

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

الحقوق
القانون العام
قانون إداري
رقم:

إعداد الطالبة:
مقدات نصيرة
يوم:

حقوق الموظف أثناء مراحل التأديب في ظل الأمر 03/06

لجنة المناقشة:

رئيسا	أستاذ دكتور بجامعة بسكرة	عاشور نصر الدين
مشرفا	أستاذ دكتور بجامعة بسكرة	مستاري عادل
مناقشا	أستاذ دكتور بجامعة بسكرة	نسيغة فيصل

الإهداء

في البداية أشكر وأحمد "الله" عز وجل الذي وفقني

لإتمام هذا العمل وأتار لي الطريق للعلم و المعرفة

كما أهدي ثمرة جهدي إلى التي

غمرتني بحنانها وأنارت طريقي

وباركتني بدعواتها

إلى أروع إنسانة في الوجود وأطيب وأرق من الورد

إلى "أمي" الغالية معطاء الحب و الحنان حفظها الله

وأدامها تاج على رأسي

إلى الذي رباني على الأخلاق و الفضيلة ومنحني الرعاية و الأمان

إلى روح الغالي "أبي" رحمه الله وجعل مثواه روضة

من رياض الجنة

إلى أروع هدية رزقتني بها الله سبحانه وتعالى

إبني "حمزة ناصر" حفظه الله وحماه من كل شر وجعله

من عباده الصالحين

إلى كل إخواني وأبناءهم بدون إستثناء خاصة الغالية خلود.

مقدمه

مقدمة:

إن تدخل الدولة في حياة الأفراد لإشباع حاجياتهم المتكررة والمتجددة يتم عن طريق المرافق العامة على اعتبار أن الدولة جسم خلاياها المرافق العامة، ولكي تقوم الدولة بنشاطاتها المختلفة، فإنها تعتمد بالدرجة الأولى على هذه المرافق لأجل تحقيق أغراضها وأهدافها المستمدة من سياستها العامة، غير أن هذه الأخيرة أي المرافق العامة لا تعمل بمفردها إذ يتطلب ذلك عدة وسائل من بينها الموظفون العموميون باعتبارهم يد الدولة، على هذا الأساس فإن الموظف العام هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة المرفق العام عن طريق الإستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معين.

ولأن العلاقة الوظيفية ترتب إلتزامات مختلفة في ذمة الموظف العام تملئها عليه القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة فإن إخلال الموظف بهذه الواجبات يترتب عليه قيام ما يسمى بالمساءلة التأديبية.

فالتأديب إذن هو عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم سلوك الموظف لأجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية، وبالتالي ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد، وبناء عليه فإنه لا يمكن أبدا أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية يجب على الإدارة أن تستحضر فيها جميع الإجراءات و الوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف المذنب، بل هو من الأمور الضرورية في مجال الوظيفة العامة و وسيلة لمنع التهاون في العمل الوظيفي، و لوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف عند ممارسته لمهامه أو أثناءها.

وبالتالي يقصد بالنظام التأديبي لموظفي الدولة، مجموعة القواعد والأحكام التي تبين أخطاءهم و تحدد العقوبات التي توقع عليهم بمعرفة السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات تأديبية معينة هاته الإجراءات التأديبية تتناول بالبحث الأخطاء و العقوبات التأديبية المقررة لها و تكونان معا ما يعرف بالقانون التأديبي والذي يشمل مجموعة القواعد التي تنظم السلوك الوظيفي والعقوبات المقررة لمخالفته و كذا السلطة التأديبية المختصة بتوقيعها.

و لإيجاد التوازن المطلوب بين المصلحة العامة في فرض نظام تأديبي صارم و المصلحة الخاصة للموظف العمومي في محاكمة تأديبية عادلة نص المشرع الجزائري على العديد من الضمانات القانونية لتأمين عدالة المحاكمة الإدارية خلال كافة مراحلها.

وعلى هذا الأساس تحظى هذه الضمانات التأديبية بأهمية كبيرة في نطاق قوانين الوظيفة العمومية، لأن العدالة في كل صورها القضائية والاجتماعية والإدارية، لا يمكن أن تتحقق ما لم يوفر التشريع التأديبي

كثير من الضمانات للموظف المتهم في كل مراحل المسألة تأديبية، إذ أنها تعد بمثابة السياج الذي يحمي حقوق الموظف المحال على التأديب والذي يحد من تعسف الإدارة وتطرفها ومغالاتها .

ومن هنا، فإن الضمانات ليست إلا ضوء ينير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة التأديبية إتباعها، وسلاحا للموظف لمقاومة انحرافات سلطة التأديب و تعسفها.

وكنتيجة لذلك فإن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل توقيع العقوبة أو المقترنة واللاحقة عليها، أصبح من الأمور المستقر عليها فقها و قضاء، على اعتبار أنها من الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة وقواعد العدالة والإنصاف دون الحاجة إلى نص يقررها.

على هذا الأساس تستند حماية الموظفين في كافة مراحل الإجراءات التأديبية إلى حق أساسي وجوهري ألا وهو الحق في أن تحترم قاعدة القانون في كافة مراحل التأديب اعتبارا من إحالة الموظف إلى التحقيق التأديبي حتى توقيع العقوبة التأديبية عليه

في هذا الصدد لا بد من التطرق إلى الإشكالية الرئيسية والعامة التي يطرحها موضوع الدراسة وهي:

-هل تمكن المشرع الجزائري من تحقيق المعادلة الصعبة المتمثلة في تحقيق التوازن بين طرفي المعادلة أي الموظف والحفاظ على وظيفته من جهة و الإدارة ومحافظاتها على السير الحسن للمرفق العام من جهة أخرى؟

المنهج المستخدم:

من أجل الإلمام بجوانب الدراسة و الإجابة على الإشكالية المطروحة ولطبيعة الموضوع اخترنا إتباع المنهج الوصفي ، وهذا من خلال تحليل مختلف المواد القانونية ذات الصلة بالموضوع ووصف الإجراءات التأديبية المختلفة أثناء مرحلة التأديب.

الصعوبات:

لعل بعض الصعوبات تكمن في عدم توفر المراجع المتخصصة بالقدر الكافي، حيث أن جل المراجع والدراسات لم تتطرق للموضوع بالشكل الذي يعكس أهميته.

أسباب اختيار الموضوع:

يعود سبب اختيار هذا الموضوع إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية

الأسباب الذاتية تتلخص أساسا في تماشيه مع الإطار المهني الذي أشغله بالأساس، والمعاناة اليومية لإنشغالات كل من الإدارة والموظف العمومي، ورغبة منا في إضافة الجديد في الموضوع خاصة تبصير الموظفين فيما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية حتى يكونوا على بينة من مقتضيات المشروعية القانونية في مجال المساءلة التأديبية، ومن جهة أخرى الإهتمام بمجال الوظيفة العمومية والرغبة في إجراء دراسة ولو في جزئية منه.

أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في القيمة العلمية والعملية للموضوع، لإرتباطه بعنصر مهم في المجتمع والتمثل في شريحة الموظفين العموميين، وما لهم من أهمية في تمكين الإدارة والمرفق العام من تحقيق الأهداف المرجوة بفعالية وكفاءة عالية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة إلى أهمية نظرية وأخرى عملية.

حيث تتمثل الأهمية النظرية في الإحاطة بمختلف جوانب الدراسة من نصوص قانونية وجوانب فقهية.

أما الأهمية العلمية فتتمثل في إبراز الآليات المعتمدة من قبل المشرع الجزائري والكفيلة ببيان حقوق و ضمانات الموظف العمومي أثناء مرحلة التأديب في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

تقسيم الدراسة:

تحقيقاً لأهداف البحث ومحاولة منا للإجابة على تساؤلاته قسمنا هذه الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول خصصناه لإجراءات مرحلة تأديب الموظف العمومي، والذي قسمناه إلى مبحثين الأول: ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العمومي، أما المبحث الثاني لمراحل الإجراء التأديبي للموظف العمومي.

أما الفصل الثاني فقد خصصناه لضمانات الموظف العمومي أثناء مرحلة التأديب والذي قسمناه بدوره إلى مبحثين

الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

أما المبحث الثاني فخصصناه للضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية.

الفصل الأول: إجراءات مرحلة تأديب الموظف العمومي

تمهيد:

يقصد بالإجراءات التأديبية تلك الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على الهيئة المستخدمة إتباعها للتحقق والتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية عليه.

وهي بذلك تعد بمثابة مجموعة القواعد الإجرائية التي تسمو بالتأديب إلى الحكمة التي شرع من أجلها وصولا إلى العقاب التأديبي العادل الذي يضمن للموظف عدم التعرض للإضطهاد والتعسف من قبل الإدارة، بإعتبار أن الإدارة عند بلوغها لأهدافها تعتمد أساسا على حسن أداء الموظف.

ومن أجل تحقيق مصلحة الإدارة و مصلحة الموظف نشأت فكرة القانون التأديبي وكانت الإجراءات التأديبية إحدى وسائله لإحكام قواعد المسؤولية التأديبية وضبط إجراءاتها.

ولذلك نبحت في مبحثين من خلال هذا الفصل الأول كلا من ماهية الإجراءات التأديبية في المبحث الأول ومن ثم نتناول في المبحث الثاني مراحل الإجراء التأديبي.

المبحث الأول: ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العمومي

من خلال هذا المبحث نتناول فيه مفهوم الإجراءات التأديبية وطبيعتها القانونية من خلال المطلب الأول، و الخصائص العامة للإجراءات التأديبية من خلال المطلب الثاني.

المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية و طبيعتها القانونية

مفهوم الإجراءات التأديبية التي نقوم بدراستها، هي كل الشكليات التي تنظم المرحلة ما بين ارتكاب الخطأ التأديبي حتى صدور القرار التأديبي وتوقيعه وبما في ذلك القواعد المنظمة للسلطة التي تختص بالتأديب.

الفرع الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية

يقصد بالإجراءات التأديبية الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه.

وهذه الإجراءات تستهدف توفير الضمان والاطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب والتي يقصد بها إزاء تلك الضمانات و الضوابط التي تكفل اطمئنان الموظف، في أن العقوبة التأديبية تحقق غايتها لحماية المرفق لا أن تكون وسيلة للقصاص والإنقام¹.

وتبدأ الإجراءات التأديبية بعد ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي بتكليفه منذ لحظة وقوع الخطأ التأديبي حتى صدور القرار التأديبي وتوقيعه، والإجراءات التأديبية مردها القواعد الموضوعية واستهدافها أن يكون الوسيلة الفنية لتطبيقها.

¹محمد فتوح عثمان، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية، مقال منشور، مجلة العلوم الإدارية، العدد الأول الصادر بتاريخ جوان 1994 ص39 وما بعدها.

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية

أن الإجراءات التأديبية هي دراسة القواعد الإجرائية التي تكون في مجموعها القانون التأديبي الذي يطبق على جميع الموظفين العاملين بالدولة وعلى ذلك فالإجراءات التأديبية قاعدية ويؤكد ذلك أن المبادئ التي تحكم الإجراءات التأديبية في مراحلها المختلفة متميزة من المبادئ التي تحدد تعريف الخطأ التأديبي وبيان أركانه وكذا العقاب التأديبي الواجب التطبيق وما يرتبط بها من أنظمة مختلفة على الرغم من أن كل من الخطأ التأديبي، السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية والإجراءات التأديبية يعتبر كلا متكامل لارتباطهم ببعضهم البعض.

أولاً: القاعدة الإجرائية التأديبية

القاعدة الإجرائية التأديبية لا تختلف عن غيرها من القواعد القانونية تتكون من شقين هما

1 ويشمل قاعدة سلوكية وإجرائية

2 يتضمن العقاب الذي يفرضه المشرع في حالة مخالفتها.

و القواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى إثبات سلطة الدولة في العقاب التأديبي المناسب في الحالات الواقعية وفي حين أن هذه القواعد تتناول كذلك كل ما يتعلق بالمتابعة التأديبية للموظف المرتكب الخطأ التأديبي زيادة على ذلك فإن تناول السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية السلطة الرئاسية التأديبية أو مجالس التأديب من حيث تشكيلها، تنظيمها و عملها وكذا اختصاصها².

²صباح مرايحية، الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء المساءلة التأديبية، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري جامعه محمد خيضر بسكره 2015 2016 ص6

ثانيا: مصادر القاعدة الإجرائية التأديبية

أن القواعد الإجرائية التأديبية تجد مصدرها الوحيد في التشريع، وذلك نظرا للصلة الوثيقة بينها وبين القواعد الموضوعية بحيث تعتبر الشرعية الإجرائية امتدادا للشرعية الموضوعية.

هذا بالإضافة إلى أن الأهداف التي تتوفاها القواعد الإجرائية التأديبية المتمثلة في الضمان وفاعلية سير المرافق العامة بانتظام، هي تحتاج إلى ضوابط تشريعية محددة ضمانا لتحقيقها وفعاليتها³.

والمصدر الرئيسي للقواعد الإجرائية التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري هو المرسوم التشريعي الصادر بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006.

وهو ما كرسه أيضا المرسوم (85/59) المؤرخ في 23 مارس 1985 و المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارة العمومية من خلال نص المادة 123 منه بالإضافة إلى التشريعات الخاصة بالأسلاك و القطاعات المختلفة التي تنظم القواعد الإجرائية لتأديبهم وهي في معظمها ترجع إلى القواعد الإجرائية من خلال المرسوم رقم (66/152) ومن ذلك المنشور رقم (04/87) المؤرخ في 19/01/1987 الصادر عن وزارة التربية الموجه إلى السادة رؤساء أقسام استثمار الموارد البشرية بالولايات والمتضمن الإجراءات التأديبية الخاصة بقطاع أو سلك موظفي التربية⁴.

من الثابت والمؤكد أن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة وإن كان يمثل إطارا عاما للأحكام المنظمة للعلاقة بين الموظف والإدارة المستخدمة.

³محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، مكتبة القاهرة الحديثة، الطبعة الثانية 1973، ص 4

⁴صباح مراحية، المرجع السابق ص 7

ثالثاً: مميزات القواعد الإجرائية التأديبية

تتميز هذه القواعد أي القواعد الإجرائية التأديبية بالسمات و المميزات التالية

1-القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية

إن القواعد الإجرائية التأديبية لها صفة آمرة وقد تتضمن أمراً بعمل ما أو النهي عن سلوك معين وقد تكون مكملة أو محددة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى، كما أن لها صفة العمومية و التجريد، إلا أن ذلك لا يؤثر في كونها قواعد عامة ومجردة من خلال المخاطبين بأحكام هذه القواعد، فهي ليست موجهة إلى أشخاص معينين بل إلى فئات غير محددة يتواجدون في مواقف واقعية معينة⁵.

2-قواعد الإجراءات التأديبية من طبيعة إجرائية

أن القواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب فتناول سير أعمال المتابعة التأديبية، ومن ثم فهي إجرائية في طبيعتها، وليست كل القواعد التي يشملها الإجراء التأديبي من طبيعة إجرائية بحتة، بل هناك قواعد من طبيعة مدنية أو إدارية أو موضوعية فالعبرة إذن في تحديد القاعدة هي بوظيفتها وليس بالقانون الذي ينص عليها⁶.

3-القواعد الإجرائية هي قواعد تنظيمية

القواعد الإجرائية تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام و المكان والزمان والوسيلة والضمانات، فلا يجوز في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية.

⁵محمد فتوح عثمان، مرجع سابق ص 39 و ما بعدها

⁶أنظر: محمد فتوح عثمان، مرجع سابق ص 46

4-القواعد الإجرائية هي قواعد ذات جانبيين

القاعدة الإجرائية تقرر حقا أو رخصة أو سلطة لأحد الموظفين أو للسلطة الرئاسية التأديبية أو لمجلس التأديب مما يقابلها التزامات على عاتق الطرف الثاني في ذات الوقت سواء في ذلك الموظف المرتكب لخطأ تأديبي والمتابع تأديبيا بسببه أو من يمثله كشهود أو غيره.

5-القاعدة الواحدة و تعدد النصوص

في أغلب الأحوال يتشعب مضمون القاعدة الإجرائية في عدة نصوص، فلا يشترط أن يتحدد موضوعها في نص واحد هو الإجراء التأديبي فحسب، بل يتعدى إلى أكثر من ذلك فيكون في قانون مجلس الدولة وقد يكون في الإجراءات المدنية أو قانون الإجراءات الجزائية...إلخ وقد يقتصر في بعض النصوص على الشق الثاني من القاعدة الإجرائية.

6-القاعدة الإجرائية قابلة للتفسير

إن القصد من تفسير القاعدة الإجرائية، هو البحث عن معناها الحقيقي وإظهار الإرادة الحقيقية للمشرع المتضمنة في القاعدة من الوجهة الموضوعية والتفسير قد يكون تشريعيًا و قد يكون قضائيا وقد يكون فقهيًا⁷.

⁷أنظر: محمد فتوح عثمان، مرجع سابق ص 47 نقلا عن أمال عبد الرحيم عثمان، مرجع سابق

المطلب الثاني: الخصائص العامة للإجراءات التأديبية

إن هذه الإجراءات تمتاز بخصائص عامة، سواء من حيث منطق الضمان أو من حيث قصور النصوص في مجال الإجراءات

الفرع الأول: الإجراءات التأديبية و منطق الضمان

إن المبادئ التي تحكم تأديب الموظف العمومي تتردد بين اعتبارين كلاهما جدير بالرعاية وهما منطق الضمان والرعاية بالنسبة للموظف ومقتضى فاعلية العمل الإداري، وإذا كنا نجد صدى لها بين الإعتبارين في جميع القرارات التي تقوم عليها نظرية التأديب، فإن الغلبة لمنطق الضمان واضحة تماما في مجال الإجراءات⁸.

الضمان الحقيقي للموظف العام المخطئ تأديبيا في مجال التأديب يكمن في سلامة الإجراءات عبر مراحل المتابعة التأديبية جميعها، وأنه إذا ما توفر هذا الضمان على النحو الفعال فإنه لا خوف من الإحتفاظ بالصيغة الإدارية للتأديب.

وعلى الرغم من ضرورة القدر اللازم من الضمان في جميع مراحل إجراءات التأديب، فإنه يجب التنبيه إلى خطورة المغالاة في هذه المدد مما يؤدي إلى الإضرار بالموظفين العاملين أنفسهم.

والإجراءات التأديبية بمراحلها و ضماناتها تكفل السرعة والفاعلية وتحول دون استمرار التأديب لمدة طويلة، ولمجالس التأديب المشكلة من ممثلين للموظفين وممثلين للإدارة الصورة المثلى لإختصار الإجراءات مع توفير الضمان والطمأنينة للموظف العام المخطئ تأديبيا أن يقتصر دور لرقابة القضائية على الجوانب القانونية الخالصة ومع تحديد مده زمنية مناسبة لا يجوز أن تتجاوزها وتتعداها إجراءات التأديب استقرار لأوضاع الموظفين العامين وكفالة لسير العمل الإداري⁹.

⁸ أنظر محمد فتوح عثمان، مرجع سابق ص 47 و 48

⁹ أنظر سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات التأديبية، دار الفكر العربي القاهرة، بدون سنة نشر ص 512

الفرع الثاني: قصور النصوص في مجال الإجراءات

في بداية الأمر كان موضوع التأديب من صلاحيات السلطة الرئاسية بعدها بدأ منطق الضمان يغزو المجالات التأديبية، سواء بإستحداث مجالس التأديب أو بإستحداث جهات الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية ومنها لجن الطعن والتي تعد بمثابة ضمانات إدارية وكذا الطعن القضائي ضد قرارات الإدارة التأديبية وهي ضمانات قضائية فهذه الضمانات الإدارية وحتى القضائية فرضت على الإدارة أن تحترم بعض القواعد الإجرائية التي تملئها مقتضيات العدالة فإذا كان المشرع الجزائري قد تدخل ونظم كثيرا من الجوانب الإجرائية للتأديب في القوانين واللوائح وكذا القرارات والمناشير والخاصة بكل سلك وقطاع إلا أنه وعلى الرغم من ذلك فإنه ما يزال نقص وقصور في النصوص المتعلقة بالإجراءات التأديبية¹⁰.

إن الإجراءات التأديبية باعتبارها مجموعة من الخطوات المنظمة التي يتعين اتباعها للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه و التي كما رأينا و كما يقول الأستاذ بوشعير سعيد أنها ليست بإجراءات جوفاء أو صماء إلا أننا ماالتمسناه من خلال عرضنا لهذه الإجراءات في التشريع الوظيفي الجزائري أنها تمتاز بالنقص و القصور مما جعل القاضي الإداري وهو بصدد تكملة هذا النقص مشتتا بين المبادئ العامة لإجراءات التقاضي وبين الأحكام العامة الواردة في الإجراءات المدنية والإدارية و الإجراءات الجزائئية ثم تكييفها في مجال التأديب¹¹.

¹⁰صباح مرايحية، مرجع سابق ص11

¹¹سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر 133/66 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، دون تاريخ

كذلك غموض النصوص القانونية المنظمة لبعض الإجراءات التأديبية وعدم وضوحها إضافة إلى حدود فاعلية اللجان المتساوية الأعضاء بسبب تبعيتها للإدارة والعديد من النصوص القانونية المتعلقة بها كتلك المتعلقة بتشكيلة هذه اللجان وبرئاستها وكذلك بتحديد عضويتها وكذلك في ما يتعلق بإعدادها لنظامها الداخلي والذي يبدو من أول وهلة أن منح الحق لهذه اللجان في وضع نظامها الداخلي ينم عن تمتعها بنوع من الاستقلالية غير أن تقييدها بضرورة عرض هذا النظام على الوزير أو الوالي للموافقة يؤكد تبعيتها للإدارة

وكذا سكوت المشرع على النص على حق الموظف في رد العضو المحقق وذلك في حالة توفر أي سبب من أسباب عدم صلاحية هذا الأخير في إجراء التحقيق وذلك دفعا لأي شبهة.

المبحث الثاني: مراحل الإجراء التأديبي للموظف العمومي

لقد جاءت أغلب النظم الوظيفية خالية من تشريع ينظم الإجراءات التأديبية كما هو الحال بالنسبة للإجراءات الجنائية والمدنية بل تم تنظيمها ببعض القواعد التي تتضمنها نصوص متفرقة في قوانين ولوائح عديدة تنظم في الأصل قواعد موضوعية¹².

بالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بالوضعية التأديبية في الجزائر نلاحظ أن المشرع الجزائري شأنه في ذلك شأن معظم التشريعات المقارن، قد فرض على السلطة التأديبية التقيد بجملة من الإجراءات في ممارسة السلطة التأديبية من قواعد وإجراءات ومواعيد بتوقيع جمل منها قيود شكلية سابقة لاتخاذ القرار¹³.

إن عملية اتخاذ القرار التأديبي تسبقها مواجهة الموظف العام بما هو منسوب إليه من ذنوب أمام سلطات تأديبية مختصة منحها القانون حق ممارسة السلطة التأديبية¹⁴.

إن مباشرة الإجراءات التأديبية هو تعبير عن إرادة سلطة عامة في أن تتخذ الإجراءات التأديبية الناشئة عن مخالفة ارتكبت إخلالا بقوانين تخص هذه السلطة بالسهر على تنفيذها.

منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص قانون حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف وذلك بإصدار قرار التأديب، الذي يمر بعدة مراحل أو خطوات تتبع منذ ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي حتى توقيع الجزاء عليه، كما سنبينه في التالي:

¹² أحمد محمد إبراهيم الحفناوي: البطلان الإجرائي و أثره على الدعوى التأديبية، دار الفكر الجامعي الإسكندرية 2007 ص 91

¹³ بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثانية دار هامة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر 2006،

ص 81

¹⁴ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع الجزائر 2006 ص

المطلب الأول: مرحلة التحقيق والمواجهة

تباشر السلطة التأديبية الإجراءات التأديبية حيال الموظف العام عندما يرتكب خطأ مهنيا من بين الأخطاء المهنية التي حددها المشرع في القانون الأساسي العام أو في القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك لخصوصياتها، وعليه سنتطرق إلى التحقيق والمداولة كإجراءين جوهريين في مرحلة التأديب.

الفرع الأول: مرحلة التحقيق

بعد الإحالة إلى التحقيق من الإجراءات الجوهرية والضرورية للكشف عن حقيقة المخالفة المنسوبة إلى الموظف المذنب فهو بذلك يجب مفاجأة الموظف بإحالاته إلى التحقيق دون أي مقدمات

أولاً: مضمون التحقيق التأديبي

لم يرد تعريف التحقيق التأديبي في القوانين واللوائح التنفيذية المتعلقة بالوظيفة العامة، لذا سنعرج على الفقه الذي عرف التحقيق التأديبي على أنه "مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقاً لشكل الذي يتطلبه القانون، بمعرفة السلطة المختصة قانوناً، وتهدف إلى البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفته تأديبية ومعرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه".

و يقوم التحقيق التأديبي على العناصر التالية:

- أن يكون صادراً عن الجهة التي منحها القانون سلطة التحقيق

2- أن يكون صادراً عن سلطه التحقيق في الشكل الذي حدده القانون

3- الهدف من التحقيق هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة¹⁵.

ويكتسي التحقيق التأديبي أهمية بالغة في مجال الإجراءات التأديبية لكونه يعد الأداة القانونية التي تمكن من الوصول إلى الحقيقة، لأنه يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه و وسيلة لجمع الأدلة الكافية، ولأن التأديب إجراء عقابي فلا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبهات

¹⁵ اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة، بدون رقم الطبعة، منشأة المعارف الإسكندرية، 1998،

والشك بل لابد أن يقوم على أساس الجرم واليقين المستمد من ذات الواقعة، هذا بالإضافة إلى أنه يعتبر أساس قرار السلطة الرئاسية في اقتراح الجزاء أو توقيعه¹⁶.

يعتبر التحقيق من الضمانات الجوهرية في عملية التأديب على أن المشرع لم يجعله إلزاميا وذلك من خلال أحكام المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاءت كما يلي " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة".

وما يستفاد من هذا النص هو أن طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بشأن الوقائع أو التهم المنسوبة للموظف أمر جوازي وليس وجوبي حيث نجد أن مصطلح التحقيق الإداري الذي جاء في نص المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المذكور أعلاه مصطلح غير دقيق والمصطلح الأنسب هو التحقيق التأديبي.

والمقصود بالتحقيق التأديبي هو الفحص والبحث والتقصي الموضوعي، المحايد والنزيه لإظهار الحقيقة فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع معينة ونسبتها للمتهم المحدد.

بينما التحقيق الإداري المقصود في المادة 171 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية السالف ذكرها، هو مجموعة الإجراءات التي تقوم بها السلطة للوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف¹⁷.

¹⁶ اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العمومية، المرجع نفسه ص 113

¹⁷ د. مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الدار

ثانيا: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي

إن تحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي على نحو واضح وجلي يحقق ضمانة أساسية للموظف العام المحال إلى التحقيق، ذلك أن إفساح المجال لكل من يعلو الموظف درجه بإحالته إلى التحقيق التأديبي يتنافى مع الحكمة التي تقوم عليها فلسفة التأديب، وبالتالي قد يشعر الموظف بأنه أصبح أسيرا لرؤسائه الإداريين.

وتماشيا مع هذه الاعتبارات منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثلها المرخص له قانون حق توجيه الاتهام ومباشرة التحقيق بخصوص التهمة المنسوبة للموظف العام. فالسلطة الرئاسية إذن تجمع بين سلطتي الاتهام و التحقيق التأديبي كما هو الحال في النظام التأديبي الفرنسي وفي ذلك مساس بمبدأ الحياد الواجب مراعاته في عملية التحقيق¹⁸

فالسلطة المختصة بالتحقيق التأديبي هي السلطة التي لها صلاحية تعيين الموظف العام وفي هذا الصدد قضت المادة 162 من الأمر 06-03 بأن تتخذ الإجراءات التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين بما يفيد بأن التحقيق التأديبي داخل في نطاق مجموع الإجراءات التي تباشرها السلطة الإدارية بوصفه إجراء وضمانة هامة وأساسية يتوجب إجراؤه في مواجهة أي موظف هو محل مساءلة تأديبية وهذا ما يؤكد الربط الموجود بين السلطة الرئاسية و عملية تقديم الموظفين العموميين على اعتبار أن تأديب الموظفين هو مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية التي تتمتع بها الإدارة.

وكمبدأ عام، فإن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص و كفاء يتولى عملية التحقيق في الوقائع المنسوبة للموظف المتهم على أن تختتم هذه العملية بتكوين تقرير يوجه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين والتي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب.

وما تجدر الإشارة إليه هو أن السلطة المخول لها إجراء التحقيق الإداري هي نفسها السلطة المختصة بتوجيه الاتهام للموظف العام الذي قام بأحد الأخطاء المهنية المحددة في المواد من 178 إلى 181 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية ألا و هي السلطة المستخدمة التي لها صلاحيات التعيين وهذا ما قد يؤثر على فعالية هذه الضمانات الممنوحة للموظف العام¹⁹.

الفرع الثاني: مرحلة المواجهة

أولاً: مضمون مبدأ المواجهة

لقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي وذلك بموجب أحكام المادة 167 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تنص على ما يلي " يحق للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه" وهذا ما يصطلح عليه بالواجهة أي مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه مما يساعده على تحضير دفاعه والأدلة التي تفند الأفعال المنسوبة له.

وفي إطار تعزيز هذا الحق أو تحقيق هذه الضمانة قام المشرع بمنح الموظف حق الاطلاع على ملفه التأديبي كاملاً وذلك في أجل 15 يوماً ابتداءً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، حيث يعرف الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة المواجهة على أنها "إيقاف العمل على حقيقة التهمة المسندة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكاب المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه"²⁰.

ثانياً: ضوابط مبدأ المواجهة

إذا كان مبدأ مواجهة الموظف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه يحقق دفاعه، فإن هذا الدفاع لا يحقق نتائجه إلا إذا مكن الموظف بالعلم بكل ما يتعلق به في الدعوة، و بدون هذه المعرفة يبقى حق الدفاع مشوباً بالغموض وفاقد الفعالية²¹.

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

²⁰مولود ديدان، مرجع نفسه، ص152

²¹أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق و الحريات، دار الشروق 2001، ص 740

1- أن تكون التهمة محددة:

لم يحدد المشرع شكلا معينا للمواجهة، وإنما اكتفى بتقرير الغاية منه، وهي العلم بالتهمة وأدلتها وبالتالي يجب أن تكون التهمة محددة وواضحة حتى يتمكن المتهم من الرد على تلك التهمة وتحقيق دفاعه.

و الملاحظ في هذا الصدد أن التهمة غالبا ما تكون غير دقيقة وواضحة كالإخلال بالسير الحسن للمصلحة أو الإهمال الجسيم بأداة الوظيفة وهو مالا تتحقق به الغاية من المواجهة.

ولهذا السبب يجب أن تكون التهمة الموجهة للموظف العام محددة بشكل واضح لا لبس فيها ولا غموض ولا تحتل أيه تأويلات أو تفسيرات أخرى، لأن من شأن التهمة الغامضة أن تجلب الشك و عدم الاطمئنان وبالتالي تفتح المجال واسعا أمام الإدارة للتوسع في توقيع الجزاء من خلال ما تتمتع به من سلطه تقديرية واسعة لاسيما وان الجريمة التأديبية لا تستند للقاعدة لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، مقارنة بالجريمة الجنائية ومن ثم لا يمكن الاكتفاء بمواجهة الموظف بتهمة عامة غير محددة المعالم كالإخلال بسير الحسن للمصلحة مثلا²².

2- أن تكون المواجهة على النحو الذي يستشعر معه الموظف أن الإدارة بصدده مؤاخذته:

تختلف درجة الموظفين من حيث مؤهلاتهم القانونية، ومعرفتهم بالإجراءات التأديبية وبالتالي يجب تنبيه الموظف المحال إلى التأديب بحقيقة موقفه من خلال تلك المواجهة، ذلك أن البعض يجعل حقيقته وخطورة التهم المنسوبة إليه.

وتبعاً لذلك يجب أن تتم مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه على الوجه الذي يستشعر معه بأن الإدارة بصدده مؤاخذته في حالة التأكد من إدانته لأن من شأن ذلك أن يجعل الموظف ينشط في الدفاع عن نفسه²³.

²²بواوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسي و الجزائري. أطروحة لنيل شهادة

الدكتوراه في القانون العام، جامعة أبو بكر بالقايد تلمسان 2013-2014 ص 110-111

²³أنظر: عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرارات الإدارية و تأديب الموظف العام، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص128.

3- أن تشتمل على جميع الأخطاء المنسوبة للموظفين:

إن مواجهة المتهم يجب أن تشتمل على جميع الأخطاء المنسوبة إليه دون تحديدها بأخطاء معينه، وأن إغفال ذكر أي من الاتهامات والأخطاء يجعل القرار معيبا وقابلا للبطلان، إلا إذا كان خطأ غير جوهري أو غير مؤثر.

يجب مواجهة الموظف المتهم بكافة الاتهامات سواء كانت بسيطة أو جسيمة، ولا يقف الأمر عند ما إذا كانت المخالفات جوهريه أو غير ذلك، فهذه المسألة هي نسبية وربما شائكة، فما يكون اليوم غير جوهري قد يصبح غدا من الأخطاء الجوهريه والعكس صحيح، على اعتبار أن الجرائم التأديبية تتسم بالمرونة والتجدد.

بالإضافة إلى ذلك من الواجب عدم مؤاخذة الموظف في بعض الأقوال التي لا تحمل في طياتها إضافات جديدة بالنسبة لموضوع الدعوة لأن مواجهة الموظف بها قد يؤدي إلى عبء يقع على كاهل المكلف بالتحقيق والمتهم طالما أنها ليست سوى تكرار لما سبق ولا تفيد شيئا جديدا يمكن أخذه بعين الاعتبار في إطار المساءلة التأديبية.

ثالثا: القيود المفروضة على السلطة التأديبية” القيود القانونية

وهي تتمثل في الأحكام القانونية التي تضمن للموظف الحماية من أي تعسف إداري، فالأحكام التنفيذية حددت الأخطاء المهنية وسماها المشرع الجزائري في المادة 177 من الأمر 06-03 بالأخطاء المهنية وافر الفقه بصعوبة تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر ومع ذلك قدمت العديد من الاجتهادات فذهب البعض إلى القول أن الخطأ التأديبي هو كل فعل يخرق بمقتضاه الموظف واجباته الوظيفية وقد يتخذ الخطأ التأديبي للموظف وجها لفعل سلبي كامتناع الموظف على تنفيذ التعليمات رئيسه الإداري كما يتخذ وجها إيجابيا كاستحواده على وثائق الإدارة وتحويلها للتغير وقسمها الأمر درجات أو أصناف.

1-الأخطاء المهنية التي توقع الجزاء التأديبي

أخطاء من الدرجة الأولى

أخطاء من الدرجة الثانية

أخطاء من الدرجة الثالثة

أخطاء من الدرجة الرابعة

وقد حرص المشرع على ذكر بعض الأخطاء بعنوان كل صنف أو درجه فعدد أخطاء الدرجة الأولى فالثانية ثم الثالثة والرابعة وهو ذكر غير حصري بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي والتصريح بعدم قابلية الحصر والتحديد الدقيق. لذلك استعمل المشرع عند تصنيف للأخطاء عبارة "على الخصوص" وهي واردة في المواد من 178 إلى 181²⁴

***أخطاء الدرجة الأولى:** وتشمل على الخصوص

كل إخلال من انضباط العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح.

***أخطاء الدرجة الثانية:** وتشمل على الخصوص

المساس سهوا أو إهمالا بآمن المستخدمين و/ أو أملاك الإدارة

الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أي خارج مجال أخطاء الدرجة الثالثة والرابعة.

***أخطاء الدرجة الثالثة:** وتشمل على الخصوص

1- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية

2- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه

3- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار المهام المنوط به دون مبرر مقبول

4- إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية

5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لإغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

²⁴د/عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق ص154

*أخطاء الدرجة الرابعة: وتشمل على الخصوص

- 1- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت تقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته الوظيفة
 - 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل
 - 3- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزاته وممتلكات المؤسسة أو الإدارة والتي من شأنها الإخلال بسير الحسن للمصلحة.
 - 4- إتلاف وثائق إداريه قصد الإساءة إلى السير الحسن للمؤسسة
 - 5- تزوير الشهادات والمؤهلات أو كل وثيقة سمحت لهم بالتوظيف أو بالترقية.
 - 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير ذلك المنصوص عليه في المادة 43 و 44 من الأمر.
- أي خارج نطاق النشاط المريح الذي يسمح به القانون وخصته الإدارة كالقيام بنشاط التعليم والتكوين²⁵.
- وبعض القوانين الأساسية الخاصة توضيح مختلف أخطاء مع مراعاة الطبيعة كل سلك من الأسلاك الوظيفية.

وقد حمل المنشور الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العامة تحت رقم 10 ك خ بتاريخ 17 مارس 2009 الإعلان عن الخطأ من الدرجة الرابعة يتمثل في الجمع بين الوظائف هو ما يفرض إخضاع المعني بالأمر لعقوبة التنزيل في الرتبة السفلى أو التسريح. وذكر ذات المنشور انه من ثبت الجمع بين وظيفتين بموجب وثائق مؤكدة فإن الموظف المعني يوقف فوراً عن مهامه ويعرض ملفه على اللجنة المتساوية الأعضاء و على الإدارة الأصلية للموظف إعلام المؤسسة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف وذلك قصد قيام هذه الأخيرة بإلغاء قرار التعيين، وهذا ابتداء من تاريخ التوظيف.

ويلزم الموظف الذي تمت إدانته بتعويض كافة المرتبات التي تلقاها دون وجه حق²⁶.

2- العقوبات التأديبية المقررة لكل خطأ مهني

إذا كان المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء التأديبية أربعة أقسام. فوجب بالمقابل إن تصنف العقوبات بمثلها، ورجوعاً للمادة 163 من الأمر نجدها قد صنفت العقوبات كما يلي:

*عقوبات من الدرجة الأولى: وتشمل

1- التنبيه

2- الإنذار الكتابي

3-التوبيخ

*العقوبات من الدرجة الثانية: وتشمل

1-التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام

2-الشطب من قائمه التأهيل

²⁶عمار بوضياف مرجع نفسه ص 155-156.

*** عقوبات الدرجة الثالثة: وتشمل**

1- توقيف عن العمل من 4 إلى 8 أيام

2- التنزيل من درجة إلى درجة تين

3- النقل الإجباري

*** عقوبات من الدرجة الرابعة: وتشمل**

1-التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

2- التسريح²⁷

المطلب الثاني :مرحلة اتخاذ القرار التأديبي

بعد التحقيق والمواجهة في الموظف بأخطائه وبعدها نزلت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة مجلس تأديبي واقتراحها للعقوبات المناسبة للموظف المختص تتخذ القرار التأديبي التي بها تختتم الإجراءات التأديبية.

الفرع الأول : مفهوم القرار التأديبي

أولا تعريف القرار التأديبي: يعرف القرار التأديبي بأنه تعبير عن ارادة السلطة التأديبية للموظف العام المنسوب إلى الخطأ التأديبي وبذوره تختتم الإجراءات التأديبية اعرف إن ذا ذلك القرار الصادر من الرئيس الإداري المختص أو من يفوضه على الموضه في عام معين خطأ ارتكبه ابن تؤوليه وظيفته أو خطأ من شأنه إن ينعكس على أدائها²⁸.

ثانيا : شكل القرار التأديبي

لتفحص كل المواد من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06 03 فان كل العقوبات التي تصدرها السلطة المختصة بتأديب تكون في سوره مقرر أو قرار وبالتالي لا يشترط شكلا معيننا بقرار تأديبي. عدد إن هناك إن الإدارة ملزمه بمراعاة المرجعية الشكلية والقانونية للقرار الإداري وذلك تفاديا للطعن فيها بإلغاء كالأشارة مثلا إلى القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية النصوص التطبيقية ذات العلاقة بين نظام التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية و محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كما جلسه دبي علاوة على منطوق المداولة في الشكوى التأديبية الجهة المكلفة بالتطبيق والسلطة الموقعة على القرار وهي جميعها من المرجعيات الشكلية الضرورية لسلامه القرارات الإدارية الخاضعة للقانون وظيفة العمومية²⁹

²⁸ عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون شركات قطاع اعمال الشركات القبضه والشركات التابعة (د.ط) الاسكندرية 1995 ص

²⁹ سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية الاخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية

الفرع الثاني : صدور القرار التأديبي

يشترط في القرار إن يصدر من السلطة التي لها صلاحية التعيين وهو يظهر في نص المادة 173 من الأمر 03 06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

أولاً: صدور القرار التأديبي الخاص ب عقوبات الدرجة الأولى والثانية

تتخذها سلطه التعيين بموجب قرار تبين فيه أسباب تسليط العقوبة من الدرجة الأولى والثانية على الموظف شريطه حصولها مسبقا على توضيحات كتابيه من المعني (م1/165) ومن الضروري إن تستفسر سلطه التعيين عن الأمر قبل إن تبادر بتوقيع العقوبة التأديبية ولم ينزل المشرع في التعيين عند إدخالها العقوبات الدرجتين الأولى والثانية الرجوع إلى جهة معينه والسبب في ذلك يرجع إلى قله خطورة هذه العقوبات وذلك بالنظر إلى الآثار التي تتجم عنها غير انه تبقى عقوبة الشطب من قائمه التأهيل (عقوبة الدرجة الثانية) وهو ما يقترن بها من أثار مالية مع بقاء الموظف محتفظا بحقه في التسجيل لاحقاً³⁰.

كما يمكن للموظف المطالبة ورد اعتباره بعد مضي سنه من تاريخ توقيع العقوبة وبعد مضي سنه ثانيه كون رد الاعتبار بقوه القانون مع محو أثار العقوبة من الملف المعنى

ثانياً: صدور القرار التأديبي الخاص بالعقوبات درجتين الثالثة والرابعة

تتخذ من سلطه التعيين بناء على قرار مبرر أو بعد رجوعها وجوبا إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة مجلس تأديبي بحيث يكون رأي اللجنة ملزما بسلطة التعيين (2/165) ويؤسس رجوع سلطه التعيين إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء على مدى خطورة العقوبات الممكن توقيعها على الموظف محل التأديب وذلك بالنظر إلى الآثار التي تتجم عنها فهي الأخرى على درجه كبيره من الخطورة منها ما يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية الرابطة بين الموظف والمؤسسة أو الإدارة المستخدمة (تسريحه أكثر عقوبات الدرجة الرابعة)³¹.

تواقيع و سلطه التعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في ظل مراعاتها للإجراءات محددده تتمثل في ما يلي:

³⁰أبو قرّة أم الخير : تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مقال في مجلة المفكر العدد التاسع، ص79

³¹ نفسه، ص79.

1- معاينه الخطأ نص المادة 166 على انه " يجب إن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ابتداء من تاريخ معاينه الخطأ

2- اختار المجلس التأديبي نص المادة 166 على انه " يجب إن يختار المجلس التأديبي في اجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينه الخطأ يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بقضاء هذا الأجل³²

الفرع الثالث: تبليغ القرار التأديبي

تختم المجالس التأديبية بإصدار القرار التأديبي للموظف العام المتهم بارتكاب خطأ طبي من قبل اللجنة المختصة بالتأديب التي تقوم بعد ذلك بتبليغ الموظف المختص بذلك بصفه فرديه ظلام كان القرار فرديا وغالبا ما يكون في رسالة مضمونه مع الإشعار بالوصول لان السلطة التأديبية غير ملزم بإتباع وسيله محدده في اثنان التبليغ فيك في علم الموظف مضمون القرار التأديبي حيث يبلغ الموظف في المعنية بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في اجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه التأديبي.

وبما إن الأمر هنا يتعلق بقرار فردي وليس قرار تنظيمي فان إجراء الإعلان في هذه الحالة يتم عن طريق التبليغ الفردي و هو ما يكون غالبا عن طريق الإدارة أي كتاب موجه للموظف العام المعني بالأمر³³ أو برسالة مضمونه مع الإشعار بالوصول وهو ما يسمح بالتأكيد من إن الموظف في العمل معني قد أخذت مانع لما من قرار تأديبي الإداري الصادر ضده القضاء الإداري لوسيلة التبليغ الفرد الشخصي في تبليغ القرارات الإدارية الفردية من القرارات التأديبية إلا إمكانية الاحتجاج وهذه القرارات من قبل المخاطبين بها بداية سريان ميعاد النظام الإداري ريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد قرارات تأديبية غير المشروعة³⁴. والقاعدة العامة تقضي أن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة المحددة لإتمام التبليغ فليس له شكل معين ينبغي إن يتم فيه فيكفي إن يحصل تبليغ الموظف العام المعني فيقع حينئذ علمه بمضمون القرار تأديبي.³⁵

³² أبو قرّة أم الخير : المرجع السابق، ص80.

³³ أحمد محيو : محاضرات في المؤسسات الإدارية ترجمة د.محمد عرب صاصيلا ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، طبعة 1996 ، ص330.

³⁴ عمار عوابدي : النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، ديوان المطبوعات الجزائر ، ص391.

³⁵ سليمان محمد الطماوي : القضاء الإداري ، الكتاب الثالث قضاء التأديب "دراسة مقارنة" ملترم الطبع و النشر دار الفكر العربي ، 1979 ، ص632.

وتأسيسا على ذلك فقد يتم التبليغ بواسطة خطاب موسى عليه بالبريد أو على يد محضر قضائي و بأية وسيلة يتم بها الإعلام على وجه التحديد بقرار تأديبي و علما إن عباءة إثبات التبليغ يقع على عاتق الجهات المختصة بالتأديب بحيث لا يبدأ ميعاد في السريان إذا لم يتم التبليغ و في حاله عدم تقديم الدليل من قبل السلطة المختصة على حصوله.³⁶

الغرض من ذلك يكمن في إمكانيات الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها والامكانية بداية سريان معادن تنظيم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية وهي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب.

³⁶ عبد الغاني بسيوني ، عبد الله : القضاء الإداري ، منشأة المعارف الإسكندرية (دت)1996 ، ص526.

خاتمة الفصل

بعد دراستنا هذا الفصل استطعنا إن القيام بعد الضغط على أهمية الإجراءات التأديبية و المراحل الإجرائية والتي تتمثل ضمانات الموظف العام في عمليه التأديب المساس بالواجبات الوظيفية تجعل الموظف في وضعيه تأديبية والتي تعتبر من أهم المظاهر ممارسه السلطة الإدارية لصلاحياتها بدوني لا تستطيع مواجهه الموظف عن أخطاء التي يرتكبها حاله قيام العلاقة الوظيفية في الحكمة من وضع النظام التأديبي جاءت من اجل إصلاح و تقويم السلوك الإداري والمحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها نظام سير المرافق العامة بانتظام واطراد ولقد التماسك من خلال عرضنا لهذه الإجراءات في التشريع الوظيفي الجزائرية أنها تبدأ من نقص والقصور وذلك لقلة النصوص المنظمة لها.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف أثناء مرحلة التأديب

تمهيد: تحتل الضمانات التأديبية مكانا هاما في نطاق القوانين العقابية فالعدالة في كل صورها القضائية والاجتماعية والإدارية، لا يمكن أن تتحقق ما لم يوفر التشريع التأديبي قدرا كافيا من الضمانات للمتهم في كل مراحل الدعوى. وبمقدار توافر هذا القدر من الضمانات يكون الحكم سلميا على مستوى أي حضارة من الحضارات المندثرة أو المعاصرة، وموضعها الصحيح من الازدهار والانهيال.³⁷

وتتمثل الضمانات في نطاق التأديب ذات الأهمية المقررة لها في نطاق القواعد التي تحكم النظم العقابية.

والتأديب في حقيقته نظام عقاب والجزاء يمثل نعيًا على حق أو انتقاصًا من الحرية، لذا فإن الإجراءات التي تحاط به قانونا تكون بمثابة ضمانات مقررة لمصلحة الموظفين³⁸ وعلى هذا الأساس فإن الضمانات ليست إلا مجرد ضوء ينير الإجراءات التأديبية ويمدد ظلمتها ويزيل ويكشف ما قد يعتريها من لبس أثناء مباشرتها، وسلاحا فعالا للموظف العام لمقاومة انحرافات السلطة التأديبية وتعسفها.

فهي بالتالي سلاح يحد من تطرف الإدارة عند اتخاذها لأي جزاء تأديبي.

إن إحاطة الموظف المتهم بضمانات تأديبية سواء قبل توقيع العقوبة أو بعدها أصبح من المبادئ المستقر عليه فقها وقضاء لكونها من الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة وتمليها قواعد العدالة دون حاجة إلى نص يقرها.

وليس هناك وسيلة فعالة في العمل على إصلاح الإدارة الحكومية من تأمين الموظفين على حقوقهم وتوفير الضمانات لهم، فإذا عرف كل موظف حقه واطمأن على مستقبله، أمنت الدولة صعوبات الطريق الشاق لتؤدي واجباتها نحو الموظفين³⁹

وفي إطار هذا التوازن انطلقت فكرة الضمانات التأديبية كمصدر للاستقرار القانوني والحفاظ على المراكز القانونية المستقرة للموظف العام.⁴⁰

رؤوف عبيد، تقديم مؤلف الدكتور هلاي بعد الإله، التحقيق الجنائي، دار النهضة العربية، 1989، ص 1.37

محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الإجراءات التأديبية دار الجامعة الجديدة 2000 ص 53.38

محمد بدران، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، 1989، ص 5 وما بعدها.³⁹

سعيد الشتيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، 2008 ص 97.40

بعد استعراضنا للفصل الأول الذي حاولنا من خلاله الوقوف على أهم الإجراءات أثناء مرحلة التأديب ونحاول بدراستنا لهذا الفصل التطرف لأهم الضمانات السابقة واللاحقة للقرار التأديبي وفقد مبحثين مستقلين.

المبحث الأول: ضمانات الموظف العام قبل صدور القرار التأديبي

تعتبر الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية تلك الضمانات التي قررتها النصوص القانونية في نطاق المسائلة التأديبية للموظف العام أي تلك الضمانات التي تتعلق بالمحاكمة التأديبية للموظف، والتي يتعين مراعاتها قبل وأثناء توقيع العقوبة عليه.

طيلة مراحل الإجراء التأديبي يتمتع الموظف بضمانات من وقوع المخالفة وتكليف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي وهي ضمانات بمثابة قيود لممارسة السلطة التأديبية من طرف المستخدم تحول دون تعسفه في المتابعة وتوقيع الجزاء وهو ما نستعرضه في:

المطلب الأول: حق الدفاع

تأتي ضمانات حق الدفاع على قمة كافة الضمانات المكفولة للموظف العام باعتبارها النواة التي تتشكل وتتفرع منها كافة الضمانات الأخرى والتي لا يمكن مراعاتها دون كفالة حق الدفاع. وفي هذا الصدد فإن معظم القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة تقضي بعدم جواز توقيع عقوبة على الموظف إلا بعد سماع أقواله، وتحقيق دفاعه، مع تذكيره بالضمانات الممنوحة له وذلك أن الاتهام قد يكون باطلاً من أساسه، وهو ما يتضح من خلال حق الدفاع الذي يمكن الموظف من دفع تلك الاتهامات ودحضها وتفنيدها.

إن دراسة مهام حق الدفاع تتطلب التعرف على مفهوم ضمانات حق الدفاع، ثم طرق ممارسة الموظف لحق الدفاع ثم دحضها. بغيت حق الدفاع وأخير حدود ضمانات حق الدفاع.

الفرع الأول: مفهوم ضمانات حق الدفاع:

يعد احترام حق الدفاع وبتوافق الجميع مبدءاً أساسياً وجوهرياً من المبادئ التي تحكم الإجراءات المدنية والجنائية والإدارية والتأديبية. يكشف معنى حق الدفاع الغموض واللبس وذلك يرجع إلى صعوبة الفصل بين حق الدفاع والضمانات الإدارية الأخرى.

أحكام القضاء الإداري حق الدفاع، إلا أنها تعرف بصيغة عامة بل بينت ما يعتبر من مقتضيات حق الدفاع، أو ما يعتبر إخلالاً بحق الدفاع والذي يترتب عليه البطلان دون تحديد الماهية.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن هذا الرأي الذي يرفض إعطاء لحق الدفاع بسبب تطوره يعد رأياً منتقداً لأن حقيقة حق الدفاع وإن كان حديثاً النشأة نسبياً إلا أن ذلك لا يعني إعلاناً في المراحل السابقة⁴¹

والحقيقة أن حق الدفاع يكون تمكين المتهم من إثبات براءته ودرء التهمة عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية، وعلى هذا النحو يتضمن حقوق الدفاع طائفة واسعة من الضمانات التأديبية المصاحبة لكافة الإجراءات التي تتخذ في مواجهة الموظف المتهم ابتداءً بمرحلة الإحالة إلى التحقيق وحتى مرحلة توقيع الجزاء التأديبي.

الفرع الثاني: مقتضيات حق الدفاع

يقتضي حق الدفاع أن يكون من الموظف المتهم حق الاستعانة بمحام في التحقيق التأديبي والاستشهاد بالشهور ومناقشتهم، وكذا حقه في الاستجواب وهذا قصد تمكينه من حقه في الدفاع عن ما ينسب إليه من اتهامات. إن دراسة مقتضيات حق الدفاع تتطلب التعرف على ضمانات الاستعانة بمدافع وكذا الحق في إحضار الشهود وأخيراً الحق في الاستجواب.

أولاً: ضمانات الاستعانة بمدافع

يعتبر تأكيد أهمية الاستعانة بالمدافع بصفة خاصة في مواجهة ما تستخدمه سلطة التأديب من أساليب ضد الموظف المتهم، للوصول إلى كشف الحقيقة في التحقيق أو المحاكمة.

فيحمله من الأسئلة التي تنطوي على خداع، أو المحاولة للإيقاع به، الأمر الذي يقتضي تحويل المتهم حق الاستعانة بمحام⁴²

ذلك أن معظم حقوق الدفاع لا تجد طريقها إلى الموظف المتهم إلا بواسطة محاميه كما أن الضمانات المقررة لصالحه تفقد فعاليتها بغير مساعدته.⁴³

منصور إبراهيم العنوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، مطبعة الشرق، عمان الطبعة الأولى 1984 ص 327. 322.⁴¹

ثروت عبد العال، إجراءات المسائلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس، دار النشر والتوزيع السيوط، طبعة 2001، ص 327.⁴²

عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية 1979، ص 313.⁴³

فالدفاع حق طبيعي معترف به لكل متهم نظرا لأنه يتعلق بالمبادئ العليا التي تقوم عليها العدالة، فان معظم الدول تحرص على النص عليه صراحة في قوانينها الأساسية.⁴⁴

والجدير بالملاحظة أنه يمكن الموظف في حال تقديمه لمبرر مقبول لغاية أن يلتبس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه.⁴⁵

يكرس نص المادة 169 من الأمر 03/06 ضمانة أساسية تتمثل في الحق في الدفاع فالأصل في سير المحاكمة التأديبية أن يحضر الموظف شخصا أمام المجلس التأديبي للدفاع عن نفسه وذلك بأن يقدم ملاحظاته كتابة أو شفاهة كما له أن يستعين بمدافع من اختياره مخولا بان يكون محاميا معتمدا لدى القضاء أو موظفا على كفاءة عالية تؤهله لتولي الدفاع عنه.⁴⁶

ونشير في النهاية إلى أنه على الرغم من أهمية هذه الضمانة إلا أن حق الاستعانة بمدافع أو محام قد يفقد فعاليته إذا لم يمكن المحامي أو المدافع من الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية كاملا. فالعبرة إذن ليست بتقرير هذا الحق وإنما في مدى كفاءة حسن تطبيقه ومن ثم إذا لم يمكن المدافع أو المحامي من القيام بدوره على أحسن الأحوال وأكمل الوجوه فان ذلك يعتبر انتقاصا من مبدأ حق الدفاع وإخلالا بمقتضياته.

محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1997، ص 839.⁴⁴

المادة 168 فقرة 03 الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 15.⁴⁵

بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق.⁴⁶

ثانيا: الحق في إحضار الشهود

الشهادة هي الأقوال التي يدلي بها غير الخصوم بما أدركوه بحواسهم أو استقوه من غيرهم بأسماعهم أو أبصارهم متعلقا بالواقعة أو ظروف ارتكابها أو إسنادها إلى المتهم أو براءته منها

ويكفي في الشهادة إن لم توصل إلى الحقيقة كلها أن تؤدي إلى استنتاجها استنتاجا سائغا مقبولا⁴⁷

إلا أن أهمية الشهادة تزداد في جانب المخالفات التأديبية التي تكون الشهادة هي وسيلة إثباتها أو نفيها دون وجود مستندات يمكن الاطلاع عليها.

ويكون ذلك بصورة واضحة في المخالفات التأديبية الناتجة عن الإخلال بالالتزام بالتحفظ الذي يتعين على كل موظف التمسك به⁴⁸

وعلى الرغم من أهمية الشهادة إلا أن الجهة الإدارية ليست ملزمة بالاستجابة لطلبات الموظف في استدعاء كافة الشهود وإنما يكون للمحقق سلطة تقديرية في تحديد العدد المعقول من الشهود الذي يرى أن هناك فائدة من سماع أقوالهم⁴⁹

وتأسيسا على ذلك يحق للموظف العام أن يقدم أمام المجلس التأديبي أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر ذلك أي بيانات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ليدعم موقفه في الدفاع عن نفسه.

وهنا ينبغي التأكيد بأنه عليه إعلام أمانة اللجنة التأديبية كتابة باسم وصفه الشخص الذي سيتولى عملية الدفاع عنه وكذلك أسماء الشهود الذين يرغب في استحضارهم إليهم لتستمع إليهم اللجنة في القضية التأديبية إن إغفال هذه الشكلية من شأنه ترتيب إلغاء القرار المتخذ.

ضوابط أداء الشهادة: لقد كفل المشرع أداء الشهادة بضمانات وضوابط أساسية يتعين توافرها بغرض كشف الحقيقة باعتبارها سندا قد يلجأ إليه الموظف المتهم لتفنيده ودحض ما قد ينسب إليه من اتهامات ومن أبرز هذه الضوابط ما يلي:

محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري، المرجع السابق ص 320.47
أنظر كذلك في مفهوم الشهادة محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية ص 199.

نفسه ص 202.48

إلياس بن يسلم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر مذكرة ماجستير في القانون فرع الإدارة والمالية كلية الحقوق بن عكنون⁴⁹
الجزائر 2001-2002، ص 95.

• أهلية أداء الشهادة: حتى تؤدي الشهادة النتيجة المرجوة منها، فإن هناك بعض الشروط يتعين توافرها في الشاهد وتتعلق على وجه الخصوص بسن الشاهد وحالته الفعلية.⁵⁰

ونظراً لأهمية الشهادة في المجال التأديبي قد يطرح إشكال بخصوص شهود النفي من صغار السن حول مدى جواز الأخذ بشهادتهم؟

على أن مسألة تحديد سن الشهادة في المجال التأديبي تختلف ظروف كل نظام قانوني ومع ذلك يجوز الاستفادة من شهادة الصغير الذي بلغ سن التمييز، حتى لا يفوت الفرصة على الموظف الذي قد تتوقف براءته على هذا الصغير، خاصة إذا كان شاهد النفي هو الوحيد، كما هو الحال في المخالفات التي تقع في المدارس، والتي يكون شهودها في الغالب هم التلاميذ، ومن ثم فإن شهادة الصغير تكتسي أهمية بالغة.

سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 243.⁵⁰

• حلف اليمين:

تعتبر اليمين من أهم الضمانات التي تضيء على الشهادة الثقة التي يتعين أن تتوفر لها كي يكون دليلاً يستمد منه القاضي اقتناعه في المجال التأديبي، كما تعتبر من أهم الشكليات التي تلفت انتباه الشاهد إلى أهمية ما يقوله وتجعله حريصاً على قول الحق. فالشاهد ربما يتراجع في الكذب أمام تأدية اليمين لأن ذلك سيخلف من وراءه تائباً للضمير.⁵¹

ويستند القانون بعد جدوى تحليف الشاهد اليمين لعد وجود نص قانوني ينص على ذلك ومع ذلك فإنه في غياب النص القانوني، فإنه يجب الاعتماد باليمين على اعتبار أنه تعين على حمل الشاهد على أداء الشهادة على أحسن الوجوه. حيث أن أغلب المبادئ المقررة في نطاق الإجراءات التأديبية تجد مصدرها ضمن المبادئ العامة المقررة، والتي يرجع الفصل في أخرجها وتدوينها إلى القضاء، مما يعني ضرورة الاعتماد على هذا الإجراء ولو في غياب نص قانوني.

ومن ناحية أخرى لا يغني عن حلف الشاهد اليمين قبل أداء الشهادة تحليفها له بعد ذلك لأن حلفه اليمين قبل أداء الشهادة ينبه ضميره ويدفعه إلى أداءها بصدق، بخلاف ما لو أقدم على الشهادة أولاً بلا يمين فإنه قد يتهاون في أداء الشهادة ثم إذا طلب منه اليمين على أنها صادقة فقد لا يجرؤ على التراجع والاعتراف بعدم صحتها فيضطر إلى تأييدها باليمين.⁵²

محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، دون رقم طبعة، منشأة المعارف الإسكندرية، سنة 1998، ص 208.⁵¹

محمد فتوح عثمان، مدخل الإجراءات المحاكمات التأديبية، المرجع السابق ص 271.⁵²

تدوين الشهادة:

يتعين تدوين الشهادة في محضر التحقيق بواسطة المحقق كما جاءت في أقوال الشهود بدون زيادة أو نقصان وذلك بفرض تأدية هدفها الذي ترمي إلى تحقيقها.

ويضع كل من المحقق والكاتب إمضاه على الشهادة وكذلك الشاهد بعد تلاوتها عليه وإقراره بأنه مصر عليها فإن امتنع الشاهد عن وضع إمضائه أو ختمه أو لم يمكنه ومع ذلك وجب إثباته في المحضر مع ذكر الأسباب التي دفعته إلى ذلك والتي قد يبد بها⁵³ على أن التساؤل الذي قد يطرح في هذا الصدد هو ما مدى جواز استعانة الشاهد بمذكرة مكتوبة تغني عن حضوره؟

الحقيقة أن الشهادة يجب تدوينها في محضر التحقيق كأصل عام، على أنه إذا حدثت أية ظروف من شأنها أن تمنع الشاهد عن الحضور كمرض ونحوه فإنه يجوز أن يقدم الشاهد شهادته إلى السلطة المختصة بواسطة مذكرة مكتوبة على أن تقوم السلطة المختصة بفص تلك المذكرة والتأكد من صحة صدورها من الشاهد.

وعلى الرغم من ذلك إلا أنه من الضروري انتقال المحقق إلى مقر تواجد الشاهد لأخذ أقواله وتدوينها في حال تعذر هذا الأخير المثل أمام الجهات الإدارية للإدلاء بشهادته، كما قد لا يقتصر الحال على مجرد الاكتفاء بالمذكرات المكتوبة من طرف الشاهد، بل لا بد من الجمع بين مذكراته وحضوره الشخصي، خاصة عندما يتعلق الأمر بالوقائع المعقدة، كما هو الشأن في القضايا التي تركز على موضوع الحسابات والأرقام والتفاصيل الدقيقة بشأنها ففي هذه الحالة قد لا يسع الشاهد إلا الامام بكل هذه التفاصيل من دون الرجوع إلى المذكرات الكتابية.⁵⁴

محمد فتوح عثمان، مرجع سابق، ص 211.⁵³

انظر، سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، مرجع سابق، ص 241.⁵⁴

ثالثاً: الاستجواب

إن من مقتضيات حق الدفاع أن يتمتع الموظف المتهم بالحق في الاستجواب لأنه ليس إجراء من إجراءات التحقيق فحسب، بل هو مقرر لمحصلة المتهم لأنه يمكنه من إبداء دفاعه ومن ثم فإن حرمان المتهم من حقه في الاستجواب ينطوي على حرمانه من حقه في الدفاع

والاستجواب هو مناقشة المتهم في التهمة المنسوبة إليه على وجه مفصل بغية الوصول إلى اعتراف منه يؤيدها أو دفاع ينفىها وهو بهذه المثابة ذو طبيعة مزدوجة، فهو وسيلة للإثبات والدفاع.⁵⁵

ويتحقق الاستجواب من خلال أسئلة محددة موجهة من المحقق إلى الموظف المتهم، بشأن الاتهام الموجه إليه.

وتكون هذه الأسئلة بعبارات واضحة وصريحة بحيث يمكن الموظف من فهمها والإجابة عليها، فلا يتحقق الاستجواب بمجرد سؤال المتهم عما هو منسوب إليه أو إحاطته علماً بنتائج التحقيق إذا لم يتضمن ذلك مناقشته تفصيلاً في الأدلة المسندة إليه.⁵⁶

فالاستجواب إذن يستهدف المحقق من ورائه تحقيق أدلة الدعوى وكذا دفاع المتهم لكي يستطيع تنفيذ الأدلة التي تحوم ضده فإذا أقر الموظف بالتهمة يدون المحقق هذا الاعتراف في المحضر، وإذا رفض الاعتراف ونفى التهمة الموجهة إليه فعلى المحقق مواجهته بأدلة الإثبات والتحقق من دفاعه وأدلتها وشهود نفيه وفي كل الأحوال لا يجوز تعريض الموظف المخالف لأي إكراه أو ضغط أثناء الاستجواب كما لا يجوز لهيئة التحقيق أن تتدخل في إجابات الموظف المتهم بأي صورة كانت.⁵⁷

انظر، أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، مرجع سابق، ص 195.⁵⁵

محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية، مرجع سابق، ص 233.⁵⁶

نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة، عمان، ط1، 2007، ص 428.⁵⁷

وغني عن البيان أن إجراء الاستجواب هو من الخطورة بمكان إذ قد يدفع الموظف المتهم إلى الوقوع في تناقضات فضلا عن كونه قد يجعله يبوح بأقوال لا يود قولها.

ومن ثم يجب إحاطة هذا الإجراء بالضمانات اللازمة التي من شأنها التقليل من خطورته وتيسيره بما يساعد ويوفر الجو الملائم للموظف بما يحقق دفاعه.

ولتحقيق هذه الغاية يجب أن تتوافر الضمانات الآتية:

أ- يجب أن لا يتعرض الموظف المتهم لأي ضغط أثناء الاستجواب، لأنه من السهل إجبار الشخص على الكلام لكن من الصعوبة حمله على قول الحقيقة التي يصبو إليها المحقق من وراء استجوابه للموظف.

ب- ألا يتأثر المحقق بأي احتمال للشك في حيادته بحيث يمتنع عليه التدخل بأي صورة في إجابات الموظف على الأسئلة التي توجه إليه أو أن يقوم بخداعه أو أن يمارس عليه إكراه أو ضغوطات تجعله يفقد التركيز في الإجابة، أو أن يقوم بالإيحاء إليه بإجابات معينة أو أن يعده بالتخفيف من العقوبات التأديبية في حال تقديم اعترافه.

ج- يجب أن تكون نية توقيع العقوبة عليه واضحة بحيث يستشعر الموظف بان الإدارة بصدده مؤاخذته حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه.

د- إمكانية الاستعانة بمحام، بحيث تمنح قوانين الوظيفة العمومية الحق للموظف في الاستعانة بمحام.⁵⁸

بواوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة⁵⁸

المطلب الثاني: مبدأ الحياد في التأديب

إن إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه وسماع أوجه دفاعه لا يكون لها فائدة إذا لم تتصف هيئات التحقيق والحكم بالحيادية والنزاهة والموضوعية.

وعلى هذا الأساس يعتبر مبدأ الحياد من أهم الضمانات في مجال التأديب والذي يتحقق عموماً بتنظيم قواعد الاختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق والادعاء وبين سلطة توقيع الجزاء وكذا تقرير عدم صلاحية من تحيط به اعتبارات شخصية أو موضوعية أو وظيفية والتي من شأنها التأثير في حيده.⁵⁹

الفرع الأول: تعريف مبدأ الحياد في التأديب

يقصد بالحياد عدالة وإنصاف من يباشر سلطة أو اختصاصاً في مجال التأديب أي كانت هذه السلطة أو ذلك الاختصاص فالحياد ضمانة هامة يفترض وجودها في كل من يتولى سلطة أو يمارس اختصاصاً أو يدر عنه أي عمل من أعمال التأديب.⁶⁰

يعتبر مبدأ الحياد من المبادئ العامة المستقرة في الضمير الإنساني وضرورة يفرضها النظام العام للموظفين ولا يحتاج إلى نص يقره إذ تمثلها العدالة المثلى، فمن يجلس مجلس القضاء يجب ألا يكون قد استمع أو تكلم وذلك حتى يطمئن الموظف إلى عدالة من يحاكمه ويجرده من التأثير بعقيدة سبق أن كونها عن المتهم موضوع المحاكمة.⁶¹

وقد تعددت الاتجاهات في تعريف ضمانة الحياد في التأديب بين من يضيق من نطاقها ويحصرها في نطاق ضيق جداً وبين من يعتبرها امتداداً لحقوق الدفاع ليوسع بذلك من مفهومها.

انظر: عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، مرجع سابق، ص 183.⁵⁹

رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية، لعمال الحكومة و القطاع العام، دار النهضة العربية، 1999، ص 318.⁶⁰

محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، دار النهضة العربية، القاهرة، 1967، ص 275.⁶¹

الفرع الثاني: وسائل كفالة حق الحياد في التأديب

ومن أبرز وسائل كفالة الحياد هي رد المحقق الذي يتولى عملية التحقيق مع الموظف المتهم إذا وجدت أسباب لرده حفاظا على نزاهة التحقيق وصونا للموظف من التأثيرات التي قد يتعرض لها أثناء التحقيق معه ونظرا لعدم وجود نصوص تنظم هذا الإجراء في قواعد التأديب في النصوص القرارية فمن الواجب إعمال نفس القواعد المطبقة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية والقرارية تحت رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمنة حالات رد القضاة إذ نصت المادة 241 منه على ما يلي "يجوز رد قاضي الحكم ومساعد القاضي في الحالات الآتية:

- إذا كان له أو لزوجه مصلحة شخصية في النزاع.
- إذا وجدت قرابة أو مصاهرة بينه وبين زوجه وبين أحد الخصوم أو أحد المحامين أو وكلاء الخصوم حتى الدرجة الرابعة.
- إذا كان هو شخصا أو زوجه أو أحد أصوله أو أحد فروعه، دائنا أو مدينا لأحد الخصوم.
- إذا سبق له أن أدلى بشهادة في النزاع.
- إذا كان محملا قانونيا لأحد الخصوم في النزاع أو سبق له ذلك.
- إذا كان أحد الخصوم في خدمته.
- إذا كان بينه وبين أحد الخصوم علاقة صداقة حميمة أو عداوة بينة وعلى هذا الأساس اشترط المشرع الجزائري ضرورة توافر الحياد، إلا أنه لم يضع تعريفا محددا لمفهوم الحياد بل اكتفى بذكر الأسباب التي تؤثر في حياد القاضي أو الأمور التي تتعارض معها دون تحديد لماهيتها⁶².

السيد محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري ص 5.62

المبحث الثاني: ضمانات الموظف العام بعد صدور القرار التأديبي

علاوة على الضمانات المقررة للموظف خلال المراحل السابقة لتوقيع الجزاء التأديبي فقد خصه المشرع الجزائري بجملة من الضمانات بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية والتي تعد بمثابة فرصة أخيرة له إذا لم تسعفه الضمانات المقررة له خلال المرحلة الأولى والتي تتجلى في العطن أمام الجهات المختصة المتمثلة في التظلم الإداري والطعن القضائي⁶³.

المطلب الأول: التظلم الإداري

يعتبر التظلم الإداري ضمانا إجرائية هامة فبعد اتخاذ القرار أو المقرر التأديبي حسب الإجراءات التي فصلناها سابقا، للموظف المعاقب تأديبيا إمكانية الطعن في قرار العقوبة التأديبية الصادرة بحقه وذلك لأجل إعادة النظر فيها إما بتعديله أو إلغائها ونظرا لأهميته البالغة سنقوم بتحديد تعريفه ثم أنواعه.

الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري:

التظلم هو عبارة عن وسيلة قانونية وعملية يخولها المشرع للأشخاص المعنيين بالقرارات الإدارية، بحيث تمكنهم من الالتجاء إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار والتظلم منه أو السلطة الرئاسية لها، بقصد إعادة النظر في القرار المطعون فيه، أو تعديله أو تصحيحه قانونا قبل الالتجاء إلى القضاء⁶⁴.

كما عرفه مجلس الدولة الجزائري بأنه عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لإتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي، عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاج أو التماس للإدارة يدعى ذلك الإجراء تظلما مسبقا أو طعنا إداريا يطلب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها⁶⁵.

ويهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن الحاكم وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع فقد ترى الإدارة بعد فحص التظلم المقدم إليها أن مقدمه على حق فتجيب إلى طلبه ومن سحب أو تعديل للقرار الذي أصدرته وهذا يؤدي إلى وقف الخصومة في مراحلها الأولى، الذي يوفر الوقت والجهد للموظف المتهم ويغني عن اللجوء إلى القضاء، حيث يحصل على حقه بوسيلة ميسرة⁶⁶.

⁶³MAHIOU AHMED, Cours d'institutions administratives 3^{eme} Edition office despublication universitaire Alger, sans date, p 217.

محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية مرجع سابق ث 207.⁶⁴

نويري عبد العزيز، المنازعة الإدارية في الجزائري، تطورها وخصائصها، مجلة مجلس الدولة العدد الثامن 2006 ص 73.⁶⁵

عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، مرجع سابق ص 246.⁶⁶

الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري

لقد حول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق نوعين من التظلمات وهما:

- التظلم المقدم إلى السلطة المصدرة للقرار التأديبي.
- التظلم أمام لجنة الطعن.

أولاً: التظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي

وهو التظلم الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 08-09⁶⁷ ويقصد بالتظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي، التظلم الذي يرفع إلى الجهة المصدرة للقرار التأديبي مباشرة، وهو ما يسمى بالتظلم الولائي.

أو السلطة الرئاسية أي الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي وهو ما يسمى بالتظلم الرئاسي.

إذ نصت المادة 380 من القانون 08، 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية انه للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدر القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون التي حددت أجل الطعن أو التظلم بأربعة أشهر (04) من تاريخ التبليغ الشخص للقرار.

ثانياً: التظلم أمام لجنة الطعن

بفرض توفير أكبر الضمانات الممكنة للموظفين وحمائيتهم من تعسف الإدارة المستخدمة أنشأ المشرع لجانا للطعن بالمرسوم رقم 84 - 10 من نص المادة 22 منه على "تتصيب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله".
وقد أكد قانون الوظيفة العمومية في الأمر 06-03 على ذلك⁶⁸.

القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 21 الصادر بتاريخ 23-04-2008 ص 2.

المادة 65 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 8.⁶⁸

حيث يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغ القرار⁶⁹ وذلك تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة⁷⁰

وحسب المادة 163 من الأمر 03-06 سالف الذكر فإن عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تتمثل في:

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

المادة 175 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 16.⁶⁹

المادة 67 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع السابق ص 8.⁷⁰

وهذه العقوبات هي التي يكون اختصاص النظر فيها للجنة الطعن دون غيرها على اعتبار أن هذه العقوبة تحرم الموظف المسرح من الالتحاق مجددا بقطاع الوظيفة العمومية⁷¹

والجدير بالملاحظة أن المشرع الجزائري قد أقدم في ظل القانون الحالي باستحداث المجلس الأعلى للوظيفة العمومية كهيئة للتشاور.

وهيئة وجه استئناف للطعن وذلك أسوة بنظيره الفرنسي أو أن يحدث داخل المجلس الأعلى للوظيفة العامة لجنة خاصة تتكفل بالطعون التأديبية في محاولة لإبقاء المجال التأديبي في نطاقه الإداري ومعالجته إداريا بعيدا عن اللجوء إلى القضاء وما يترتب عن هذا الأخير من ببطء في معالجة مثل هذه القضايا.

إضافة إلى جعل القضاء بالواقع الإداري والظروف والاعتبارات التي قد تحيط بالمحيط الإداري كما انه لو سلمنا بوجود قضاة متخصصون في المجال الإداري، فإنهم لن يستطيعوا الإحاطة بالجوانب الإدارية والفنية التي تبقى لها خصوصيات معينة، ذلك أن هذا المجال هو مجال واسع، ومن ثم فما المانع من جعل المجلس الأعلى للوظيفة العامة هيئة عليا لاستئناف القرارات التأديبية أماه، الأمر الذي قد يخفف الضغط عن المحاكم القضائية⁷².

انظر المادة 185 من الأمر 03-06 مرجع سابق.⁷¹

انظر بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام والمجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، مرجع سابق، ص 72

الفرع الثالث: الأحكام العامة للتظلم في نطاق التأديب

تخضع التظلمات الإدارية للعديد من الأحكام والقواعد التي تنظمها، وعليه سوف نخص بالدراسة أحكام التظلم من القرارات التأديبية بوصفها أحكاماً هامة يتعين مراعاتها بدقة، نظراً للآثار المترتبة عليها، لاسيما وأن أحكام القضاء، درجت على تقرير البطلان في حالة عدم التقيد بضوابط هذه الأحكام ويتعلق الأمر بضرورة توافر شروط معينة في القرار التأديبي محل التظلم .. مع استيفائه لضوابط من حيث الشكل والمضمون والمدة والجهة المختصة والإثبات.

أولاً: بالنسبة للقرار محل التظلم

نظراً لما يترتب على التظلم الإداري من آثار هامة، سواء تعلق الأمر بسحب القرار الإداري، أو قطع ميعاد الإلغاء، فقد اعتنى الفقه والقضاء بالقرار محل التظلم إذ لا بد أن تتوفر عدة شروط في هذا القرار، وهي أن يكون القرار محل التظلم قراراً إدارياً نهائياً ثم قابلية القرار للسحب.

1- أن يكون القرار محل التظلم قراراً إدارياً نهائياً:

يجب أن يكون التظلم الإداري منصفاً على قرار إداري نهائي⁷³ وبالتالي فلا يمكن قبول التظلم إذا لم تتحقق هذه الصفة في القرار محل التظلم⁷⁴.

إن الملاحظات والتبنيهاً التي يوجهها الرؤساء إلى مرؤوسيه لا يمكن اعتبارها جزاءات تأديبية ومن ثم لا تصلح أن تكون محلاً للتظلم منها⁷⁵.

طاهري حسين، شرح وجيز للإجراءات المتبعة في المواد الإدارية، الدار الخلدونية للنشر و التوزيع، 2005، ص 78.73

زكي النجار، الوسائل غير القضائية لحسم النزاعات الإدارية، دار النهضة 1993، ص 60.74

عزيزة الشريف، القانون الإداري الكويتي، دار الكتب الكويت 2001، ص 177.75

كما يشترط في التظلم الإداري أن يرد بعد صدور القرار إذ لا محل للتظلم من قرار لم يصدر بعد، حتى ولو كانت نية الإدارة تتجه إلى إصداره، وهذا بغرض إتاحة الفرصة أمام الجهة الإدارية لمراجعة نفسها.

فتقديم شكوى إلى جهة الإدارة قبل إصدار القرار لا يغني عن وجوب قيامه بالتظلم إلى الإدارة بعد صدور القرار، ومن ثم فإن أي إجراء يتخذه الموظف قبل صدور القرار المشكو منه لا يمكن أن يعتبر تظلمًا، لأنه لا يمكن افتتاح خصومة بشأن قرار لم يصدر بعد، إذ العبرة هي التظلم الذي يقدمه صاحب الشأن بعد صدور القرار المتظلم منه، وليس بالطلب الذي يسبق القرار⁷⁶.

2- قابلية القرار للسحب:

من أبرز الشروط الواجب توافرها في التظلم الإداري أن يكون مجديًا فإذا امتنع على جهة الإدارة إعادة النظر في القرار، لاستنفاد ولايتها بإصداره أو لعدم وجود سلطة رئاسية تملك التعقيب على الجهة الإدارية التي أصدرته، فإن التظلم في هذه الحالة يصبح غير مجدي، وبالتالي ليس هناك جدوى من تظلم بشأن قرار تحصن فأصبح غير قابل للسحب.

فالهدف من التظلم هو سحب القرار وأن تعذر ذلك يعني عدم جدوى التظلم من تلك القرارات كما هو الشأن بالنسبة للقرارات التي تصدرها بمجالس التأديب.

فالمحكمة من سحب القرارات التأديبية تكمن في أعضاء جهة الإدارة المختصة فرصة تجنب حكم القضاء بإلغاء القرار حين التصدي له، فتسبقه وتصلح بنفسها وما أفسدته، أو باتفاق مع المتقاضين ما شاب القرار من عيوب⁷⁷.

سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 412.76

بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ص 330.77

وتقضي القاعدة العامة في القرار التأديبي غير المشروع بجواز سحبه في أي وقت ودون التقيد بالموعد المحدد للسحب أو الإلغاء التزاما منها بحكم القانون وتصحيحا للأوضاع المخالفة له، إلا أن دواعي المصلحة العامة تقضي أنه إذا صدر قرار فردي معيب من شأنه ان يولد حقا، فإن هذا القرار يجب أن يستقر عقب فترة معينة من الزمن بحيث يسري عليه ما يسري على القرار الصحيح الذي يصدر في الموضوع ذاته⁷⁸.

ثانيا: من حيث الشكل والمضمون والمدة والجهة المختصة والإثبات

نتناول ضوابط التظلم الإداري من حيث بيان الشكل ثم بيان المضمون وكذا بيان المدة وأخيرا الجهة المختصة والإثبات.

1- شكل التظلم:

إذا كانت القاعدة تقضي بعدم خضوع التظلم لأشكال وإجراءات معينة، إلا أن تلك القاعدة لبت على إطلاقها إذ يجوز لجهة الإدارة أن تحدد شكلا معيناً لتنظيم قواعد التظلم باعتبارها تتمتع بسلطة واسعة في هذا الشأن.

إلا أن التساؤل الذي قد يطرح في هذا الصدد هو هل يترتب البطلان على إغفال بعض البيانات الواجب توافرها بشأن إجراءات التظلم؟

يمكن القول هنا بأن إغفال بعض البيانات والقواعد التي ليس لها تأثير في طلب التظلم لا تبطله، نظرا لعدم ارتباطها بأساس التظلم.

ومن ثم فإنه يكفي لصحة التظلم ذكر البيانات اللازمة والتي عليها قوام التظلم، كتحديد شخص المتظلم والقرار المتظلم منه، وكذا أسباب التظلم وتقديم طلبات الشخص المتظلم. أما باقي البيانات الأخرى التي ليست لها أهمية فيمكن الاستغناء عنها وبالتالي فإن إغفالها لا يبطل التظلم.

على أن البيانات التي تذكر في التظلم يجب أن تكون كافية وواضحة، لأن عدم كفايتها يجعل التظلم يقع باطلا.

مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب 1976 ص 250.78

2- مضمون التظلم:

إذا كان القانون لا يشترط شكلاً معيناً للتظلم، فإنه لم يشترط أيضاً مضموناً خاصة يفرغ فيه التظلم، إذ يكفي من صاحب الشأن أن يقف فيه موقف الإعراض، أو موقف الرفض سواء كان هذا الرفض يشمل القرار كله أو يقتصر على جزء منه. ومن ثم لا يشترط فيه صيغة خاصة.

فقد يكون في صورة التماس وهو الغالب في صور التظلم أو بناء على طلب كما أنه لا يشترط أن يتضمن رقم القرار وتاريخه، أو وجه العيب الذي شاب القرار.

كما أنه لا يشترط أن يستند التظلم فقط إلى أسباب المشروعية، بل يجوز أن يمتد إلى نطاق الملائمة، وفي كل ينبغي أن يكون التظلم واضحاً ومعبراً عن هدف التظلم، بحيث يتسنى للإدارة أن تستقي منه عناصر المنازعة على الوجه الذي يمكنها من فحصه والبت فيه وهذا ما لا يتأتى إذا ما شاب بياناته خطأً أو نقصاً من شأنه أن تؤدي إلى غموضه⁷⁹.

3- من حيث المدة:

نصت المادة 175 من الأمر 06-03 على أنه "يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أين يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار".

ولهذا الغرض فإن المدة المحدد هي مدة كافية للتظلم من القرار التأديبي الصادر في حق الموظف.

على أن التقيد بهذه المدة لا بد من تبليغ القرار التأديبي إلى الموظف بكل وسائل التبليغ بتمكين الموظف من الاستفادة من هذا الأجل الممنوح له.

فغالبا ما يكون الموظف في منأى عن القرار التأديبي الصادر ضده، الأمر الذي قد يفوت عليه الفرصة بسبب جهله بالإجراءات الإدارية بما فيها التظلم خاصة وأن هذا الأخير أصبح أمراً جوازياً، مما يكسب حصانة للقرار التأديبي⁸⁰.

79. ماهر أبو العينين، قضاء الإلغاء وفقاً لأحكام وفتاوى مجلس الدولة حتى بداية القرن 21 الطبعة الخامسة دون ناشر ص 527.

80. سليمان محمد الطماوي، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي 1996 - ص 540.

4- من حيث الجهة المختصة والإثبات:

من المستقر عليه فقها وقضاء أن التظلم إلى جهة غير مختصة لا يحقق آثاره ولا يرتب أي نتيجة، فالعبرة في التظلم أمام الجهة مصدرة القرار أو الهيئة الرئاسية لها، هو لأن يتسنى له إعادة النظر وإصدار قرارها فيه فإذا قدم التظلم إلى جهة أخرى غير مختصة، فلا يحقق الغاية من فحص هذا القرار من طرف جهة أخرى تجهل حقيقة هذا القرار، ومن ثم فإنه يشترط في التظلم أن يقدم إلى الجهة المختصة بذلك⁸¹.

على أن الشكاوي التي يقدمها صاحب الشأن إلى جهات أخرى كمصلحة الشؤون القانونية أو غيرها لا تعتبر تظلمًا في نظر القانون.

ويذهب بعض الفقهاء أن قاعدة رفض التظلم المقدم إلى غير الجهة المختصة إذا تركناها على إطلاقها فستقلل من فائدة رفض التظلم الإداري ذلك أن تعقد الجهاز الإداري وتشابه مصالحه خاصة في الوقت الراهن، ستردي لا محالة إلى الخطأ في التظلم إلى الجهات الرئاسية، وإذا اقتصر التظلم على مصدر القرار فسيكون عديم الجدوى من الناحية العملية⁸².

⁸¹Jean François LACHAUME. Op cit p99.

⁸².540. سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق ص

المطلب الثاني: الطعن القضائي

يعد الطعن أهم ضمانات في كل الأنظمة لأنه يسمح بإمعان النظر في العقوبات الصادرة في حق الموظف ودراسة الملف من جديد واتخاذ ما يمكن اتخاذه من إجراءات مناسبة للبت في القضية التأديبية وفق اقتناع الجهة التي وقع إليها الطعن وبهذه الصفة يكون الطعن وسيلة رقابة على أعمال سلطة العقاب⁸³.

بعد استنفاد الطرق الإدارية لإلغاء القرار التأديبي يبقى اللجوء إلى القضاء من أجل الطعن في هذا القرار لسبب من الأسباب وسيلة وضمانات في نفس الوقت لحماية حقوق الموظف وفي هذا الإطار يعتبر القضاء الإداري ضمانات قضائية لمواجهة احتمال تعسف السلطة التأديبية.

إيماننا بأن الرقابة القضائية قرينة لمفهوم دولة القانون وضمانا لمبدأ المشروعية وسيلة قانونية كفلها المشرع للموظف لحماية حقوقه الوظيفية أثناء إحالته إلى المساءلة التأديبية فإن حسن استيعاب فاعلية هذه الضمانات يفرض علينا التعرض إلى القضاء المختص بالطعن في العقوبات التأديبية (الفرع الأول) ثم بيان حالات الطعن في إلغاء العقوبات التأديبية (الفرع الثاني) وكذا الآثار المترتبة على الطعن في تلك العقوبات (الفرع الثالث).

بوادي مصطفى - ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي المرجع السابق، ص 339.83

الفرع الأول: المختص بالطعن في العقوبات التأديبية

إنه بموجب دستور 28 نوفمبر 1996 تم استحداث نظام ازدواجية القضاء وتأسيس هيئات قضائية إدارية جديدة المتمثلة في مجلس الدولة والمحاكم الإدارية.

فقد نصت المادتين 152 و 153 من الدستور على تأسيس مجلس الدولة كهيئة مقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية.

وتأسيسا على ذلك تم إصدار القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 30/05/1998 الذي ينضم ويحدد اختصاص مجلس الدولة والقانون العضوي رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية، إضافة إلى المراسيم التنفيذية لهذه القوانين.

أولا: اختصاص مجلس الدولة الجزائري

يختص مجلس الدولة بفحص مشروعيات القرارات التأديبية المطعون فيها ومن ثم النطق بإلغائها إذا كانت غير مشروعة أو رفض الدعوة إذا كانت تلك القرارات مشروعة.

وعليه يكون مجلس الدولة أحيانا كمحكمة أول وآخر درجة وأحيانا كجهة استئناف وأخيرا يختص بالنقض.

1- اختصاص مجلس الدولة كمحكمة أول وآخر درجة:

يختص مجلس الدولة بالنظر في طعون الموظفين التابعين للهيئات والتنظيمات المركزية تطبيقا لنص المادة 9 من القانون العضوي 01/98 التي نصت على " يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في:

الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية.."

ومن ثم فإن القرار التأديبي الصادر في حق هؤلاء الموظفين من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعا للطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة على أن يكون الطعن في هذه القرارات على أساس الطعن بالإلغاء طبقا للمادة التاسعة من القانون العضوي لمجلس الدولة.

2- اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف:

يختص مجلس الدولة كمحكمة استئناف بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة ابتدائيا من المحاكم الإدارية وذلك طبقا للنص العام الذي جاء في المادة 10 منه والتي نصت على أن "يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات الصادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك".

وعليه تكون جميع القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية وحتى الغرف الإدارية التي كانت تفصل في المجال التأديبي قبل إسناد هذا الاختصاص إلى المحاكم الإدارية من اختصاص مجلس الدولة بالطعن فيها بالاستئناف ما لم ينص القانون على خلاف ذلك أي على عدم قبول الطعن بالاستئناف أمامه⁸⁴.

3- اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقض:

يختص مجلس الدولة باعتباره محكمة نقض بنظر الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية الإدارية والتي لا يجوز استئنافها كلجان التأديب المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على أعضاء المهن التابعة للمنظمات المهنية وكذا القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء وذلك طبقا لنص المادة 11 منه التي جاء فيها على أن "يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا وكذا الطعون بالنقض في قرارات مجلس المحاسبة"⁸⁵.

ثانيا: اختصاص المحاكم الإدارية:

كانت الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية هي صاحبة الولاية في النظر في القرارات التأديبية إلا أنه بعد استحداث المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجية القضاء. أصبحت المحاكم الإدارية هي المختصة بنظر كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها. سواء تعلق الأمر بالإلغاء أو التعويض، أم بفحص المشروعية إلا ما استثنى بنص قانوني وهذا طبقا لنص المادة الأولى من القانون

⁸⁴ غناي رمضان، موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء، مجلة مجلس الدولة، العدد السادس 2005، ص 98 وما بعدها.

⁸⁵ مجلس الدولة، الغرفة الثانية، قرار رقم 172994 مؤرخ في 27 جويلية 1998 قضية (قاضي) ضد (المجلس الأعلى للقضاء) مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، الجزائر 2002 ص 83-84.

العضوي رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية التي نصت على أن " تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية يحدد عددها واختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم".

والجدير بالملاحظة أن قانون 08 - 09 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية سالف الذكر نص على الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية في المادة 800 التي جاء فيها " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية" ومن ثم تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها، وهذا ما أكدته المادة: 108 التي حددت الاختصاص النوعي للمحكمة الإدارية للفصل في:

دعاوي إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- الولاية والمصالح غير المركزة للدولة على مستوى الولاية.
- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية⁸⁶.

محمد صغير يعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع 2004، ص 72 وما بعدها.⁸⁶

الفرع الثاني: حالات الطعن في إلغاء العقوبات التأديبية

تعتبر دعوى الإلغاء من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة وأكثر فعالية من أجل تأكيد دولة القانون وحماية حقوق الإنسان والمواطن بالإضافة إلى حماية الموظفين العاملين في مواجهة عدم شرعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية ومن بينها سلطة اتخاذ قرارات تأديبية غير شرعية، حيث يترتب على اعتبار القرارات غير مشروعة إلغائها بأثر رجعي⁸⁷ فدعوى الإلغاء هي الدعوى القضائية التي يرفعها أصحاب الصفة والمصلحة، أمام الجهة القضائية المختصة للمطالبة بإلغاء القرار الإداري غير المشروع.

وتتحصّر سلطة القاضي في هذه الدعوى في فحص مدى مشروعية أو عدم مشروعية القرار الإداري المطعون فيه والحكم بإلغائه إذا ما ثبت عدم مشروعيته بواسطة حكم قضائي.

وتمتاز دعوى الإلغاء بأنها دعوى تنتمي أغلبيتها للقضاء الموضوعي وأنها من دعوى قضاء المشروعية⁸⁸.

على أننا سوف لن نتطرق بالتفصيل عن شروط قبول دعوى إلغاء القرار المتضمن العقوبة التأديبية لأنها هي نفسها شروط دعوى الإلغاء في بقية القرارات الإدارية ولا حتى الحالات الأخرى المعروفة كعيب عدم الاختصاص أو غيرها من الأسباب التي تجعل القرار التأديبي معرضاً للطعن فيه أمام القضاء⁸⁹.

طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ص 244.⁸⁷

بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي ص⁸⁸

لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المنازعات الإدارية وسائل المشروعية، دار هومة، الطبعة الثالثة 2007، ص 179 وما بعدها.⁸⁹

وعليه سوف نركز في دراستنا هذه على الجزاء التأديبي الذي يخضع للطعن أمام القضاء الإداري والذي يتخذ صورة عقوبة مقنعة، فلا تعد كل الإجراءات التي تتخذها السلطة الإدارية ويترتب عليها الانتقاص من مزايا الموظف المالية أو الأدبية من العقوبات التأديبية الخاضعة للطعن في مشروعيتها أمام القضاء الإداري.

وعليه سوف نتناول مفهوم العقوبة التأديبية المقنعة ثم بيان تطبيقاتها.

أولاً: مفهوم العقوبة التأديبية المقنعة

بالإضافة إلى العقوبات الصريحة المنصوص عليها قانوناً، هناك نوع آخر من العقوبات والتي تعد من ابتكار وتلاعب من طرف الإدارة، بل هي من أبرز صور الانحراف بالإجراءات التأديبية نظراً لتجاوز جهة الإدارة للقانون.

ومن ثم فهي إجراءات تتخذها السلطة الإدارية ضد الموظف دون أن توجه له اتهاماً معيناً، وبالتالي يكون الهدف من هذه العقوبة النيل من الموظف وإلحاق الأذى به أو حتى محاولة التخلص منه بأيسر التكاليف وهذا ما يتأتى لها من خلال تجاهل الضمانات المقررة له قانوناً.

ثانياً: تطبيقات العقوبة المقنعة

والدراسة هنا سنتناول أبرز التطبيقات العملية للعقوبة التأديبية المقنعة والمتمثلة في:

- النقل التلقائي.
- الإحالة إلى التقاعد المسبق.
- إلغاء الوظيفة.
- تسريح الموظف لعدم الكفاءة المهنية.

1- النقل التلقائي للموظف:

يعد النقل التلقائي إجراءً أو تدبيراً داخلياً تلجأ إليه الإدارة لضرورة مصلحة المرفق العام، دون أن تستند في ذلك إلى خطأ تأديبي من الموظف محل النقل تطبيقاً لنص المادة 158 من الأمر 03/06 وهو بذلك يختلف عن النقل الإجباري المنصوص في المادة 163 من نفس الأمر باعتبار هذا الأخير عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة تتخذ نتيجة خطأ تأديبي يرتكبه الموظف.⁹⁰

بوادي مصطفى - ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي المرجع السابق ص 355.90

والجدير بالذكر أن جهة الإدارة قد تستخدم إجراء النقل بغرض تنظيم العمل بحكم إدارتها للمرفق العام، إلا أنها قد تستهدف في واقع الأمر توقيع عقوبة على الموظف دون إتباع الإجراءات والضمانات التأديبية كما هو الشأن في حال اتخاذ قرار النقل بقصد إخفاء الغرض الأصلي.

والجديد بالإشارة أن إجراء النقل يختلف عن إجراء التأديب فالإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في اتخاذها لإجراء النقل مع محدودية الضمانات التي يتمتع بها الموظف في هذه الحالة إن لم نقل أنها معدومة بينما تكون سلطة الإدارة مقيدة بضوابط معينة ويتمتع الموظف في مواجهتها بضمانات كثيرة وفعالة وهو ما يدفع الإدارة إلى التخلص من قيود التأديب وضمانة، واللجوء إلى وسيلة تكون أيسر وأكثر أماناً لها⁹¹ ولعل الفيصل في اعتبار قرار النقل بمثابة عقوبة تأديبية مقنعة هو القضاء الذي يقدر من خلال الظروف وملابسات الحال، أن نية الإدارة قد اتجهت إلى توقيع العقاب على الموظف.

2- الإحالة إلى التقاعد المسبق:

تعتبر الإحالة على التقاعد المسبق من أبرز تطبيقات العقوبة المقنعة عندما تسيء الإدارة استخدام هذا الإجراء، ذلك أن السلطة الإدارية تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في إحالة الموظف على التقاعد إذ اقتضى حسن تنظيم الجهاز الإداري اتخاذ مثل هذا الإجراء.

أنظر: عبد الفتاح عبد العليم عبد البر، الجزاء التأديبي المقنع، مجلة العلوم الإدارية، 1993 ص 58. ⁹¹

وكأصل عام، فإن إجراء الإحالة إلى التقاعد لا يخضع لإجراءات وضمانات التأديب على اعتبار أنه إجراء غير تأديبي، فإجراء الإحالة إلى التقاعد المسبق هو إجراء تنظيمي لمصلحة المرفق العام إذا لم يفترن بعيب الانحراف في السلطة ولا يعد عقوبة تأديبية لمجرد أن هذا الإجراء يفقد الموظف الامتيازات المالية⁹².

أو ما ينتج عن هذا الإجراء من ضرر أدبي، وعليه ليست كل الإجراءات المتخذة في مواجهة الموظف والتي لا تكون في مصلحته هي إجراءات تأديبية.

على الرغم من عدم اعتبار مثل هذا الإجراء عقوبة تأديبية إلا أن الواقع العملي يشهد أن الإدارة كثيرا ما تسلك هذا الطريق باستخدامها لسلطتها، متجاوزة في ذلك كل الضمانات والإجراءات الواجب إتباعها على اعتبار أن إجراء الإحالة إلى التقاعد قد تسوي فيه الإدارة الفرصة للتخلص من الموظف تقاديا للدخول في سلسلة الإجراءات وما تتطلبها من ضرورة تأمين له كافة الضمانات الجوهرية في هذا الصدد، ومن ثم فإن هذا المسلك الذي تلجأ إليه الإدارة يتنافى تماما مع أخلاقيات الوظيفة العامة والذي يجب أن يتجسد في صورة الإدارة التي يقع على عاتقها ضرورة التقيد بأخلاقيات المسؤولية، فالفرق شاسع بين نظام الإحالة إلى التقاعد وبين نظام التأديب وبالتالي لا يجب إخفاء العقوبة التأديبية تحت إجراء الإحالة إلى التقاعد المسبق⁹³.

3- حالة إلغاء الوظيفة:

ومفاد حالة إلغاء الوظيفة هو أن السلطة الإدارية يمكنها أن تلجأ إلى طريقة إلغاء الوظيفة التي لا يعد لها مبرر، وعلى أساسها تستغني عن بعض الموظفين بغرض إعادة تنظيم المرفق العام إذا توفرت الشروط الموضوعية لذلك وليس لأسباب ترجع إلى شخص الموظف، إلا أنه لا يجوز لها استعمال هذا الإجراء للتخلص من الموظفين لأسباب شخصية، كما لو قامت بتسريح عدد منهم بناء على إلغاء وظائفهم أو لتقليص عددهم ثم أعادت تعيين موظفين مكانهم، والجدير بالإشارة أن القضاء الجزائري اشترط لشرعية⁹⁴.

لشرعية هذا الإجراء عدم توافر شروط استحقاق التقاعد فإذا ما توافرت شروط استحقاق التقاعد فمن شأنها أن تنفي عن السلطة الإدارية صفة الفصل غير التأديبي وتنتفي بذلك صفة العقوبة المقنعة، وهذا

بواوي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، مرجع سابق، ص 359.⁹²

⁹³Frédéric COLIN, L'aptitude dans la fonction publique. L.G.D.J, 2000, P.112.

محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، جامعة الحاج لخضر باتنة⁹⁴ 2006-2007- ص ص 322-323.

يظهر من خلال ما قضت به الغرفة الإدارية للمحكمة العليا في قرارها بتاريخ 13 أبريل 1997⁹⁵ ببطلان قرار الشطب المتخذ من طرف وزير الدفاع الوطني بحق الطاعن (ع.س) الذي كان يشغل رتبة ملازم أول بالمدرسة العسكرية إضافة إلى تعويض له قدر بـ 250000 دج، مؤسسا في ذلك أن قرار الشطب لم يكن بهدف تقليص عدد الموظفين، وإنما بهدف تأديبه خاصة أن وزير الدفاع لم يراع عند اتخاذ القرار الأقدمية ورتبة الموظفين، كما أن الشطب مس فقط موظفين من بين الموظفين التابعين للوحدة العسكرية، ومن ثم فإن قرار الشطب جاء لتحقيق الغرض المستتر والمتمثل في تأديب الموظف تأديبا مقنعا.

4- حالة تسريع الموظف لعدم الكفاءة المهنية:

من الحالات التي يأخذ فيها تسريح الموظف صفة التدبير الداخلي لمصلحة المرفق، هو تسريحه لعدم الكفاءة المهنية، غير أنه في حقيقته ما هو إلا عقوبة تأديبية مقنعة، تهدف لتحقيق غاية بعدية عن مصلحة المرفق ونظرا لخطورة هذا الإجراء فقد قيد المشرع سلطة الإدارة قبل اتخاذه أخذ رأي اللجان المتساوية الأعضاء⁹⁶.

كما يجب عليها التأكد من إمكانية إحالة الموظف إلى التقاعد إلى ما استوفى الشروط القانونية أو تخفيض رتبته بما يتناسب مع مؤهلاته المهنية قبل اللجوء إلى هذا الإجراء وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في قرارها بتاريخ 16 جوان 1990⁹⁷.

الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الطعن في العقوبات التأديبية

يترتب على الطعن في العقوبات التأديبية العديد من الآثار الهامة ولعل من أهم تلك الآثار هو إلغاء العقوبة التأديبية غير المشروعة وكذا طلب التعويض.

أولا: إلغاء العقوبة التأديبية غير المشروعة

⁹⁵ أشار إليه علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2004 ص 353.

⁹⁶ المرسوم رقم 66 - 148 مؤرخ في 2 جوان 1966، المتعلق بتسريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية خ.ز.ح.ج. العدد 46 بتاريخ 8 جوان 1966.

⁹⁷ الغرفة الإدارية للمحكمة العليا قرار رقم 74124 المؤرخ في 16 جوان 1990 قضية (ح.ن) ضد وزير التربية الوطنية المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الرابع الجزائر 1992 ص ص 149 - 151.

يترتب على إلغاء لقرار المتضمن العقوبة التأديبية اعتبار الجزاء كأن لم يوقع وهذا الأمر يستتبع العودة بالحالة وكأن القرار الملغى لم يصدر قط أو لم يكن له أي وجود قانوني ومن ثم يقتضي الأمر إهدار كل أثر للقرار المذكور من وقت صدوره، كما أن إلغاء الجزاء التأديبي لا يسري بالنسبة للمستقبل فحسب وإنما يمتد سريانه إلى يوم اتخاذ الجزاء التأديبي وبالتالي يعتبر الجزاء كأن لم يكن أصلاً وغني عن البيان أن هذا الإلغاء لا يقتصر على الجزاء ذاته فحسب بل يشمل الآثار المترتبة عليه كالعقوبات التبعية التي تزول بزوال الجزاء الأصلي مما يخول للموظف المطالبة بإعادة إدماجه ومن ثم تسوية وضعيته المهنية⁹⁸.

سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 482.98

ثانيا: دعوى التعويض

تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية كفصله عن الوظيفة أو وقفه عنها، وهذه الآثار لا يكفي لإزالتها مجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع بل لا بد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء ومكملة لضمانات التأديب ومن ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدمه فإن التعويض ينصب على آثاره فيزيلها من ثم يكون لكل منها دورا في إرساء دعائم مبدأ المشروعية⁹⁹.

أنظر عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسب لإلغاء القرار الإداري، مرجع سابق، ص 360.99

خاتمة الفصل:

إن الضمانات التأديبية ضرورة يفرضها النظام التأديبي سواء أكان التأديب قضائياً أو رئاسياً فالغرض من التأديب لا يكمن في مجرد توقيع العقوبة على الموظف بقدر ما يكمن في ضمان السير الحسن للمرفق العام ولهذا فإن جهة الإدارة عندما تقوم بمساءلة الموظف فإنها تكون ملزمة بمراعاة الظروف والوقائع التي أحاطت بالخطأ المنسوب للموظف.

ولتحقيق هذا الغرض الجوهري فقد مكنت القوانين السارية المفعول من تكريس هذه الضمانات اللاحقة وهي إمكانية اللجوء للقضاء ضمن دعوى الإلغاء وذلك من خلال الطعن في عدم مشروعية القرار الصادر عن الجهة الإدارية.

إضافة إلى آلية الطعون الإدارية المختلفة سواء كان عن طريق التظلم الولائي أو الرئاسي أو التوجه إلى لجان خاصة والمتمثلة في لجان الطعن المنبثق أساساً عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.

الخاتمة:

لقد تمت دراسة موضوع حقوق الموظف أثناء مراحل التأديب في ظل القانون 03/06 دراسة تحليلية وقد حاولنا أن نلمس جميع جوانب الدراسة إلا أنه لا بد من التوقف عن أهم ما ورد في هذه المذكرة من حيث أهمية الموضوع لاسيما من خلال المستجدات التي أصبحت تحكم الموظف العام في ظل الأوضاع الجديدة.

وكما تمت الإشارة إليه في سياق مختلف بثنايا الموضوع فإن العلاقة التي تربط الموظف العام بوظيفته تحكمها قاعدة هامة هي ضرورة المحافظة على السير الحسن للمرفق العام الذي يجب ألا يتأثر في تقديمه الخدمات المطلوبة منه للمرتفقين.

والى جانب هذه القاعدة لا بد من وجود قاعدة أخرى ليكون ثمة توازن بين متطلبات الدولة من خلال المرفق العام وبين الموظف العام باعتباره الوسيط بين الدولة والمواطنين.

والثابت في هذا الأمر أنه حتى يتمكن الموظف نفسه من أداء مهامه نيابة عن الدولة فإنه يقع على عاتق هذه الأخيرة أن توفر له من الضمانات ما يكفي للقيام بما عهدته إليه بالوجه الأكمل وذلك ببيان مجموعة من الضمانات التي لا يمكنه أن تقوم بالتزاماته وفق ما يقتضيه القانون.

لذا فقد حاولنا تبيان أهمية الإجراءات والمراحل الإجرائية التأديبية والتي تمثل ضمانة هامة للموظف العام في عملية التأديب بدءا من مرحلة التحقيق إلى غاية مرحلة إصدار القرار التأديبي وتوقيعه.

وبالنظر لخطورة المتابعة التأديبية نظر المشرع عدة إجراءات قبل توقيع أي عقوبة تأديبية على أي موظف حيث تعتبر من قبيل الضمانات التي يقدمها المشرع للموظف لتبرئة نفسه من الجرم بالإضافة إلى تقييد حريتها باستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتعد ك لجنة تأديب إذا كانت العقوبات المراد توقيعها على المواطنين من الدرجة الثالثة والرابعة إن جملة هذه الإجراءات بتنوعها تعتبر وسائل كفيلة بحمايته لو أفسحت الإدارة للموظف ممارستها بصفة حقيقية بحيث تساهم بشكل كبير في إثبات حقه خلال جميع مراحل صدور القرار التأديبي، سواء عند اتخاذها للإجراء التمهيدي الذي تباشره سلطة التحقيق حول تصرفات الموظف وما توفره هذه الآلية من مقومات تمنح الطمأنينة للموظف إلا أن خضوعه للسلطة التقديرية للإدارة في مدى إمكانية الموظف الاستفادة منه ينقص من دور هذه الضمانة.

ليمارس الموظف بعده أحقته في مواجهة التأديبية وهو مبدأ مكفول دستوريا تقره أغلب التشريعات فهو يمكن الموظف محل التأديب من تقديم دفاعه ليأخذ المشرع في هذا الجانب بالقواعد المعمول بها في المعاملات المدنية في الإثبات.

رغم كل هذه الضمانات إلا أن المشرع أغفل نقطة جد مهمة فيما يتعلق بعدم فصله بين سلطتي الاتهام والتحقيق وحتى سلطة توقيع الجزاء التي جمعها كلها في يد الإدارة والتي هي بذلك الخصم والحكم مما ينعكس سلبا على مبدأ الحياد ويجر الموظف من أهم الضمانات.

واستدراكا من المشرع لهذه النقائص أقر للموظفين ضمانة فعالة وأساسية حتى ولو كانت بعد توقيع العقوبة التأديبية وهي رقابة الجهات القضائية لمدى مشروعية هذه القرارات واحترامها للإجراءات والشروط المنصوص عليها قانونا عن طريق الدعوى القضائية.

من خلال دراستنا لموضوع حقوق الموظف أثناء مرحلة التأديب في ظل الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد توصلنا إلى بعض النتائج المتعلقة بمجال الدراسة نحملها في أن:

رغم الحماية الكبيرة التي يقرها مبدأ شرعية العقوبة التأديبية الذي يقوم على أساس حصر جميع هذه العقوبات وبالتالي عدم جواز عقاب الموظف إلا بإحدى العقوبات، إلا أن هذا المبدأ لم يتحقق في شقه الثاني والمتمثل في عدم حصر الجرائم أو المخالفات التأديبية وبالتالي غياب الربط بين المخالفة التأديبية والعقوبة المناسبة لها إضافة إلى العقوبات التأديبية المقنعة كل ذلك قد أثر بشكل واضح على مبدأ الضمان المقرر لصالح الموظف، بالمقابل تغليب مبدأ الفاعلية الإدارية.

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

إذا كان المشرع الجزائري قد وازن بين عنصر الفاعلية الإدارية وعنصر الضمان من خلال أخذه بالنظام التأديبي الشبه قضائي، القائم على أساس اشتراك اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في اتخاذ العقوبات التأديبية إلا أنه من يتمعن في النصوص القانونية الواردة بهذا الصدد يتضح عدم فاعلية هذه الأخيرة لأنه حتى ولو كانت تشكيله هذه المجالس يراعي فيها كلا الطرفين (الإدارة والموظف) فإن ذلك لا يكفي طالما أن الأعضاء الممثلين للإدارة يتم تعيينهم من قبل الإدارة نفسها الموضوعة لديها اللجنة مما يؤكد تبعيتهم لهذه الإدارة هذا من جهة ومن جهة أخرى ترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات خاصة أن هذا الرئيس هو المسئول الإداري للهيئة الموضوعة لديها اللجنة.

وبالتالي فصوره سيكون دائما لصالح الإدارة مما يقضي على الحكمة من مبدأ التمثيل المتساوي لهذه اللجان ومدى مصداقيتها.

رغم تدخل المشرع لتنظيم الكثير من الجوانب الإجرائية للتأديب بمقتضى اللوائح والمناشير لكل سلك أو قطاع على حدا إلا أن ذلك لم يكن كافيا حيث لا توجد أي قاعدة واضحة لهذه الإجراءات في ظل الأمر 03-06 الذي نص على صدور مراسيم تنفيذية لهذا الأمر والتي لم تصدر بعد مما صعب من دراسة هذا المجال.

من خلال هذه الدراسة وجملة النقائص والنتائج المتوصل إليها يمكن طرح بعض الاقتراحات في هذا المجال كما يلي:

- الإسراع بإصدار النصوص التنظيمية بشأن تطبيق كل أحكام الأمر 03-06.
- ربط كل مخالفة تأديبية بما يقابلها من عقوبات مناسبة لأن ذلك من شأنه أن يحد من سلطة الإدارة التقديرية.
- وضع تقنيين خاص بالإجراءات التأديبية تلزم به الإدارة لتفادي قصور هذه الإجراءات وجعلها واضحة ومستساغة لكل من السلطة التأديبية والموظف.
- أسوة بالنجاح الباهر الذي حققته الدول التي أخذت بنظام المحاكم التأديبية كمصر واليمن والسعودية تقترح إنشاء محاكم تأديبية متخصصة تكون من صلاحياتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة.
- لأجل عدم المساس بمبدأ الحياد نقترح إسناد عملية التحقيق إلى هيئة مستقلة تماما عن السلطة التأديبية.

وآخر ما يمكن قوله أن العبرة ليست بتوفير كم هائل من هذه الضمانات وإنما العبرة في وجود جهاز إداري واعي يطبقها، فمعظم التشريعات الوظيفية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري قد أقرت الكثير من الضمانات إلا أن مسألة توفير الضمانات التأديبية خاصة في النظام القانوني الجزائري مرتبطة أكثر بمدى تقيد جهة الإدارة بالجانب الأخلاقي والإنساني، مما يشكل حصنا منيعا لأية محاولة لتجاوز الحدود والحد من الخصومات والنزاعات بين الموظف والإدارة.

انتهى بعون الله وحمد

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص التشريعية

- 1- المرسوم 58/59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ج.ر. العدد 13 سنة 1985.
- 2- المرسوم رقم 84/10 المؤرخ في 14/01/1984 المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها ج.ر. العدد الثالث سنة 1984 وللإشارة فان المرسوم 84/10 بموجب المادة 32 قد ألغى المرسوم رقم 66/143 الصادر في 02/06/1966 والمتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها
- 3- المرسوم رقم 66-148 مؤرخ في 2 جوان 1966 المتعلق بتشريح الموظفين لعدم الكفاءة المهنية ج.ر.ح. العدد 46 بتاريخ 8 جوان 1966
- 4- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جوان 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج.ر. العدد 46 سنة 2006.
- 5- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فيفري 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية ج.ر. العدد 21 الصادر بتاريخ 23-04-2008 ص 2.

ثانياً: الكتب

- 1- محمد سلامة، الإجراءات الجنائية في التشريع المصري، مكتبة القاهرة الحديثة، الطبعة الثانية 1973.
- 2- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2015.
- 3- سليمان الطماوي، النظرية العامة للقرارات التأديبية، دار الفكر العربي القاهرة بدون سنة نشر.
- 4- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة دون رقم طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 2010.

- 5- محمد ماجد ياقوت، الطعن على الإجراءات التأديبية دون رقم طبعة، منشأة المعارف الإسكندرية سنة 1998.
- 6- علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2004.
- 7- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، المركز القومي للإصدارات القانونية القاهرة 2008.
- 8- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر سنة 1994.
- 9- سعيد السنيوي، المساءلة التأديبية للموظف العام دار، الجامعة الجديدة 2008.
- 6- محمد بدران، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية 1989.
- 7- محمد باهي أو يونس، أحكام القانون الإداري، القسم الخاص، دار الجامعة الجديدة 1996.
- 8- محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة 1967.
- 9- محمد الصغير يعلي، القضاء الإداري، مجلس الدولة، دار العلوم للنشر والتوزيع 2004.
- 10- محمد فتوح عثمان، التعويض في الاختصاصات الإدارية، دراسة مقارنة، دار المنار 1986.
- 11- مصطفى عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية وأهدافها، دراسة مقارنة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب طبعة 1976.
- 12- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع طبعة 2004.
- 13- لحسن بن الشيخ آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة الجزء الأول دار هومة الجزائر 2002.
- 14- ماهر أبو العينين، الدفع في نطاق القانون العام، الدفع أمام القضاء الإداري والتأديبي الكتاب الثاني دار أبو المجد للطباعة 2002.
- 10- رمضان محمد بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة والقطاع العام وقطاع الأعمال العام فقها وقضاء دار النهضة العربية القاهرة 1999.

- 11- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام الجزء الأول، دار النهضة العربية 1981.
- 12- نوفل العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة عمان، الطبعة الأولى 2007.
- 13- طعيمة الجرف، رقابة القضاء لأعمال الإدارة العامة مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة 1970.
- 14- زكي النجار، الوسائل غير القضائية لحسم النزاعات الإدارية، دار النهضة العربية 1993.
- 15- عزيزة الشريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية القاهرة 1988.
- 16- طاهري حسين، شرح وجيز للإجراءات المتبعة في المواد الإدارية الدار الحلدوتية للنشر والتوزيع 2005.
- 17- عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة دراسة مقارنة القاهرة دار النهضة العربية 1979.
- 18- سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 66-133 دراسة مقارنة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 19- سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2007.
- 20- ثروت عبد العال، إجراءات المساءلة التأديبية لأعضاء هيئة التدريس، دار النشر والتوزيع، أسبوط طبعة 2001.
- 21- رؤوف عبيد، تقديم مؤلف الدكتور هلاي عبد الإله، التحقيق الجنائي، دار النهضة العربية 1989.
- 22- عبد الغني بسيوني عبد الله، التفويض في السلطة الإدارية الدار الجامعية الإسكندرية 1986.
- 23- أحمد فتحي سرور، الوسيط في قانون العقوبات، القسم العام الجزء الأول، دار النهضة العربية 1981.

24- عبد الحميد الشواربي، تأديب العاملين في قانون الشركات قطاع الأعمال الشركات القابضة والشركات التابعة الإسكندرية 1995.

25- محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري د.م.ج الجزائر طبعة 1988.

ثالثا: المقالات العلمية

(1) محمد فتوح عثمان، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية مقال منشور بمجلة العلوم الإدارية العدد الأول الصادر بتاريخ جوان 1994.

(2) غنائي رمضان، موقف مجلس الدولة من الرقابة على القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء مجلة مجلس الدولة العدد السادس 2005.

(3) أبوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية مجلة الفكر العدد التاسع.

رابعا: الرسائل الجامعية

(1) بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2013-2014.

(2) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرار الإداري أطروحة دكتوراه جامعة المنوفية 2000.

(3) إلياس بن سليم، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة ماجستير من القانون فرع الإدارة والمالية كلية الحقوق بن عكنون الجزائر 2001-2002.

خامسا: المراجع الأجنبية

- MAHIOU AHMED, Cours d'institution administratives 3^{eme} Edition (1 office des publication universitaire Alger, sans date.
Jean François LACHAUME, la fonction publique, DALLOZ 1998. (2
Frédéric COLIN, L'aptitude dans le droit de la fonction publique L.G.D.J. (3 Paris, 2000.

سادسا: أحكام وقرارات قضائية

- (1 مجلس الدولة الغرفة الثانية قرار رقم 172994 مؤرخ في 27 جويلية 1998 قضية (قاضي) ضد المجلس الأعلى للقضاء مجلة مجلس الدولة العدد الأول، الجزائر 2002.
(2 الغرفة الإدارية المحكمة العليا قرار رقم 74124 مؤرخ في 16 جوان 1990 قضية (ح.ن) ضد وزير التربية الوطنية المجلة القضائية للمحكمة العليا العدد الرابع الجزائر 1992.

أ.....	مقدمة
09.....	الفصل الأول : إجراءات مرحلة تأديب الموظف العمومي
10.....	المبحث الأول : ماهية الإجراءات التأديبية للموظف العمومي
10.....	المطلب الأول : مفهوم الإجراءات التأديبية وطبيعتها القانونية
10.....	الفرع الأول : مفهوم الإجراءات التأديبية
11.....	الفرع الثاني : الصيغة القانونية للإجراءات التأديبية
11.....	أولاً : القاعدة الإجرائية التأديبية
12.....	ثانياً : مصادر القاعدة الإجرائية التأديبية
13.....	ثالثاً : مميزات القواعد الإجرائية التأديبية
15.....	المطلب الثاني : الخصائص العامة للإجراءات التأديبية
15.....	الفرع الأول : الإجراءات التأديبية ومنطق الضمان
16.....	الفرع الثاني : قصور النصوص في مجال الإجراءات
18.....	المبحث الثاني : مراحل الإجراء التأديبي للموظف العمومي
19.....	المطلب الأول : مرحلة التحقيق و المواجهة
19.....	الفرع الأول : مرحلة التحقيق
19.....	أولاً : مضمون التحقيق التأديبي
19.....	ثانياً : السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي
22.....	الفرع الثاني : مرحلة المواجهة
22.....	أولاً : مضمون مبدأ المواجهة
22.....	ثانياً : ضوابط مبدأ المواجهة

24.....	ثالثا : القيود القانونية المفروضة على السلطة التأديبية
25	1- الأخطاء المهنية التي توقع الجزاء التأديبي
27.....	2- العقوبات التأديبية المقررة لكل خطأ مهني
29.....	المطلب الثاني : مرحلة إتخاذ القرار التأديبي
29.....	الفرع الأول : مفهوم القرار التأديبي
29.....	أولا : تعريف القرار التأديبي
29.....	ثانيا : شكل القرار التأديبي
30.....	الفرع الثاني : صدور القرار التأديبي
30.....	أولا : صدور القرار التأديبي الخاص بعقوبات الدرجتين 1 و 2
30.....	ثانيا : صدور القرار التأديبي الخاص بعقوبات الدرجتين 3 و 4
31.....	الفرع الثالث : تبليغ القرار التأديبي
33.....	خاتمة الفصل الأول
35.....	الفصل الثاني : ضمانات الموظف أثناء مرحلة التأديب
36.....	المبحث الأول: ضمانات الموظف العام قبل صدور القرار التأديبي
36.....	المطلب الأول: حق الدفاع
37.....	الفرع الأول: مفهوم ضمانات حق الدفاع
37.....	الفرع الثاني: مقتضيات حق الدفاع
38.....	أولا: ضمانات الاستعانة بمدافع
40.....	ثانيا: الحق في إحضار الشهود
44.....	ثالثا: الاستجواب

- المطلب الثاني: ضمانات مبدأ الحياد في التأديب.....46
- الفرع الأول: تعريف مبدأ الحياد في التأديب.....46
- الفرع الثاني: وسائل كفالة حق الحياد في التأديب.....47
- المبحث الثاني: ضمانات الموظف العام بعد صدور القرار التأديبي.....48
- المطلب الأول: التظلم الإداري.....48
- الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري.....48
- الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري.....49
- أولاً: التظلم أمام السلطة المصدرة للقرار التأديبي.....49
- ثانياً: التظلم أمام لجنة الطعن.....50
- الفرع الثالث: الأحكام العامة للتظلم في نطاق التأديب.....52
- أولاً: بالنسبة للقرار محل التظلم.....52
- ثانياً: من حيث الشكل والمضمون والمدة والجهة المختصة والإثبات.....54
- المطلب الثاني: الطعن القضائي.....57
- الفرع الأول: القضاء المختص بالطعن في العقوبات التأديبية.....58
- أولاً: اختصاص مجلس الدولة الجزائري.....58
- ثانياً: اختصاص المحاكم الإدارية.....60
- الفرع الثاني: حالات الطعن في إلغاء العقوبات التأديبية.....61
- أولاً: مفهوم العقوبة التأديبية المقنعة.....62
- ثانياً: تطبيقات العقوبة المقنعة.....62
- الفرع الثالث: الآثار المترتبة على الطعن في العقوبات التأديبية.....66

- 66.....أولاً: إلغاء العقوبة التأديبية غير المشروعة
- 67.....ثانياً: دعوى التعويض
- 68.....خاتمة الفصل الثاني
- 70.....الخاتمة

قائمة المصادر و المراجع

الفهرس

ملخص:

يعد موضوع التأديب من أهم وأدق مسائل الوظيفة العمومية، باعتباره أمر كامن في طبيعة كل نظام اجتماعي، كما أنه رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح، لدى فقد إنصب إهتمامنا في هذا البحث على أهم الحقوق المقررة للموظف العمومي أثناء مرحلة التأديب، حيث أننا لمسنا أن المشرع الجزائري نجح في وضع نظام تأديبي محكم من خلال الأمر 06-03 والذي يتضمن مجموعة القواعد و الاحكام التي تبين واجبات و حقوق الموظف العام، إبتداء من تقرير لجملة من الضوابط المتصلة بالتوقيع الجزاء التأديبي و ذلك من خلال مراحل اجرائية تأديبية و التي تمثل ضمانا هامة للموظف العام في عملية التأديب انطلاقا من مرحلة التحقيق الى غاية مرحلة اصدار القرار التأديبي و توقيعه؛ كما أننا تعرضنا الى الضمانات السابقة و التي نوهنا من خلالها على حق الدفاع ما ينطوي تحته من استعانة لمحامي سماع للشهود، مع التقيد بمبدأ المواجهة و الحياد وتعرضنا كذلك للضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي و الملخصة في تظلم الاداري والطعن القضائي فالقاضي يسعى دائما الى تحقيق مبداء الموازنة العادلة بين حق الادارة في تأديب موظفيها و حق الموظف في حمايته اثناء خضوعه للتأديب اضافة الى حق الموظف في اعادة الاعتبار و محو كل اثار العقوبة.

ولأجل كل ما سبق ورغبة منا في تحقيق التوازن المنشود بين حماية الموظف العام وضمان حقوقه من جهة وإستمرار السير الحسن للمرفق العام من جهة أخرى، خاصة في ظل النقص الفادح في النصوص المنظمة للعملية التأديبية؛ قدمنا جملة من الاقتراحات ولعل أهمها يكمن في إنشاء محاكم تأديبية متخصصة تكون من صلاحياتها الفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة؛ ويبقى في الأخير أن نقول أن العبرة ليست بتوفير ترسانة من الضمانات وإنما العبرة بوجود حس ووعي إداري لدى رؤسائنا الإداريين يمكنهم من تطبيق هذه الضمانات تطبيقا سليما دون أي تحيز أو تعسف.