

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة - أحمد دراية - أدرار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري

مذكرة ماستر في تخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذ
عز الدين عبد الوافي

من إعداد الطالبة:
بولغيتي عزيزة

لجنة المناقشة:

الأستاذ... بوكميش لعلا. استاذ..... جامعة..... رئيساً
الأستاذ... عبد الوافي عزالدين استاذ..... جامعة..... مشرفاً ومقرر
الأستاذ... بن زيطة عبد الهادي استاذ..... جامعة..... عضواً مناقشاً

السنة الجامعية: 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

«إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ يَحْمِلْنَهَا
وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا»

صدق الله العلي العظيم

(الآية 72 من سورة الاحزاب)

الإهداء

اهدي ثمار هذا العمل المتواضع إلى من كانا سبباً في وجودي ونور حياتي ولدي الكريمين أطال الله بعمرهما .

- كما أهدي هذا العمل إلى زوجي الكريم " لحبيب " الذي لزمني طيلة هذا المجهود بتشجيعه توجيهاته .

- وإلى ابنتي الغالية نور الهدى .

- وإلى سندي في الحياة أخواني وأخواتي وأولادهم (نور الدين - إبراهيم - سعاد - وداد)

- وإلى روح أختي الطاهرة فضيلة رحمها الله وتغمدها برحمته وأسكنها فسيح جناته وإلى اولادها .

- وإلى كل العائلة الكريمة صغيراً وكبيراً .

- وإلى كل الأصدقاء وعلى رأسهم : مريم، خديجة، سعاد، حليلة، كبيرة، زهرة، حياة أمينة وسهيلة وكتوم ونادية والزهرة .

الطالبة بولغيتي عزيزة

شكر وتقدير

الحمد والشكر لله العلي القدير على هذه النعمة التي منها عليا إلا وهي نعمة العلم .

- كما أتوجه بجزيل الشكر إلى الأستاذ الفاضل عبد الوافي عز الدين الذي اشرف على إنجاز هذا العمل المتواضع والذي كان له الأثر البالغ في خراجه على هذه الصورة، ولم يخل علي بأفكاره النيرة ونصائحه القيمة وتوجيهاته الهادفة، فكان المؤطر الفاضل الذي بعث في روح الاكتشاف والبحث فله مني كل الامتنان.
- كما أتقدم بفائق الشكر والتقدير إلى أساتذتي الموقرين أعضاء لجنة المناقشة على تفانيهم الكبيرة في تأطير البحث العلمي وعلى اجتماعهم لتقييم هذا العمل المتواضع فلكم أساتذتي جزيل الشكر .
- كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني من بعيد أو قريب والى كل من قدم لي يد العون ولو بكلمة طيبة، وإلى كل زملائي فتي العمل والدراسة.

الطالبة بولغيتي عزيزة

مقدمة

مقدمة

التعريف بالموضوع:

ويقصد بالموظف العام في مجال التأديب كل موظف عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري فهو واجهة الإدارة مع الجمهور، بحيث لا يمكن للإدارة العمومية أن تضطلع بعملها ونشاطها إلا من خلاله، فيعبر عن اردتها في تحقيق أهدافها الرامية إلى إشباع الحاجات الجماعية .

إن رسالة التأديب رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح .وبذلك فهي وسيلة قانونية، تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف العام الذي ارتكب أخطاء مهنية، تخل بقواعد النظام أثناء تأدية مهامه، فالتأديب هو عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقييم سلوك الموظف لأجل ضمان فاعلية الإدارة وسيرها بانتظام.

وتجنبنا للتعسف في تطبيق هذه الإجراءات التأديبية على الموظف العام دون وجه حق فإن المشرع الجزائري لم يطلق يد سلطة التأديب في توقيعها للعقاب، وإنما قيدها بإجراءات خاصة، يترتب على عدم احترامها عدم مشروعية قرارات تأديب الموظف العام.

وبالرجوع إلى الأمر رقم 03/06 المتضمن للقانون الاساسي للتوظيف العامة نجد أن إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية تختلف بحسب تصنيفها، حيث أن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية تختلف عن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة وهو ما يشكل ضمانا أساسية للموظف العام من تعسف سلطة التأديب .ونتيجة لما سبق فانه يتعين مراعاة حتمية إقامة تحقيق عملية توازن وتوافق بين المصلحة الخاصة للموظف العام من جهة والمصلحة العامة المتمثلة في ضمان حسن سير الوظيفة الإدارية من جهة أخرى.

كما يقتصر موضوع هذا البحث على دراسة إجراءات تأديب الموظف العام وفقا للنظام التأديبي المعمول به في التشريع الجزائري الحالي المتمثل الأمر رقم 03/06 .

إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية شخصية وأخرى موضوعية تجملها فيما يلي
فبالنسبة لأسباب الذاتية اهتمامي بمجال الوظيفة العامة ورغبتي بمعرفة كل ما يتعلق بمجال التأديب الموظف العام وما يربطه من علاقة مع الإدارة العمومية.

فضلا عن المحاولة في إثراء الموضوع في كل ما يتعلق بالإجراءات تأديب الموظف العام.

- أما الأسباب الموضوعية، تكمن في القيمة العلمية للموضوع باعتباره من الموضوعات الحيوية والهامة للارتباطه بالواقع العملي المتعلق بالموظف العام وانضباطه الوظيفي .
- بالإضافة إلى ما نراه أو ما نلمسه في الواقع العلمي من تراكم القضايا المتعلقة بالطعون سواء الطعن الرئاسي أو القضائي وذلك بسبب انتهاك الإدارة لهذه الإجراءات أو الضمانات مستهدفة بذلك تغليب مصلحة المرفق العام على مصلحة الموظف .
- وتتمثل اهمية دراسة موضوع اجراءات تأديب الموظف العام في ما يلي:
- تمكين الموظف العام من معرفة هذه الاجراءات الهامة في مجال الوظيفة العمومية خلال المساءلة التأديبية.
- تبيان القيمة القانونية للإجراءات التأديبية وكذا الضمانات باعتبارها الوسيلة التي تكفل الحماية والأمن للموظف العام .
- معرفة الجهات التي ترفع أمامها الطعون التي تمس بنظام التأديب وسير إجراءاته في حل النزاع القائم بين الموظف والسلطة التأديبية .
- كما تهدف هذه الدراسة إلى ما يلي:
- الإلمام بمختلف الجوانب النظرية لإجراءات تأديب الموظف العام من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعارف العلمية حول هذا الموضوع، وتوضيح مختلف تطبيقاته في مجال تأديب الموظف العام .
- إيصال إلى حد علم الموظفين ما يمكن أن يتخذ ضدهم من إجراءات تأديب حتى يكونوا على دراية بال مقتضيات القانونية فيما يخص مسائل التأديب وثمة تنبيههم بخطورة الأمر، كما يكفل في الوقت ذاته إلزام الإدارة بإتباع الإجراءات اللازمة لتأديب الموظف العام في إطار ينظمه القانون.
- ولقد أسفرت عملية البحث عن المراجع المتعلقة بالموضوع على مجموعة من المراجع المتمثلة في ما يلي: اطروحة دكتوراه بعنوان ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، دراسة مقارنة، من اعداد بوادي مصطفى، بحيث حيث انتهج دراسة مقارنة.
- كما توجد رسالة ماجستير بعنوان الضمانات المقررة للموظف خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، من اعداد عمر اوي حياة، حيث انفردت بالحديث عن الضمانات بشكل خاص.
- كما يوجد مقال بعنوان رقابة القاضي الاداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف في التشريع الجزائري، من اعداد الدكتور يامة ابراهيم، . حيث يتناول الموضوع بصفة مركزة باعتباره مقال.

كما أن هذا الموضوع قد أخذ نصيبه من البحث والدراسة بحيث تعددت بذلك المؤلفات و الدراسات الحديثة ومن أبرز المؤلفات الحديثة، كتاب للمؤلف بوطبة مراد 2018 تحت عنوان "نظام الموظفين في القانون الجزائري، دراسة تحليلية في ظل الأمر رقم 03/06".

ولقد واجهتني اثناء اعداد هذا البحث في إتمام وانجاز هذا العمل المتواضع كأني بحث أو دراسة لا تخلو من العراقيل والصعوبات فاعتبرناها جزء أساسي في البحث العلمي تكسبه نكهة خاصة. ونجمل هذه الصعوبات في ما يلي:

عدم امكانية الحصول على بعض قرارات مجلس الدولة وبعض الاجتهادات القضائية في مجال التأديب وكذا الحصول على نماذج للطعون وقرارات لجان المتساوية الاعضاء، نتيجة تكتم الادارة بحجة السر المهني .

أن منطلق دراستي لهذا الموضوع يأتي من خلال طرح الاشكالية مفادها :
ما هي الاجراءات التي أقرها المشرع الجزائري في مجال التأديب ومامدى تحصين قراراتالتأديب من الطعن؟

وذلك في ضوء الإجابة على السؤالين التاليين:

1- ما هو مفهوم إجراءات تأديب الموظف العام؟

2- وما هي ضمانات تطبيق إجراءات تأديب الموظف العام؟

وللإجابة على هه الاشكالية وكذا التساؤلات المنبثقة عنها انتهجت المنهج الوصفي والمنهج التحليلي ذلك لتحليل النصوص القانونية، مقسمة بذلك البحث الى خطة ثنائية مكونة من فصلين أولهما يتعلق بمفهوم اجراءات تأديب الموظف العام، وثانيهما يتعلق بضمانات تطبيق إجراءات تأديب الموظف العام، وكل منهما ينقسم الى مباحث.

الفصل الأول:

مفهوم اجراءات تأديب

الموظف العام

الفصل الأول:

مفهوم اجراءات تأديب الموظف العام

يقصد بإجراءات تأديب الموظف العام، تلك الخطوات والمراحل التي تنظم المتابعة التأديبية والتي يتعين على السلطة الإدارية المختصة إتباعها للتحقق والتأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ المهني المنسوب إليه تمهيداً لتوقيع العقوبة التأديبية عليه، فالإجراءات التأديبية ذات طابع اتهامي، حيث تبادر به السلطة الرئاسية، ومن اجل تحقيق مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف معا نشأت فكرة القانون التأديبي وكانت الإجراءات التأديبية إحدى وسائله لإحكام قواعد المسؤولية التأديبية وضبط إجراءاتها. وستتناول في هذا الفصل كلا من مضمون اجراءات تأديب الموظف العام (المبحث الأول واجراءات تطبيق العقوبات التأديبية (المبحث الثاني).

المبحث الأول:

مضمون إجراءات تأديب الموظف العام.

«إن الإجراءات التأديبية هي مجموعة القواعد التي تحكم المتابعة التأديبية للموظف العام المرتكب للخطأ الموجب لتأديب من حيث مباشرتها»¹.
ويتطلب الأمر هنا الحديث عن التعريف بهذه الإجراءات (المطلب الأول)، و عن خصائصها (المطلب الثاني).

المطلب الأول :

التعريف بإجراءات تأديب الموظف العام

ومن خلال هذا المطلب سنتطرق الى تعريف اجراءات تأديب الموظف العام (الفرع الأول) والطبيعة القانونية لهذه الاجراءات .

الفرع الأول :

تعريف إجراءات تأديب الموظف العام

هي مجموعة القواعد الإجرائية المتخذة من طرف الادارة ضد الموظف العام وذلك بهدف توقيع العقوبة التأديبية عليه بما يضمن له عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من قبل هذه الادارة، باعتبار إن بلوغ الإدارة هدفها يعتمد على حسب أداء الموظف².
وهذه الإجراءات تستهدف توفير الضمان والاطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب، وذلك ليحقق التأديب غايته كأداة لحماية المرفق، لا أن يكون وسيلة للقصاص أو الانتقام .

¹ . مولوة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر 1. سبتمبر 2012 ص150.

² . مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص150.

وتتم مباشرة هذه الإجراءات التأديبية بعد ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي بتكليفه منذ لحظة وقوع الخطأ التأديبي حتى صدور القرار فيه وتوقيعه.¹

الفرع الثاني:

الطبيعة القانونية للإجراءات تأديب الموظف العام

تعد الإجراءات التأديبية بمثابة القواعد الإجرائية التي تكون في مجموعها القانون التأديبي الذي يطبق على جميع الموظفين العاملين بالدولة، وعليه فإنها إجراءات تأديبية قاعدية، وما يؤكد ذلك هو أن المبادئ التي تحكم هذه الإجراءات في مراحلها المختلفة متميزة عن المبادئ التي تحدد تعريف الخطأ التأديبي وبيان أركانه وكذا العقاب التأديبي الواجب التطبيق وما يرتبط به من أنظمة مختلفة على الرغم من إن كلا من الخطأ التأديبي والسلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية والإجراءات التأديبية عبارة عن كلا متكامل لارتباطهم ببعضهم البعض .

البند الأول - القاعدة الإجرائية التأديبية :

تهدف إلى إثبات سلطة الدولة في العقاب التأديبي المناسب كما تناول هذه القواعد كذلك كل ما يتعلق بالمتابعة التأديبية للموظف المرتكب للخطأ التأديبي وزيادة على ذلك تتناول السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية من حيث تشكيلتها، وعملها وكذا اختصاصها . وتتضمن العقاب الذي يفرضه المشرع في حالة مخالفتها².

البند الثاني. الإطار القانوني للقاعدة الإجرائية التأديبية .

إن إطار القانوني للقاعدة الإجرائية التأديبية في جميع تشريعات الوظيفة العمومية ابتداء من المرسوم رقم 66-152 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن الإجراءات التأديبية والأمر 33/66 المؤرخ في 02 جوان 1966م المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ولا سما نص المادة 54 منه وهو ما كرسه أيضا الأمر 06-03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال نص المادة 165 منه³.

¹ <https://www.delfainfo/vb/showthread.php?t=1489433>.

² <https://www.djelfainFO/vb/showthread.php?T=1489433>

³ مولوة فاطمة، المرجع سابق، ص156.

البند الثالث . خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية.

تتميز القاعدة الإجرائية بمجموعة من الخصائص نلخصها فيما يلي :

أولاً: القاعدة الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية: ذلك إن القواعد الإجرائية التأديبية لها صفة أمر قد تتضمن امراً بعمل ما أو نهيًا عن سلوك معين وقد تكون مكملة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى، كما لها صفة العمومية والتجريد .

ثانياً: القاعدة الإجرائية التأديبية من طبيعة إجرائية : إن القواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب فتتناول سير أعمال المتابعة التأديبية فالعبرة إذن في تحديد القاعدة بوظيفتها وليس بالقانون الذي ينص عليها .

ثالثاً: القاعدة الإجرائية هي قاعدة تنظيمية: فهي تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان والوسيلة والضمانات.¹

المطلب الثاني:

خصائص إجراءات تأديب الموظف العام .

إن هذه الإجراءات تمتاز بخصائص وذلك من حيث منطلق الضمان (الفرع الأول) و من حيث قصور النصوص في مجال الإجراءات (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

منطق الضمان كخاصية لإجراءات تأديب الموظف العام

إن الضمان الحقيقي للموظف العام المخطئ يكمن في سلامة الإجراءات عبر جميع مراحل المتابعة التأديبية، وعلى هذا إذا ما توفر هذا الضمان فإنه يتبقى الطابع الإداري للتأديب، وترتبا على ذلك فإن القضاء الإداري، ليشدد في مراقبة سلامة الإجراءات التأديبية ولا يتردد في إلغاء القرار التأديبي إذا ما استشعر أن الموظف لم تتح له فرصة الدفاع عن نفسه وان كانت الاجراءات التأديبية بمراحلها وضماناتها تكفل السرعة والفاعلية وتحول دون استمرار التأديب لمدة طويلة، ومجالس التأديب المشكلة من

¹ <https://www.djelfainFO/vb/showthread.php?T=1489433>

ممثلين للموظفين وممثلين للإدارة الصورة المثلي لاختصار الإجراءات مع توفير الضمان والطمأنينة للموظف العام المخطئ .

لذا يقتصر دور الرقابة القضائية على الجوانب القانونية الخالصة مع تحديد مدة زمنية مناسبة لا يجوز أن تتجاوزها وتتعداها إجراءات التأديب ذلك تحقيقا لاستقرار أوضاع الموظفين العاملين وكفالة لسير العمل الإداري.¹

وجديرا بإشارة الى أن المبادئ التي تحكم تأديب الموظف العام تتردد بين اعتبارين كلاهما جدير بالرعاية وهما منطق الضمان والرعاية بالنسبة للموظف، ومقتضى فاعلية العمل الإداري .وإذا كنا نجد صدى لهذين الاعتبارين في جميع القرارات التي تقوم عليها نظرية التأديب، فإن الغلبة لمنطق الضمان واضحة تماماً في جال الإجراءات.²

الفرع الثاني:

القصور كخاصية لإجراءات تأديب الموظف العام

من المسلم به أنه في بداية الأمر كان التأديب موضوعاً إدارياً وكان متروكاً للسلطة الرئاسية التأديبية لممارسته تجاه موظفيها بمقتضيات المصلحة العامة، فلما بدأت تغزو المجالات التأديبية مبادئ منطق الضمان وذلك إما باستحداث مجالس التأديب المشكّلة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، أو باستحداث جهات الطعن الإداري في قرارات الإدارة (السلطة الرئاسية) التأديبية، منها لجان الطعن. وعلى سلطة التأديب أن تحترم بعض القواعد الإجرائية التي تميلها مقتضيات العدالة، فإن المشرع قد تدخل بعد ذلك ونظم كثيراً من الجوانب الإجرائية للتأديب في القوانين واللوائح وكذا القرارات والمناشير، التي صدرت تباعاً.³

¹ .مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص152

² <https://www.djelfainFO/vb/showthread.php?T=1489433>

³ مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص152

ويلاحظ في التشريع الجزائري وباستثناء المرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالإجراء التأديبي، وبعض المناشير والقرارات الخاصة ببعض القطاعات والأسلاك مازال لا يوجد إي نص قانوني من ذلك التاريخ إلى اليوم يعتبر كقاعدة للإجراءات التأديبية مما يؤكد وبوضوح نقص وقصور النصوص القانونية المنظمة والمتعلقة بالإجراءات التأديبية في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري . والنقص في النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية يثير اسئلة تتعلق بالمصادر التكميلية التي يستقي منها القضاء الاداري المبادئ التي يطبقها فيما يطرح عليه من طعون قضائية في القرارات التأديبية الصادرة عن الادارة، فالإدارة والقضاء الاداري وبالخصوص مجلس الدولة حاليا، ملزم من خلال اجتهاداته بإتمام واكمال النصوص التي تنظم اجراءات التأديب ومراحلها، لذا نجد أن القضاء الاداري وعلى رأسه مجلس الدولة من خلال اجتهاداته فهذا الصدد، يسلك احد السبيلين في خصوص تكملة ما قد يصادفه في نصوص من نقص، أولهما الاستناد إلى المبادئ العامة في اجراءات التقاضي بصفة عامة، وثانيهما استعارة الاحكام التي ترد في قانون الاجراءات المدنية والادارية والاجراءات الجزائية.¹

¹ - مولوة فاطمة، المرجع السابق، ص 153-154

المبحث الثاني :

إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية

منح المشرع سلطة التعيين صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية .
 من خلال الأمر رقم 03/06 ونظراً لكون العقوبة التأديبية من شأنها أن تمس بالحقوق والمزايا الوظيفية للموظف العام، قيدها المشرع بإجراءات خاصة في تطبيقها، بحيث نجد أن إجراءات تطبيق العقوبة من الدرجتين الأولى والثانية، تختلف عن إجراءات تطبيق العقوبة من الدرجتين الثالثة والرابعة، أي تختلف الإجراءات بحسب تصنيف العقوبة .¹
 بحيث ستتطرق إلى إجراءات تطبيق العقوبة التأديب من الدرجتين الأولى والثانية (مطلب الأول)، وإجراءات تطبيق العقوبة التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة في (المطلب الثاني). كما أعطى المشروع للسلطة التعيين اتخاذ إجراءات تأديبية أخرى في حالات معينة في (مطلب ثالث).

المطلب الأول:

إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية

يتم تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والثانية على الموظف من السلطة التي لها صلاحية التعيين مباشرة بموجب قرار مبرر بعد معاينة الخطأ المهني المرتكب وحصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني المادة(1/165) من الأمر 03/06.²
 وذلك على نحو ما سنرى في الفرعين آتيين: بحيث تناولنا فالفرع الاول السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين أولى والثانية، وفي الفرع الثاني اجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية .

¹ . إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، الجزائر، 2016،

ص 7 .

² . إبراهيم يامة، المرجع نفسه، ص 7 .

الفرع الأول:

السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية

لقد منح المشرع الجزائري للسلطة التي لها صلاحية التعيين تسليط العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، وذلك بعد حصولها على التوضيحات الكتابية من الموظف العام، حيث أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حصر سلطة الإدارة في تأديب الموظفين في إطار العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية فقط، باعتبارها الأقل شدة، وهذا ما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة 165 الأمر رقم 03/06 والتي جاء فيها: تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني¹. ومن خلال نص المادة يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بواسطة قرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية إذا ارتكب الموظف العام أخطاء مهنية من شأنها أن تشكل إخلالا بانضباط العام، الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح، أو المساس سهواً أو اهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة أو الإخلال بواجباته القانونية الأساسية.

الفرع الثاني:

إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية .

لقد ألزم المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية طلب توضيحات كتابية من الموظف المعني، ويعتبر طلب التوضيحات الكتابية من الموظف المعني قبل أن تسلط عليه العقوبة إجراءً جوهرياً لا بد منه ينبغي على الإدارة أن تحترمه قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق الموظف المعني².

¹ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة في 16/07/2006 .

² . عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العامة في الجزائر دراسة تحليلية على ضوء أو الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، الطبعة الأولى، مطبعة مزوار، الجزائر 2011، ص292.

فمن خلال هذه التوضيحات يمكن للإدارة وفقاً لما تملكه من سلطة تقديرية في مجال التأنيب وفقاً لتضيفها مع العقوبات التأديبية المقابلة لها في التصنيف والدرجة أن تتخذ العقوبة التأديبية بواسطة قرار فردي مبرر .

ولم يلزم المشرع سلطة التعيين عند اتخاذها العقوبات الدرجتين الأولى والثانية والرجوع إلى جهة معنية والسبب في ذلك يرجع إلى قلة خطورة هذه العقوبات، وذلك بالنظر إلى الآثار التي تنجم عنها¹. غير أنه تبقى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل العقوبة من الدرجة الثانية على درجة من الخطورة لكونها تحرم الموظف من الترقية ومما يقترن بها من آثار مالية مع بقاء الموظف العام محتفظاً بحقه في التسجيل لاحقاً.

ويمكن للموظف العام في هذه الحالة يطلب رد الاعتبار بقوة القانون، بعد مضي سنتين من تاريخ اتخاذ القرار على أن لا يكون الموظف العام قد تعرض لعقوبة جديدة، ويترتب على رد الاعتبار نحو كل أثر للعقوبة من الملف المعني، بحسب نص المادة 176 من الأمر رقم 03/06².

المطلب الثاني:

إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة

بالرجوع إلى نص المادة 2/165 من الأمر رقم 03/06³ نجد أنه، تتخذ سلطة التعيين بناءً على قرار مبرر وبعد رجوعها وجوباً إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المادة 63 من الأمر رقم 03/06)⁴ المجتمعمة كمجلس تأديب، بحيث يكون رأي اللجنة ملزماً لسلطة التعيين (م/2/165).

¹ . بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً للأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة الفكر كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد التاسع، ص 79 .

² بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 79 .

³ . المادة 2/165 من الامر رقم 03/06 بقولها :.. تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي....

⁴ . المادة 63 من الامر رقم 03/06 :تنشأ اللجان الادارية المتساوية الاعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، او سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والادارات العمومية .تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الادارة وممثلين منتخبين عن موظفين .وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الاعضاء المعينين بعنوان الادارة.

ويؤسس رجوع سلطة التعيين إلى اللجنة الإدارية المتساوية على مدى خطورة العقوبات الممكن توقيعها على الموظف العام محل التأديب، وذلك بالنظر إلى الآثار التي تنجم عنها. فهي الأخرى على درجة كبيرة من الخطورة، منها ما يؤدي إلى إنهاء العلاقة الوظيفية الرابطة بين العام والمؤسسة أو الإدارة المستخدمة (كالتسريح أقصى عقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة).¹ حسب نص المادة السابقة الذكر فإنه لا يمكن للإدارة أن تتخذ أو توقع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة إلا بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة في شكل تأديبي وذلك نظراً لخطورة مثل هذه العقوبات التي قد تصل في حدها الأقصى إلى أنها خدمة الموظف وتسريحه.²

بحيث سنتطرق إلى الاجراءات الخاصة بالسلطة التي لها صلاحية التعيين (الفرع الأول)، وإلى الاجراءات الخاصة باللجنة المتساوية الاعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

الإجراءات الخاصة بالسلطة التي لها صلاحية التعيين .

بعد معاينة الخطأ المهني من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتصنيفه على أنه خطأ مهني من الدرجتين الثالثة أو الرابعة تقوم بأخطار المجلس التأديبي خلال خمسة وأربعون (45) يوم من معاينة الخطأ بتقرير مبرر (المادة 166 من الأمر رقم 03/06)³.

ويجب أن ينص التقرير على الأفعال المكونة للخطأ المهني من حيث تحديد:

- 1- درجة جسامة الخطأ.
- 2- ظروف وقوع الأفعال المرتكبة .
- 3- مسؤولية الموظف المعني .
- 4- ذكر الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعها .

¹ أ. بوقرة ام خيرة، المرجع السابق، ص 79.

² سعيد مقدم أخلاقيات الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2013 ص463.

³ الامر رقم 03/06.

5- النتائج المترتبة عي سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بها ومتعاملي المرفق العام وكذا مختلف المرفق ال عام وكذا مختلف التقييمات الممكن إجرائها على هذه الحادثة بالإضافة إلى العقوبة المقترحة.¹

وتقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين بتوقيف الموظف المعني إذا كان الخطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة .

وتقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين . باستدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للانعقاد، بغرض الفصل في القضية التأديبية للموظف العام، وإخطار المجلس التأديبي خلال مدة خمسة وأربعون (45) يوماً من معاينة الخطأ، الذي يعتبر إجراءً جوهرياً يترتب على عدم احترامه سقوط الخطأ المنسوب للموظف العام² المادة 166 من الأمر رقم 03/06.

الفرع الثاني:

الإجراءات الخاصة باللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي

نصت المادة 166 من الأمر 03/06 على انه «يجب أن يخطر المجلس التأديبي ... في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ».

- بعد إخطار اللجنة بالمتابعة التأديبية للموظف العام، عليها أن تجتمع خلال خمسة وأربعون (45) يوم من إخطارها للفصل في القضية التأديبية للموظف العام،

ففي هذه الحالة لم ينص المشرع على الأثر المترتب في حالة عدم اجتماع المجلس التأديبي خلال خمسة وأربعون (45) يوم المنصوص عليها قانوناً، كما هو عليه الحال بالنسبة لإجراء الإخطار، لذلك فإننا نرى أن عدم اجتماع المجلس خلال المدة القانونية يترتب عليه سقوط خطأ الموظف.

وهو ما يستشف من خلال المادة 173 من الأمر رقم 03/06 والتي تنص على أنه «إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة...أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي من راتبه».³

¹ . سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 463.

² .. يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص 9 و8.

³ د. يامة إبراهيم، المرجع نفسه، ص 9

وعند الضرورة، وقبل البث في القضية المطروحة أمام المجلس التأديبي، قد يطلب هذا الأخير من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري (المادة 171 من الامر رقم 03/06)¹، والأمر جوازي، فله، أي المجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في طلب فتح تحقيق، وفق مقتضيات الصالح العام، فالهدف من التأديب حماية سير المرافق العمومية .

وينبغي التأكيد على أن اللجوء إلى التحقيق يكون قبل البث في القضية، بهدف إظهار الحقيقة ومن تم بناء القرار التأديبي على أسس شرعية² .

وما يمكن ملاحظته في هذا الإطار إن المشرع قد جعل من سلطة التعيين خصماً وحكماً في نفس الوقت وهو ما يتناقض مع مبادئ وقواعد العدالة، لذلك فإننا نفضل أن يتم إسناد هذا التحقيق إلى جهة مستقلة كمفتشية الوظيف العمومي .

وحتى يكون اجتماع ورأي اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس التأديبي قانوني، يجب مراعاة أحكام المرسوم رقم 10/84، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، والمرسوم رقم 11/84، المحدد لكيفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء.

وأن تكون اللجنة مؤسسة وفقاً للقانون أي أن تكون مختصة، وأن تتداول اللجنة من أجل توقيع العقوبة في جلسة مغلقة، وأن تكون قراراتها مبررة حسب نص المادة 170 من الأمر رقم 03/06.³ حيث تنص المادة 170 من الامر رقم 03/06 على أنه: «تتداول اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة .

يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.»⁴ .

¹ تنص المادة 171 من الامر 03/06: «يمكن للجنة الادارية المتساوية الاعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق اداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة».

² بوقرة أم الخير، المرجع السابق، 81.80.

³ يامة إبراهيم، المرجع السابق، ص 9.

⁴ الامر رقم 03/06.

المطلب الثالث:

إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية الأخرى

لسلطة التعيين أيضا أن تتخذ في مواجهة الموظف مرتكب الخطأ المهني إجراءات تأديبية أخرى يمكن إجمالها في حالتين هما:

الفرع الأول:

التوقيف الفوري عن المهام

تتخذ سلطة التعيين التوقيف الفوري عن المهام، ورد النص عليهما في حالتين على سبيل الحصر في المادتين (173) و(174)¹ وهما :

الحالة الأولى : عند ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة، فيتقاضى خلال فترة توقيفه النصف من راتبه الرئيسي ومجمل المنح العائلية وأما النصف الذي تم خصمه من راتبه وباقي حقوقه، فيسترجعها في الأحوال الآتية :

- في حالة تبرئته مما نسب إليه من أفعال.
- في عدم بث اللجنة الإدارية المتساوية والأعضاء في القضية في الآجال المحددة.
- في حالة اتخاذ في مواجهة الموظف عقوبة أقل من الدرجة الرابعة.

الحالة الثانية : إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه يمكن أن يتقاضى في حدود ستة (6) أشهر جزءاً من الرتب لا يتعدى النصف بدء من تاريخ توقيفه، فالمسألة هنا متروكة لتقدير الإدارة، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية .

وفي كل الأحوال، لا تسوى الوضعية الإدارية للموظف العام إلا إذا صار الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائياً.

1 . المادة 1/173 من الأمر 03/06 تنص على: «>> في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً...».

اما المادة 1/174 من الامر 03/06 نفسه تنص على: «>>يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه...»

كما ينبغي على الإدارة تسريح الموظف الذي محل متابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية ضده. أو يعاد إدماجه وجوباً في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين إذا كان الحكم القضائي الصادر ضده نهائياً يقضي ببراءته أو انتفاء وجه الدعوى. فبطبيعة الحال، عدم وجود الخطاء الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف فاللجنة المتساوية الأعضاء عليها النظر مسبقاً في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبه¹.

يبلغ قرار التوقيف للموظف المعني عن طريق الرئيس السلمي مع وصل استلام، يعتبر التوقيف الفوري للموظف اجراء تحفظيا وليس تأديبيا².

الفرع الثاني:

العزل من الوظيفة

توقعه سلطة التعيين على الموظف، عند غيابه لمدة خمسة عشرة (15) يوم على الأقل متتالية دون مبرر مقبول، وبعد اعذاره وجوباً .

ويؤسس العزل على إهمال الموظف لمنصبه الوظيفي وليس لارتكابه خطأ مهيناً، لذلك ورد النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية .

فالعزل وفق لنص المادة 184 والمادة 185 من الأمر رقم 03/06³ هو إجراء وعقوبة تأديبية في آن واحد غير أنه بالنظر إلى الآثار التي يترتبها من إنهاء العلاقة الوظيفية وعدم التوظيف مجدداً في الوظيفة العمومية، نرجح تكييفه بالعقوبة، خاصة وأن المشرع قد جمع بينه وبين التسريح من حيث الآثار، فتشدد في ذلك حتى لا يستفيد الموظف العام الذي أهمل منصبه الوظيفي من إهماله، ولا الموظف العام المذنب من خطئه المهني الجسيم .

¹ . بوقرة أم الخير، مرجع سابق. ص. 81-82.

² . بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 583.

³ . تنص 184 من الامر رقم 03/06 على ما يلي: «>> اذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوما متتالية على الاقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين اجراء العزل بسبب اهمال المنصب، بعد اعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم .>> . و المادة 185 من الأمر رقم 03/06، تنص على ما يلي: «>>لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية>> .

ويمكن أيضا تأييد هذا التكييف بالمادة 2/207 من الأمر رقم 03/06 والتي جاءت بالنص على أنه: «>> يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي».

نلاحظ ان المشرع استعمل مصطلح "العقاب"، فيشير إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها، واراد بها حتما العزل، نظرا لان توقيعه مرتبط بالغياب لا بالخطأ.

كما تجدر الإشارة إلى أن المشرع لم يبين في الأمر رقم 03/06 كيفية أعمار الموظف قبل عزله من الوظيفة بل ترك الأمر للتنظيم.¹

¹..برقة أم الخير، مرجع سابق، ص 83.

الفصل الثاني:

الضمانات تطبيق

إجراءات تأديب الموظف

العام.

الفصل الثاني:

الضمانات تطبيق الإجراءات تأديب الموظف العام.

تعتبر الضمانات بمثابة ضوءاً ينير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة التأديبية أتباعها، وسلاحاً للموظف لمقاومة انحرافات سلطة التأديب وتعسفها، وسياسج يجد من تطرف سلطة الإدارة في اتخاذ الجزاء. وعليه فإن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل أو اثناء أو بعد توقيع العقوبة، عليه ويشكل ذلك حماية الموظف العام في كافة مراحل الإجراءات التأديبية استناداً إلى وجود حق أساسي وجوهري، إلا وهو الحق في أن تحترم قاعدة القانون في كافة مراحل التأديب.

اعتباراً من وقت إحالة الموظف على التحقيق التأديبي حتى لحظة توقيع العقوبة التأديبية عليه¹.

وهو ما كرسه الأمر رقم 03/06 والذي جاء بالعديد من الضمانات للموظفين في مجال التأديب، فمنها ما هو سابق على اتخاذ الجزاء التأديبي (المبحث الأول) ومنها ما هو معاصر أو آني لاتخاذ الجزاء التأديبي (المبحث الثاني) ومنها ما هو لاحق عن اتخاذ الجزاء التأديبي (المبحث الثالث).

¹. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي. دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوبكر بلقايد . تلمسان، الجزائر الموسم الجامعي 2013 - 2014، ص02.

المبحث الأول:

الضمانات السابقة عن إجراءات تأديب الموظف العام

من الضمانات التي أقرها الأمر رقم 03/06 لصالح الموظفين قبل اتخاذ الجزاء التأديبي، تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، تمكنه من الاطلاع على ملفه التأديبي (المطلب الأول)، وفتح تحقيق إداري فيما نسب إليه من أخطاء (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

ضمانة مواجهة الموظف العام بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه (مبدأ المواجهة)

يقصد بهاته الضمانة تبليغ الموظف العام بالأخطاء المهنية، ومواجهته بالأعمال والتصرفات الخاطئة التي قام بها، وبالأدلة التي تثبت ذلك حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقدم وجهة نظره¹. ولقد جاء النص صراحة على هذه الضمانة في الأمر 03/06 من خلال المادة 167 منه. وتم تقسيم هذا المطلب الى ضوابط مبدأ المواجهة في الفرع الاول واعمال مبدأ المواجهة في الفرع الثاني.

الفرع الأول:

ضوابط مبدأ المواجهة.

إذا كان مبدأ مواجهة الموظف المتهم بالأخطاء المنسوبة إليه يجيز دفاعه عن نفسه، فإن هذا الدفاع لا يحقق نتائجه إلا إذا مكنت الإدارة الموظف من العلم بكل ما يتعلق بالأخطاء. ومن ثم فإن هناك مجموعة من الضوابط التي بتعين أن تتم المواجهة من خلالها وهي:

البند الأول . أن يكون الخطأ محددة:

إن الخطأ غالباً ما تكون غير دقيقة وغير واضحة كالإخلال بالسير الحسن للمصلحة، أو الإهمال الجسيم بأداء الوظيفة، وهو ما يحول دون تحقيق الغاية من المواجهة.

¹ بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 586.

ولهذا السبب يجب أن تكون التهمة الموجهة للموظف العام محددة بشكل واضح لا لبس فيها ولا غموض، ولا تحتل أيه تأويلات أو تفسيرات أخرى ن لان من شأن التهمة الغامضة أن تجلب الشك وعدم الاطمئنان، وبالتالي تفتح المجال واسع أمام الإدارة للتوسيع في توقيع الجزاء من خلال ما تمتع به من سلطة تقديرية واسعة¹.

البند الثاني . أن تكون المواجهة على النحو الذي سيشرح معه الموظف أن الإدارة

بصدد مؤاخذته:

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

وتبعاً لذلك يجب أن تتم مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه على الوجه الذي يستشعر معه بأن الإدارة يصدد مؤاخذته في حال التأكيد من إدانته، لأن من شأن ذلك أن يجعل الموظف ينشط في الدفاع عن نفسه².

الفرع الثاني:

أحكام مبدأ المواجهة

إن دراسة أحكام مبدأ المواجهة، يتوجب علينا التعرض إلى استدعاء الموظف المتهم للتحقيق معه ثم إخطاره بالتهمة المنسوبة إليه وشم تمكنه من الاطلاع على ملف التأديب.

البند الأول . إعلام الموظف العام بالأخطاء المنسوبة إليه:

لقد جاء النص صراحة على هذه الضمانة في المادة 167 من الامر رقم 03/06

بقوله: «يحق للموظف الذي تعرض لاجراء تاديبى أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة اليه...»³.

¹. بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص111.

². عبد العزيز عبد المنعم خليفة ص128.

³. الامر رقم 03/06، سابق الاشارة اليه.

إلا أن الأمر رقم 03/06 لم يبين كيفية تبليغ الموظف العام بالخطأ المنسوب إليه، أما المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 المتعلق بتوقيف الموظف لمتابعته تأديباً نص على تبليغ الموظف للاطلاع على ملفه التأديبي.¹

لأن الإعلام بالخطأ إجراء أولي يسبق تكوين الملف التأديبي.

البند الثاني . حق اطلاع الموظف العام على ملفه التأديبي:

يمثل الاطلاع على ملف الدعوى التأديبية وما يحتوي عليه من أوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للموظف، إذ لا يكفي مجرد إعلامه بالتهمة المنسوبة إليه، وإنما يجب علاوة على ذلك تمكينه من إبداء دفاعه بصورة مفيدة ونافعة وهو مالا يتأتى إلا بتمكينه من الاطلاع الكامل على ملفه التأديبي.²

كما نصت المادة 167 من الأمر 03/06 على أنه ((يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر 15 يوم...)).

ويستفاد من خلال هذا النص ما يلي:

- وجوب قيام السلطة التأديبية بوضع الملف التأديبي في متناول الموظف تمكيناً له من الاطلاع عليه.

- يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من جميع الوثائق والمستندات المكونة لملفه التأديبي.

ومنه يعتبر حق الاطلاع على الملف من أقدم الحقوق المعترف بها قانوناً، ومن خلال هذا الحق يتسنى للموظف الاطلاع على الأخطاء المنسوبة إليه، ومن ثمة يرد عليها ويقدم التوضيحات الكتابية بشأنها.³

¹. المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية الصادرة، فيفري 2005.

². عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 140.

³. هاشمي خريفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائري، سنة 2012 ص 340.

البند الثالث . استدعاء الموظف للتحقيق:

لما كان التحقيق التأديبي امراً واجباً مع الموظف المتهم، فإنه يتوجب على الإدارة أن تبلغ الموظف بأمر الحضور للتحقيق معه في التهم المنسوبة إليه بكافة تفاصيلها، مع تذكيره بكافة الضمانات الممنوحة له قانوناً¹.

ويحدد في الاستدعاء مكان وتاريخ وساعة انعقاد المجلس، وأسباب الاستدعاء، وهذا بهدف الحضور في الوقت والمكان المحددين.

المطلب الثاني:

ضمانة التحقيق التأديبي للموظف العام.

تعد الإحالة إلى تحقيق من الإجراءات الجوهرية والضرورية للكشف عن حقيقة المخالفة المنسوبة إلى الموظف العام المذنب، ومن ثم توقيع العقوبة التأديبية المناسبة عليه، فهو ذلك أنه لا يجب مفاجأة الموظف بإحالته إلى التحقيق دون أي مقدمات².

لذلك سنقوم من خلال هذا المطلب بدراسة مضمون التحقيق (الفرع الأول) والتوقيف عن العمل كأجراء تحفظي يقتضيه ضرورة التحقيق (الفرع الثاني).

الفرع الأول:

مضمون التحقيق التأديبي.

نصت المادة 171 من الأمر رقم 03/06 والتي اعترفت بضمانة التحقيق الإداري على أنه: (يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البث في القضية المطروحة)³.

فالملاحظ أنه لم يرد في نص هذه المادة تعريفاً للتحقيق التأديبي لذلك تولى الفقه الإداري، تعريفه فمن بين تعريفاته أنه: ((إجراء شكلي تتخذه السلطة التأديبية بعد وقوع

¹ .مقدم سعيد، أخلاقيات الوظيفة العامة الطبعة الثالثة، دار هومة الجزائر. 1999، ص140

² - عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص: قانون إداري و إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، ص82.

³ - الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

المخالفة، بقصد تحديد الأفعال المرتكبة وأدلة ثبوتها، وصولاً إلى الحقيقة، وإمالة اللثام عنها، وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة أو جريمة معنية من عدمه، وبيان شخص مرتكبها))¹.

البند الأول - مدى إلزاميه التحقيق في التشريع الجزائري:

لم يضيف المشرع الجزائري الصفة الإلزامية على إجراء التحقيق إذ جعل الالتجاء إليه يتم وفقاً للسلطة التقديرية للإدارة. فبالرغم من أهمية التحقيق كإجراء وقائي يقي الموظف من المؤاخذة بمجرد الشبهة أو الاتهام الكاذب، إلا أن المشرع قد جعله إجراء غير وجوبي تتمتع فيه الإدارة بسلطة تقديرية في القيام به أو الأحجام عنه.

البند الثاني مدى حياد سلطة التحقيق:

بالرجوع إلى المادة 171 السابقة الذكر فإن الجهة المنوطة بالتحقيق هي السلطة التي لها صلاحية التعيين وبالتالي فهي الجهة التي تتمتع بسلطة الاتهام، وهذا ما يمس بمبدأ الحياد كضمانة تأديبية جوهرية لصالح الموظف العام². لذلك كان من الأجدد الفصل بين السلطتين، بإسناد سلطة التحقيق للمجلس التأديبي ذاته، أو إلى جهة أخرى مستقلة.

البند الثالث - مقومات التحقيق التأديب:

حتى يرتب التحقيق التأديبي آثاره القانونية ويحقق النتيجة التي استهدفها القانون يجب أن تتوفر فيه مجموعة من المقومات تتمثل فيما يلي:

1- التزام بتدوين إجراءات التحقيق:

إن القوانين الوظيفية كقاعدة عامة تستوجب كتابة التحقيق كما أن التحقيق المكتوب يمكن الرجوع إليه بسهولة في أي وقت، ويكون حجة للموظف.

2- البيانات الشكلية التي يجب ان يشملها محضر التحقيق:

لكي يكون للمحضر قيمة قانونية وقوة ثبوتية، بتعين أن سيتوفى جميع البيانات والشكليات اللازمة لصحته، دون أي لبس أو غموض، كأن يتضمن المحضر اسم المحقق، وبيان وظيفته، تاريخ ومكان وساعة افتتاحه وإتمامه، وكما يجب أن يتضمن أيضاً اسم الموظف

¹ - بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 589.

² - عمراوي حياة، مرجع سابق ص 84.

المسؤول عن الخطأ وسنه و وأن تدون فيه كذلك الإجابات التي أدلى بها رداً على أسئلة المحقق¹.

الفرع الثاني:

التوفيق عن العمل كأجراء تحفظي.

التوفيق الاحتياطي عن العمل هو احد إجراءات التحقيق الوقائية، التي تهدف إلى تنحية الموظف بصفة مؤقتة عن وظيفية بمناسبة ما يجري معه من تحقيق².

ولقد نص المشروع الجزائري على هذا الإجراء في المادة 173 والمادة 174 من الأمر 03/06 بقوله: ((في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها حق التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً...)). و((يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية...))³.

يسترد الموظف العام الجزء الذي خصم من راتبه في حالة ما اذا صدر في حقه عقوبة أقل من عقوبة الدرجة الرابعة، أو اذا لم تبث اللجنة المتساوية الاعضاء في القضية في الآجال المحددة، أو في حالة ما اذا تمت تبرئته ولم يوجد خطأ مهني قد يؤدي الى تسليط عقوبة تأديبية على اعتبار أن غياب الخطأ الجزائري لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف العام المعني.

¹ -عمر اوي حياة، المرجع نفسه، ص86.

² -عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص157.

³ - الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

المبحث الثاني:

الضمانات المعاصرة لإجراءات تأديب الموظف العام.

يتمتع الموظف العام بعدة ضمانات معاصرة لاتخاذ الجزاء التأديبي، حيث مكّنه القانون من حق الدفاع عن نفسه (المطلب الأول)، وجعل رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ملزماً لسلطة التأديب (المطلب الثاني).

المطلب الأول:

ضمانة ممارسة حق الدفاع

حق الدفاع هو ضمانة عامة للتأديب، بل أن الهدف المبتغى من وراء تقرير أيا من الضمانات التأديبية هو كفالة حق المتهم في الدفاع عن نفسه¹.

حيث سنتطرق في الفرع الأول الى مضمون حق الدفاع، والى مقتضياته في الفرع

الثاني.

الفرع الأول:

مضمون حق الدفاع

برغم مما يكتف تحديد معنى حق الدفاع من لبس وغموض بسبب صعوبة الفصل بين حقوق الدفاع والضمانات الإجرائية الأخرى²، بالإضافة إلى العلاقة الوطيدة بين المواجهة وحق الدفاع، مما يفيد بوجود تكامل بين الضمانات.

البند الأول . تحديد معنى حق الدفاع:

بالرجوع إلى الأحكام القضائية والنصوص القانونية تجد إنها لم تورد تعريفاً جامعاً مانعاً لحق الدفاع المقرر للمتهم، حيث اقتصر فقط على تحديد مقتضياته أو ما يعتبر إخلالاً بهذا الحق أو الجزاء المترتب عن ذلك.

¹ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر،

2003، ص 203

² - عبد العزيز عبد المنعم، المرجع نفسه، ص 204.

فبالنسبة لفقهاء القانون الإداري في تعريفهم لحق الدفاع وان اختلفت ألفاظهم إلا إنها تصب في معنى واحد وهو: حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة اتهام بالوسائل الممكنة¹.

كما يمكن تعريفه بأنه: تمكن المتهم من إثبات براءته ودرء التهمة عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية².

ولقد أولى المشروع الجزائري حماية كبيرة لحق الدفاع، بحيث يعتبر ضمانه قانونية ذات طابع دستوري وتشريعي في آن واحد، حيث نصت المادة 39 من الدستور 1996 المعدل على ان الدفاع الفردي عن الحقوق الأساسية للإنسان الحريات الفردية والجماعية مضمون، ونصت المادة 169 من الدستور المذكور على أن الحق في الدفاع معترف به، كما نصت جميع قوانين الوظيفة العمومية عليها.

إلا أن الأمر 03/06 انفرد بإلزام الموظف في المادة 168 منه بالحضور الشخصي للدفاع عن نفسه، وسمح له في حالة تقديم مبرر للمجلس التأديبي أن ينيب من يدافع عنه³.

البند الثاني . حدود أعمال حق الدفاع:

إن مبدأ حق الدفاع كضمانة أساسية قررها المشرع لموظف العام خلال مراحل سير الدعوى التأديبية لا يطبق على إطلاقه، إذ تعتمد الإدارة في بعض الحالات إلى إصدار قراراتها دون أن تراعي فيها مقتضيات حقوق الدفاع، وذلك لأسباب يكون مرجعها أما للموظف في حد ذاته، أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين وتكون تلك القرارات بالرغم من ذلك سليمة وغير معيبة بعدم المشروعية وتتمثل هذه الحالات فيما يلي:

1- أسباب ترجع إلى الموظف تحول دون استفادته من حق الدفاع: بحيث أن

المشرع أحل للإدارة من التزام تبليغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي ودون أن يؤدي

¹ -عمرأوي حياة، مرجع سابق، ص71-72.

² -بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص140.

³ -بوطبة مراد المرجع السابق، ص590-591.

ذلك إلى المساس بصحة الإجراءات التأديبية وذلك في حالة ما إذا ترك هذا الأخير وظيفته بطريقة غير شرعية¹.

2- أسباب ترجع إلى حالة الظروف الاستثنائية التي تحول دون الاستفادة من حق

الدفاع.

يترتب على مرور البلاد بظروف استثنائية إحلال قواعد استثنائية محل القواعد القانونية التي كانت سارية في ظل الظروف العادية، وبالتالي فلا مجال لتمسك الأفراد بهذه القواعد لحماية حقوقهم، ومن ثم فصدور أي قرار تأديبي في ظل هذه الظروف، ودون أن يمكن للموظف من الاستفادة من حقوق دفاعه لا يؤثر في مشروعية هذا القرار².

الفرع الثاني:

مقتضيات حق الدفاع.

يتضمن حق الدفاع جواز استعانة الموظف بمدافع يدافع عنه، يختاره و قد يكون محامياً أو أي شخص يراه مناسباً، وحقه في استحضار شهود حول الوقائع، وتقديم ملاحظات مكتوبة أو شفوية في سبيل إبراز أوجه الدفاع عن نفسه³.

البند الأول . الطابع الحضوري لإجراءات التحقيق الإداري:

تكريساً لحق الدفاع وتحقيقاً لقدر من الضمانات للموظف أقرت المبادئ العامة لقانون في مجال التأديب الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية وجعلته مبدأً مستقر عليه يطبق حتى في غياب النصوص القانونية⁴.

البند الثاني . حق الاستعانة بمدافع:

لقد حذا المشرع الجزائري حذو باقي التشريعات المقارنة، ونص على هذا المبدأ في عدة نصوص قانونية حيث نص في المادة 65 من المرسوم 82-302 في فقرتها الثانية على أنه:

¹ -رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص147.

² . عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية. 2003، ص230.

³ . علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء 1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص244.

⁴ . عمراوي حياة، المرجع السابق، ص74.

«العامل الحق في الاطلاع على ملفه، ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره».

كما نص أيضا في المادة 57 من الأمر 133/66 على انه: «...يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه...»¹.

هذا ولم يصدر قانون الوظيفة الجديد (الأمر 03/06) حالياً من هذا المبدأ حيث نصت المادة 169 على أنه «...ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه...»².

والملاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري حين نص على هذا المبدأ. ترك المجال مفتوح للموظف في اختيار مدافعه، حيث يمكن له أن يستعين بمحام أو نقابي أو أي شخص آخر يختاره، رغم أن الاستعانة بنقابي يبدو أكثر منطقية وذلك لمعرفة الجيدة بأمور الوظيفة وإجراءاتها. فيحق له أن يستعين بمدافع أو موظف يختاره بنفسه، أو إي شخص خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة شريطة أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية فعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره، بفتح الإجراءات التأديبية ضده، وأن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي.³

البند الثالث . إبداء الملاحظات الشفوية أو الكتابية:

ويهدف حق الدفاع إلى تمكين الموظف المخطئ من رد المخالفات المنسوبة إليه، ولا يتأتى له ذلك إلا عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته ويعتبر الأساس في الإجراءات التأديبية هو تقديم الملاحظات المكتوبة رغم بداية تحول الشكل الكتابي للإجراءات نحو أشكال مختلطة كتابية وشفوية.⁴

أما المشرع الجزائري فقد جعل هذا الأمر اختيارياً، ولم يفرض على الموظف استعمال طريق محددة في إبداء ملاحظاته إذ يمكنه إبداءها بالطريقة التي تناسبه سواء كانت شفوية أو

¹ المادة 57 من المرسوم 133/66.

² الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

³ هاشمي خريفي، مرجع سابق، 341.

⁴ . محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص 407.

كتابية، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 129 من المرسوم 59/85، والتي جاء فيها: «...ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي...».

وهذا ما أكدته كذلك المادة 1/169 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: «...يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية...»¹.

البند الرابع . استحضار الشهود:

يفرض حق الدفاع تمكين الموظف المذنب من جميع الوسائل القانونية لا ثبات براءته ومن بين هذه الوسائل حق الموظف في استدعاء إي شخص لأداء الشهادة، سواء كان من الموظفين أو من غيرهم². فبموجب حق استحضار الشهود، يمكن للموظف إثبات ما يدعيه من بطلان التهم المنسوبة إليه بشهادة الشهود. كما أكدت ذلك المادة 1/169 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: «... أو أن يستحضر شهوداً.»

يلاحظ على هذه الوسائل أنها كفيلة بضمان حق الموظف في الدفاع عن نفسه، وتوفير ظروف مسألة تأديبية عادلة.

لقد اعتبر القضاء احترام وسائل الدفاع من الإجراءات الجوهرية التي يؤدي خرقها إلى بطلان القرار التأديبي، فلقد جاء في قرار المجلس الأعلى رقم 42898 المؤرخ في 1986/02/01 في قضية (ب، م) ضد (وزير الصحة العمومية ومن معه): ((القرار الإداري المتضمن عزل موظف دون الحصول على الرأي الموفق للجنة المتساوية لأعضاء ودون أن يتسلم المعني بالأمر أي إخطار قانوني للمثول أمامها يعتبر مشوباً بعيب خرق الأشكال الجوهرية للإجراءات ويستوجب البطلان))³.

¹. الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

². عمراوي حياة المرجع السابق، ص 79.

³. نقلاً عن بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 591.

المطلب الثاني:

الاستشارة الملزمة للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.

أن منح اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي صلاحية الفصل في المتابعة التأديبية مظهر في مظاهر النظام شبه القضائي في التأديب، هو ما أخذ به الأمر رقم 03/60، حيث ألزم في المادة 165 منه السلطة التأديبية بأخطار اللجنة المذكورة .

والأخذ برأيها الملزم في جزاءات الدرجتين الثالثة والرابعة، دون جزاءات الدرجتين الأولى والثانية التي تتخذها السلطة التأديبية مباشرة بقرار مبرر.¹

ونظراً لأهمية الدور الذي تقوم به هذه اللجان ومدى تأثيرها على المصالح الوظيفية للموظف العام سنقوم بدراسة مدى استقلالية هذه اللجان وتطابق اختصاصها.

الفرع الأول:

مدى استقلالية اللجنة التأديبية.

لمعرفة مدى استقلالية اللجنة التأديبية يجب علينا معرفة مدى استقلالية هذه اللجنة من الناحية العضوية ثم من الناحية الوظيفية.

البند الأول . مدى استقلالية اللجنة المتساوية الأعضاء من الناحية العضوية.

حددت المادة 07 من المرسوم 10/84² تشكيلة هذه اللجان بحيث نصت على أن تتكون بالتساوي من عدد من الموظفين يمثل العمال وعدد آخر يمثل الإدارة.

أولاً: من حيث تحديد العضوية:

فمن خلال المادة 05 من المرسوم 10/84 نجد أن المشرع قد حدد مدة العضوية في هذه اللجان وهذا ما يعتبر مؤشراً يجسد استقلالية هذه اللجان غير أن منح الإدارة سلطة تقصير وتمديد مدة العضوية يلغي تماماً فعالية هذه الإجراءات لان ذلك من شأنه أن يؤثر بشكل كبير على استقلالية العضوية لهذه اللجان.

¹ . بوطبة مراد، المرجع نفسه، ص592.

² . المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، المتعلق بتحديد اختصاص اللجان متساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، ج.ر، العدد الثالث، سنة 1984، للإشارة فإن المرسوم 10/84 بموجب المادة 32، قد ألغى المرسوم رقم 143/66، الصادرة في 02/06/1966، والمتضمن اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وتنظيمها وسيرها.

ثانيا . من حيث رئاسة هذه اللجان:

أنا بالنسبة لرئاسة هذه اللجان والتي أنبط بها حسب ما نصت عليه المادة 3/63 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: «وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الاعضاء المعينين بعنوان الإدارة.». «.

ومن تم يتضح لنا أنه لا يكون قرار اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي صحيحاً طبقاً للنصوص القانونية والتنظيمية السارة المفعول إلا يتوافر بعض الشروط:
 . سريان عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث يعين أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء لمدة 3 سنوات، ويمكن تجديد عضويتهم.

- حضور على الأقل (3/4) ثلاثة ارباع من أعضاء اللجنة، وإذا لم يستكمل النصاب بعد دعوة ثانية يمكن اللجنة الاجتماع قانوناً إذا حضر نصف أعضائها.
 - أن تكون جلسات اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء سرية، وأن تفصل في المتابعة التأديبية خلال خمسا وأربعون(45) يوم من تاريخ الإخطار¹.

البند الثاني . مدى استقلالية اللجنة المتساوية الأعضاء من الناحية الوظيفية

ولقد نصت المادة 9 من المرسوم 10/84 على أنه: «يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي...». ² وحسب المادة 64 من الأمر 03/06 فإنه: «تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. وتجتمع، وزيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي. «.

أولاً. مدى إمكانية رد عضو مجلس التأديب:

أن رد أحد أعضاء المجلس التأديبي يعني إبعاده عن البث في الدعوى التأديبية بطلب من الموظف نفسه وذلك متى توافرت شروط الرد مع استبداله بعضو آخر، والرجوع إلى التشريع الجزائري نجده قد نص على رد عضو المجلس التأديب، وإن عدم النص على هذا الحق من شأنه أن يؤثر على حياد عضو التأديب والإضرار بذلك بمصلحة الموظف³.

¹ . بوطبة مراد، مرجع سابق، ص592.

² . المرسوم رقم 10/84، مرجع سابق.

³ . عمراوي حياة، مرجع سابق ص91-92.

ثانيا. مدى استقلالية اللجنة في وضع نظامها الداخلي:

إن وضع اللجان أو الهيئات التأديبية لتظامها الداخلي دون مشاركة أي جهة أخرى يدعم استقلالية هذه المجالس، غير أن اشتراط المشرع ضرورة عرض النظام الداخلي على الوزير أو الوالي المعني للموافقة عليه، يؤكد ويجسد تبعية هذه اللجان للسلطات الإدارية الموضوعية على مستواها.

مما يجعل هذا النظام عرضة للإلغاء أو التعديل بما يتفق ومصالح هذه الإدارات لذلك تقترح على المشرع إلغاء هذا الشرط¹.

الفرع الثاني:

نطاق اختصاصات المجالس التأديبية.

لقد نظم المشرع الجزائري اختصاص اللجنة المتساوية الأعضاء، حيث نص في المادة 64 من الامر 03/06 على أنه: «تستشار اللجان الإدارية المتساوية لأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي»². أما المرسوم رقم 59/85، فقد ألزم في المادة 127 منه السلطة التأديبية باستشارة اللجنة المذكورة فقط في إجراءات الدرجة الثالثة، يعتبر رأيها ملزما للسلطة التأديبية في جميع جزاءات الدرجة المذكورة³.

غير أنه وبصدور الأمر 03/06 تغير اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء في إصدار هذه العقوبات، حيث ألغى استشارة اللجان بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية، لكي تصبح هذه العقوبات تصدر من السلطة الإدارية الرئاسية من دون استشارة أو أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء، في حين تصدر العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من السلطة التأديبية ولكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي⁴.

¹. عمراوي حياة، المرجع نفسه، ص92.

². الأمر رقم 03/06، السابق الذكر.

³. نقلا عن بوطبة مراد، مرجع سابق، ص592.

⁴. عمروي حياة، مرجع سابق، ص93 و94.

الفرع الثالث:

كيفية سير أعمال اللجنة المتساوية الأعضاء.

تمارس اللجان المتساوية الأعضاء اختصاصها في شكل هيئة عامة تعرض عليها جميع القضايا التي تهم شؤون الموظفين، كما تنعقد في شكل مجلس تأديبي في حالة تعرض احد الموظفين إلى مساءلة تأديبية تستجوب استشارة هذه اللجان، وفي حالة ما إذا توصلت السلطة المختصة بالتعيين في تكيفها للأخطاء المهنية،

إلى كون أن هذه الأخطاء تشكل عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة ألزم المشرع السلطة التأديبية قبل توقيعها للعقوبة ضرورة أخذ رأي اللجنة المتساوية الاعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي على أن تبث اللجنة في القضية المعروضة في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون(45)يوم من تاريخ إخطارها.

أما فيما يخص إجراءات المساءلة، فبعد أن يتم إيداع ملف التأديب الخاص بالموظف محل المعاقبة لدى مجلس التأديب، يقوم رئيس المجلس بتعين مقرر الذي يقوم بقراءة التقرير المسبب الذي أعدته السلطة الرئاسية ويستوجب ذلك حضور الموظف ومحاميه إذا ما استعان بمحام للإدلاء بأقوالهم والإجابة على الأسئلة التي يطرحها أعضاء المجلس، ثم يستمع لأقوال الشهود إذا ما استعان الموظف بشهود لتعزيز موقفه. وبعد ذلك يتداول أعضاء المجلس في مداولات مغلقة تنتهي أما بإصدار قرار مبرر بالعقوبة أو بطلب إجراء تحقيق في حالة ما إذا لم يكتف المجلس بالتوضيحات المقدمة¹.

في ظاهر الأمر تبدو الاستشارة الملزمة للجنة المذكورة ضمانا حقيقية للموظف كون أن المشرع فصل بين سلطة الاتهام المتمثلة في السلطة التأديبية، وسلطة المحاكمة التي يجسدها المجلس التأديبي، لكن التدقيق في الأمر يؤدي إلى القول إن هذه الضمانة محدودة الأثر باعتبار هيمنة الإدارة على تكوين اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث ترأس اللجنة، وترجيح صوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات².

¹. الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

². مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 593.

المبحث الثالث:

الضمانات اللاحقة عن إجراءات تأديب الموظف العام.

تعتبر الضمانات اللاحقة على إجراءات تأديب الموظف العام من أهم الضمانات الجوهرية التي أقرها المشرع كوسيلة أخيرة لصالح الموظف في مواجهة القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية لكبح جماح هذه الأخيرة من استعمال حقها في التأديب.

بحيث إذا ما استنفد الموظف ما كفل له من سبل لدفع الاتهام عن نفسه ومع ذلك وقع عليه الجزاء أو العقاب فلا يكون بوسعه سوى التظلم من هذا القرار التأديبي إدارياً أو الطعن عليه قضائياً¹.

ولتوضيح ذلك سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين بحيث نتطرق في المطلب الأول إلى التظلم الإداري ضد القرار التأديبي وفي المطلب الثاني إلى الطعن القضائي ضد القرار التأديبي.

المطلب الأول:

التظلم الإداري ضد القرار التأديبي.

يعتبر التظلم الإداري إحدى الوسائل الإدارية التي تمكن الإدارة من فرض رقابتها على أعمال موظفيها فهي تعتبر بذلك ضماناً إجرائية هامة، يستطيع الموظف من خلالها الطعن في العقوبة التأديبية الصادرة بحقه في حالة ما إذا تعسفت الإداري في إصدارها، وذلك لأجل إعادة النظر فيها، إما بتعديلها أو إلغائها².

ومن خلال ما يلي سنقوم بتحديد مفهوم التظلم الإداري في الفرع الأول ثم نتناول شروط صحته في الفرع الثاني وأنواع التظلم الإداري في فرع الثالث.

¹. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، فتي الرجوع السابق، ص 241.

². عمروي حياة، المرجع السابق، ص 101.

الفرع الأول:

التعريف بالتظلم الإداري

من خلال هذا الفرع تطرقنا الى تعريف التظلم الاداري(البند الاول)والى شروط صحته (البند الثاني).

البند الأول: تعريف التظلم الإداري.

هناك العديد من التعريفات التي جاء بها الفقه في هذا الشأن من بينها كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته أضر بمصلحة أو مس مركزه القانوني، قصد إلغائه أو سحبه أو تعديله وذلك في صورة طلب أو شكوى "تظلم"¹.

فالتظلم اذن هو «الطلب والشكوى التي يتقدم بها ذوي المصلحة والشأن، يتظلمون فيها ويشتكون من قرار إداري غير مشروع، قد مس واضر بمراكزهم القانونية أو بمصلحتهم الجوهرية المعترية أو بحقوقهم الثابتة والمقررة، يلتمسون أو يطلبون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه أو إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاؤماً واتفاقاً مع أحكام القانون واللوائح والقرارات الإدارية وأكثر ملائمة لمبادئ ومقتضيات المرافق العامة ومتطلبات الوظيفة الإدارية»².

ويهدف التظلم الإداري إلى تخفيف العبء عن القضاء وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع، فقد تقتنع السلطة التأديبية بعد فحص التظلم المقدم إليها أن الموظف المقدم للطعن على حق، فتستجيب لطلبه، فتسحب أو تلغى أو تعدل القرار التأديبي الذي أصدرته، وهذا يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها مما يوفر الكثير من الوقت والجهد والمصاريف على الطرفين في حالة اللجوء إلى القضاء³.

¹. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص62.

². عمار عوايدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1994، ص12، 13.

³. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص246.

ويجد التظلم الإداري أساسه القانوني في المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والادارية رقم 09/08 والتي جاء فيها: «يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم الجهة الإدارية مصدرة القرار في أجل المنصوص عليه في المادة 829اعلاه».¹

كما ورد النص على التظلم في نص المادة 175 من الأمر رقم 03/06 على أنه ((يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في اجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار))².

فالتظلم الإداري اذن اختياري للموظف، ويستفاد ذلك من عبارة(يمكن، يجوز) وحسناً ما فعل المشرع ذلك لان هذا الأخير كان يشكل عقبة في الاستفادة من الضمانة القضائية.

البند الثاني . شروط صحة التظلم الإداري:

لأعمال أثر التظلم الإداري في قبول طلب إلغاء أو سحب أو تعديل القرار الإداري المتظلم منه فإنه يجب توافر الشروط الآتية:

أولاً . الصفة والمصلحة في رفع التظلم الاداري:

لقد نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية والادارية³ بحيث بتعين أن يقدم التظلم الإداري من طرف صاحب الصفة الوظيفية والتي مسته العقوبة التأديبية شخصياً، ويكون ذا مصلحة وان العقوبة تصيبه في مركز الوظيفي، الامر الذي يمنحه الحق في تقديم شكوى أو طلب بشكل واضح ومحدد في ظل الالتزام بحدود اللباقة والاحترام.

ثانياً. الجهة المختصة بالنظر في التظلم الاداري:

يقدم الطلب الشكوى إلى الجهة الإدارية المختصة أو إلى لجنة الطعن حسب العقوبة الموقعة، حيث أن رفع التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية المختصة يكون فقط في العقوبتين من الدرجتين الأولى والثانية، على خلاف العقوبتين من الدرجة الثالثة والرابعة والتي يجوز الطعن فيهما أمام لجنة الطعن.

¹ . القانون 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر العدد 21، الصادرة في 23 افريل

2008

² . الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

³ . قانون رقم 09/ 08، السالف الذكر.

لذا يجب أن يكون التظلم مجدداً، إذ لا جدوى من تقديمه الى جهة لا تملك سلطة إعادة النظر فيه.

ثالثاً. محل التظلم الإداري:

يتعين أن يكون محل التظلم قراراً تأديبياً نهائياً باعتباره قرار إداري يتضمن عقوبة تأديبية، بمعنى أن تتجه سلطة الإدارة من خلال قرارها التأديبي إلى إحداث مركز قانوني أو أثر قانوني يمس المركز الوظيفي للموظف بهدف معاقبته عن المخالفة التي ارتكبها، بهدف تحقيق المصلحة العامة.

ومن ثمة فلا يجوز تقديم تظلم إداري على الأعمال الإدارية التحضيرية التي تتخذها الإدارة قبل إصدار قرارها. بما أنها لا تحدث أثراً على مركز قانوني.

رابعاً. آجال التظلم الإداري:

يجب التقيد بالمدّة القانونية لرفع التظلم للسلطة الإدارية المختصة وهذا بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، سواء تعلق الأمر بطعن ولائي أو رئاسي خلال أربعة أشهر، من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار التأديبي، وهذا حسب ما جاءت به نص المادتين 829 و830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹. أما بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، فيكون الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي وذلك ما جاءت به نص المادة 175 من الأمر 03/06².

الفرع الثاني:

أنواع التظلم الإداري.

إن التظلم الإداري ذو طابع إداري محض، إذ أنه يوجه إلى الإدارة مصدرة القرار المطعون فيه، وتتولى دراسته، وغالباً ما تكون هذه الدراسة دون إجراءات محددة وبدون مناقشة

¹. قانون 09/08، السالف الذكر.

². الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

حضورية، اما ان يكون ولائياً، وإما أن يكون رئاسياً وهو الأصل، غير أن عدم وجود جهة تعلق مباشرة مصدر القرار فسخ مجال للتظلم ولائياً.

البند الأول . التظلم الرئاسي:

ومضمونه أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار الذي يتولى بناءً على سلطته الرئاسية سحب القرار أو إلغائه أو تعديله، بما يجعله مطابقاً للقانون.¹ وهو الذي يتم تقديمه لدى الرئيس الإداري الأعلى للشخص الذي قام بإصدار القرار محل الطعن وذلك من اجل سحب الجزاء أو القرار أو تعديله عندما تثبت عدم مشروعيته . ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فاعلية من التظلم الولائي وذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن وذلك شريطة أن لا يجامل الرئيس الإداري الجهة مصدرة القرار.² والواقع أن هذا التظلم وان كانت له أهمية في إتاحة المجال للسلطة الرئاسية لمراجعة ما قرره من عقوبات إلا أنه يبقى غير ذي أهمية بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة، وهيبتها وتعنتها في بعض الأحيان بإصرارها الدائم على عدم تغيير قراراتها الإدارية.³

البند الثاني . التظلم الولائي:

ويقصد به أن يتقدم صاحب الشأن بتظلمه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، إما بالسحب أو الالغاء أو التعديل.⁴ والأصل في التظلم الإداري أنه وسيلة اختياريه، يعود تقدير اللجوء إليها والأخذ بها أو التخلي إلى الموظف المضروب جراء صدور القرار التأديبي.⁵ عليه فقد تعدل السلطة التأديبية القرار بصفة جزئية، أو كلية طبقاً لما تراه أكثر اتفاقاً مع حكم القانون، وحسب درجة اقتناعها بالادعاءات المقدمة من طرف الموظف المضروب،

¹ . قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة متنوري، قسنطينة، الجزائر، 2008/2009 ص153.

² . عمراوي حياء، مرجع سابق، ص103 و104.

³ . بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص317 و318.

⁴ . عبد العزيز عبد المنعم خليفة الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص248.

⁵ . قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص154.

وكذا حسن سير المرفق العام وقد لا ترد أصلاً على الالتماس المقدم من الموظف، وفي هذه الحالة يعد سكوتها رفضاً ضمناً للتظلم¹ وبما أن التظلم الولائي يكون أمام الجهة نفسها التي أصدرت القرار التأديبي، مما يجعلها حكماً وخصماً في نفس الوقت، فإنه يعتبر من أضعف أنواع التظلمات وذلك لعدم توافر عنصر الحياد، وبالتالي تنعدم الحماية الوظيفية للموظف، وتغلب مصلحة الإدارة على مصلحته باعتبارها ذات سلطة، فترفض إعادة النظر في قرارها حفاظاً على هيبتها بالرغم من علمها بعدم مشروعية قرارها التأديبي.

البند الثالث . التظلم إلى اللجنة الإدارية خاصة (لجنة الطعن):

لقد أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب له أن يرفع تظلماً أمام لجنة خاصة وذلك نظراً لعدم فاعلية التظلمين السابقين (التظلم الولائي والرئاسي) في اغلب الأحيان.

لذا عمد المشرع أنشاء هذه اللجنة التي تدعى في صلب النص "لجنة الطعن" بموجب المادة 22 من المرسوم 10/84. وكما نصت أيضا المادة 65 من الأمر 03/06 على هذه اللجنة والتي جاء فيها: تشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال ولدى كل مسؤول من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.²

وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن.³

وفيما يتعلق بتكوين هاته اللجنة وحسب ما نصت عليه المادة 65 /3 من الامر رقم 03/06 يتم تشكيل لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين.

¹ . بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص315.

² . عمراوي حياة، مرجع سابق، ص108.

³ . الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

على أن تنتصب اللجان في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء¹. و بموجب المادة 67 من هذا الأمر، تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة والمنصوص عليها في المادة 163². كما أن المشرع الجزائري تراجع عن المهلة التي حددها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان، والتي كانت محددة بخمسة عشرة (15) يوم حسب المادة 24 من المرسوم 10/84. لكي ترفع بموجب الأمر 03/06 إلى شهر كامل ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى المعني.

المطلب الثاني:

الطعن القضائي ضد القرار التأديبي.

يعتبر الطعن القضائي ضماناً أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستنفذ كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبات التأديبية، . وذلك بممارسة حقه في الالتجاء الى مرفق القضاء، عن طريق رفع ما يعرف بدعوى الإلغاء³.

وبالرغم من عدم نص الأمر 03/06 على هذه الضمانة، إلا أن القرار التأديبي ما هو إلا قرار إداري فإنه يحق للموظف الطعن فيه أمام القضاء الإداري بالرجوع إلى القواعد العامة المنظمة للمنازعات الإدارية وذلك أما بإلغاء القرار الإداري.

الفرع الأول:

تنظيم الاختصاص أو (القضاء المختص بالطعن في القرار التأديبي).

باعتبار أن القرار التأديبي ما هو إلا قرار إداري فإنه يتم تطبيق القواعد العامة التي تنظم المنازعات الإدارية، وبالتالي تسري عليها أحكام الطعن بالإلغاء في جميع القرارات الإدارية ولقد تم تنظيم اختصاص من الطعن بالإلغاء بين هيئتين وهما المحاكم الإدارية ومجلس الدولة.

¹. الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

². الأمر 03/06 السالف الذكر.

³. بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 339.

البند الأول . تنظيم الاختصاص أمام المحاكم الإدارية:

باستقراء نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدينة والإدارية لسنة 2008 والتي جاء فيها: «تختص المحاكم الإدارية كذلك بالفصل في: دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن: الولاية والمصالح غير ممرکز للدولة على مستوى الولاية.

- البلدية والمصالح الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية...»¹.

كما تختص المحاكم الإدارية في المواد المبينة في المادة 804 من نفس القانون بما يلي:

- مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين

في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرتها اختصاصها مكان التعيين².

فالملاحظ أن المشرع وحد الجهات القضائية الخاصة بنظر دعاوى الإلغاء.

فضلا عن أن المشرع قد أحسن صنعا عندما عمد إلى تبسيط الإجراءات وتوحيد

الجهات القضائية الإدارية المختصة بنظر دعاوى الإلغاء، إلا أنه يعاب على التنظيم الإداري

الجديد هو غياب محاكم الاستئناف الإدارية، ذلك أن الاستئناف في الأحكام التأديبية يكون

أمام مجلس الدولة مما يفوت على الموظف فرصة الطعن في قرارات مجلس الدولة.

البند الثاني . تنظيم الاختصاص أمام مجلس الدولة:

يختص مجلس الدولة بالفصل ابتدائيا في جميع القرارات الإدارية والتنظيمية والفردية

الصادرة عن الإدارات المركزية، كما يختص كجهة استئناف في الأحكام والأوامر الصادرة عن

المحاكم الإدارية³، وعليه يكون مجلس الدولة أحيانا كمحكمة أول وآخر درجة، وأحيانا أخرى

كجهة استئناف وأخيراً يختص بالطعون بالنقض.

¹. قانون رقم 09/08، السالف الذكر.

². قانون رقم 09/08، السالف الذكر.

³. قانون 09/08، المرجع نفسه.

أولاً. اختصاص مجلس الدولة كمحكمة أول وآخر درجة:

إن القرار التأديبي الصادر من قبل السلطة التأديبية في حق الموظف التابع للهيئات والتنظيمات المركزية يكون خاضعاً للطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة، على أن يكون الطعن في القرارات على أساس الطعن بالإلغاء.

ثانياً. اختصاص مجلس الدولة كمحكمة استئناف:

كما يختص مجلس الدولة كمحكمة استئناف بالنسبة للقرارات التأديبية الصادرة ابتداءً من المحاكم الإدارية، وعليه تكون جميع القرارات التأديبية الصادرة من المحاكم الإدارية، من اختصاص مجلس الدولة بالطعن فيها بالاستئناف ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

ثالثاً. اختصاص مجلس الدولة كمحكمة نقص:

ويختص أيضاً مجلس الدولة باعتباره محكمة نقض، بالنظر في الطعون ضد القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية والتي لا يجوز استئنافها، كلجان التأديب المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على أعضاء المهن التابعة للمنظمات المهنية، وكذا القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الأعلى للقضاء.¹

الفرع الثاني:

رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي.

لكي تكون دعوى الإلغاء القرار الإداري بصفة عامة مقبولة شكلاً وموضوعاً أمام القضاء، يجب أن يتوافر فيها شروط شكلية وأخرى موضوعية نوردتها فيما يلي:

البند الأول . الشروط الشكلية لرفع دعوى الإلغاء القرار التأديبي:

إن الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي يستوجب توافر جميع الشروط الشكلية التي يجب توفرها في جميع دعاوى الإلغاء² والتي تتمثل في:

- أن يكون القرار التأديبي نهائياً، فلا يمكن الطعن في الأعمال التحضيرية.
- أن يتوافر شرط المصلحة في تقديم الموظف لدعوى الإلغاء.

¹ . بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 347.

² . عمراوي حياة، مرجع سابق، ص 115.

- ان يتوافر شرط الصفة سواء في الموظف المقدم للدعوى أو في الإدارة التي قدمت الدعوى ضدها.

- أن ترفع دعوى الإلغاء في الميعاد القانوني، وهو أربعة (4) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للموظف بالقرار التأديبي المطعون فيه.

- أن ترفع دعوى الإلغاء إلى الجهة القضائية المختصة، فتقدم إلى المحكمة الإدارية إذا كان القرار المطعون فيه مركزيا.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية أعفى الموظف من شرط التظلم الإداري المسبق سواء أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة، إذ جعله اختياريا. لم يميز المشرع في توزيع الاختصاص النوعي بين المحاكم الإدارية ومجلس الدولة بين الموظفين المنتمين إلى الإدارة المركزية والهيئات العمومية الوطنية الذين يختص مجلس الدولة بالفصل في طعونهم، وبين الموظفين المنتمين إلى الولاية والبلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الذين تختص المحاكم الإدارية بالنظر في طعونهم، وهذا ما يحرم الفئة الأولى من التقاضي على درجتين، وكان الأجدر مراعاة هذه المبدأ للمساواة بين الطائفتين المذكورتين.¹

البند الثاني . الشروط الموضوعية لرفع دعوى الإلغاء القرار التأديبي:

وبالنسبة للشروط الموضوعية فإنه يجب أن تبنى دعوى إلغاء القرار التأديبي على أحد أسباب الطعن في القرارات الإدارية المتمثلة في:

عيب عدم الاختصاص (أولا)، عيب الشكل والإجراءات (ثانيا)، عيب المحل (ثالثا)، عيب انحراف استعمال السلطة (رابعا)، وعيب السبب (خامسا).²

أولا. عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي:

ويقصد به عدم أهلية الشخص أو السلطة الإدارية لإصدار القرار الإداري لكونه لا يدخل في صلاحياتها³، وعيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام فلا

¹ . بوطبة مراد، مرجع سابق، ص 599 و 600.

² . خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون (الإدارة والمالية)، جامعة بن عكنون، الجزائر، الموسم الجامعي 2002-2003، ص 405.

³ . يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص 12.

يمكن مخالفته أو الاتفاق على مخالفته، و يثيره القاضي من تلقاء نفسه، وفي أي مرحلة من مراحل الدعوى.¹

وعليه نجد أن المشرع الجزائري قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في سلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي لا يمكنها تفويض هذا الاختصاص إلى أي سلطة أخرى حسب المادة 162 و165 من الأمر رقم 03/06.²

ومن تطبيقات القضاء الإداري الجزائري لعيب عدم الاختصاص قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 15/06/1985 الذي قضى بإبطال القرار الإداري الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن معاقبة المدعية بالتوبيخ مع تسجيل تلك العقوبة في ملفها بسبب عدم طاعتها للرئيس مع العنف، على أساس أن القرار المطعون فيه صادر عن سلطة إدارية غير مختصة.³

ثانياً. عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي:

ويقصد به عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية أو الإجرائية التي يتعين مراعاتها عند إصدار القرار، ولقد أطل القضاء الكثير من القرارات التأديبية بسبب هذا العيب، فمثلاً قضى مجلس الدولة ببطلان قرار والي ولاية البيض الصادر ضد السيد (ع- م) بسبب عدم عرض ملف هذا الأخير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.⁴

ثالثاً. عيب المحل في القرار التأديبي:

هو المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها بشكل صحيح. والعيب الذي يلحق بمحل قرار تأديب الموظف هو مخالفة القانون، أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء قرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة القانون مباشرة أو غير مباشرة.⁵

¹. عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، سنة 2012، ص 142.

². الأمر رقم 03/06، السالف الذكر.

³. مشار إليه في، يامة إبراهيم، مرجع سابق، ص 13.

⁴ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 13.

⁵. محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، سنة 2002، ص 87.

رابعاً. عيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي:

وتتجسد صورة عيب انحراف السلطة أوعيب الغاية في القرار الإداري بصفة عامة، وفي القرار تأديب الموظف بصفة خاصة في ثلاث صور أساسية هي تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، والخروج عن قاعدة تخصيص الأهداف، وإساءة استعمال الإجراء. ومن تطبيقات القضاء الإداري لصورة تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، قضية بن عبد الله ضد وزير المالية، حيث أصدر هذا الأخير قراراً بعزل المدعي من منصبه كرئيس مكتب بمصلحة مسح الأراضي بولاية وهران، وبأثر رجعي مع الأمر برد المبالغ المحصل عليها كتعويض عن المنصب، وقد تحقق المجلس الأعلى بأن قرار العزل صدر بعد أن تقدم المدعي بطلب ترقيته إلى منصب نائب مدير شؤون أملاك الدولة استجابة لطلب رئيسه الإداري، ومن ثم فإن القرار لم يكن بدافع المصلحة العامة وإنما لدافع شخصي، وهو ما يجعله فضلاً عن مخالفته للقانون مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة.¹

خامساً. عيب السبب في القرار التأديبي:

وهو انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار القرار التأديبي، أو وقوع خطأ في تقدير تلك الواقعة تكييفها.² ويظهر عيب السبب في القرار التأديبي في كون الموظف لم يرتكب أي خطأ من شأنه تبرير العقوبة التأديبية، وهو ما يعبر عنه بعدم الوجود المادي للوقائع، وقد يظهر في كون الخطأ رغم ثبوته لا يعد من حيث تكييفه خطأ مهنياً، وهو ما يعبر عنه بالخطأ في التكييف القانوني.³

¹. عدو عبد القادر، مرجع سابق، ص161 وما بعدها.

². بوطبة مراد، مرجع سابق، ص601.

³. عدو عبد القادر، المرجع نفسه، ص166.

خاتمة

خاتمة

من خلال دراستنا للموضوع اجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري يمكننا استخلاص ما يلي :

1- إن النظام التأديبي الهادف لا يكتفي بمجرد الوقوف على الأخطاء، ومعاينة مرتكبيها، بل لا بد من دراسة أسباب هذه الأخطاء للوقوف عليها، ومن ثم معالجتها لضمان عدم تكرارها مستقبلا .

2- أخذ المشرع الجزائري في إطار التأديب بالنظام الاداري، وان القرار التأديبي غير محصن ضد الطعن.

3- يلاحظ سكوت المشرع الجزائري في الأمر رقم 03/06، عن كيفية تبليغ الموظف للاطلاع على ملفه التأديبي وعن حقه في الدفاع عن نفسه .

4- نظراً لمقتضيات الأمن والاستقرار الوظيفي وعدم المساس بسمعة الموظف فرض المشرع على الإدارة عدم فتح تحقيق، إلا إذا كانت هنالك احتمالات قوية ومعقولة لارتكاب الخطاء التأديبي، ذلك لما يسببه هذا الإجراء من زعزعة المركز الوظيفي للموظف حتى وإن ثبت برائته.

5- يتضح من خلال البحث أن تشكيلة اللجنة الادارية لكي لا يظلم الموظف العام وتمنع تعسف الادارة .

6- إن الإجراءات التي تحاط بالموظف قانوناً تكون بمثابة ضمانات مقررة لمصلحة الموظفين، فالضمانات ليست الإضوء ينير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة التأديبية إتباعها، وسلاحاً للموظف المقاومة انحرافات سلطة التأديب وتعسفها .

7- رغم أهمية التظلم الإداري كضمانة إدارية لحل الخطأ بين الموظف والإدارة حول عدم مشروعية القرار التأديبي، دون اللجوء إلى القضاء، إلا أن الإدارة لا تكلف نفسها بأي حال من الأحوال، بمراجعة قرارها التأديبي، لان ذلك يمس بمهيتها .

8- إن توفير الضمانات التأديبية خاصة في النظام القانوني الجزائري مرتبط أكثر بمدى تقيد جهة الإدارة بالجانب القانوني مما يحد من تعسفها ويقضي على النزاعات بينه وبين الموظف العام.

كما نقترح ما يلي:

- ضرورة وضع تقنين مفصل خاص بالإجراءات التأديبية على نحو ما هو معمول به في قانون الإجراءات الجزائية، وذلك بجمع هذه الإجراءات في تقنين واحد مما يجعلها واضحة، لكل من الإدارة العمومية والموظف العام وكذا القاضي الإداري، وبتالي تحقيق التوازن بين منطق الضمان وعنصر الفاعلية الإدارية .

- ضرورة مراعاة المشرع الجزائري عند إصداره للمرسوم المنظم للجان المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06، مراعاة التوازن فيما يتعلق بمسألة التصويت داخل اللجنة المتساوية الاعضاء وذلك يجعل الرئيس من خارج الادارة، فضلا عن اشتراط عرض النظام الداخلي للجنة المتساوية الأعضاء على الوزير أو الوالي المعني للموافقة.

- العمل على إسناد عملية التحقيق الإداري إلى هيئة أو لجنة مكونة من ممثل للموظفين وممثل للإدارة.

- كما نوصي بتدعيم الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال تأديب الموظف العام باجتهادات مجلس الدولة الحديثة و المواكبة للأمر رقم 03/06 مما يحقق إثراء للموضوع .

تم بحمد الله وعونه

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية أدرار

مصلحة الموظفين والتفتيش

الرقم :/م.م.ت/2019

مقرر

إن مدير التربية لولاية أدرار

- بمقتضى الأمر رقم : 06-03 المؤرخ في : 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية .
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90 - 99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم : 08-315 المؤرخ في : 11 شوال عام 1429 الموافق لـ 11 أكتوبر سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 12-240 المؤرخ في 2012/05/29 .
- وبناء على القرار الوزاري المؤرخ في : 06 ذي القعدة عام 1432 الموافق لـ 04 أكتوبر سنة 2011 المتضمن تفويض سلطة التعيين والتسيير الإداري إلى مديري التربية في الولايات .

- بناء

- باقتراح من السيد رئيس مصلحة الموظفين والتفتيش

يقرر

المادة الأولى : يوجه إلى السيد(ة) الرتبة :

عقوبة من الدرجة الأولى المتمثلة في : (انذار)

المادة (02) : يسجل هذا الانذار في الملف المهني للمعني(ة) .

المادة (03) : يكلف السيد رئيس مصلحة الموظفين والتفتيش بتنفيذ هذا المقرر .

أدرار في :

مدير التربية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية

دائرة

بلدية

الرقم /

إلى السيد:

.....

الموضوع/ تبليغ بخصوص احالتكم على مجلس التأديب

يؤسفني أن ابلاغكم انكم ستحاولون على المجلس التأديبي

وذلك يوم الاحد على الساعة صباحا .

± حضوركم ضروري وأكيد ±

رئيس المجلس الشعبي البلدي

استلم التبليغ يوم

الامضاء

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية

دائرة

بلدية

الرقم /

إلى السادة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء

استدعاء

يشرفني أن ادعوكم إلى حضور اجتماع اللجنة المتساوية

الأعضاء وذلك يوم على الساعة صباحا .

جدول الأعمال :- احالة موظف على مجلس التأديب .

± حضوركم ضروري وأكيد ±

رئيس المجلس الشعبي البلدي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

..... في :

.....

محضر اجتماع اللجنة المتساوية الاعضاء

.....
.....
رقم..... /

في يوم..... الاحد..... من..... شهر..... عام..... وفي حدود الساعة
..... أجمعت اللجنة المتساوية الأعضاء للاسلاك التقنية والإدارية ل.....

برئاسة السيد وبحضور السادة اعضاء اللجنة المشكلة بموجب القرار..... المؤرخ في..... الاتي ذكرهم:

ممثلي المستخدمين

ممثلي الادارة :

.....
.....
.....

.....
.....
.....

جدول الاعمال دراسة ملف احالة موظف على المجلس التأديبي.

بعد التأكد من اكتمال النصاب لعقد الجلسة افتتح السيد الرئيس الجلسة مرحبا بالسادة الاعضاء الحاضرين
مشيرا الى عرض حال بخصوص الموظف حيث تطرق بالتفصيل الى ما نسب الى المعني مدعما بتقرير حول
الوقائع.

بعدها مباشرة احوال الكلمة الى السيد ممثل الادارة كونه عضو اللجنة المتساوية الاعضاء ممثل الادارة والذي
بدوره تطرق الى محتوى الملف الخاص بالموظف المحال على لجنة التأديب بالمستندات ، بعدها سمح
للموظف..... بالرد على ما جاء به التقرير حيث ادلى باقواله لتأكد ما جاء به من معطيات ضده
مبرر ذلك بظروف..... مما جعله يتصرف بتلك التصرفات بعدها احيلت الكلمة الى ممثلي المستخدمين
بدورهم تم تقديم جملة من التوضيحات والنصائح للموظفة ملتجئين اخذ ظروف الموظف بعين الاعتبار .

بعد النقاش والتداول للجنة المتساوية الاعضاء لتفاصيل الوقائع اعرب الجميع ان هذه المخالفات مشينة كونها
تسيء سير المرفق العام والنظام العام للإدارة مما يستوجب اجراء تأديبي كما يمليه القانون.

وفي الاخير اتفق الجميع على ان الخطأ المنسوب الى الموظف.....، رتبة..... يصنف من الدرجة
..... مما يستوجب تسليط عقوبة..... كما نصت عليه الامر 03 / 06 المؤرخ في

15 يوليو 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية .

رئيس اللجنة

امضاء اعضاء اللجنة

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية

.....

.....

الرقم : / ب / أ /

مقرر توقيف عن العمل

- أن رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية
- بمقتضى الأمر رقم 06- 03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية .
 - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90- 99 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري الإداري للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري
 - بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 11/334 المؤرخ في 20/09/2011 والمتضمن القانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية .
 - بناء على القرار رقم المؤرخ في المتضمن ترسيم للسيدة : في سلك رتبة ابتداء من
 - نظر لعرض الحال المؤرخ في
 - اعتبار لكون الأفعال المنسوبة الى السيد تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة طبقا لمحضرة اللجنة المتساوية الاعضاء رقم بتاريخ

بإقتراح من السيد الأمين العام لبلدية يقرر مايلي

المادة الأولى : يوقف السيد : رتبة من مهامه مدة ثمانية (08) ايام ابتداء من

المادة 02 : خلال مدة التوقيف ابتداء من التاريخ المذكور اعلاه لا يتقاضى المعني اي مرتب .

المادة 03 : يكلف كل من السيد الأمين العام للبلدية وأمين خزينة بتنفيذ هذا القرار كل فيما يخصه الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية .

حرب
.....

رئيس المجلس الشعبي البلدي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ولاية
دائرة
بلدية
الرقم : / ب أ /

محضر تبليغ مقرر التوقيف
رقم المؤرخ في جويلية

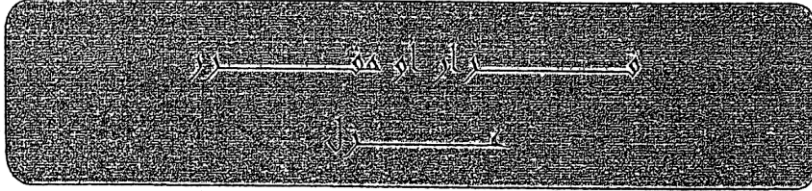
في عام ألفين وستة عشر وفي اليوم الثاني عشر من شهر جويلية
نحن السيد الامين العام لبلدية
قمنا بتبليغ المقرر رقم المؤرخ المتضمن توقيف
السيد رتبة عن العمل لمدة ثمانية
ايام ابتداء من
يصرح المعني بإطلاعه على محتوى المقرر وامضى بحضورنا .

امضاء المسؤول

امضاء المعني

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية



إن..... (ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العا للوظيفة العمومية، لا سيما المادة 184 منه،
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 للتعلق بسلطة التعيين والتعيين الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التطبيقي للمعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري؛ أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (ملك الانتماء)؛
- وبناء على القرار رقم..... المؤرخ..... في..... المتضمن ترسيم/تعيين..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة..... ابتداء من.....،
- وبناء على الإعدارات رقم..... المؤرخة في..... الموجهة للمعني (ة)،
- وبناء على أوصلة الاستلام رقم..... المؤرخة في.....،
- وباقتراح من.....

يقرر

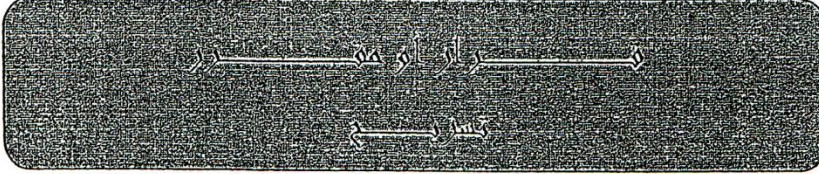
المادة الأولى : يعزل..... (بيان الاسم واللقب) بسبب إهمال المنصب، ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب..... في.....

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

بنسبة أو الإدارة العمومية



إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التصيين)

بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي اله للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشب الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتعيين الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

و بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء.....(تعديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)؛

و بناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن ترسيم/تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة..... ابتداء من..... وبناء على محضر اجتماع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة في مجلس تأديبي (أو في لجنة ترسيم، حسب الحال بتاريخ.....،

و باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى : يسرح.....(بيان الاسم واللقب) بسبب خطأ مهني جسيم (أو فترة تربص غير مجددة)، حسب الحالة، ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر..

حرر بـ.....في.....

قائمة المراجع المعتمدة في البحث

قائمة المراجع المعتمدة في البحث

أولاً - النصوص القانونية :

- 1- أمر رقم 03/06 مؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46، الصادرة في 16/07/2006.
- 2- قانون رقم 09/08، مؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية العدد 21، الصادرة في 23/04/2008 .
- 3- مرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، وتشكيلها، وتنظيمها، عملها، الجريدة الرسمية العدد 03، الصادرة في 17/01/1984.
- 4- منشور رقم 05، المؤرخ في 12/04/2004 المتضمن تطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، مجموعة المنشور والتعليمات، فيفري سنة 2005.

ثانيا : الكتب والمؤلفات :

- 1- بوطبة مواد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائري 2018 .
- 2- رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
- 3- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
- 4- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائري 1999 .
- 5- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من متطور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013 .

- 6- عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2012.
- 7- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء 1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2012.
- 8- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة الطبعة الأولى، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003.
- 9- عبد الحكيم سواكر الوظيفة العامة في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء أراء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين مطبعة مزوار، الطبعة الأولى الجزائر، 2011.
- 10- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، توزيع منشأة المعارف، مصر، 2003.
- 11- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1994.
- 12- مُجَد الصغير بعلي الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع الجزائر، سنة 2002.
- 13- مُجَد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، مصر، سنة 2002.
- 14- هاشمي خرقى، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع الجزائر، 2012.

ثالثاً: الرسائل العلمية :

- 1- بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة أوبوكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، المرسم الجامعي 2013-2014م.
- 2- مولوة فاطيمة الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر السنة الجامعية سبتمبر 2012 .

3- عمر اوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسألة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص :قانون إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، الموسم الجامعي 2011-2012م .

4- قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوي قسنطينة، الجزائر، الموسم الجامعي :2008/2009 .

5- خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري والمالية، جامعة بن عكنون . الجزائر، الموسم الجامعي 2002-2003م .

رابعاً. المقالات :

1- إبراهيم يامة، (رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة العدد 39، جامعة ادرار. الجزائر، سنة 2016 م.

2- بوقرة أم الخير، (تأديب الموظف العام وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية)، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة . الجزائر، دون سنة .

خامساً. المواقع الالكترونية:

<https://www.delfa.info/vb/showthread.php.t:1489433>

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	الإهداء	01
ب	شكر وتقدير	02
2	مقدمة	03
6	الفصل الأول: مفهوم اجراءات تأديب الموظف العام	04
7	المبحث الأول: مضمون إجراءات تأديب الموظف العام.	05
7	المطلب الأول: التعريف بإجراءات تأديب الموظف العام	06
7	الفرع الأول: تعريف إجراءات تأديب الموظف العام	07
8	الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات تأديب الموظف العام	08
9	المطلب الثاني: خصائص إجراءات تأديب الموظف العام .	09
9	الفرع الأول: منطق الضمان كخاصية لإجراءات تأديب الموظف العام	10
10	الفرع الثاني: القصور كخاصية للإجراءات تأديب الموظف العام	11
12	المبحث الثاني : إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية	12
12	المطلب الأول: إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية	13
13	الفرع الأول: السلطة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية	14
13	الفرع الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية	15
14	المطلب الثاني: إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة	16
15	الفرع الأول: الإجراءات الخاصة بالسلطة التي لها صلاحية التعيين	17
16	الفرع الثاني: الإجراءات الخاصة باللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي	18
18	المطلب الثالث: إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية الأخرى	19
18	الفرع الأول: التوقيف الفوري عن المهام	20

19	الفرع الثاني: العزل من الوظيفة	21
22	الفصل الثاني: الضمانات تطبيق الإجراءات تأديب الموظف العام.	22
23	المبحث الأول: الضمانات السابقة عن إجراءات تأديب الموظف العام	23
23	المطلب الأول: ضمانات مواجهة الموظف العام بالأخطاء المهنية المنسوبة إليه (مبدأ المواجهة)	24
23	الفرع الأول: ضوابط مبدأ المواجهة.	25
24	الفرع الثاني: أحكام مبدأ المواجهة	26
26	المطلب الثاني: ضمانات التحقيق التأديبي للموظف العام.	27
26	الفرع الأول: مضمون التحقيق التأديبي.	28
28	الفرع الثاني: التوفيق عن العمل كأجراء تحفظي.	29
29	المبحث الثاني: الضمانات المعاصرة لإجراءات تأديب الموظف العام.	30
29	المطلب الأول: ضمانات ممارسة حق الدفاع	31
29	الفرع الأول: مضمون حق الدفاع	32
31	الفرع الثاني: مقتضيات حق الدفاع.	33
34	المطلب الثاني: الاستشارة الملزمة للجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي.	34
34	الفرع الأول: مدى استقلالية اللجنة التأديبية.	35
36	الفرع الثاني: نطاق اختصاصات المجالس التأديبية.	36
37	الفرع الثالث: كيفية سير أعمال اللجنة المتساوية الأعضاء.	37
38	المبحث الثالث: الضمانات اللاحقة عن إجراءات تأديب الموظف العام.	38
38	المطلب الأول: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي.	39
39	الفرع الأول: التعريف بالتظلم الإداري	40
41	الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري.	41
44	المطلب الثاني: الطعن القضائي ضد القرار التأديبي.	42

44	الفرع الأول: تنظيم الاختصاص أو (القضاء المختص بالطعن في القرار التآديبي).	43
46	الفرع الثاني: رفع دعوى إلغاء القرار التآديبي.	44
51	خاتمة	45
54	الملاحق	46
63	قائمة المراجع المعتمدة في البحث	47
67	فهرس الموضوعات	48