

كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم: حقوق

تخصص: قانون إداري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام

إشراف الأستاذ

د/بوعايدة كمال

إعداد الطالبين

- خرباشي محمد

- خير عبد الباسط

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	المؤسسة الجامعية	الصفة
د.....	جامعة المسيلة	رئيسا
د. بوعايدة كمال	أستاذ مساعد قسم ب	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
د.....	جامعة المسيلة	ممتحنا

السنة الجامعية: 2024/2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملحق بالقرار رقم 1082/10 مورح في
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرقي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله، السيد (ة): حرياتي محمد الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل (ة) لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 6.37689 والصادرة بتاريخ 2014/08/27
المسجل (ة) بكلية / معهد كجوف قسم كجوف
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: التحقيق التأديبي كضمانة
لجوانبة الوطنية للعام
أصرح بشرقي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2014-05-30

توقيع المعني (ة)



عن رئيس المجلس التعليمي البلدي
ويتمتع من هذه الصلاحية
فستان في



ملحق بالقرار رقم 1082/2020 المؤرخ في 27 أفريل 2020
الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

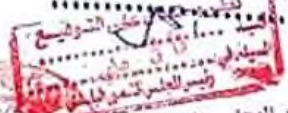
مؤسسة التعليم العالي والبحث العلمي:

نموذج التصريح الشرطي
الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضي أسفله.
المسيد (ة): خير محمد الباسط الصفة: طالب، أستاذ، باحث طالب
الحامل (ة) لبطاقة التعرف الوطنية رقم: 09654077 والصادرة بتاريخ: 10-08-2023
المسجل (ة) بكلية / معهد: كجوفت قسم: كجوفت
والمكلف (ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: التحقيق التأديبي كضمانه
لحماية الحرفين العام
أصيح بشرطي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه .

24-05-20

التاريخ:



عن رئيس المجلس الأعلى للدراسات والبحوث
والتقنية

ونسام

توقيع المعني (ة)



شكر وتقدير

الحمد والشكر لله الذي بتوفيقه تتم الاعمال حمدا وشكرا خالصا
يليق بجلاله وعظيم سلطانه

نتقدم بجزيل شكرنا وخالص امتناننا الى كل من ساعدنا في انجاز
هذا العمل سواء من قريب او من بعيد ونخص بالذكر الأستاذ
الدكتور **كمال بوبعاية** الذي قام بالإشراف على هذا العمل والذي لم
يبخل علينا بتوجيهاته القيمة جزاه الله خيرا له كل التقدير والاحترام
كما نشكر الأستاذة **سلامي سمية** التي كان لنا عوننا ودعمنا
إلى كل من ساعدنا من قريب او من بعيد ولو بكلمة طيبة او دعاء
خفي كما نشكر كذلك لجنة المناقشة لتفضلهم على قراءة وتقييم
هذه المذكرة

إهداء

الحمد لله الذي سدّد خطانا حتى ننجز هذا
العمل، فلن يحصد المرء ثمرة جهده إلا بالعمل
المتواصل ويسعدني أن أهدي ثمرة جهدي اليوم
إلى من انتظروا لحظة نجاحي وتشريفي لهم
والدي الكريمين وإخوتي وأخواتي حفظهم الله
إلى من ساعدوني ولم يبخلوا عليا بتشجيعهم
ودعواتهم
أهدي هذا العمل المتواضع

خير عبد الباسط

إهداء

الحمد لله سدد خطانا حتى ننجز هذا
العمل، فلن يحصد المرء ثمرة جهده
إلا بالعمل المتواصل ويسعدني أن
أهدي ثمرة جهدي اليوم إلى روح
والدي رحمه الله والى أمي أطال الله في
عمرها وأبقاها تاجا فوق رأسي وإلى
زوجتي وبناتي حفظهم الله وإخوتي
وأخواتي حفظهم الله وكل من
انتظروا لحظة نجاحي وتشريفي لهم
أهدي هذا العمل المتواضع

خرباشي محمد

قائمة المختصرات

الاختصار	الشرح
د.ب. ن	دون بلد النشر
ص	صفحة
ط	طبعة
ع.م	المحكمة العليا
د.ط	دون طبعة
ع. م	المحكمة العليا
ع	عدد
ج.ر.ج.ح	الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

مقدمة



في سعيها إلى تحقيق أهداف سياستها تستخدم الدولة كل الوسائل المتاحة لها سواء كانت وسائل قانونية أو مادية أو حتى بشرية، والتي يعتبر الموظف العام أهم هذه الوسائل فهو المحرك الرئيسي لنظام الوظيفة العمومية.

وتكمن قيمة الموظف العام في ارتباطه المباشر بتلبية حاجيات المواطنين، وهو الهدف الأساسي الذي تسعى الدولة جاهدة إلى تحقيقه وتجسيده.

ولذلك نجد المشرع الجزائري قد اهتم بالموظف العام من خلال وضع ترسانة من التشريعات والقوانين التي تنظم الوظيفة العمومية والتي من أهمها الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ولقد عرف الأمر 06-03 الموظف العام من خلال المادة 04 على أنه "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري" الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

وعليه فإن اكتساب صفة الموظف يجب أن تتوافر فيه عدة شروط تتمثل في شرط التعيين من طرف السلطة أو الجهة الإدارية التي لها سلطة التعيين، وكذا اشترط أن يكون التعيين في وظيفة دائمة، وكذلك يجب أن يمارس الموظف مهامه الموكلة إليه في مرفق عمومي تديره الدولة مباشرة أو تحت إشرافها.

ومن هذا المنطلق فإننا نجد أن هناك علاقة قانونية تربط بين الموظف والإدارة العامة التي تملك سلطة التعيين والترقية، كما تملك سلطة توقيع العقوبات على الموظف في حالة حدوث إخلال بالواجبات الوظيفية التي ينص عليها الأمر 06-03.

ونظرا لخطورة تطبيق العقوبات التأديبية في حق الموظف فقد ألزم المشرع من خلال الأمر 06-03 الجهة الإدارية التي تملك سلطة التعيين إتباع بعض الإجراءات قبل توقيع العقوبات التأديبية على الموظف، خاصة إن تعلق الأمر بالعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة حيث يلزم الأمر 06-03 الجهة الإدارية التي لها سلطة التعيين أن تتخذ إجراء إلزاميا وجوهريا قبل صدور قرار العقوبة وهذا الإجراء تتمثل في التحقيق التأديبي.

التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف

ولقد نص الأمر 03-06 على إلزامية التحقيق التأديبي لإعطاء الموظف العام قدرا من الحماية في مواجهة أي تحقيق قد يحدث من طرف الجهة الإدارية التي لها سلطة التعيين، والذي قد يؤثر على حياته المهنية.

أهمية الدراسة:

- تكمن أهمية الدراسة في التعرف على نظام التحقيق التأديبي والضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار إداري تأديبي وتسهيل عملية الرجوع إليه.

- تعزيز الثقافة القانونية حول هيكل النظام الوظيفي بصفة عامة والنظام التأديبي بصفة خاصة

- فهم النظام التأديبي والإجراءات القانونية المرتبطة به للحفاظ على الحقوق والالتزامات .

أهداف الدراسة:

- تسليط الضوء على الإجراءات التأديبية المتعلقة بالنظام التأديبي والتحقيق التأديبي في التشريع الجزائري.

- دراسة وتحليل وتقييم التحقيق التأديبي.

- الوقوف على عدة إستراتيجيات أو وضع التوصيات التي يمكن إستخلاصها من خلال البحث.

أسباب إختيار موضوع الدراسة :

تعددت وتباينت الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام كموضوع للبحث والدراسة 'ومنها الذاتية ومنها الموضوعية ' أما الأسباب الذاتية فتمثلت في الرغبة والميول الشخصي والاهتمام بالبحث في مثل هذا النوع من المواضيع 'فضلا عن التخصص الذي أدرس فيه آلا وهو القانون الإداري .

أما الأسباب الموضوعية فهي أهميته كما سبق التفصيل فيها بالإضافة إلى حدائته وابتعاده عن حيز الاستهلاك العلمي ' كما أن البحث في هذا الموضوع من شأنه أن يوضح مستوى تطور السياسة الإجرائية لنظام تأديب الموظف العمومي .

فضلا عن ذلك فإن هذا الموضوع يتميز بالطابع الإجرائي ' وبالتالي يتضمن قواعد إجرائية جديدة تتطلب البحث والدراسة لتحديد مدى احترامها وحمايتها لحقوق الموظف العام .

الدراسات السابقة:

لقد سبق أن تم تناول هذا الموضوع في بعض الدراسات والأبحاث العلمية 'ولقد اتفق موضوع البحث معهم في بعض النقاط ' واختلفت في بعضها من ناحية الطرح والإثراء ووجهات النظر ' هذه الدراسات تم الاعتماد عليها كمراجع استعملت في انجاز هذه المذكرة '

إشكالية الدراسة :

إن النص على إلزامية التحقيق التأديبي قبل إصدار قرار العقوبة في حق الموظف يعتبر بمثابة ضمانة وحماية لهذا الأخير ومن هذا المنطلق نطرح الإشكال التالي:

كيف يضمن التحقيق التأديبي الحماية للموظف العام؟

وللإجابة على هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي 'حيث يبرز استعمال المنهج الوصفي من خلال التعرف على أهم الأطر المنظمة للتحقيق التأديبي أما المنهج التحليلي فيبرز من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية المتعلقة بحماية الموظف العام (03/06) وللإجابة على إشكالية الموضوع والإحاطة بالإلمام بكل جوانبه المختلفة تم تقسيم موضوع الدراسة إلى فصلين كما يلي

الفصل الأول كان تحت عنوان (ضمانات التحقيق التأديبي) 'حيث احتوى على مبحثين تناولنا في المبحث الأول (الضمانات الشكلية للتحقيق التأديبي) ثم تناولنا في المبحث الثاني (الضمانات الموضوعية).

أما فيما يخص الفصل الثاني فجاء تحت عنوان (إجراءات التحقيق التأديبي كحماية للموظف العام) 'والذي بدورنا قسمناه إلى مبحثين 'تناولنا في المبحث الأول (الإجراءات الإحتياطية المتعلقة بالتحقيق التأديبي) ثم تناولنا في المبحث الثاني (تصرف الجهة الإدارية في التحقيق التأديبي).

وأخيرا اختتمت موضوع الدراسة بخاتمة أبدت فيها أهم النتائج التي تم التوصل إليها ثم تضمنت أهم الاقتراحات.

الفصل الأول:
ضمانات التحقيق
التأديبي



الفصل الأول

ضمانات التحقيق التأديبي

تعتبر الضمانات التأديبية من الأسس التي تقوم عليها النظام التأديبي في معظم التشريعات الوظيفية ومن هنا صار من المستقر عليه في الفقه والقضاء المقارنين أن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية أثناء محاكمته وبعدها تعد من الأمور التي تقتضيها المبادئ القانونية وتوجبها الأصول العامة. وتعرف الضمانات جمع ضمانة، والضمانة لغة مصدر ضمن ويأتي بمعنى الالتزام والكفالة والحفظ والرعاية وهي تلك الإجراءات التأديبية أثناء فترة الاتهام والتحقيق والتي تضمن للموظف عدم التعرض للتعسف والاضطهاد من السلطات الرئاسية التأديبية فهي تكفل له الطمأنينة التامة ضد أي اتهامات معرضة من ذوي أصحاب المصالح الخاصة أو الشخصية الأنانية. كما أنها تكفل من جانب آخر مصلحة الإدارة في كشف المخالفة وملاحقة الموظف المخطئ ومعاقبته بما يحقق في آخر الأمر حسن سير عمل المرافق العامة وسيرها بانتظام وإطراء.¹ وعليه نتناول في هذا الفصل ضمانات التحقيق التأديبي بداية بالضمانات الشكلية (المبحث الأول) وصولاً إلى الضمانات الموضوعية للتحقيق التأديبي (المبحث الثاني).

¹مصطفى يواوي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة، ط 1، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص17.

المبحث الأول

الضمانات الشكلية للتحقيق التأديبي

إن من أهم ما يتطلبه التحقيق الإداري حتى يكون سليماً وقانونياً ويعتد به، وينبني عليه قرارات سليمة أن يكون وفق ما قرره من ضمانات شكلية يجب إتخاذها في صدد التحقيق الإداري.¹

ومنه نبين فيما يلي كل من النظام الإداري والقضائي في مطلبين:

المطلب الأول: الضمانات الشكلية السابقة للتحقيق التأديبي

من الضمانات التي أقرها الأمر رقم 03/06 لصالح الموظفين قبل إتخاذ الجزاء التأديبي تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه تمكنه من الإطلاع على ملف التأديبي وفتح تحقيق إداري فيما نسب إليه من أخطاء وعليه نستعرض ضمن هذا المطلب الضمانات الشكلية بداية بتبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب إليه (الفرع الأول) مروراً بحق اطلاع الموظف على ملفه التأديبي (الفرع الثاني) وصولاً إلى إجراء تحقيق إداري مع الموظف (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب إليه

يقصد بتبليغ الموظف بالخطأ المهني مواجهته بالأعمال و التصرفات الخاطئة التي قام بها وبالأدلة التي تثبت ذلك حتى يستطيع إعداد دفاعه أو على الأقل تقديم وجهة نظره. ولقد جاء النص صراحة على هذه الضمانات في الأمر رقم 03/06 عكس القوانين السابقة للوظيفة العمومية.

حيث جاء في المادة 167 من الأمر المذكور " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه على كامل ملفه الإداري في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

فهذا النص صريح في تقرير ضمانات تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب إليه، وجعلها ضمانات مستقلة عن الاطلاع على الملف التأديبي إلا أن الأمر 03/06 لم يبين كيفية تبليغ الموظف بالخطأ

¹ أحمد عبد زيد حسن الشمري، إجراءات التحقيق الإداري وضماناته دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2017، ص200.

المنسوب إليه وكذلك الشأن بالنسبة للنصوص التنظيمية السارية المفعول التي تحكم التأديب فهي لم تتطرق أصلاً لهذه الضمانة¹.

فالمنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2003 المتعلق بتوقيف الموظف متابعته تأديبياً نص على تبليغ الموظف للاطلاع على ملفه التأديبي واستدعائه لحضور المجلس التأديبي. وهكذا فمقتضى المادة 167 من الأمر رقم 03/06 أن تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب إليه إجراء منفصل عن اطلاعه بالملف التأديبي لأن التبليغ بالخطأ إجراء أولي يسبق تكوين الملف التأديبي.

فالاطلاع على هذا الأخير مرحلة متقدمة في المتابعة التأديبية فبعد إتمامه يوجه للموظف استدعاء لحضور المجلس التأديبي، ويلاحظ أن المادة 167 لم تحدد وسيلة تبليغ الموظف بالخطأ المنسوب إليه.

الفرع الثاني: حق إطلاع الموظف على ملفه التأديبي

نصت المادة 167 من الأمر رقم 03/06 على أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية اعترف هذا النص بعدة أحكام تخص اطلاع الموظف على ملفه التأديبي وهي: يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوم ابتداء من تحريك المتابعة التأديبية، أي من تاريخ إخطار المجلس التأديبي طبقاً لمادة 166 من الأمر المذكور.²

يجب على السلطة التأديبية تمكين الموظف من جميع الوثائق والمستندات المكونة لملفه التأديبي ويستفاد ذلك من عبارة (أن يطلع على كامل ملفه التأديبي).³

ويتكون الملف التأديبي طبقاً لمنشور رقم 05 المتعلق بتطبيق أحكام المادتين 130 و131 من

المرسوم رقم 59/85 من :

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، د ط، دار هوم، الجزائر، 2018، ص 587.

² المرجع نفسه، ص 587.

³ المرجع نفسه، ص 588.

_ إعداد تقرير من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني إرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

_ تبليغ اللجنة المتساوية الأعضاء والمختصة بناء على التقرير المسبب مع ذكر بوضوح الأفعال المعاقب عليها وإن أمكن ظروف ارتكابها.¹

الفرع الثالث: إجراء تحقيق إداري مع الموظف

إن التحقيق الإداري يعد إجراء ملزم وللتعرف على هذا الإجراء نجد العديد من التعريفات كل حسب زاويته أولاً تعريف المشرع الجزائري للتحقيق الإداري ثم التعريف الفقهي ثانياً وأخيراً التعريف القضائي .

أولاً: تعريف التحقيق الإداري لدى المشرع الجزائري

لم يعرف المشرع الجزائري التحقيق الإداري ' ونص عليه في المادة 171 من الأمر 03/06 التي اعترفت بضمانة التحقيق الإداري على أنه (يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ' قبل البت في القضية المطروحة).²

ويعتبر التحقيق الإداري من أهم الضمانات التأديبية السابقة ' على تقرير الجزاء التأديبي حيث يمكن السلطة التأديبية وكذا المجلس التأديبي من الوقوف على الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ المهني ' والبحث عن الأدلة التي تثبت صدور الأفعال والتصرفات التي تشكل الخطأ المعني من الموظف.³

ثانياً: التعريف الفقهي للتحقيق الإداري .

¹ المنشور رقم 05، المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجزائر في 12 أبريل 2004.

² الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج، العدد 46.

³ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص 589.

عديدة هي المحاولات الفقهية التي قيلت في تعريف التحقيق الإداري 'حسب الزاوية التي ينظر منها كل فقيه مما يجعل استعراضها كافتها مستحيلا

وعليه قصد الإحاطة والإلمام بتعريف التحقيق الإداري، أخذنا عينة من التعاريف التي نراها الأقرب والأنسب لتعريف التحقيق الإداري حيث يعرفه جانب من الفقه ب

"أنه إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه." كما عرفه آخرون

"أنه وسيلة الإدارة للأخذ بالإجراءات القانونية بحق الموظف عند إتيانه فعلا بشكل مخالفة تأديبية لأحكام الوظيفة العامة' والخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي 'وما يجب أن يتمتع به الموظف العام من أمانة' ونزاهة والتزام بمهام وظيفته وواجباته."

وجاء في تعريف آخر "أنه مجموعة من الإجراءات التي تستهدف تحديد المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها ويجري التحقيق عادة بعد اكتشاف المخالفة¹."

ثالثا: تعريف التحقيق الإداري وفق أحكام القضاء الإداري

في مصر عرفت المحكمة الإدارية العليا التحقيق التأديبي في أحكام عديدة، نكتفي بذكر تعريف واحد:

التحقيق يعني بصفة عامة الفحص والتقصي الموضوعي المحايد والتروي لاستجلاء الحقيقة فيما يتعلق بصحة وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين وذلك لوجه الحق والصدق والعدالة².

كما عرفته محكمة التمييز الكويتية بقولها "التحقيق في ذاته ليس غاية بل هو مجرد وسيلة لإظهار الحقيقة، ويطلق على مجموعة الإجراءات التي تستهدف تحديد المخالفة ويتبع في شأنه الإجراءات المقررة كافة وتراعي فيه الضمانات اللازمة منه قانونيا "وذلك بعد تسيير الوسائل للجهات الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق مع تحقيق

¹ أحمد عبد زيد حسن الشمري، المرجع السابق، ص 17.

² المرجع نفسه، ص 20.

الضمانات وتوفير الاطمئنان للشخص موضوع المسائلة الإدارية حتى يأخذ صاحب الأمر عدته ويتأهب للدفاع عن نفسه ويدراً ما هو موجه إليه.¹

المطلب الثاني: ضمانات كتابة التحقيق التأديبي

تعد كتابة التحقيق أحد الضمانات الشكلية التي يجب مراعاتها عند إجراء التحقيق مع الموظف المتهم بارتكاب المخالفة.

ويقصد بها أن تكتب كافة الأقوال التي يدلي بها الموظف المتهم وكذلك الإحاطة بالوثائق والمستندات المتصلة بالمخالفة التأديبية محل التحقيق وذلك متى يسهل الرجوع إليها والاستعانة بها من جانب كل من طرفي المسؤولية التأديبية الموظف والجهة الإدارية على سواء ودون أن يقتصر أمر التحقيق على عملية المشاهدة فقط في توجيه الإتهام التأديبي أو المواجهة مع الموظف محل التحقيق.

الفرع الأول: مبدأ تدوين التحقيق التأديبي

إن الأصل أن يتم التحقيق التأديبي مع الموظف كتابة ولا شك أن الكتابة باعتبارها الأكثر استعمالاً "لا تعتبر وسيلة هامة للإثبات إذ أنه لا يمكن الاعتماد على ذاكرة المحقق التي قد تخونه بعد فترة من الزمن لهذا وجب أن تكون إجراءات التحقيق مثبتة بالكتابة في محضر يعد لذلك".²

أولاً: أهمية التدوين:

تبرز أهمية التدوين في النقاط الآتية:

1- يكمن تدوين التحقيق التأديبي من تمكين الموظف محل المسائلة التأديبية من تسجيل كل ما يتعلق بموقفه من المخالفات المنسوبة إليه حتى يكون تصرف السلطات الرئاسية المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي عليه.

2- يضمن التدوين عدم ضياع معالم التحقيق والظروف والملابسات التي تم في كلامها وقد تكون حجة للموظف أو عليه.³

¹ المرجع نفسه ، ص20.

² مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، ط 1، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص98.

³ المرجع نفسه، ص98.

3- تكمن أهمية التحقيق في وضع التحقيقات التي ينبني عليها قرار العقوبة التأديبية تحت نظر المحكمة لكي تستطيع ممارسة رقابتها القضائية على هذا القرار.

لذلك اعتبر المشرع هذا التدوين إجراء جوهريا وواجبا على الإدارة بحيث يترتب على مخالفته البطلان بغض النظر عن الجهة التي قامت به والقول بغير ذلك سيؤدي إلى طمسه الأدلة وإخفاء الحقيقة وعدم التثبت منها.

وفي الجزائر أوجب المشرع أن يكون استماع على الموظفين كتابة و في حالة رفض مثوله من معاينة ذلك قانونا خاصة عندما يتعلق الأمر بأخطاء جسيمة فلا يتصور الاستماع إلى أقوال الموظف المتهم إلا بواسطة الكتابة ولا يمكن توضيح ظروف ارتكاب المخالفة التأديبية إلا كتابة.

حيث نصت المادة 169 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني).¹

ثانيا: البيانات الشكلية الواجب توافرها

تثبت إجراءات التحقيق في مجموعة من الوثائق والمستندات التي يحررها المحقق والملمة بجميع مقتضيات الأعمال وما حدث من وقائع.

وعليه يستوجب أن يكون المحضر مستوفي بجميع البيانات ذات القيمة القانونية والعينات الثبوتية والشكليات اللازمة لصدقة دون لبس أو غموض ومن أهمها ما يلي:

- 1- يجب أن يتضمن محضر التحقيق اسم المحقق الذي يتولى التحقيق وبيان وظيفته.
- 2- أن يتضمن المحضر تاريخ أو مكان وساعة افتتاحه وإتمامه وإن تزيل كل ورقة من أوراق التحقيق بتوقيع المحقق.
- 3- يجب أن يذكر في التحقيق اسم الموظف المسؤول في الخطأ وسنه ومحل إقامته ووضعيته ودرجة وظيفته وأن تدون الإجابات التي أدلى بها ردا على أسئلة المحقق.

¹ انظر المادة 169 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق .

4- وأخيرا يجب أن يشمل المحضر على توقيع الموظف على المحضر وفي حالة رفض التوقيع يثبت المحقق ذلك ويجب أن يكون التوقيع الحق كل صفحة من صفحات التحقيق وليس على الصفحة الأخيرة فقط.¹

الفرع الثاني: التحقيق الشفوي كاستثناء على الأصل الكتابي

إذا كان الأصل أن يجري التحقيق كتابة إلا أن ذلك ليس مطلقا بل توجد بعض الإستثناءات التي تجيزها بعض التشريعات عندما يتعلق الأمر بعقوبات معينة.²

أولا: موقف المشرع الجزائري من التحقيق الشفوي

إن الهدف الأساسي من عملية التحقيق هو إظهار الحقيقة حتى يتسنى للإدارة أن تبني قرارها التأديبي على أسس شرعية فالتحقيق إذن عملية معقدة ترمي إلى معرفة الظروف التي تم فيها ارتكاب الذنب الإداري إذ يتعين على المحقق الوقوف على آراء الشهود و الإستماع إلى توضيحات الموظف المتهم.

خاصة عندما يتعلق الأمر بأخطاء جسيمة كتحويل الأموال الأميرية فلا يتصور الاستماع إلى أقوال الموظف المذنب إلا كتابة ولا يمكن توضيح ظروف ارتكاب الجريمة التأديبية إلا كتابة. وانطلاقا من ذلك أوجب المشرع الجزائري أن يكون الاستماع إلى الموظف المذنب كتابة وإذا رفض المثول لأبد من معاينة ذلك قانونا وفيما يخص الاستماع إلى أقوال الشهود أباح المشرع أن يكون التحقيق معهم شفاهة.³

وهو ما جاءت به المادة 169 من الأمر 03/06 (يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه)⁴.

ثانيا: موقف المشرع المصري

إذا كانت القاعدة هي وجوب كتابة التحقيق إلا أن تلك القاعدة ليست مطلقة بل توجد عليها بعض الاستثناءات ، فبعض التشريعات تجيز التحقيق الشعوري إذا تعلق بعقوبات معينة.

¹ الشحمة السعدية، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون إداري ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق جامعة غرداية، 2019/2018، ص45.

² بواوي مصطفى، المرجع السابق، ص104.

³ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 3، دار هوم، الجزائر، 2006 ص156/157.

⁴ الأمر 03/06، المادة 169، المرجع السابق.

فقد استثنى المشرع المصري في قانون العاملين المدنيين الحالي رقم 47 لسنة 1978 عقوبات الإنذار والخصم من الأجر لمدة تزيد عن ثلاثة أيام بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة من شرط تدوين إجراءات التحقيق عندما أجاز الاكتفاء بالتحقيق الشفهي في تلك الحالة¹.

ويبدو وأن المشرع المصري بإباحته التحقيق الشفوي بالنسبة لعقوبة الإنذار أو الخصم مدة لا تتجاوز الثلاثة أيام أنه قد اعتبر هاتين العقوبتين من العقوبات البسيطة والتي قد لا تحتاج غلى ضمانات قوية كالتدوين ويبدو و كذلك أنه قدر أن تدوين إجراءات التحقيق في تلك العقوبات قد يتسبب في تعطيل العمل الإداري والتقليل من مرونته وفعاليتها².

المبحث الثاني: الضمانات الموضوعية للتحقيق التأديبي

على غرار الضمانات الشكلية، فقد نص المشرع الجزائري على طائفة أخرى من الضمانات التي يتضمنها التحقيق التأديبي والتي تتمثل في الضمانات الموضوعية، هذا النوع من الضمانات ينقسم إلى قسمين: ضمانات موضوعية متعلقة بجهة التحقيق، والنوع الثاني هي الضمانات الموضوعية المتعلقة بالموظف العام.

المطلب الأول: الضمانات الموضوعية المتعلقة بجهة التحقيق

تتمثل هذه الضمانات في ضمانتين أساسيتين هما: أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء (الفرع الأول) و الضمانة الثابتة في تسبيب أو تبرير القرار التأديبي (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء

لقد منح المشرع هذه الضمانة للموظف العام بموجب الفقرة 02 من المادة 165 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك عندما تكون العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة وجعله رأياً ملزماً للسلطة التي لها صلاحيات التعيين، بينما في العقوبات من الدرجة الأولى والثانية الموظف لم يمنح هذه الضمانة وبالتالي قد يفتح الباب لتعسف الإدارة في حق الموظف رغم أن قرار

1 سعيد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، ط 3، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007، ص 70/69.

2 سعيد الشتيوي، المرجع السابق، ص 70/69.

إتخاذ عقوبات تأديبية من الدرجة الأولى والثانية يجب أن يكون مبررا من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين مع اشتراط الحصول على توضيحات كتابية من الموظف المفيد.¹

¹مولود ديدان وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، د ط، دار بلقيس، الجزائر، 2019، ص 124/123.

كما نصت المادة 64 من نفس الأمر، تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع كذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي، .
وقد جاء في قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا المؤرخ في 13/01/1991...ويقتضي أن تسوي وضعية الموظف في أجل شهرين ابتداء من اليوم الذي صدر فيه مقرر التوقيف وخلال هذا الأجل يطلب موافقة لجنة الموظفين على ذلك، وإذا عارضت اللجنة التسريح يتقاضى المعني بالأمر كامل راتبه وتعاد إليه حقوقه.¹

كما نصت المادة 12 من المرسوم التنفيذي 199/20 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن ولجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية على أنه: مع مراعات أحكام القوانين الأساسية الخاصة يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء رأيها المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالحالات الآتية:

ـ العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة.²

الفرع الثاني: التسبيب

يشكل التسبيب أهم ضمانات للموظف العام، تكفل حقه في مساءلة عادلة لاسيما أن لها دور بارز في تحقيق التوازن بين المصلحة العامة التي تبتغيها الإدارة من خلال مساءلة الموظف والمصلحة الخاصة له في حماية مركزه الوظيفي.

فلا يكون القرار التأديبي صحيحا في غياب تسبيب يتضمن المخالفة التي تم من أجلها توقيع العقوبة وأسس الإدانة و الأدلة التي تستوجب أن تكون مستخلصة من الواقع.³

صدرت بالجزائر منذ 1966(المادة 56من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966،المواد 125، 126 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 و المادة 170 من الأمر 03/06المؤرخ في 15 يوليو 2006)،وتناولته بصفة مفصلة التعليمه رقم 07 المؤرخة في في 07 ماي

¹قروف جمال، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2022، ص205.

² المرجع نفسه، ص206.

³ المرجع نفسه، ص324.

1969 المتعلقة بالإجراءات التأديبية، وتتجسد آثار التسبب أو التبرير من خلال الأعمال الإجرائية المرتبطة بممارسة الحق التأديبي ونخص بالذكر:

- إجراءات التحقيق: وتضمن سواء على عاتق الإدارة أو عاتق اللجنة التأديبية أو عاتق كليهما، وجوب فتح تحقيق قصد التأكد من الوقائع المادية التي قد تبرر الجزاء التأديبي.
- إجراءات سير اللجنة التأديبية: فهي تتمتع بسلطات تحر واسعة تحملها على فتح تحقيق إضافي قصد توضيح أي عنصر من عناصر الملف التأديبي.
- المقرر التأديبي: الذي ينبغي أن يحرر في شكل عمل إداري يستند إلى الأسباب القانونية والمادية المبررة للعقوبة.
- وبصفة عامة فإن تبرير العقوبة بالإمكان أن يستند إلى شخصية المتهم وأهمية الأخطاء التي يكون ارتكابها لا يجوز في أي حال من الأحوال (ما عدا الاستثناءات الواردة بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين) أن تتخذ السلطة المختصة عقوبتين لنفس الخطأ.¹

¹هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هوم، الجزائر، 2013، ص342/343.

المطلب الثاني: الضمانات الموضوعية المتعلقة بالموظف

سعيًا منه لتحقيق قدر من الحماية للموظف في مواجهة تعسف الإدارة، أقر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ضمانتين مهمتين هما: ضمانات واجهة الموظف بما هو منسوب إليه (الفرع الأول)، و ضمانات حق الدفاع (الفرع الثاني).

الفرع الأول: ضمانات مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه

ويقصد بها أن يصل إلى علم الموظف الأخطاء المنسوبة إليه، وإحاطته بالأدلة التي تشير إلى ارتكابه لتلك الأخطاء، وهذه الضمانات تتحقق من خلال احترام حقين هامين هما المواجهة أو التبليغ، وحق الاطلاع على الملف.

أولاً: المواجهة (التبليغ)

لقد منح المشرع الجزائري حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة للموظف العام الذي تعرض لإجراء تأديبي وذلك بموجب أحكام المادة 171 من الأمر 03/06، التي تنص كما يلي:،، يجوز 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 الحق أو تعزيز هذه الضمانات قام المشرع بمنح الموظف حق الاطلاع على ملفه التأديبي كاملاً في أجل 15 يوم من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية.¹

¹مولود ديدان وآخرون، المرجع السابق، ص122.

ثانيا: حق الاطلاع على الملف

يعتبر هذا الحق من أقدم الحقوق المعترف بها قانونيا، فبغض النظر عن إبلاغه بالأخطاء المنسوبة إليه يحق للموظف الذي يتعرض لأي إجراء تأديبي أن يطالب بالاطلاع على ملفه التأديبي حتى يتعرف على هذه الأخطاء ويرد بالتالي عنها ويقدم التوضيحات الكتابية بشأنها...¹ وبالرجوع إلى نص المادة 93 من الأمر 03/06 فإن لكل موظف ملف تكونه الإدارة وتسجل وترقم وصنف فيه باستمرار الوثائق، حيث يتضمن مجموع الوثائق المتعلقة بالموظف، فإذا حدث وأن ارتكب خطأ فله أن يطلع على هذا الملف عند تحريك الإجراءات التأديبية في مواجهته، كما أن لدفاعه المطول الحق أيضا في الاطلاع.²

إن رفض الإدارة تمكين الموظف من حق الاطلاع على الملف يؤدي إلى اعتبار العقوبة غير قانونية إلا أنه لا يجوز الطعن في هذا الإجراء أمام القضاء بصفة مستقلة، وإنما يجب رفع دعوى بالبطلان في القرار محل العقوبة وطلب إلغائها لفساد الإجراءات.

حيث جاء قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا في 1990/04/21 ما يلي:

«، من المقرر قانونا أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجن الموظفين الذي تجتمع في مجلس تأديبي، أن يطلع على ملفه التأديبي ويمكن أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي، كما يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه.

ومن ثم فإن قرار فصل الطاعنة في قضية الحال دون احترام المقتضيات القانونية والتنظيمية منسوبا بعيب تجاوز السلطة متى كان كذلك يستوجب إبطال القرار المطعون فيه.³

¹هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، د ط، دار هومه، الجزائر 2010، ص340.

²المرجع نفسه، ص199.

³المرجع نفسه، ص 200.

الفرع الثاني: ضمانات حق الدفاع

حق الدفاع يقصد به أنه يمكن إيقاع الجزاء التأديبي بدون تمكين المتهم من الدفاع عن حقوقه وبدون أن يتعرف على الأخطاء المنسوبة إليه، وأن توفر له شروط رفع التهم الموجهة إليه والرد عنها.¹

كما أنه في حالة ممثل الموظف أمام اللجنة التأديبية يحق له الاستعانة بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج الغدارة 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.²

ويقترب هذا الحق بضرورة ممثل الموظف شخصياً إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك، وتمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود، حيث نصت المادة 02/57 من الأمر 133/66 على أنه:، يجوز للموظف أن يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات خطية أو شفوية أو يطلب حضور الشهود،.

كما أن المادة 02/129 من المرسوم 59/85 ذهبت في نفس هذا الاتجاه بنصها على أنه:،...ويمكنه أن يقدم أما مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي أو يستحضر شهوداً. كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه،.

بالإضافة إلى التعليمات 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية تضع شروطاً لممارسة هذا الحق حيث سمحت للمحامي بالاطلاع على الملف التأديبي إذا سمح له الموظف المتهم بذلك.³

أما الأمر 03/06 وفي المادة 169 منه، والتي نصت على أنه، يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً ويحق له أن يستعين بمدافع مخول، أو موظف يختاره بنفسه.

¹ هاشمي حرفي، المرجع السابق، ص 340.

² المرجع نفسه، ص 341/342.

³ قروف جمال، المرجع السابق، ص 303.

ومن الملاحظ في هذا الصدد أن المشرع الجزائري قد منح الموظف المتهم مجالا واسعا للدفاع عن نفسه، إذ سمح له بالحضور بنفسه أو مع مدافعه، وألزام الإدارة بقبول البيانات الخطية وتلاوتها لدى انعقاد المجلس، وفي المقابل منح المجلس التأديبي حق طلب حضر الموظف شخصيا إذا رأى في ذلك ضرورة أو مصلحة من شأنها تسهيل مهمته وهذا حسب المواد 169_173 من الأمر 03/06.

وعليه فإن الإخلال بهذا الحق أو تجاهله من طرف الإدارة من شأنه أن يرتب بطلان الإجراءات أو بطلان القرارات التأديبية في حد ذاتها.¹

¹قروف جمال، المرجع السابق، ص304.

خلاصة الفصل الأول :

من خلال دراستنا للفصل الأول يتضح لنا أن المشرع الجزائري قد منح قدرا من الحماية القانونية للموظف العمومي الذي يكون محلا للتحقيق التأديبي وذلك من خلال منحه ل ضمانات شكلية وأخرى موضوعية الهدف منها هو كبح أي تعسف قد يحدث من طرف الجهة الإدارية التي لها سلطة التعيين في استعمال سلطاتها أثناء المتابعة التأديبية غير أن هذه الضمانات تعد غير كافية وعليه فقد حرص المشرع على إتباعها بحملة من الإجراءات وهو سنستعرضه من خلال الفصل الثاني .

الفصل الثاني:
إجراءات التحقيق التأديبي
كحماية للموظف العام



الفصل الثاني

إجراءات التحقيق التأديبي لحماية للموظف العام

يعتبر التحقيق الإداري من أهم الضمانات التأديبية السابقة على تقرير الجزاء التأديبي حيث يمكن السلطة التأديبية من الوقوف على الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ المهني والبحث عن الأدلة التي تثبت صدور الأفعال والتصرفات التي تشكل الخطأ المهني من الموظف¹ ولقد كرس الأمر 03/06 هذه الضمانة من خلال ما نص عليه في المادة 171 منه (يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة)² ومنه يتم التطرق في هذا الفصل إلى فكرتين رئيسيتين هما الإجراءات الاحتياطية المتصلة بالتحقيق التأديبي (المبحث الأول) في حين نتناول تصرف الجهة الإدارية في التحقيق التأديبي وأثاره القانونية (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الإجراءات الاحتياطية المتصلة بالتحقيق التأديبي

بالإضافة إلى الضمانات الشكلية والضمانات الموضوعية للتحقيق التأديبي فان التحقيق التأديبي لا يخلو من إجراءات احتياطية وهو ما نتناوله من خلال هذا المبحث في مطلبين التحقيق الإداري (المطلب الأول) وصولاً إلى إجراء التوقيف التحفظي عن الوظيفة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التحقيق الإداري

تقوم عادة الإدارة بإجراء التحقيق الإداري بناء على ملاحظات الرئيس المباشر حول تصرفات الموظف الذي يتبعه أو استناداً إلى تقارير جهات التفتيش أو اعتماداً على شكاوي المنتفعين

¹ مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، إشراف بوحميده عطاء الله، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، مارس 2017، ص 362.

² انظر المادة 171 من الأمر 03/06، المرجع السابق .

بخدمات المرفق العام ولتحقيق أهمية كبرى في تأثيم الموظف وعليه نتناول السلطة المكلفة بالتحقيق (الفرع الأول) وإلزامية التحقيق الإداري من خلال (الفرع الثاني).¹

الفرع الأول: السلطة المكلفة بالتحقيق

إن تحديد السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق التأديبي هو أمر جوهري وهام لأنه يؤدي للوصول إلى حقيقة واقعة معينة تمهيدا لاتخاذ الإجراء التأديبي الملائم مع توفير الضمانات للموظف الذي يفاجأ بغير مقدمات بإحالاته إلى التحقيق.

كما ينطوي على ضرر أدبي ذلك أن قرار صدور بإحالة الموظف المتهم من سلطة غير مؤهلة ومختصة يترتب عليه بطلان التحقيق التأديبي والآثار المترتبة عليه. ولعل أبرزها القرار المطعون فيه.

ومن ثم يتعين اتخاذ جانب الحرص عند الإحالة إلى التحقيق التأديبي لكي لا يكون التحقيق قائما على مجرد شبهة أو محاولة النيل من الموظف كما هو الغالب في بعض الأحيان. كما ينبغي عدم التهاون في الإحالة إلى التحقيق التأديبي إذا ما ثبت أن الموظف قد ارتكب عملا يستوجب العقوبة التأديبية إذ أن ذلك يؤدي إلى التسبب واللامبالاة وإلى سوء التسيير والإدارة.² وتطبيقا لذلك فإن بدء الإجراءات التأديبية يكون بصدور قرار الإحالة إلى التحقيق التأديبي من قبل السلطة التي خولها القانون بهذا الإجراء يفرض تقصي الحقائق والوقوف على ملاسبات والظروف التي ارتكب فيها الموظف العام المخالفة التأديبية.³

وقد اختص بإجراء التحقيق التأديبي إلى جانب الجهة الإدارية النيابة الإدارية إذا تعلق الأمر بالموظفين في بعض الهيئات والشركات والجمعيات والإدارات كما هو الحال في مصر، فقد مدد

¹ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 3، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة 2006، ص 153.

² مصطفى بوادي، المرجع السابق، ص 85.

³ المرجع نفسه، ص 85.

المشروع المصري في قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978 وقانون النيابة الإدارية رقم 177 لسنة 1958 الجهات التي تختص بإجراء التحقيق مع العاملين المدنيين.¹

وفي الجزائر منع المشروع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثليها المرخص له قانوناً حق توجيه الاتهام ومباشرة التحقيق بخصوص التهمة المنسوبة للموظف العام.

فالسطة الرئاسية إذن تتجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق التأديبي كما هو الحال في النظام التأديبي الفرنسي وفي ذلك مساس بمبدأ الحياد الواجب مراعاته في عملية التحقيق.²

وفي هذا الصدد نصت المادة 162 من الأمر 03-06 بقولها (تتخذ الاجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين).³

الفرع الثاني: إلزامية التحقيق الإداري .

إن الالتجاء إلى التحقيق هو سلطة تقديرية وأمر تترخص فيه الإدارة وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة فالمشروع الجزائري نص فقط على ضرورة الاستماع الموظف المذنب مهما كانت درجة الخطأ الذي اقترفه وأعطى لمجلس التأديب حق مطالبة السلطة الرئاسية بفتح تحقيق في حالة ما إذا كانت المخالفات المنسوبة للموظف غامضة أو كانت الظروف التي تم فيها ارتكاب الخطأ غير واضحة.

فتزداد إذن أهمية التحقيق عندما يكون الخطأ المقترف جسيماً إذ أن التحقيق في هذه الحالة سوف يمكن من سد الثغرات وعلاجها والحيلولة دون وقوع الخطأ مستقبلاً من أجل حماية سير المرافق العامة بانتظام وإطراء.⁴

¹ براهيمى سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة 2012/2013.

² مصطفى بواوي، المرجع السابق، ص 87.

³ الأمر 03-06، المرجع السابق .

⁴ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 156.

الفرع الثالث: أهمية التحقيق الإداري.

تكمن أهمية التحقيق الإداري أنه أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة فهو يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم والتهمة المنسوبة إليه كما أنه وسيلة لجمع أدلة الإثبات ففي مجال التأديب لا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبهة والشك، وإنما لابد وأن تقوم على أساس الجرم واليقين 'فتوقيع الجزاء في الجريمة العامة لا يؤخذ فيه بالظن والاحتمال بل لابد من اليقين المستمد في ذات الواقعة.

ويستخدم على وجه العموم كأساس لقرار السلطة الرئاسية باقتراح الجزاء أو توقيفه أو إحالة العامل إلى المحاكمة التأديبية.¹

المطلب الثاني: إجراء التوقيف التحفظي عن الوظيفة

التوقيف التحفظي باعتباره إجراء احتياطيًا ووقائيًا مرتبط بالتحقيق التأديبي فإنه يخضع لتقدير الجهة الإدارية فلها وحدها أن تقدر ملاءمة إصدار الوقف لمصلحة التحقيق ومن خلال هذا المطلب نتعرف على مفهوم التوقيف التحفظي (الفرع الأول) ثم بيان خصائصه (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف الوقف الاحتياطي عن الوظيفة

عرفه الأستاذ تبريزي بن صالح أن الوقف الاحتياطي إجراء استعجالي يتخذ لمصلحة المرفق يقصد به إبعاد الموظف مؤقتًا عن الوظيفة صونا لها من أي طارئ قد يحدث. بينما عرفه الأستاذ سعيد الطيب بأنه إجراء إداري يتخذ في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم خدمة لمصلحة المرفق، وهو بالتالي لا يشكل عقوبة كما أنه لا يتخذها مواجهة الموظف الذي تمت معاقبته تأديبياً.

¹براهيمي سميحة، المرجع السابق، ص27.

أما في القضاء الإداري فقد عرفت الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى الوقف الاحتياطي في قرارها بتاريخ 01 جوان 1985 بأنه إجراء يدخل ضمن صلاحيات الإدارة المرفقية يهدف الإبعاد المؤقت عن الوظيفة.

ومن ثم فهو لا يرقى إلى درجة القرار التأديبي إذ لا يمكن الطعن فيه بالإلغاء ولكن للموظف حق في طلب التعويض عند ثبوت عدم تبرير اللجوء إليه.¹

الفرع الثاني: خصائص الوقف الاحتياطي عن الوظيفي

الوقف الاحتياطي له عدة خصائص يمكن إجمالها في ما يلي:

أولاً: إجراء تحفظي مؤقت.

يعتبر الوقف الاحتياطي إجراء مؤقتاً ينتهي بعد مضي مدة زمنية معينة إما بإعادة الموظف إلى وظيفته إذا لم يعاقب بعقوبة الفصل أو التسريع أو بانتهاء العلاقة التي تربطه بالغدارة إذا عوقب بالفصل.

وهذا ما أكدته الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى في قرارها الصادر بتاريخ 1985/06/01 التي اعتبرت أن إيقاف الموظف هو إجراء احترازي ليس بتأديبي وهو يدخل ضمن صلاحيات الإدارة وبالتالي هو غير خاضع لشرط إبلاغ المعني بالملف لعدم اتصافه بالطابع التأديبي وكذا اشترط تسبب القرار الإداري.

طبقاً للمادة الأولى من القانون رقم 79-587 المؤرخ في جويلية 1979 المتضمن تسبب القرارات الإدارية وتحسين العلاقة بين الإدارة والجمهور.

ثانياً: لا يعد عقوبة تأديبية.

¹ بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 112/113.

لا يعد الوقف الاحتياطي عقوبة تأديبية وإنما هو إجراء وقائي تلجأ عليه السلطة الإدارية المختصة بالتعيين لمصلحة التحقيق وتسهيل الإجراءات التأديبية مراعاة للسير الحسن للمرفق العام وقد استمر القضاء الإداري في كل من فرنسا والجزائر على أن الوقف الاحتياطي لا يعتبر عقوبة تأديبية توقع على الموظف¹.

ثالثاً: أن يخضع الوقف الاحتياطي لتقدير الجهة الإدارية.

تتمتع الجهة الإدارية بسلطة واسعة في تقدير ملاءمة الوقف لظروف التحقيق في إبعاد الموظف الذي يكون محل متابعة تأديبية أو قضائية.

بشرط ألا تسيء استعمال هذه السلطة وأن يكون الوقف ضمن الحدود القانونية التي وضعها المشرع من حيث تديد المدة الزمنية والسبب والعلة التي تقتضي هذا الإجراء.

كما أن الإدارة يمكنها إنهاء الوقف ولو لم يكن التحقيق قد انتهى، فلها كامل السلطة بشأن انهاءه².

¹ مصطفى بوادي، المرجع السابق، ص 116.

² مصطفى بوادي، المرجع السابق، ص 116.

المبحث الثاني

التصرف بالتحقيق وآثاره القانونية على الموظف

بعد انتهاء الجهة المختصة بالتحقيق من مهمتها، ترفع محضر التحقيق مع التوصيات المتخذة من قبلها إلى الرئيس الإداري المختص أو الجهة الإدارية المختصة، ليتم التصرف بالتحقيق التأديبي، وهو ما سنتناوله في (المطلب الأول) وبالنظر لارتباط نتائج التحقيق بالموظف فإننا سنتطرق في (المطلب الثاني) إلى الآثار القانونية للتحقيق التأديبي على الموظف العام.

المطلب الأول: تصرف الجهة الإدارية بالتحقيق التأديبي

متى ما انتهت إجراءات التحقيق التأديبي، تلجأ الجهة الإدارية إلى اتخاذ إجراءين هامين هما توقيع العقوبة المناسبة على الموظف (الفرع الأول) ثم حفظ التحقيق (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: توقيع العقوبة المناسبة على الموظف

إذا ثبت للجهة الإدارية كفاية الأدلة لتوجيه الاتهام ضد الموظف، وأن الفعل المرتكب من طرفه يستحق العقاب، فبوسع الإدارة توقيع العقاب على الموظف المحال على التحقيق شريطة أن يكون هذا الجراء منصوص عليه تشريعيا.

فلقد ألزم المشرع الجزائري اللجان المتساوية الأعضاء (المجلس التأديبي) ببيان رأيها بشأن العقوبة المزمع توقيعها، وينعقد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء بتقرير صادر عن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، والتي يجب أن تشير في تقريرها إلى الأفعال محل التجريم والظروف المحيطة بها، كما يجب عليها أن تصدر رأيها خلال مدة 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها¹.

¹ جيلالي إيمان، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام (دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولجاج، الجزائر، 2016/2017، ص 89-90.

وإذا رأى المجلس التأديبي أن التوضيحات المقدمة في التقرير غير كافية، فإنه يحق له أن يأمر بفتح تحقيق آخر مع توضيح النقاط التي يراها غامضة، وهذا التحقيق يجري من طرف لجنة تحت إشراف الإدارة وبحضور عضو أو عضوين من المجلس.

وبعد استكمال لجنة التحقيق لمهامها تضع تقريرها أمام المجلس التأديبي الذي يحدد رئيسه تاريخ انعقاده، ويتم تبليغ الموظف بذلك وبناتج التحقيق.

وفي حالة وجود دعوى جنائية فللجنة أن تقترح وقف إجراءات التحقيق لحين صدور الحكم الجنائي ورأي اللجنة ليس نهائياً فهي تقترح الإدانة وتوقيع الجزاء أو تقترح البراءة.¹

الفرع الثاني: حفظ التحقيق

حفظ التحقيق التأديبي هو إجراء إداري تتخذه السلطة المختصة بالتحقيق، فبمقتضى هذا الإجراء تقرر سلطة التعيين عدم السير في الإجراءات التأديبية لتوفر سبب من الأسباب التي تحول دون ذلك فهو اختصاص أصيل يؤول للجهة الإدارية إلى أنها صلاحية التعيين.

والقرار الصادر بحفظ التحقيق الإداري يكون إما مؤقتاً أو قد يكون قطعياً.

أولاً: الحفظ المؤقت

ويقصد بالحفظ المؤقت هو الحفظ لعدم معرفة الفاعل، أو الحفظ لعدم كفاية الأدلة، ومن ثم فإنه يمكن إثارة التحقيق ثانية متى زال سبب الحفظ وظهرت أدلة جديدة تستوجب إعادة التحقيق مرة أخرى.²

ويوصف الحفظ بأنه مؤقت لأنه قد تطرأ من الظروف ما يكتشف عن مرتكب الفعل كمستند لم يظهر أثناء التحقيق أو ظهور شاهد لم يتم سماع أقواله.³

¹ جيلالي إيمان، المرجع السابق، ص 89-90.

² أحمد عبد زيد حسن حسين الشمري، المرجع السابق، ص 169.

³ جيلالي إيمان، المرجع السابق، ص 91.

ثانيا: الحفظ القطعي

يتمتع الحفظ القطعي بحجية دائمة إذ لا يجوز بعد صدوره إعادة التحقيق مرة أخرى بشأن المخالفة أو الجريمة التأديبية، وإذا كان الحفظ المؤقت يقوم على سببين لا ثالث لهما (عدم معرفة الفاعل وعدم كفاية الأدلة).

فإن أسباب الحفظ القطعي متعددة، والتي سنذكر منها الأسباب التالية:

1- الحفظ لعدم الصحة:

إذا كشف التحقيق عن عدم اقرار الموظف أو العامل للوقائع موضوع التحقيق وهو ما يحدث كثيرا في الشكاوي الكيدية وجب حفظ التحقيق لعدم الصحة.

2- الحفظ لعدم المخالفة:

إذا اتضح من التحقيق مع الموظف أنه ارتكب بالفعل وقائع معينة إلا أن ارتكابها لا يعد مخالفة تأديبية تستدعي مساءلة مرتكبيها ولا سيما إذا كانت لا تمثل خروجاً عن مقتضيات الوظيفة فيتعين هنا الحفظ لعدم المخالفة.

3- الحفظ لعدم الأهمية:

قد يكون الموظف مخالفا لارتكابه واقعة معينة، إلا أن هذه المخالفة بسيطة بحيث لا تستوجب مساءلته ومجازاته وترى مع جانب من الصفة أن هذا النوع من الحفظ يعد المجال الخصب لإساءة استعمال الجهة الادارية لسلطتها التقديرية في حفظ التحقيق التأديبي، إذ أن الجهة الإدارية تستطيع حفظ التحقيق رغم صحة الوقائع المسندة إلى الموظف ارتكابها بل وصحة تكيفها القانوني تمثل جريمة تأديبية.¹

¹ أحمد عبد زيد حسن الشمري، المرجع السابق، ص 169-170.

4- الحفظ لسابقة الفصل في الموضوع:

يحفظ التحقيق قطعياً كذلك، إذا باشرت الجهة الإدارية تحقيقاً ما، ثم أصدرت قراراً سلطة من خلال عقوبة ضد الموقف المخالف بناء على ذلك التحقيق، فلا يمكن لها إجراء التحقيق مرة أخرى.

5- الحفظ لوجود مانع من موانع العقاب:

قد يرتكب الموظف المخالفة التأديبية تنفيذ الأوامر رئيسه، وتنفيذ لمبدأ طاعة الرؤساء وهو من المبادئ التي تحكم العمل الإداري، والموظف العمومي، ففي هذه الحالة لا يعني من المساءلة إلا إذا قام بتنبيه الرئيس كتابة بالمخالفة التأديبية التي تتعد على أثر تنفيذ الأمر الرئاسي.

6- حفظ التحقيق لترك الموظف للوظيفة:

الأصل أن التأديب مرتبط بالوظيفة العامة والتبعية للسلطة الإدارية المختصة التي تمارس التأديب، ومن ثم فإن من فقد الصفة الوظيفية، وزالت عنه التبعية الإدارية يهدف إلى ردع الموظف المذنب حتى لا يعود إلى اقراف الخطأ المهني تحقيقاً لصالح الموظف وحسن سير المرافق العامة بانتظام وهو الأمر الذي لا يتوفر حكمته بالنسبة لمن ترك الوظيفة.¹

7- انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم:

يعني أن لجنة التحقيق قد تباشر عملها وتجد أن المخالفة قد ارتكبت بعد مرور فترة من الزمن نص عليها القانون، هي فترة التقادم المسقط للدعوى التأديبية، وبالتالي يتوجب على جهة التحقيق حفظه لمرور الزمن المانع من إقامة الدعوى التأديبية.

فالمشروع الجزائري أقر بسقوط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء الأجل المحدد بـ 45 يوماً، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ وهذا ما نصت عليه المادة 166 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

¹ جيلالي إيمان، المرجع السابق، ص 92-93.

المطلب الثاني: الآثار القانونية للتحقيق التأديبي

تترتب عن الإجراءات التأديبية آثار قانونية ونتائج خطيرة في حق الموظف، ضمانا لاستقرار الموظف وعدم تعريضه للإساءة، فيجب ألا يبدأ التحقيق إلا إذا كانت هناك ضرورة حقيقية واحتمال معقول لارتكابه المخالفة المنسوبة إلى الموظف، لأن صدور قرار إحالة الموظف إلى التحقيق التأديبي له آثار قانونية في (الفرع الأول)، والذي يمكن أن يؤدي إلى إصدار قرار التوقيف عن الوظيفة الذي له الأثر البالغ على المركز الوظيفي للموظف (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على قرار إحالة الموظف للتحقيق التأديبي

إن إحالة الموظف على التحقيق التأديبي، لا يتوقف عن الضرر الناجم عن إساءة سمعته وكرامته، بل يمتد للمركز الوظيفي للموظف على النحو التالي:

- عدم قبول استقالة الموظف المحال للتحقيق.
 - حرمان الموظف من الاشتراك في المسابقات للحصول على الترقية.
 - توقيف الموظف عن الوظيفة تحفظ لدواعي التحقيق¹.
- وقد اختلف الفقه والقضاء الإداريين بشأن قرار الإحالة على التحقيق فظهر رأيان:

1- قرار الإحالة هو قرار إداري:

ذهب أنصار هذا الرأي على جواز الطعن بالإلغاء في قرار الإحالة للتحقيق باعتباره أنه قرار يترتب آثار قانونية، تسمح بالقول أنه قرار إداري نهائي وبالتالي يقبل الطعن فيه بالإلغاء.

2- قرار الإحالة هو إجراء تمهيدي للقرار الإداري:

يرى أنصار هذا الرأي أن قرار الإحالة هو مجرد إجراء تحضيري تمهيدي، والقاعدة أنه لا يجوز الطعن إلا على القرارات الإدارية النهائية، فإنه يجب الطعن على الإجراء التمهيدي وهو الإحالة إلى التحقيق.

¹ جيلالي إيمان، المرجع السابق، ص95.

فالقضاء الجزائري يرفض باستمرار النظر في مشروعية هذا الإجراء وإلغاءه بحجة أنه لا يرقى إلى درجة القرار التأديبي.¹

الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إجراء التوقيف التحفظي عن الوظيفة

يعد التوقيف التحفظي إجراء إداريا مؤقتا يتوقف عن إنتاج آثاره القانونية بعد فترة زمنية معينة، وعليه يترتب على وقف الموظف آثار قانونية تؤثر على مركزه الوظيفي، وتتمثل هذه الآثار والنتائج في:

أولا - إبعاد الموظف عن الوظيفة

يمنع الموظف تلقائيا من مباشرة مهام وظيفته ابتداء من تاريخ صدور قرار إيقافه عن وظيفته، ويؤدي هذا المنع إلى إسقاط مؤقت لولاية الوظيفة عن الموظف، غير أنه لا ينهي العلاقة الوظيفية بين الموظف والجهة الإدارية.

ولم تحدد القوانين المقارنة ما إذا كانت الواجبات والالتزامات الوظيفية تسقط أثناء فترة التوقيف التحفظي، ولكن بالنظر إلى طبيعة التوقيف التحفظي فإن الالتزامات المتعلقة بالتوقيف كموظف عام تبقى قائمة كالتزامات بالمحافظة على أسرار المهنة أو الوظيفة وغيرها.²

ثانيا - توقيف راتب الموظف أثناء التوقيف التحفظي:

يلزم المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين تصرف نصف راتب الموظف وذلك بموجب المادة 02/173 من الأمر 03-06 بأنه: "... يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه نصف راتبه الأساسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي". أما فيما يخص الموظف الذي يكون محل متابعة جزائية فإنه يتحصل على جزء من راتبه وهذا بموجب المادة 02/174 من الأمر 03-06 التي تنص على أنه: "ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز أشهر 06 ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف".

¹ جيلالي إيمان، المرجع السابق، ص 95.

² المرجع نفسه، ص 96-97.

تجد الإشارة على أنه حالة ما إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من الدرجة الرابعة، أو تمت تبرئته يسترجع الموظف جميع حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.

ثالثا - تأجيل ترقية الموظف الموقوف عن الوظيفة:

تعتبر الترقية اعترافا بكفاءة ونزاهة الموظف المنطبقة عليه بشروط الترقى، ومما يتعارض مع ذلك قيامها بترقية موظف أوقفته عن وظيفته، حيث أن في ذلك ما يتنافى مع معنى سياسة تسيير الموارد البشرية الذي يحمله معنى الترقية، وهو ما يتعارض مع التوقيف عن الوظيفة المقترن بالتحقيق.

وللإشارة فإن القانون الأساسي العام للوظيفة في الجزائر حلت نصوصه من تحديد موانع الترقية، ومما يتبين لنا أن المشرع الجزائري قصد في وراء ذلك عدم تنظيم نصوص خاصة بحظر الترقية، وعدم حرمان الموظف من الترقية حتى ولو كان ذلك في مدة التوقيف التحفظي عن الوظيفة.¹

خلاصة الفصل الثاني :

من خلال معالجتنا للفصل الثاني نلمس من المشرع الجزائري أنه أحاط عملية التحقيق التأديبي ' بإجراءات إلزامية يؤدي عدم التقيد بها و احترامها إلى عدم جدوا هذا التحقيق فالتحقيق الإداري والتوقيف التحفظي هي إجراءات لا يمكن إغفالها ' أثناء التحقيق التأديبي ' كما أننا خلصنا إلى نتيجة مهمة مفادها أن الآثار القانونية المترتبة على التحقيق الإداري والتوقيف التحفظي هي ضمانات أخرى للموظف العام .

¹ جيلالي إيمان، المرجع السابق، ص99.

الخاتم



الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة نستخلص أن المشرع الوظيفي حرص على تدعيم القوانين الخاصة بالموظفين من اجل ضمان السير الحسن للمرافق العمومية وذلك من خلال إصدار الأمر رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة

وقد منح المشرع الجزائري صلاحية التأديب وتوقيع الجزاء للسلطة التي تملك صلاحية التعيين في عقوبات الدرجة الأولى والثانية أما بخصوص الدرجة الثالثة والرابعة فقد أنشاء المشرع إلى جانب السلطة الرئاسية التأديبية هيئات أخرى على مستوى كل سلك إداري تشاركها في اتخاذ القرارات التأديبية إذا تعلق بعقوبات على درجة من الشدة فلا توقع إلا بعد اخذ الرأي الملزم لهذه الهيئة وهو ما سماها باللجنة المتساوية الأعضاء المجتمع ك مجلس تأديبي والتحقيق التأديبي هو جزء من التحقيق الإداري هدفه البحث عن الحقيق تمهيدا لإيقاع العقوبة المناسبة على الموظف العمومي ومن خلال دراسة موضوع التحقيق التأديبي في نطاق الوظيفة العمومية توصلنا إلى النتائج التالية:

أولاً: النتائج:

1. يعتبر التحقيق التأديبي ملزما في عدة تشريعات مقارنة فهو الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية نظم قواعده المشرع والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية النافذ لم يتعرض بالتدقيق لهذه الإجراءات الذي سماه بالتحقيق الإداري
2. لا وجود في الواقع لتحقيق تأديبي صحيح شكلا ومضمونا إلا إذا بني على مقومات أساسية من حيث اشتراط الشكالية (الكتابة 'التسبيب' وحياد جهة التحقيق) والموضوعية من حيث وجوب استدعاء الموظف ومواجهته بالتهمة المنسوبة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه وإتاحة الفرصة له لمناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي وغير ذلك من مقتضيات حق الدفاع
3. مزج المشرع الجزائري بين النظام التأديبي الرئاسي والنظام القضائي بتبنيه للنظام

الخاتمة

الشبه القضائي في تحديد السلطة المختصة بالتأديب بحيث تتولى السلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع عقوبات الدرجة الأولى والثانية والاستشارة الملزمة للجنة المتساوية الأعضاء فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة

4. تعتبر مسألة تحديد الأخطاء التأديبية مهمة لصلتها بالعقوبة التأديبية بهدف حماية الموظف.

تنظم الإجراءات التأديبية في إطارها القانوني بحد ذاته يعد ضمانا للموظف الاقتراحات:

ثانيا : الإقتراحات:

1. وضع النصوص القانونية المنظمة للعقوبة التأديبية في قانون خاص بها من أجل تسهيل المهمة على الإدارة في المسالة التأديبية
 2. ضرورة وضع تقنين جديد تأديبي مستقل عن قانون الوظيف العمومي الجزائري لتحقيق أكبر عدد ممكن من الضمانات التأديبية
 3. ضرورة إقامة جهة للتحقيق التأديبي لجان تحقيق حيادية مستقلة عن السلطة الرئاسية وعن مجالس التأديب تتولى التحقيق في المخالفات الجسيمة المرتكبة
 4. وجوب إصدار مذكرة إيضاحية لأئحة تفسيرية للأمر 06-03 حتى تتضح الرؤى ويكون كل موظف على دراية بمجريات التحقيق بصفة خاصة والتأديبي بصفة عامة.
- رغم الترسانة القانونية والمواد والأوامر التي أصدرها المشرع الجزائري لتنظيم وحماية الموظف العام وكذلك حماية المؤسسة العمومية من الدخول في قضايا طويلة الأمد تعرقل السير الحسن للمرفق العام إلا أن الواقع في الإدارة العامة وبالأخص المؤسسات العمومية تشهد تراكم للقضايا المتعلقة بتأديب الموظف وعدم الفصل فيها نتيجة عدم احترام القوانين أو مخالفتها مما يستدعي ضرورة تفعيل آليات جديدة تواكب تطور القوانين والإدارة العامة لأجل المصلحة العامة وحماية المرافق العامة .

نحمد الله على عونه وتوفيه

قائمة المصادر المراجع



قائمة المراجع

المصادر والمراجع باللغة:

ا. المصادر:

1-القران الكريم

2-النصوص القانونية

1. الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية لجمهورية الجزائرية، العدد46.
2. المنشور رقم 05، المتعلق بتطبيق المادتين 130 و131 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية،رئيس الحكومة، المديرية العامة للوظيفة العمومية، الجزائر في 12 آفريل 2004.

اا. المراجع :

أولاً: الكتب:

1. أحمد عبد زيد حسن الشمري، إجراءات التحقيق الإداري وضماناته دراسة مقارنة، د ط، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2017.
2. سعيد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، ط 3، دار الفكر الجامعي، مصر، 2007.
3. قروف جمال، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار الهدى، الجزائر، 2022.
4. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 3، دار هومه، الجزائر، 2006.

قائمة المراجع

5. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط 3، دار هومة، الجزائر، الطبعة الثالثة 2006.
 6. مراد بوطبة، نظام الموظفين في القانون الجزائري، د ط، دار هومه، الجزائر، 2018.
 7. مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي، ط 1، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.
 8. مصطفى بوادي، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة، ط 1، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.
 9. مولود ديدان وآخرون، النظام القانوني للوظيفة العمومية وفقا للأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، د ط، دار بلقيس، الجزائر، 2019.
 10. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط 3، دار هومه، الجزائر، 2013.
 11. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، د ط، دار هومه، الجزائر 2010.
- ثانيا: الرسائل الجامعية :
1. مراد بوطبة، نظام الموظفين من خلال الأمر 03/06، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، إشراف بوحميده عطاءالله، جامعة الجزائر 1، بن يوسف بن خدة، كلية الحقوق، مارس 2017.
 2. براهيمى سميحة، الضمانات الإجرائية التأديبية للموظف العام في مرحلة التحقيق الإداري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، تحت إشراف الأستاذة مزيان فريدة، جامعة الحاج لخضر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، باتتة 2012/2013.

قائمة المراجع

3. الشحمة السعدية، ضمانات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر أكاديمي حقوق، تخصص قانون إداري ، جامعة غرداية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2019/2018.
4. جيلالي إيمان، التحقيق التأديبي كضمانة لحماية الموظف العام(دراسة مقارنة)، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص ادارة ومالية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أكلي محند أولجاج، الجزائر، 2017/2016.

الفهرس



الصفحة	الموضوع
-	شكر وعرهان
-	إهداء
01	مقدمة
الفصل الأول: : ضمانات التحقيق التأديبي	
02	المبحث الأول: الضمانات الشكلية للتحقيق التأديبي
03	المطلب الأول: الضمانات الشكلية السابقة للتحقيق التأديبي
03	الفرع الأول: تبليغ الموظف بالخطأ المهني المنسوب إليه
04	الفرع الثاني: حق إطلاع الموظف على ملفه التأديبي
05	الفرع الثالث: إجراء تحقيق إداري مع الموظف
07	المطلب الثاني: ضمانات كتابة التحقيق التأديبي
07	الفرع الأول: مبدأ تدوين التحقيق التأديبي
08	الفرع الثاني: التحقيق الشفوي كاستثناء على الأصل الكتابي
10	المبحث الثاني: الضمانات الموضوعية للتحقيق التأديبي
10	المطلب الأول: الضمانات الموضوعية المتعلقة بجهة التحقيق
11	الفرع الأول: أخذ رأي اللجنة متساوية الأعضاء
12	الفرع الثاني: التسبيب
13	المطلب الثاني: الضمانات الموضوعية المتعلقة بالموظف
	الفرع الأول: ضمانات مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه
15	الفرع الثاني: ضمانات حق الدفاع
الفصل الثاني: إجراءات التحقيق التأديبي كحماية للموظف العام	
18	المبحث الأول: الإجراءات الاحتياطية المتصلة بالتحقيق التأديبي
18	المطلب الأول: التحقيق الإداري
19	الفرع الأول: السلطة المكلفة بالتحقيق
20	الفرع الثاني: إلزامية التحقيق الإداري

20	الفرع الثالث: أهمية التحقيق الإداري
21	المطلب الثاني: إجراء التوقيف التحفظي عن الوظيفة
22	الفرع الأول: تعريف الوقف الاحتياطي عن الوظيفة
22	الفرع الثاني: خصائص الوقف الاحتياطي عن الوظيفي
24	المبحث الثاني: التصرف بالتحقيق وآثاره القانونية على الموظف
24	المطلب الأول: تصرف الجهة الإدارية بالتحقيق التأديبي
24	الفرع الأول: توقيع العقوبة المناسبة على الموظف
25	الفرع الثاني: حفظ التحقيق
28	المطلب الثاني: الآثار القانونية للتحقيق التأديبي
29	الفرع الأول: الآثار القانونية المترتبة على قرار إحالة الموظف للتحقيق التأديبي
30	الفرع الثاني: الآثار القانونية المترتبة على إجراء التوقيف التحفظي عن الوظيفة
	الخاتمة
	قائمة المراجع
	الفهرس
-	الملخص

المخلص:

يعالج موضوع المذكرة التحقيق التأديبي كضمانة للموظف العام في إطار قانون الوظيفة العمومية 'وهو الأمر رقم(03/06) بهدف الوصول إلى معرفة كاملة حول هذا الموضوع وإجراءاته القانونية وكذلك صلاحيات السلطة التي لها صلاحية التعيين 'ولجنة التأديب وقد اعتمد في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ' لمعرفة كيف نظم وضبط المشرع صلاحياتهما في التحقيق 'ومن نتائج هذه الدراسة أن التحقيق التأديبي يجب أن يقوم على أسس نظمها المشرع كالكتابة و التسبيب والحياد والموضوعية 'وكذلك الالتزام بالمدة الزمنية حتى يتجنب إلحاق الضرر بالمصلحة والموظف العام 'وقد شدد المشرع على وجوب احترام الإجراءات حتى لا تكون عرضة للبطلان .

الكلمات المفتاحية:

التحقيق التأديبي - الضمانات - الحماية - الإجراءات الاحتياطية - الوقف التحفظي .

Summary:

The subject of the memorandum addresses the disciplinary investigation as a guarantee for the public employee within the framework of the Public Service Law, which is Order No. (06/03), with the aim of reaching complete knowledge about this subject, its legal procedures, as well as the powers of the authority that has the power to appoint, and the Disciplinary Committee. The descriptive approach was adopted in this study. Analytical analysis 'to find out how the legislator organized and controlled their investigative powers' and among the results of this study is that the disciplinary investigation must be based on the foundations regulated by the legislator such as writing, reasoning, neutrality and objectivity 'as well as adherence to the time period in order to avoid causing harm to the public interest and the public employee'. The legislator stressed the necessity of respecting the procedures until... Do not be subject to invalidation

Keywords:

Disciplinary investigation – Guarantees– Protection –Protection–
Precautionary measures –Precautionary suspension.