علاقته الوظيفية بالإدارة وبالمقابل منح عدة ضمانات للموظف العام عند تأديبه وتتمثل هذه الضمانات بالضمانات الشكلية والموضوعية أثناء التحقيق والضمانات اللاحقة بعد فرض العقوبة التأديبية لذا سنقسم هذا الفصل إلى ثلاث مباحث هي:

المبحث الأول: الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري.

المبحث الثاني: الضمانات الموضوعية للتحقيق الإداري.

المبحث الثالث: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري بعد فرض العقوبة

التأديبية.

المبحث الأول: الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري:

من أهم ما يتطلبه التحقيق الإداري حتى يكون قانونياً، ويبنى عليه قرارات سليمة، أن يكون وفق ما قرره المشرع من ضمانات شكلية يجب إتخاذها. لذا سنقسم هذا البحث إلى مطلبين هما:

المطلب الأول: الحصول على الإذن المسبق للإجراء التحقيق .

المطلب الثاني: كتابة التحقيق.

المطلب الأول: الحصول على الإذن المسبق لإجراء التحقيق الإداري:

الإذن المسبق أو الموافقة المسبقة هي بمثابة إذن من الجهة التي ينتمي إليها الأشخاص المطلوب التحقيق معهم، حتى تقدر مدى جدية الاتهام، كي تلوث سمعة هؤلاء الأشخاص وحتى لا تعرضهم للعقاب عن أداء مهامهم لمجرد شبهات أو افتراءات...<sup>1</sup>.

المطلب الثاني: كتابة التحقيق:

يقصد بكتابة التحقيق تحريره أو تدوينه، وهو من الإجراءات الهامة في مختلف صور التحقيقات والتي تتضح أهميتها في كونه حجة في التعامل وهي تعد أساساً صالحاً لما يبني عليها من نتائج.<sup>2</sup>

اشترط نظام الخدمة المدنية أن تكون إجراءات كتابة التحقيق موثقة ومنبثقة في محاضر وموقعة من الموظف وأعضاء لجنة التحقيق والشهود حسب مقتضى الحال، كما أن

<sup>1</sup> - عياش أمجد جهاد نافع، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف عام، رسالة ماجستير، جامعة نجاح وصية فلسطين، 2007، ص54.

<sup>2</sup> - عمار عباس حسيني، المرجع سابق، ص300.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

هذا الإجراء يجد سنده في مقتضيات العدالة -كمبدأ عام- التي توجب على جهة التحقيق إشباع هذا الإجراء ولو لم يرد نص يلزم بإشباعه، ذلك لأنه الكتابة تكون في العادة أكثر إنضباطاً وأدق تبييراً، وأسير مراجعة وأكبر تأكيداً، وبالتالي فإن اشتراط تدوين التحقيق كتابة لا يشكل ضماناً للموظف فحسب، وإنما أيضاً يعتبر وسيلة لإثبات أعمال الإدارة في وثائق يسهل الرجوع إليها، وبذلك تستطيع الإدارة معالجة ما قد يعتري التشريع من نقص أو هفوت عن طريق أعرافها المفسرة للنصوص.

كما يعد تدوين إجراءات التحقيق في المخالفات التأديبية من مقتضيات الرقابة القضائية على أعمال السلطات التأديبية، لأن التثبت من صحة الإجراءات التي اتبعتها جهات التحقيق والسلطات التأديبية ومدى التزامها بالنصوص القانونية في هذا الشأن، لا يتأتى إلا من خلال الوجود المادي للإجراءات. التي اتبعتها هذه الجهات والسلطات. وأوجب محكمة العدل العليا أن يكون التحقيق الكتابي ولم تأخذ بالتحقيق الشفوي ففضت أن التحقيق يجب م يكون كتابة ولا يصح الاعتماد على التحقيق الشفوي ذلك لأن قاعدة كتابة التحقيق هي من القواعد الأساسية المتعلقة بالنظام العام وهي تتعلق كذلك بحق الموظف في تسجيل كل ما يتصل بشأن الجهة المسندة إليه حيث يكون هذا التحقيق المكتوب تحت نظر كافة جهات المسؤولة التي تطلع عليه، وعليه بما أن كافة إجراءات تحقيق التي تمت مع المستدعي تمت بشكل



## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

كتابي سواء من نائب المدير لشؤون الأمن أو لجنة التحقيق الفرعية أو لجنة شؤون الموظفين أو القرار الذي تم صدوره<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: الضمانات الوضعية للتحقيق الإداري:

إن الضمانات الموضوعية التي يجب إتباعها في التحقيق الإداري، وهي مواجهة الموظف للتهمة بالتهمة المنسوب إليه، وحق الدفاع وحياد المحقق، وتناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة الإدارية، وتسبب القرار الإداري بفرض العقوبة التأديبية.

### المطلب الأول: مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه:

إن قواعد الإنصاف والعدالة تستوجب ضرورة إحاطة الموظف المذنب بجملته أخطاء المنسوب إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي، حتى يتمكن من تقديم دفاعه حسب وجهة نظره.

وعليه سنعرض من خلال ما يلي إلى مضمون المواجهة في الفرع الأول وإجراءات المواجهة في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: مضمون المواجهة:

تعني المواجهة: تمكين العامل من الإحاطة بالاتهامات المنسوبة إليه وإخطاره بذلك وإطلاع على ملفه الشخصي حتى يستطيع إعداد دفاعه<sup>2</sup> وتعتبر المواجهة من المبادئ

<sup>1</sup> - حمدي قبيلات: القانون الإداري ، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، جامعة إسراء، 2010، ص 346 و347.

<sup>2</sup> - علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص335.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

العامّة للقانون وترتبط بضمانة تأديبية ودستورية هامة هي حق الدفاع، لذلك استقرّ الفقه، المصري على أن حق الموظف في الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية من الأمور التي تقتضيها مبادئ العدالة، لتوفير الضمانات التي تكفل اطمئنان الموظف وسلامة التحقيق<sup>1</sup> وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في مختلف التشريعات الصادرة بهذا الصدد.

### أولاً: ضوابط المواجهة بالتهمة:

إذا كان مبدأ مواجهة الموظف المتهم بالتهمة المنسوب إليه يحقق دفاعه، فلهذا الدفاع لا يحقق نتائجه إلا إذا مكن الموظف بالعلم بكل ما بكل ما يتعلق به في الدعوى.

ومن ثم فإن هناك مجموعة من الضوابط التي يتعين أن تتم المواجهة من خلالها ومن

بينهما:

1- أن تكون التهمة محددة: إن الملاحظ في هذا الصدد أن التهمة غالباً ما تكون غير

دقيقة وواضحة كالإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

ولهذا السبب يجب أن تكون التهمة الموجهة للموظف العام محددة بشكل واضح لا

لبس فيها ولا غموض.

2- أن تكون المواجهة على النحو الذي يستشعر معه الموظف أن الإدارة بصد

مؤاخذته: تختلف درجة الموظفين من حيث مؤهلاتهم القانونية، وبالتالي يجب تنبيه الموظف

المحال إلى التأديب بحقيقة موقفه من خلال تل المواجهة.

<sup>1</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، بدون مكان نشر، 2003، ص143.

3- أن تشتمل على جميع الأخطاء المنسوبة للموظف: قرر مجلس الدولة الفرنسي ضرورة مواجهة الموظف بكافة التهم المنسوبة إليه وأن إغفال ذكر أي من الاتهامات والأخطاء يجعل القرار معيباً وقابلاً للبطلان ، إلا إذا كان خطأ غير جوهري أو غير مؤثر<sup>1</sup>.

#### الفرع الثاني: أساس المواجهة:

برز إتجاهات في تفسير أساس فكرة المواجهة، حيث ربط الاتجاه الأول الفكرة بالجزاء المواجهة باعتباره من المبادئ العامة التي تطبق في غيبة النصوص، وقد أخذت بهذا الاتجاه المحكمة الإدارية العليا في مصر، بضرورة توفير قدر من الضمانات الجوهرية كحد أدنى في كل محاكمة تأديبية، أما الاتجاه الآخر فقد توسع في أساس فكرة المواجهة وأرجعه إلى مبدأ سماع الطرف الآخر، وبذلك لم يقصر نطاق مواجهة على الإجراءات التأديبية، بل تشمل لديه كل إجراء ينطوي على آثار خطيرة تمس مصلحة مادية أو أدبية<sup>2</sup>.

#### الفرع الثالث: إجراءات المواجهة:

لقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطاء السنوية للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي وذلك بموجب المادة 167 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص كما يلي: "يحق للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه"، وهذا ما يصطلح عليه بالمواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه مما يساعد على تحضير دفاعه والأدلة التي تفيد الأفعال المنسوبة له، و في إطار تعزيز هذا الحق أو تحقيق

<sup>1</sup> - جوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 141 و142.

<sup>2</sup> - منال رفعت، المرجع السابق، ص67.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

هذه الضمانة قام المشرع بمنح الموظف حق الاطلاع على ملفه التأديبي، كاملا وذلك في أجل 15 يوماً ابتداءً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: حق الدفاع:

لعل من أبرز الضمانات المتعلقة بالتحقيق الإداري هي تلك الضمانات المعاصرة له، كونها تتعلق بجوهر التحقيق ذاته، وتتجلى أهم هذه الضمانات في حق الدفاع<sup>2</sup> ونظراً للعناية الفائقة التي يتوليها القضاء لضمانة الدفاع باعتبارها الضمانة الأم لكافة الضمانات، ولما تمثله من قيمة بالغة الأهمية في كافة الأنظمة الإجرائية. كما سلف بيانه فقد وسع القضاء من نطاق تلك الضمانة عندما أعطى الموظف الحرية في إعداد دفاعه<sup>3</sup> بحيث نجد في الجزائر فقد نصت المادة 58 من قانون الوظيف العمومي بداية بالقانون رقم 133/66 على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، أو أن يستحضر شهوداً يעדو يحقا له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه<sup>4</sup>. كما حق الدفاع من حقوق للصيغة بشخصية الإنسان بوجه عام وهو بعد ذلك يعد من أبرز ضمانات التحقيق الإداري، ويعرف حق الدفاع بأنه مجموعة من الأنشطة التي يباشرها المتهم بنفسه أو بواسطة محاميه لتأكيد وجه نظره بشأن الإدعاء المقام ضده، أو هو المكانات المتاحة لكل خصم بعرض

<sup>1</sup> - مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقاً للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر دون سنة، للنشر، ص151.

<sup>2</sup> - عمار عباس لحسيني، المرجع سابق، ص290.

<sup>3</sup> - منال رفعت، المرجع السابق، ص367.

<sup>4</sup> - سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار جامعة جديدة، الاسكندرية، 2011، ص299 و300.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

طلباته وأسانيدها والرد على طلبات خصمه وتنفيذها إثباتاً لحق أو نفيًا لتهمة على نحو يمكن من بلوغ الحقيقة وحسم النزاع المعروض بعدالة وعلى الهموم فإن مظاهر حق دفاع في مجال التحقيق الإداري تتجلى في مواجهة الموظف بالتهمة التأديبية المنسوبة إليه وحقه في الاستعانة بدافع وعد جواز تحليف الموظف المتهم وحق الموظف المتهم في الصمت.

### الفرع الأول: مواجهة الموظف بالتهمة التأديبية المسندة إليه:

لعل من أبرز مظاهر حق الدفاع، مواجهة الموظف المتهم بالمخالفة التأديبية المسندة إليه، ومضمون هذا الحق إحاطة الموظف بتفاصيل التهمة الموجهة إليه وأدلتها وتاريخ ارتكابها وتلاوة الأمر الإداري الخاص بإحالته إلى التحقيق الإداري وتسمية رئيس اللجنة، وعضويتها الآخرين، وتسجل هذه المواجهة في إيقاف الموظف المتهم أو محاميه على تفاصيل وحدود التهمة التأديبية المسندة إليه.

ولقد أكدت محكمة الإدارية العليا في مصر هذا الحق بالقول من ضمانات التحقيق إحاطة العامل -الموظف- علمًا بما هو منسوب إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه.<sup>1</sup>

وهذا ما جاء في نص المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: مجموعة الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة بغرض الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - عمار عباس حسيني، المرجع السابق، ص 291 و292.

<sup>2</sup> - مولود ديدان، المرجع السابق، ص 152.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

إن من أبرز ضمانات حق الدفاع مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه وإستجوابه وتحقيق دفاعه، وهذا الحق كفله الدستور وردوته مبادئ إعلان حقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية نمو نظمته القوانين<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الاستعانة بمدافع في ممارسة حق الدفاع:

حق المتهم في الاستعانة بمدافع من المبادئ المستقر عليها في جميع الدول فقد نصت عليه دساتير العالم المختلفة وتضمنت المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، حيث جاء في المادة 14 من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية إن للمتهم الحق في الدفاع عن نفسه أو الإستعانة بمحام.

ونظرا لكون الإجراءات التأديبية تدار بين طرفين غير متساويين أحدهما يحتل مركزاً ضعيفا (للموظف) والآخر يحتل مركز قويا (الإدارة)، فضلا عن ضعف المستوى الثقافي لبعض الموظفين إن لم نقل جلهم، مما يصعب عليهم عملية الاطلاع على الملف التأديبي لعدم درايتهم بالأمور والشؤون القانونية وبالتالي عدم إلمامهم بكل ما يحتويه الملف وفهم ما يتضمنه من أدلة ووثائق، فهذه الأسباب كلها كان من العدل أن يمكن الموظف من الاستعانة بمدافع يوضح له الأمور ويساعده على إثبات براءته ودحض الإتهامات المنسوبة إليه<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي، الحديث، الإسكندرية، 2001، ص 423.

<sup>2</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في قاول الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر،

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

فأهمية حق الاستعانة بمحام، يعتبر من أهم ضمانات التحقيق فحضور المدافع مع موكله أثناء التحقيق فيه ضمان لسلامة الإجراءات، ولعدم إستعمال الوسائل الممنوعة أو غير الجائزة مع المتهم، فضلا عن أنه يهدئ من روع المتهم ويساعده على الإتزان والهدوء في إجاباته.

كما أن للمحامي دورًا مهمًا في معاونة سلطة العقاب، فكثيرًا ما تكون الأفعال وعناصر الجريمة وظروفها في صورة غير كاملة أو معقدة يصعب بحثها بغير الجهود الصادقة التي يبذلها، فالمدافع لا يخدم المتهم وحده بل يساعده في الوصول إلى حقيقة.<sup>1</sup>

إن موقف المشرع الجزائري حذو باقي التشريعات المقارنة ونص على هذا المبدأ في عدة نصوص قانونية حيث نص في المادة 65 من المرسوم 82-302 في فقرتها الثانية على أنه: للعامل الحق في الاطلاع على مبلغه، ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره كما نص أيضا في المادة 57 من الأمر 133/66 على أنه: "يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه..."<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، نشأة معارف الإسكندرية، 2004، ص 277.

<sup>2</sup> - المادة 57 من المرسوم 133/66 مؤرخ في 20 جوان 1966 المتضمن قانون أساسي للوظيفة العامة، ج.ر، العدد

هذا ولم يصدر قانون الوظيفة الجديد (الأمر 03/06) خالياً من هذا المبدأ حيث نص على هذا المبدأ المادة 169 على أنه: "...ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه"<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: عدم جواز تحليف الموظف المتهم:

يتفرع عن قاعدة الكذب في الدفاع عدم تحلف المتهم اليمين، فإذا كان لا يجوز تكليف المتهم على غير إرادته بأن يذكر أقوالاً يمكن استغلالها ضده في الإثبات، فإنه يترتب على ذلك عدم جواز إلزام المتهم بأن قرر يقرر الحقيقة عن طريق تحليفه اليمين، لأن في ذلك إعتداء على حرية المتهم في الدفاع، ويؤدي إلى وضعه في مركز حرج، ومن القسوة أن نضع المتهم بين مصلحته في حلف اليمين كذباً فيخالف ضميره الديني والأخلاقي، وبين أن يقرر الحقيقة ويتهم نفسه فيتعرض للجزاء.<sup>2</sup>

ومن خلال النصوص المتعلقة بالوظيفة العامة سواء في فرنسا أو في الجزائر نجد أنها لم تتعرض لمسألة تحليف الموظف المتهم باليمين تحريماً أو إجازة، ويبدو أن هذا يعتبر فراغاً تشريعياً يتعين تداركه لاحقاً بالنص عليه في التعليمات والمنشورات والمذكرات التوضيحية. إلا أن ثمة إجماع في الفقه على عدم جواز تحليف المتهم اليمين لما في ذلك على من تأثير على حريته في الدفاع.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - المادة 169 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر، العدد 40، سنة 2006.

<sup>2</sup> - محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات تأديبية، المرجع سابق، ص 275.

<sup>3</sup> - جوادى مصطفى، المرجع السابق، ص 186.



الفرع الرابع: حق الموظف المتهم بالصمت:

قررت محكمة الإدارية العليا حق المتهم في الصمت بقولها "سكوت المتهم عن إبداء دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه في التحقيق لا يشكل بذاته مخالفة إدارية أو ذنبا مستوجبا للمسؤولية التأديبية، وكل ما في الأمر أن المتهم في هذه الحالة يعد قد فوت على نفسه فرصة إبداء أوجه دفاعه في المخالفة المنسوبة إليه، وعليه تقع تبعة ذلك، ولكن لا محل للإجبار كمتهم على الإدلاء بأقواله في التحقيق مهدداً بالجزاء التأديبي الذي سيوقع عليه في حالة سكوته فهو وشأنه في تخيير موقعه الدفاعي إزاء الاتهام المسند إليه، إذ أن من المقرر وفق الأصول العامة للتحقيق أنه لا يسوغ إكراه المتهم على الإدلاء.

بأقواله بأي وسيلة من وسائل الإكراه المادي أو المعنوي .

المطلب الثالث: حياد المحقق:

تعد الحيادة من أهم الضمانات التأديبية سواء في التحقيق أو المحاكمة، فمن مبادئ العدالة، اطمئنان المتهم إلى حيادة الفرد أو الهيئة التي تحاكمه، ورغم ذلك لم تحظ في البداية بمضمون محدد، ولا بوسيلة فعالة تكلفها، ويرجع ذلك إلى الطابع الإداري الذي لازم التأديب في مرحلة الأول، حيث يتحذر الفصل بين الاتهام والحكم فيه، وعدم إمكان تطبيق الوسائل التي تكفل لمبدأ الحيادة إحترامه<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 275 و285.

الفرع الأول: تعريف مبدأ الحياد في التأديب:

يقصد بالحياد العدالة وإنصاف من يباشر سلطة أو إختصاصها في مجال التأديب، أليا كانت هذه السلطة أو ذلك الاختصاص.

فالحياد ضمانة هامة يفترض وجودها في كل من يتولى سلطة أو يمارس إختصاصها أو يصدر عنه أي عمل من أعمال التأديب.

وعلى هذا الأساس، فإن مبدأ الحياد له طابع وقيمة دستورية، وهذا ما أكد عليه المجلس الدستوري الفرنسي في قراره بتاريخ 18 سبتمبر 1986، إلى أن مبدأ الحياد تختلف باختلاف الأنظمة المطبقة على الموظفين.

وقد تعددت الاتجاهات في تعريف ضمانة الحياد في التأديب، بين من يضيف من نطاقها ويحصرها، وبين من يعتبرها إمتدادًا لحقوق الدفاع ليوسع بذلك من مفهومها.

أولاً: الحياد يعني الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم:

يرى أنصار هذا الاتجاه أن ضمانة الحيادة في التحقيق والمحاكمة له معنى محدود معروف ومتفق عليه فقها وقضاءً.

وأن الفصل بين سلطتي التحقيق والحكم يقتضي إبعاد سلطة التحقيق عن المواقف التي تعرضها لخطر التحكم أو التناقض في الاختصاص.

إلا أن هذا التحديد قد انتقد لكونه يتناول الحياد بالنسبة لأعضاء مجالس التأديب والمحاكم التأديبية، ولم يشر إليه في التأديب الرئاسي.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

ثانياً: إتجه بعض الفقه الفرنسي إلى اعتبار القواعد التي تتعلق بتكوين الهيئات الاستشارية بما يحقق الحياد جزء من ضمانات الدفاع إلا أن هذا الاتجاه الفقهي لم يسلم من الانتقادات، ذلك أنه في مجال الطعن القضائي، فإن الوسيلة المتعلقة بعيب تشكيك الهيئات الاستشارية، تتميز عن الوسيلة عند الاخلال بحق الدفاع.

ويقتضي تعريف الحياد إلى بيان الأسباب التي تخل بهذه الضمانة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: جوانب الحيادة في توزيع الاختصاص:

المبادئ الأساسية للحيادة، عدم جواز الجمع بين صفتي الخصم والحكم، ويتم الفصل بين وظيفتي الإتهام والحكم، بأن تتولى وظيفة التحقيق والاثهام سلطة مستقلة عن سلطة الحكم ضماناً لحيادة هذه السلطات وتلافياً بما يؤدي إليه التباين بين العاملين ما الحياز، ويوجد هذا التباين والانحياز إذا قام بالعملين شخص واحد<sup>2</sup>.

ونظم التأديب من حيث توزيع الاختصاص والفصل بين سلطتي التحقيق وتوقيع الجزاء ثلاثة وهي:

### أولاً: مدى توافر حيادة في نظام التأديب الرئاسي:

يتميز هذا النظام بأنه فردي، ولا يقوم فيه فصل بين سلطتي الإتهام والحكم، فالمحقق يتبع الرئيس الإداري الذي يوقع الجزاء، وإذا كانت السلطة الإدارية تجمع في يدها سلطتي الإتهام والحكم فكيف يمكن تحقيق الحيادة في هذا النظام.

<sup>1</sup> - مصطفى جوادى، المرجع السابق، ص 227 و 228.

<sup>2</sup> - محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 285.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

في مصر فالواقع وعملاً أن الجهات الإدارية فيها نوع من توزيع الاختصاص، والفصل بين السلطات.

فالشخص الذي يتولى التحقيق بخلاف الشخص الذي يوقع الجزاء، ولهذا تختص إدارة الشؤون القانونية أو الإدارة التحقيقات بالجهة الإدارية بالتحقيق والإتهام، أما إصدار القرار التأديبي أو توقيع الجزاء يختص به الرئيس الإداري الأعلى.

### ثانياً: الحيطة في النظام شبه القضائي:

يتمثل بخصائص الآتية:

1- لا تتفرد الإدارة بسلطة توقيع الجزاء، وإنما تقوم بجانب الإدارة هيئات تشارك في الجزاء وخاصة الجزاءات الجسيمة.

2- استقلال مجالس التأديب عن سلطة الاتهام التحقيق، ولهذا لا يجوز أن يدخل في تشكيلها من سبق القيام بعمل من أعمال التحقيق أو الاتهام على خلاف الرئيس الإداري للفرد.

### ثالثاً: نظام التأديب القضائي والحيطة:

وتتحقق الحيطة بصورة مطلقة في نظم التأديب القضائي، حيث يعهد بسلطة توقيع الجزاءات التأديبية إلى محاكم تأديبية مستقلة عن الإدارة و يتم تشكيلها على تحول يحول بين سلطة الاتهام والتدخل في السلطة هذه المحاكم

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

وأهم أمثلة لتطبيقات نظام التأديب القضائي، النظام التأديبي في ألمانيا ونظام المحاكم

التأديبية في مصر.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: تطبيقات ضمانة الحياد في القانون الجزائري:

لقد كرس دستور 1996 مبدأ حياد الإدارة أو عدم تحيزها في المادة 23 منه والتي

نصت على ما يلي "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون" أما في ما يخص النصوص المتعلقة

بالوظيفة العامة، فيمكننا ذكر نص المادة 41 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية

2006 الذي نص على: يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".

هذا أن مبدأ الحياد إرتبط في كافة التشريعات الجزائرية بما في ذلك التشريعات

الوظيفية بمبدأ حياد الإدارة والموظف العام.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة الإدارية.

إن مبدأ التناسب من أهم المبادئ العامة في القانون التي استنبطها القضاء الإداري،

وإلزام الإدارة بإتباعها دون حاجة إلى نص قانوني<sup>3</sup>

هذا مآدفة القضاء الإداري إلى بسط رقابته على هذا المبدأ وذلك بع تطور الكبير شهده

هذا الأخير لذلك سنتطرق إلى تحديد مضمون هذا المبدأ ثم دراسة هذا التطور.

<sup>1</sup> - محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري، المرجع السابق، ص528.

<sup>2</sup> - جوادي مصطفى، المرجع السابق، ص246.

<sup>3</sup> - حمدي قبيلات، المرجع السابق، ص354.

الفرع الأول: مضمون المبدأ:

مقتضى التناسب ألا تلو السلطة المعنية بتحديد الجزاء في اختياره، ولا تركب متن الشطط في تقديره، وإنما عليها أن تتخذ ما يكون على وجه اللزوم ضروريا لمواجهة الخرق القانوني أو المخالفة الادارية، وما يترتب على اقترافها من آثار، وما فيه القدر المتيقن من معقولية لردع المخالف، وزجر غيره عن أن يرتكب ذات فعله، ومن هنا تكون ضوابط وبعد كل تجاوز لها إستبداد ينبغي رفضه<sup>1</sup>

فالتناسب هو علاقة تطابق بين الوسائل المستخدمة من الإدارة والهدف الذي نقصده، في هذا الصدد يضرب braibut مثلا في تعريف الفقهاء للتناسب بقوله لا يجب أن نطلق النار على العصور أو نقتل ذبابة بمطرقة<sup>2</sup>

كما يعد من الضمانات الهامة في مجال قانون العقوبات الإدارية نشأته في ذلك شأن القانون الجنائي التقليدي. إذ تلتزم الجهة الإدارية حال إختيارها للجزاء الإداري وتوقيعه بمراعاة مبدأ تناسب الجزاء مع الفعل المخالف<sup>3</sup> ومن ضمانات الأساسية لتوقيع الجزاء التأديبي أن يكون هناك تناسب بين الجزاء مع المخالفة التأديبي أن يكون هناك تناسب بين الجزاء مع المخالفة المنسوبة إلى الموظف وأن يصدر الحكم أو القرار مسبباً.

<sup>1</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، دار اكلتاك الحديث، القاهرة، 2008، ص77.

<sup>2</sup> - امال يعيش تمام، عبد العالي حاحة، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، (مجلة الاجتهاد القضائية، دورية تصدر عن جامعة م،خ، بسكرة، كلية ج.ع.س، العدد الثالث، 2006، ص 185.

<sup>3</sup> - محمد سعد فودة، النظام القانوني للعقوبات الإدارية، بدون مكان نشر، بدون سنة نشر، ص207.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

ومبدأ التناسب بين الجزاء والخطأ التأديبي لم ينص عليه المشرع التأديبي صراحة، إلا أن القضاء الإداري قد طبقه في الواقع العملي على إعتبار أنه من المبادئ المتصلة بمبدأ المشروعية والعدالة دون ما حاجة إلى الغض عليه تشريعياً.

فالقرار التأديبي شأنه شأن أي قرار إداري آخر يجب أن يقوم على سبب صحيح يبرره فلا تتدخل الإدارة لتوقيع الجزاء إلا إذا قامت حالة قانونية أو واقعية تبرر تدخلها بتوقيعها الجزاء المناسب والملائم فيعتبر القرار المطعون فيه قد قام على سبب صحيح إذ ثبت للمحكمة أن عقوبة الانذار الموقعة على الطاعن تتلائم ملائمة تامة مع المخالفة التي إرتكبها.

وقد طبقت المحكمة العليا فكرة التناسب حيث ذهبت إلى أنه أياً ما كان الرأي فيما ثبت في حق المدعي من إخلال بعهدته هو مجرد إهمال في المحافظة على هذه العهدة أدى إلى فقدها أم أنه إختلاس لهذه العهدة كما تدل على ذلك، ظروف الحال فإنه ليس ثمة عدم تناسب ظاهر أو تفاوت صارخ بين ما ثبت في حق المدعي ويبين الجزاء الذي وقع عليه.

ومبدأ التناسب بين الفعل المرتكب والجزاء المتخذ، يعتبر مبدأ قانونياً عاماً يجب على جهة الإدارة أن تلتزم به في تصرفاتها، ولو لم ينص عليه القانون فيكون الإجراء المتخذ بالقدر المناسب لتحقيق الهدف منه، فإذا تجاوزت الإدارة هذا القدر فالإجراء الذي تتخذه الإدارة يتحدد إذن في تحقيق المصلحة العامة أو حمايتها، وهذا ما يفرض أن يكون الإجراء المتخذ بالقدر اللازم لتحقيق ذلك، فإذا تجاوز هذا الحد لا يمكنه القول عندئذ أن الإجراء قد

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

اتخذ بهدف المصلحة العامة، وذلك لأنه إنما يكون حق اتخاذ لتحقيق أهداف أخرى ولكنه يتستر تحت رداء المصلحة العامة<sup>1</sup>

**الفرع الثاني: موقف القضاء الإداري من مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة التأديبية:**

نتناول موقف القضاء الإداري من خلال موقف قضاء مجلس الدولة الفرنسي وكذلك موقف القضاء الإداري الجزائري.

**أولاً: موقف قضاء مجلي الدولة الفرنسي:**

إتجه مجلس الدولة الفرنسي منذ قيامه إلى الامتناع عن بسط رقابته على مدى ملائمة العقوبات مع المخالفة التأديبية، ذلك أن الملائمة اختصاص تقديري ينبغي تركه للإدارة باستثناء حالة الانحراف بالسلطة<sup>2</sup> ولقد مسا هذا التطور الرقابة على الملائمة إلى الرقابة على أهمية وخطورة الوقائع، حيث تطورت رقابته على أعمال الإدارة من الرقابة التقليدية (رقابة مشروعية) إلى الرقابة الحديثة (رقابة الملائمة) وذلك ضمن مرحلتين.

**1- مرحلة الأولى:** لقد رفض مجلس الدولة الفرنسي في قضائه التقليدي رقابة خطورة الجزاء التأديبية ومدى تناسبه مع الخطأ المرتكب في مجال الوظيفة العامة وذلك قضاء عزيز له<sup>3</sup> فقد كان يرفض وبشكل قاطع الرقابة على جهة الإدارة في تقديرها لجسامة المخالفة المسلكية المنسوبة للموظف العام بين نوع ومقدار العقوبة المفروضة، حيث اعتبر أن ذلك من صلاحيات السلطة التأديبية يدخل في نطاق سلطتها التقديرية ويمارس بلا معقب عليها

<sup>1</sup> - عمار ملوخية، المرجع السابق، ص 317 و318.

<sup>2</sup> - جوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 333.

<sup>3</sup> - أمال يعيش تمام، حاحة عبد العاي، المرجع السابق، ص 138.



## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

من القضاء حيث قضت. أما عن السبب الرابع والأخير فإن تقدير العقوبة الواجب فرضها على الموظف متروك أمره للمجلس التأديبي دون رقابة عليه<sup>1</sup>.

2- مرحلة الثانية: إن تعسف في أعمال السلطة التقديرية وما نتج عن ذلك من تفاوت صارخ في تقدير الجزاءات المناسبة، رفع مجلس الدولة الفرنسي إلى العدول عن السابقة وذلك بإتخاذ خطوة جريئة إلى الامام، وضع بها قيدًا جديدًا على سلطة الغدارة التقديرية<sup>2</sup>.

### ثانيا: موقف -القضاء الجزائري- من رقابة التناسب

لقد كانت الإدارة الجزائرية في ظل قانون الوظيفة العمومية سنة 1966 حرة في إختيار العقوبة التي تراها ملائمة على اموظف العام، دون أن تخضع لأية رقابة من القضاء إنطلاقا من أن مبدأ تناسب بين العقوبة والخطأ، من شأنه أن يفقد الإدارة فعاليتها في الحفاظ على حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد، إلا أن المشرع الجزائري عدل عن هذا الموقف إثر صدور مرسوم 82-302 الذي قيد جهة الإدارة الجزائري عدل عن هذا الموقف إثر صدور مرسوم 2-8-302 الذي قيد جهة الإدارة عند إختيارها العقوبة التأديبية بضوابط لا يمكن لها بموجبها أن تتعداها، وبذلك نصت المادة 63 منه على ثلاث قيود تتمثل في درجة خطورة الخطأ، الظروف المخففة أو المغلطة التي ارتكب فيها، والضرر الذي تسبب فيه<sup>3</sup> فهذا النص يقيد الإدارة في إختيارها للعقوبة المناسبة بضرورة الالتزام بهذه العوامل التبيت

<sup>1</sup> - علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الغداري، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، مكتبة دار ثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص926.

<sup>2</sup> - العربي زروق، التطور القضائي لمجلس الدولة الفرنسي في رقابة السلطة التقديرية للإدارة ومدى تأثير القضاء الجزائري بها، مجلة مجلس الدولة، سنة 2006، -16- العدد 08، ص120.

<sup>3</sup> - جوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 339 و 340.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

رمي إلى وجوب مراعاة مبدأ تناسب في العقوبة، ولقد مارس القضاء هذه الرقابة من خلال القرار الصادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى لسنة 1985 حيث جاء فيه ممارسة الوظيفة، والتي لمس من حيث طبيعتها بشرف وإعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة... ولما كانت الأخطاء المهنية المرتكبة من الموظف كافية لتبرير عزله، فإن الإدارة كانت محقة في قرارها بتسليط هذا الجزاء عليه...<sup>1</sup>

يعد هذا الاجتهاد بداية مشوار تطبيق هذا النوع من الرقابة على قرارات أخرى تتمتع فيهم الادارة بسلطة تقديرية واسعة وبالتالي الالتزام بضوابط الشرعية في الرقابة على القرارات وكذلك هذا الاجتهاد يمكن أن يمتد أيضا إلى الكثير من القرارات المهمة في ميدان الوظيفة العامة، كالقرارات المتعلقة بتنقيط الموظفين والتسجيل في قوائم التأهيل وغيرها من القرارات المتعلقة بالمسار المهني للموظفين التي كان القضاء يمنع من رقابتها لكونها تدخل في نطاق السلطة التقديرية للإدارة فتخذ بذلك من سلطة وتعسف الرؤساء الاداريين وهم بصدد إصدار هذا النوع من القرارات، وبالتالي فعلى حد القول الأستاذ عناوي رمضان فإن هذا الاجتهاد له مستقبل واعد إن شاء الله.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - قرار الغرفة الإدارية الصادر عم المحكمة العليا في 1985/12/07، قضية (ب.ر) ضد مدير التربية لولاية، (المجلة القضائية)، سنة 1990، العدد الأول ص ص 215-218.

<sup>2</sup> - رمضان غناي، تعليق على قرار عن موقف مجلس الدولة ضد الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس دولة، العدد 06، 2005، ص 50، 51.

المطلب الخامس: تسبب قرار إداري بغرض العقوبة التأديبية:

نعرض من خلال هذا المطلب إلى تحديد مضمون مفهوم التسبب كفرع الأول وبيان

أهميته كفرع ثاني

الفرع الأول: مفهوم التسبب:

يقصد بتسبب الجزاء التأديبي الذي يصدر عن الجهة التأديبية سواء كانت سلطة رئاسية أو محكمة تأديبية أن يكون مشتملاً على الأسباب التي تبنى عليها، وكذلك الوقائع ووسائل الدفاع، بل إن السبب الجزاء التأديبي يعد من غاية الأهمية، ومن الضمانات الضرورية، غداً أنه يسهل للموظف الذي صدر ضده هذا القرار وكذلك يسهل للقضاء مهمة مراقبة مدى مشروعية الجزاء التأديبي<sup>1</sup> ويعني الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي تستند إليها القرار الإداري سواء كان الإفصاح واجباً قانوناً أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائياً من الإدارة<sup>2</sup>

في حين يعرفه البعض على أنه "التزام قانوني تعلن الإدارة بمقتضاه الأسباب القانونية والواقعية التي حملت على إصدار القرار الإداري وشكلت الأساس القانوني الذي بني عليه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - عماد ملوخية، المرجع السابق، ص 335.

<sup>2</sup> - أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبب القرارات الإدارية، دراسة مقارنة، ص 91.

<sup>3</sup> - على خطار شطناوي، آثار حكم إلغاء القرارات إنهاء خدمات الموظف العام (دراسات)، مجلة الحقوق، تصدر عن كلية حقوق، جامعة الكويت، العدد الأول، 2001، ص 761.

الفرع الثاني: أهمية التسبب:

تتجلى أهمية التسبب في عدد من الجوانب أهمها بالنسبة للموظف تتجلى أهمية التسبب في عدد من الجوانب أهمها بالنسبة للموظف أو الإدارة أو القضاء، وكالاتي:

أولاً: أهمية التسبب بالنسبة للموظف:

تسجلى أهمية التسبب بالنسبة للموظف الصادر بحقه العقوبة التأديبية، حيث يؤدي هذا التسبب إلى تبصير بحقيقة التهمة التي عوقب بشأنها وجودها، و عند ذلك قد يقتنع بأن العقاب الصادر بحقه هو الجزاء الوفاق المناسب لف فيطمئن إلى عدالة الجزاء التأديبي أو قد يتظلم من القرار إذا تبدى له أنه قد عوقب عن أفعال لم يقترفها أو أنه إقترفها ولكن ليس بالصورة والحسامة التي أوردتها الإدارة في تسببها للقرار.

ثانياً: أهمية التسبب بالنسبة لرقابة القضاء الإداري:

إن إيراد التسبب في القرار الصادر بمعاقبة الموظف يمكن القضاء الإداري من بسط رقابته على صحة تطبيق القانون على وقائع الاتهام ومنها مدى تناسب العقوبة المفروضة على الموظف مع ما إقترفه من مخالفة تأديبية وبالتالي تعديل العقوبة الصادرة بما يتلائم والمخالفة المرتكبة من وجد القضاء انتقاء التناسب. وبهذا الاتجاه ذهب مجلس الانضباط العام في العراق إلى إلغاء القرار الصادر يعزل الموظف لافتقاره للتسبب الذي نص عليه القانون صراحة

ثالثا: أهمية التسبب بالنسبة للإدارة<sup>1</sup>.

إن التسبب وخاصة التسبب الإجباري يؤدي إلى تهذيب أخلاق الإدارة حيث يوجب على مصدره القرار بحث الأسباب القانونية والواقعية بحثا دقيقا وموضوعيا قبل إصدار العقوبة هما يؤدي إلى تعديل سلوك الإدارة وتعودها على إحترام مبدأ المشروعية.

يساعد التسبب في إبراز وكشف نية الإدارة في ما إذا كانت متفقة مع الحالة الواقعية والقانونية التي استمدت منها أسباب قراراتها<sup>2</sup> أم، لا وبالتالي التوصل إلى معرفة ما إذا كان غياب هذا الإجراء بقصد من الإدارة مما يشكل حرج للإدارة من جانب الموظف المخطئ وبالتالي هز الثقة في قراراتها<sup>3</sup>.

الفرع الثالث: شروط التسبب:

لكي يحقق التسبب الأهداف والحكمة التي أوجد لأجلها قيد المشرع الفرنسي التسبب الصحيح بضرورة توفر مجموعة من الشروط وهي:

1- أن يقوم التسبب على مقتضيات وقواعد أساسية يتمثل في الالتزام بعرض الوقائع الدعوى الكاملة وواضحة دون خطأ، أو تحريف.

2- استخلاص الأمر الصحيح من وقائع الدعوى وتقديره، بما يؤدي إلى تكييف ادعوى تكييفاً سليماً وصحيحاً، وطبق النصوص القانونية عليه. وبناءً عليه إذا اكتفى القرار

<sup>1</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 308 و 309.

<sup>2</sup> - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، المرجع السابق، ص 46.

<sup>3</sup> - أشرف عبد الفتاح أبو المجد محمد، المرجع السابق، ص 107.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

بتوقيع الجزاء التأديبي بترديد حكم القانون دون أن يوضح الأسباب التي من أجلها اتخذه  
اعتبر في حكم القرار الخالي من التسبب ويفضي بطلانه.

3- وجود تناسق تام بين الحكم وأسبابه.

4- أن يكون التسبب محددًا خاصًا بواقعة بذاتها أو بشخص بعينة أو مجموعة من

الأشخاص تتماثل الوقائع المنسوبة إليهم تماثلاً نوعياً وظرفياً.

5- أن يكون التسبب كافياً ونافياً للجهالة، وخالياً من الغموض و الإبهام، وسائغاً

متناسقاً مما يؤدي إلى أن تكون النتيجة التي انتهت إليها السلطات التأديبية مستخلصاً

استخلاصاً سائغاً الأدرء بعدم مشروعية قرار جزائي بأنه غير مسبب تسيبياً كافياً، فلم تعرض

فيه الإدارة لحالة المدعى ولا للطاعن الموجه إليه، ولم تبين أيضاً ما أقرته وما رفضته<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - عماد ملوخية، المرجع السابق، ص 342 إلى 344.

المبحث الثالث: ضمانات الموظف اللاحقة لإيقاع العقوبة التأديبية:

إضافة إلى الضمانات الموضوعية والشكالية على توقع الجزاء التأديبي التي منحها المشرع للموظف العام من أجل حماية مركزه الوظيفي وحقه في مساءلة عادلة قد منحه أيضا ضمانات بعد صدور القرار التأديبي الذي يتضمن الجزاء التأديبي الذي سيخضع له الموظف العام أو ينفذ عليه، وهي تتمثل في التظلم الإداري والطعن القضائي<sup>1</sup> وهذا ما سيتم تناوله في هذا المبحث حيث تم تقييمها إلى مطلبين:

المطلب الأول: التظلم الإداري.

المطلب الثاني: الطعن القضائي

المطلب الأول: التظلم الإداري:

إن من الوسائل القانونية الهامة التي تناسب العقوبة الصادرة مع المخالفة الوظيفية المرتكبة، التظلم، وللوقوف على هذا الموضوع نتناول التعريف بالتظلم كفرع الأول وبيان أهميته كفرع ثاني وشروطه كفرع ثالث وأنواعه كفرع رابع

الفرع الأول: التعريف بالتظلم الإداري:

هناك العديد من التعريفات التي جاء بها الفقه نذكر منها:

فالتظلم هو طلب أو شكوى يقدمها شخص المتظلم إلى الجهة الإدارية المختصة بنا

زرع فيها عمل قانوني ألحق به أذى.

<sup>1</sup> - مولود ديدان، المرجع السابق، ص155.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

1- هو طلب أو شكوى: معنى ذلك أنه يتخذ شكل الرسالة مكتوبة، مستوفية لكل

بيانات.

2- يقدمها لشخص: أي يرفعها الشخص المتضرر، إن وقت رفعها محدد بميقات

معين حددته النصوص القانونية

3- إلى الجهة الإدارية المختصة نص المدة 1/830 من قانون الإجراءات المدنية

والإدارية أنه: "لا يجوز للشخص المعني بقرار إداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة

القرار..."<sup>1</sup>

كما عرفه الدكتور/ عاطف محمود البنا فقد عرفه بأنه: «هو التظلم الذي يقدمه

صاحب الشأن إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، أو إلى الجهة الرئاسية طالباً تعديله

أو سحبه»<sup>2</sup>

وعرفه مجلس الدولة الجزائري التظلم على أنه: «عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحياناً

لإتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن

طريق توجيه شكوى أو إحتجاجاً أو إلتماساً للإدارة، ويدعي ذلك الإجراء تظلماً مسبقاً أو

طعنًا إداريًا، يطلب الإدارة من خلال مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها<sup>3</sup>

<sup>1</sup> د. بوحميذة عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2014، ص 213، 214.

<sup>2</sup> د. أحمد يوسف محمد علي، التظلم الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص 93.

<sup>3</sup> عبد العزيز نويوي، المنازعات الغدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها، (مجلة مجلس الدولة)، العدد الثامن،

2006، ص 73.



## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

ويعرف التظلم بأنه طلب صاحب الشأن إلى الإدارة إعادة النظر في قرار إداري يدعي مخالفته للقانون أو هو كل ما يقدمه الموظفون من طلبات إلى جهاتهم الرئاسية المباشرة أو العليا بهدف سحب أو تعديل أو إلغاء القرارات التأديبية الصادرة في مواجهتهم أو هو وسيلة إدارية للمتضرر من القرار الإداري يقدمه الطاعن إلى الجهة الإدارية عسى أن تعدل قرارها فتحسبه وتكفي الطاعن مؤونة اللجوء إلى التقاضي طلباً لإلغاء القرار الإداري.

### الفرع الثاني: أهمية التظلم الإداري:

ذكر مزاياه وعيوبه.

إن التظلم الإداري مهم وصعب: مهم لأنه يسعى إلى حل النزاع ودياً (مزاياه)، وصعب

نظراً لإجراءاته البطيئة والمعقدة (عيوبه).<sup>1</sup>

### أولاً: مزاياه:

1- بالنسبة للتظلم: يمكنه الحصول على حقوقه دون تكاليف القضاء وريحاً للوقت.

2- بالنسبة للإدارة: يسمح لها بموجبه نفسها والكشف عن أخطائها وتجنبها بالتالي

المثول أمام القضاء.

3- بالنسبة للقضاء: يقلل عدد القضايا المرفوعة أمامه خاصة التي توج التظلم بحل

ودي، إن رفضت من الإدارة فإنه يسهل له تحديد موضوع النزاع الذي هو نفسه موضوع

الدعوى.

<sup>1</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 315 و 316.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

ثانياً: عيوبه: يترتب عن اشتراط التظلم عدة تعقيدات منها:

- الخطأ في حسن توجيهه، جهل المواعيد العامة والخاصة التي تحكم رفعه.

-يؤجل الفصل في النزاع بسرعة: يضاف إلى أجل رفع التظلم والرد عليه، أجل رفع

الدعوى، الإدارية

- عدم الرد من الإدارة، التي قد تفضل السكوت على الرد لئلا تراجع قرارها.

-إستمراية قضاء القرار، بالرغم من التظلم، تجسيدا لمبدأ الأتبعية إن هذه العيوب تفقد

التظلم قيمته<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: شروط التظلم الإداري:

التظلم من العقوبة التأديبية، سواء كان اختيارياً أم وجوبياً يجب أن تتوفر عدداً من

الشروط أهمها:

1- يجب أن يتقدم التظلم في مواجهة قرار إداري نهائي بفرض العقوبة التأديبية قابلاً

للتنفيذ دون الحاجة إلى تصديق سلطة أخرى.

2- أن يقدم التظلم من صاحب المصلحة الذي أثار القرار في مركزه القانوني أو من

مصلحة له، ألا وهو الموظف الذي صدر بحقه قرار.

3- يجب أن يقدم التظلم إلى الحرية المختصة بالنظر فيه، وغاباً ما تكون الجهة

الإدارية التي أصدرته أو امام الجهة الإدارية الرئاسية التي تعلق الجهة مصدرة القرار.

4- يجب أن يقدم التظلم خلال المدة التي يحددها القانون.

<sup>1</sup>- بوحميده عطاء الله، المرجع السابق، ص 216 و 217.

5- أن يكون التظلم واضحاً في عبارته. فمع عدم اشتراط شكلية معينة يفرغ منها التظلم، إلا أن عبارته ومفرداته يجب أن تأتي بما يفيد رفض الموظف قرار العقوبة الصادر بحقه.

6- أن يكون التظلم مجدياً، بمعنى أن التظلم يمكن أن يدفع الإدارة التي أصدرته إل سحب القرار أو تعديله أو إلغائه<sup>1</sup>

#### الفرع الرابع: أنواع التظلم الإداري:

لقد قسم الفقه التظلم الإداري التي تظلم ولائي وتظلم رئاسي وذلك بحسب الجهة التي يقدم إليها ونوع آخر التظلم الاختياري والتظلم الوجوبي:

#### أولاً: التظلم الولائي والرئاسي:

إن الرقابة الذاتية قد تصبح أكثر فعالية إذا ما حاولت الجهة الإدارية النظر في التظلم بجدية، أما السلطة الرئاسية فهي سلطة الإشراف والرقابة والتوجيه، وتأتي شطاوى أصحاب الشأن لتمثل مصدرا من المصادر التي تستدعى إجراءات الرقابة والفحص والتوجيه وتمتلك سلطة تعديل وإلغاء وسحب قرارات السلطة الأدنى طالما كن قرار غير مشروع ومن سمات النظام الإداري وجود السلطة الرئاسية بما يعني لون الجهاز الإداري يتدرج هرمياً داخل الدولة، وتكون الدرجات الدنيا تابعة للدرجات الأعلى ويساعد نظام التدرج الهرمي على إبراز

<sup>1</sup> - عمار عباس الحسيني، المرجع السابق، ص 318 و 319.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

علاقة التبعية وواجب الطاعة للرؤساء، ومن سمات الرقابة الرئاسية أنها رقابة إدارية، وليس رقابة قضائية كما أنها رقابة شاملة تمتد لكافة الأعمال والتصرفات<sup>1</sup>.

### 1- التظلم الولائي:

هو نوع من أنواع التظلم الإداري الذي يقدم به الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى بطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره بنسخة أو إلغاءه أو تعديله وذلك حسب السلطة التي يملكها مصدر القرار.

ويعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات وذلك لعدم توافر وصف الحيادة واجتماع صفة الحكم والحكم ضمن يتلقى التظلم<sup>2</sup> الأمر الذي يضعف القيمة العملية للتظلم كثيراً.

على أن النظم الولائي في الجزائر، هو أمر جوازي يضمن فقط العقوبات الدرجة الأولى والثانية، التي يقوم بإصدارها الرئيس الإداري دون اللجوء إلى اللجنة المتساوية الاعضاء، وبالتالي لا يمكن الطعن ضدهما امام لجنة الطعن الولائية، وإنما يمكن اللجوء، مباشرة إلى القضاء الإداري<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- أحمد يوسف محمد علي، المرجع السابق، ص 103 و 104.

<sup>2</sup>- سعد نولف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص 401.

<sup>3</sup>-جوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 391 و 392.

## 2- التظلم الرأسي:

هو تظلم يتقدم به صاحب الشأن للسلطة الرئاسية لمصدرة القرار التأديبي التي يكون لها الحق بناء على سلطتها الرئاسية لمصدرة القرار التأديبي التي يكون لها الحق بناء على سلطتها الرئاسية الرئاسية إما بتعديل هذا القرار أو سحبه أو إلغائه مما يجعله متفقا مع مبنى المشروعية أي متطابقا مع القانون<sup>1</sup>

### ثانيا: التظلم الاختياري والوجوبي:

حيث يقسم التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عليه إلى تظلم إختياري وتظلم وجوبي:

#### 1- التظلم الاختياري:

وهو الذي يتقدم به صاحب الشأن من تلقاء نفسه دون إشتراط من المشرع، وبالتالي فهو وسيلة إختيارية يستطيع الموظف اللجوء إليها من تراءت له الطائرة من ذلك فالتظلم الإداري بدأ حضوره إختياريا ثم أصبح وجوبيا في بعض الحالات<sup>2</sup>

#### 2- التظلم الوجوبي:

قد وجب المشرع في بعض الأحيان على صاحب الشأن ضرورة تقديم تظلم إداريا مسبق وإلى الإدارة قبل رفع لدعوى الإلغاء لهذا يلزم الشخص بتقديم التظلم الإداري مسبقا وإلا ردته دعواه شكلا لعدم إستيفائها لشكلية تديم النظم الإداري<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - إسماعيل حفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، جامعة زاوية، ص 199.

<sup>2</sup> - محم نواف العنزي، المرجع السابق، ص 402.

المطلب الثاني: الطعن القضائي:

قد لا يتحصل الموظف على جدوى من التظلمات التي قدمها للإدارة فقد يرفض مصدر القرار الاعتراف بالخطأ، أو قد يكون للإدارة رغبة أو مصلحة في التحرر من قيود المشروعية، أضف إلى أن ترك الفصل في النزاع بيد الإدارة التي تعتبر خصما وحكما في نفس الوقت، لا يمكن على الإطلاق بث الثقة في نقود الأفراد<sup>2</sup>

بعد أن يستفيد الموظف الداعي يكون محل عقوبة تأديبية لكل وسائل الإدارية للطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء لإلغاء ذلك القرار لعدم مشروعيته وطلب التعويض عن الأضرار التي لحقت به من جراء التنفيذ الجزاء التأديبي، لذا تعد الرقابة القضائية ضمانا هامة لحماية الموظف العام من التعسف الإداري في حقه ولأنه من مقتضيات العدالة ألا يكون الحكم خصما في النزاع.

لقد اعتبر المشرع الجزائري الطعن القضائي في القرار التأديبي الصادر في حق الموظف العام عبارة عن طعن قضائي في قرار إداري، حيث أسند اختصاص نظر الطعن لإلغاء القرار التأديبي للمحاكم الإدارية وكذلك بموجب عدة نصوص قانونية هي كالاتي:

-المادة 800 من القانون 08-09 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية التي

تنص على أنه: "المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعة الإدارية.

<sup>1</sup> علي خطار الشناوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص454.

<sup>2</sup> سليمان محمد الطاوي، القضاء الإداري، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1976، ص 25.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

-تختص بالفصل في أول درجة، بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا، التي تكون

الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها"

-المادة 801 من القانون 08-09 التي جاءت كما يلي: "تختص المحاكم الإدارية

كذلك بالفصل في:

1- دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية

للقرارات الصادرة عن:

-الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية

-البلدية والمصالح الأخرى للبلدية

-المؤسسات العمومية المحلية ذات الطبعة الإدارية

2- دعاوى القضاء الكامل:

3- القضايا المحولة لها بموجب نصوص خاصة

المادة 804 من القانون رقم 08-09 التي تنص على ما يلي: خلافا لأحكام المادة

804 من القانون رقم 08-09 التي تنص على ما يلي: خلافا لأحكام المادة 803 أعلاه

رفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبنية أدناه.

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري:

---

4- في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة إختصاص مكان التعيين<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - مولود ديدان، المرجع السابق، ص 156 إلى 158.



خاتمة

لا يمكن إعتبار التحقيق الإداري إجراءً بوليسيا يراد منه ترهيب الموظف، بل هم إيراد يراد به الكشف عن الحقيقة بشأن الموظف العام الذي ارتكب المخالفة التأديبية، لذا يعتبر التحقيق الإداري إجراءً جوهرياً تلجأ إليه الإدارة لكشف الحقائق وتحديد الموظف المخالف الذي ارتكب مخالفة تأديبية تستوجب فرض العقوبات التأديبية بحقه، وهذا الإجراء على جانبين مهمين، الأول أنه وسيلة لكشف الحقيقة، والثاني تتمثل في كون التحقيق الإداري ضماناً أساسية من ضمانات خضوع لموظف للمساءلة التأديبية

كما أن التحقيق الإداري يحتل أهمية كبيرة ذلك لأنه كما أن التحقيق الإداري يحتل أهمية أو كبيرة و ذلك لأنه المستوى الوحيد لفرض الجزاء التأديبي على الموظف سواء أجراه الرئيس الإداري أو اللجنة التحقيقية

كما أن التحقيق الإداري يجرى على نطاق واسع فيما يخص المخالفات البسيطة والتي تستحق عقوبات خفيفة وهي لفت النظر والانذار وقطع الراتب ويجرى على نطاق أقل سعة بالنسبة للمخالفات الجسيمة مقارنة بغيرها من المخالفات

كما قد استخلصنا من بعض النتائج التالية

1- إن عمل المحقق الإداري تصعب بكثير من عمل المحقق الجنائي الذي لا يخرج دورة عن الوقوف على الجريمة الجنائية

2- أن اللجنة التحقيقية تلجأ إلى قانون أصول المحاكمة الجزائية في حالة قصور الإجراءات التحقيق الإداري باعتباره قانون عام.

3- أن عدم حضور الموظف إجراءات التحقيق كافة والاطلاع على ملف التحقيق يمثل إخلالاً بحق الدفاع.

4- غموض النصوص الإجرائية المنظمة لهذه الضمانات، حيث نجدها في كثير من الأحيان تنص على الإجراء ولا تحدد كيفية القيام به.

على ضوء النتائج السابقة توصلنا إلى بعض الاقتراحات

1- أن الضمانة الأساسية للموظف المذنب محل مساءلة التأديبية هو ربط كل مخالفة بما يقابلها من عقوبات مناسبة لأن ذلك من شأنه أن يحد من سلطة الإدارة التقديرية في توقيعها لعقوبات قاسية على الموظف

2- تقترح إنشاء محاكم تأديبية متخصصة تكون صلاحياتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة

3- غرس الأجل عدم المساس بمبدأ الحياد المفترض، تقترح إسناد عملية التحقيق إلى هيئة مستقلة تماما على السلطة التأديبية المكلفة أصلا بتوقيع الجزاء.

4- ضرورة تنظيم إجراءات التحقيق الإداري بالشكل دقيق خاصة فيما يتعلق بسلطات المحقق.

قائمة المصادر

والمراجع

المراجع:

1- القوانين:

1- الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج، ز، العدد 46، 2006.

2- النصوص التنظيمية:

2- المرسوم 133/66 المؤرخ في 20 جوان 1966 المتضمن قانون الأساسي للوظيفة العامة، ج.ر، العدد 46.

3- الكتب

3- اللواء محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية، دار الجامعة جديدة، الطبعة الثالثة، الإسكندرية، 2007.

4- عصمت عبد الله الشيخ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون سنة النشر.

5- د. عماد ملوخية، ضمانات التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012.

6- علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004.

7- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري المحاكمة التأديبية، بدون مكان نشر، 2003.

8- مولود لديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية، وفقا للأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار بلقيس، الجزائر، دون سنة النشر.

9- ممدوح طنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الأولى، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.

- 10- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في قانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، بدون سنة النشر.
- 11- محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية منشأة المعارف الإسكندرية، 2004.
- 12- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضوابط العقوبة الإدارية العامة، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
- 13- محمد سعد فودة، النظام القانوني للعقوبات الإدارية، بدون مكان النشر، بدون سنة النشر.
- 14- منال رفعت، الوظيفة العامة، بين مسؤولية والتجريم التأديبي، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية 2016، ص 87.
- 15- على خطار شنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، الطبعة الأولى، الجزء الثاني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 16- جواد مصطفي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.
- 17- عمار عباس لحسيني، أصول التحقيق الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى، لبنان، 2016.
- 18- أوّشن سمية، سلطات القاضي الإداري، الطبعة الأولى، مكتب الوفاء القانونية، بدون مكان النشر، 2016.
- 19- العقيد الحقوقي، جواد كاظم عبد الله العنزي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، مكتب مفتش العام، وزارة داخلية، بدون سنة النشر، بدون مكان النشر.
- 20- بوحميده عطاء الله، الوجيز في القضاء الإداري، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2014.

21- أحمد يوسف محمد على، التظلم الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

22- سعيد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.

23- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.  
الرسائل الجامعية:

24- عياش أمجد جهاد نافع، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، رسالة ماجستير، جامعة نجاح وطنية، فلسطين، 2007.

#### المقالات:

25- رمضان غناي، تعليق على موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة، العدد 06، 2005.  
26- عبد العزيز نويزة، المنازعات الإدارية في الجزائر، تطورات مجلس الدولة، العدد الثامن، 2006.

27- إسماعيل حفيظة إبراهيم، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، مجلة العلوم القانونية والشرعية، جامعة الزاوية، العدد السادس

28- أمال يعيش تمام، حاحة عبد العالي، التطورات القضائية في الرقابة على الملائمة بين قضاء الإلغاء وقضاء التعويض، مجلة الاجتهاد القضائي، دورية تصدر عن جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، العدد الثالث، 2006.

29- أشرف عبد الفتاح أبو مجد محمد، موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبيب القرارات الإدارية، دراسة مقارنة

# فهرس المحتويات



الصفحة	الموضوع
	شكر وعران
	الإهداء
أ	مقدمة
<b>الفصل التمهيدي: المبادئ العامة في التحقيق الإداري</b>	
6	المبحث الأول: ماهية التحقيق الإداري
6	المطلب الأول: تعريف التحقيق الإداري
7	الفرع الأول: التحقيق لفتا
7	الفرع الثاني: التحقيق اصطلاحا
8	المطلب الثاني: أهمية التحقيق الإداري
8	الفرع الأول: أهمية التحقيق الإداري للموظف العام
9	الفرع الثاني: أهمية التحقيق الإداري للإدارة
10	الفرع الثالث: أهمية التحقيق الإداري للمجتمع
11	المطلب الثالث: تمييز التحقيق الإداري عن التحقيق الجنائي
15	المبحث الثاني: عناصر التحقيق الإداري وأساسه القانوني
15	المطلب الأول: عناصر التحقيق الإداري
16	المطلب الثاني: الأساس القانوني للتحقيق الإداري
17	الفرع الأول: مصادر المشروعية الإدارية أساس لتحقيق الإداري
19	الفرع الثاني: أساس التحقيق الإداري خارج مصادر المشروعية الإدارية
<b>الفصل الأول: إجراءات التحقيق الإداري</b>	

- 22 المبحث الأول: الإحالة إلى التحقيق الإداري
- 22 المطلب الأول: تعريف الإحالة إلى التحقيق الإداري
- 23 المطلب الثاني: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق الإداري
- 23 الفرع الأول: السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي في فرنسا
- 24 الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي في الجزائر
- 24 المطلب الثالث: الطعن بقرار الإحالة إلى التحقيق الإداري
- 26 المبحث الثاني: مباشرة التحقيق الإداري اتجاه الموظف العام.
- 26 المطلب الأول: السلطة المختصة بالتحقيق الإداري
- 28 المطلب الثاني: سلطات التحقيق الإداري
- 28 الفرع الأول: الاستماع إلى الشهود
- 29 الفرع الثاني: الاطلاع على الأوراق والمستندات
- 29 الفرع الثالث: إجراء التفتيش
- 30 الفرع الرابع: الاستعانة بخبير
- 30 المطلب الثالث: التصرف في التحقيق الإداري

## الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام في التحقيق الإداري

- 35 المبحث الأول: الضمانات الشكلية للتحقيق الإداري
- 35 المطلب الأول: الحصول على الإذن المسبق لإجراء التحقيق الإداري
- 35 المطلب الثاني: كتابة التحقيق
- 37 المبحث الثاني: الضمانات الموضوعية للتحقيق الإداري
- 37 المطلب الأول: مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه.

- 37 الفرع الأول: مضمون مواجهة
- 39 الفرع الثاني: أساس المواجهة
- 40 الفرع الثالث: إجراءات المواجهة
- 41 المطلب الثاني: حق الدفاع
- 41 الفرع الأول: مواجهة الموظف بالتهمة التأديبية المسندة إليه
- 42 الفرع الثاني: الاستعانة بمدافع في ممارسة حق الدفاع
- 44 الفرع الثالث: عدم جواز تخليف الموظف المتهم
- 45 الفرع الرابع: حق الموظف المتهم بالصمت
- 45 المطلب الثالث: حياد المحقق
- 46 الفرع الأول: تعريف مبدأ الحياد في التأديب
- 47 الفرع الثاني: جوانب الحيادة في توزيع الاختصاص
- 49 الفرع الثالث: تطبيقات ضمانات الحياد في القانون الجزائري
- 49 المطلب الثالث: تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة الإدارية
- 50 الفرع الأول: مضمون المبدأ
- 52 الفرع الثاني: موقف القضاء الإداري من مبدأ تناسب العقوبة التأديبية مع مخالفة
- 55 المطلب الخامس: تسبب قرار إداري بفرض العقوبة التأديبية
- 55 الفرع الأول: مفهوم التسبب
- 56 الفرع الثاني: أهمية التناسب
- 57 الفرع الثالث: شروط التسبب
- 59 المبحث الثالث: ضمانات الموظف اللاحقة لإتباع العقوبة التأديبية

59	المطلب الأول: التظلم الإداري
59	الفرع الأول: تعريف بالتظلم الإداري
61	الفرع الثاني: أهمية التظلم الإداري
62	الفرع الثالث: شروط التظلم الإداري
63	الفرع الرابع: أنواع التظلم الإداري
66	المطلب الثاني: الطعن القضائي
69	خاتمة
72	قائمة المصادر والمراجع
76	فهرس المحتويات
81	الملاحق
	الملخص

الملاحق

الجزائر في:.....

من (اللقب الاسم)

الوظيفة: متصرف إداري مثلا

ب (ذكر الجهة، مديرية.....

وزارة.....

إلى السيد وزير.....

.....

الموضوع: تظلم مما جاء في قراركم (مقررکم).

المتخذ بتاريخ.....

المرفقات: (ذكر عددها).

سيادة الوزير،

يشرفني أن أرفع إلى سيادتكم تظلمي هذا، وكلني أسفا على قراركم (مقررکم) المتخذ بتاريخ

.....والمضمن عزلي من وظيفتي ابتداء من..... بحجة..... إن هذه

الوقائع التي بني عليها قراركم واهية ولا أساس لها من الصحة، وإنني أقدم لكم الملف المرفق

كدليل على ذلك.

أرجو من سيادتكم التدخل لسحب هذا القرار وإرجاعي إلى وظيفتي، وإلا فإنني أجد نفسي

مضطرا لمتابعة الأمر أمام القضاء

مع تعابيري الصادقة.

المعني

الاسم واللقب

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

قرار مؤرخ في ..... عام .....

الموافق ..... سنة ..... يحدد .....

أن وزير.....،

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم .....

بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم .....

بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم .....

يقرر

المادة الأولى .....

المادة الثانية.....

الامضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
مرسوم رئاسي رقم ..... مؤرخ في عام .....  
الموافق ..... سنة ..... يتضمن .....

إن رئيس الجمهورية،  
بناء على الدستور، لا سيما المادتان 77 و 125 (الفقرة الأولى)  
يرسم ما يأتي  
المادة الأولى.....  
المادة الثانية.....

—  
—  
—

الامضاء



## ملخص

يعد التحقيق الإداري إجراءً جوهرياً تلجأ إليه الإدارة لكشف الحقائق وتجسيد الموظف المخالف الذي ارتكب مخالفة تأديبية تستوجب فرض العقوبة التأديبية بحقه

نظراً لأهمية هذا الإجراء، فقد جاءت دراستنا لبحث في تعريفه وإجراءاته وضمائنه، وقد هدفت الدراسة إلى بيان النظام القانوني للتحقيق الإداري في مختلف التشريعات للوقوف على أوجه النقص التشريعي الذي شاب التنظيم القانوني للتحقيق الإداري.

وقد تمثلت مشكلة هذه الدراسة في بيان مدى كفاءة هذا التحقيق في الوصول إلى غاياته وضمن حقوق الموظف من سلطة الإدارة في هذا الطرح.

وقد أظهرت هذه الدراسة مدى توفيق المشرع من خلال عرض النظام القانوني القائم من إرساء العديد من الضمانات الكفيلة بتحقيق هذا التوازن المنشود، ابتداءً من تقريره لجملة من ضوابط المتصلة بالتوقيع الجزاء الإداري.

ويبقى في هذا الأخير أن نقول أن العبرة ليست بتوفير هذه الترسانة من الضمانات وإنما العبرة بوجود حس ووعي إداري لدى رؤسائنا الإداريين يمكنهم من تطبيق هذه الضمانات تطبيقاً سليماً دون تحيز أو تعسف.

### **Abstract :**

The administrative investigation is a substantial procedure used by the Department to uncover the facts and to inculcate the offending officer who committed a disciplinary offense that requires disciplinary punishment against him

In view of the importance of this procedure, our study is a study of its definition, procedures and guarantees. The study aimed at clarifying the legal system of administrative investigation in various legislations to identify the legislative shortcomings that weakened the legal organization of administrative investigation.

The problem of this study was to demonstrate the efficiency of this investigation in reaching its goals and to ensure the rights of the employee from the management authority in this proposal.

This study has shown the extent to which the legislator is satisfied by presenting the existing legal system from the establishment of many guarantees to achieve this desired balance, starting from his report to a number of controls related to the signing administrative penalty.

It remains in the latter to say that the lesson is not to provide this arsenal of guarantees, but to demonstrate the existence of a sense and awareness of administrative managers to be able to apply these safeguards properly without prejudice or arbitrariness.