

المحور الرابع: إجراءات تأديب الموظف العام

لقد منح المشرع الجزائري سلطة التأديب للسلطة الرئاسية (السلطة المختصة بالتعيين)¹، حيث ركز بيدها جميع السلطات (تحريك الدعوى التأديبية، التحقيق، توقيع العقوبة التأديبية)، إذ منحها سلطة كاملة في توقيع عقوبات الدرجتين الأولى والثانية شريطة تسبب قرارها التأديبي وذلك بعد السماح للموظف المعني من تقديم توضيحات كتابية دون أن يلزمها باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو التقييد برأيها²، في حين قيدها باستشارة هذه اللجنة المنعقدة كمجلس تأديبي والأخذ برأيها في حالة توقيع إحدى عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة³.

ولمارسة السلطة التأديبية يتبعن إتباع مجموعة من الإجراءات تبدأ بتحريك الدعوى التأديبية للتحقق من وقوع المخالفه ونسبتها إلى فاعلها ثم الفصل فيها بقرار قد يكون بالبراءة أو بالإدانة في ظل احترام الضمانات المقررة للموظف المحال على التأديب.

المبحث الأول: إجراءات توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية

تصدر سلطة التعيين قراراً يوضح أسباب فرض العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية على الموظف وذلك بعد الحصول مسبقاً على توضيحات كتابية من المعنى، وفقاً لأحكام المادة 165، الفقرة 01 من الأمر رقم 06/03، مع ضرورة قيام هذه السلطة بالاستفسار عن الموضوع قبل الشروع في توقيع العقوبة الملائمة. لم يفرض المشرع على سلطة التعيين عند توقيع العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية الرجوع إلى أي جهة محددة، ويرجع ذلك إلى محدودية خطورة هذه العقوبات بالنظر إلى ما يتربّع عنها من آثار، ومع ذلك تبقى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل (وهي عقوبة من الدرجة الثانية) ذات خطورة ملحوظة، إذ تحرم الموظف من فرصة الترقية وما يرافق ذلك من مزايا مالية مع احتفاظه بحق التسجيل مجدداً في وقت لاحق⁴.

وبالرجوع إلى المادة 165 من الأمر رقم 06/03، نجد أنها قد تضمنت ضمانات للموظف تتمثل أساساً في وجوب الحصول على توضيحات كتابية من المعنى وهذا لا يتأتى إلا بت比利غه بالأخطاء المنسوبة إليه أو ما يسمى بالمواجهة

1 تنص المادة 162 من الأمر رقم 06/03: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين."

2 أنظر المادة 165/01 من الأمر رقم 06/03.

3 أنظر المادة 165/02 من الأمر رقم 06/03.

4 بوقة أم الخير، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مجلة المفكر، العدد 09، الجزائر، 2013، ص 79.

والتي يقصد بها إبلاغ الموظف بحقيقة التهم المنسوبة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه، وقد أكد المشرع الجزائري على هذه الضمانة في المادة 167 واستعمل عبارة تفيد بتبلیغ الموظف العام حيث تنص: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه...".

كما يجوز للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى والثانية، أن يتقدم بطلب رد الاعتبار إلى سلطة التعيين بعد مرور سنة على تاريخ صدور قرار العقوبة، ويمكن أن يتم رد الاعتبار بقوة القانون بعد انقضاء سنتين من تاريخ اتخاذ القرار، شريطة ألا يكون الموظف قد تعرض لعقوبة جديدة خلال تلك المدة، ويترتب على رد الاعتبار إزالة جميع آثار العقوبة من ملف المعني.¹

المبحث الثاني: إجراءات توقيع العقوبات التأديبية من البرجة الثالثة والرابعة

تتمثل إجراءات الدعوى التأديبية الخاصة بالأخطاء المهنية التي تستوجب عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة في:²

المطلب الأول: معاينة الخطأ

يشكل ارتكاب الموظف العام لفعل أو تصرف على درجة معينة من الخطورة يتنافى مع واجباته القانونية أو مع قوانين وتنظيمات الوظيفة العمومية بصفة عامة دافعاً للسلطة التأديبية لاتخاذ الإجراءات التأديبية، حيث تقوم بالتحقق من توافر أركان الخطأ التأديبي في الفعل المترتب، فإذا ثبت أن الفعل المترتب يعد خطأً تأديبياً تقوم بتكييف درجته وفقاً لتصنيف أخطاء الدرجة الثالثة والرابعة³، وذلك لن يتأتى إلا عن طريق معاينة الخطأ بواسطة إعداد تقرير الذي يتم تحريره في الأصل من طرف الرئيس السلمي، أو من قبل أعون مكلفين بالمراقبة أو التفتيش، وفي هذه الحالة يتعين على المختص منهم القيام عن طريق السلم الإداري بإخطار السلطة التي لها صلاحية التعيين، بكافة الواقع التي يترتب عليها عقوبات تأديبية مع توضيح الطبيعة الحقيقة لهذه الواقع وتقديم

1. أنظر المادة 176 من الأمر رقم 06/06.

2. لمزيد من التفصيل أنظر: منيرة بوراس، النظام التأديبي للموظف العام -دراسة حالة إدارة الجمارك، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في التنظيم السياسي والإداري، قسم العلوم السياسية والعلاقات الدولية، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007/2008، ص 64.

3. أنظر المادتين 180، 181 من الأمر رقم 06/03.

كافحة البيانات التي من شأنها تنوير الإدارة حول ظروف وملابسات المسألة¹.

المطلب الثاني: توقيف الموظف العام

يعد توقيف الموظف العام في هذه الحالة إجراءً احتياطياً وتحفظياً لا يرقى إلى مرتبة العقوبة التأديبية، فإذا رأت السلطة التي تملك صلاحية التعيين عند تكييفها للفعل المرتكب أن الموظف قد ارتكب خطأ جسيماً يستوجب عقوبة من الدرجة الرابعة، فإنها تبادر إلى توقيفه فوراً عن ممارسة مهامه بصفة تحفظية، وخلال فترة التوقيف يستفيد الموظف من نصف راتبه إضافة إلى كامل المنح العائلية، غير أنه في حال تقررت في حقه عقوبة تقل عن الدرجة الرابعة، أو صدر قرار بتبرئته من المخالفة المنسوبة إليه، أو لم يصدر المجلس التأديبي قراره في الآجال القانونية فإن الموظف يستعيد جميع حقوقه بما في ذلك الجزء المخصص من راتبه².

كذلك يُوقف الموظف العام فوراً عن عمله إذا كان محل متابعة جزائية تجعل استمراره في منصبه غير ممكن، وفي هذه الحالة يتقادى الموظف جزءاً من راتبه لا يتجاوز النصف، إضافة إلى كافة المنح العائلية وذلك لمدة أقصاها ستة (06) أشهر ابتداءً من تاريخ التوقيف، وفي جميع الأحوال لا تتم تسوية وضعيته الإدارية إلا عقب صدور حكم نهائي في القضية³.

المطلب الثالث: إخطار المجلس التأديبي

بالرجوع إلى نص المادة 166 من الأمر رقم 03/06 نجد ان المشرع الجزائري قد ألزم السلطة التي لها صلاحية التعيين بضرورة إخطار المجلس التأديبي وذلك بموجب تقرير مبرر حيث جاء في نص المادة ما يلي: " يجب ان يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل ".

كما يتضح من النص أن المشرع قيد المجلس التأديبي بأجل محدد لدراسة القضية، وفي حالة عدم احترام هذا

¹ سوداني نور الدين، العقوبات التأديبية- ماهيتها والإجراءات المتبعه في توقيعها -، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، المجلد 07، العدد 02، الجزائر، 2023، ص 910.

² أنظر المادة 173 من الأمر رقم 06/03.

³ أنظر المادة 174 من الأمر رقم 06/03.

الأجل فإن ذلك يترتب عليه سقوط الخطأ المنسوب للموظف¹.

المطلب الرابع: إبلاغ الموظف العام بما هو منسوب إليه من أخطاء ومثوله أمام المجلس التأديبي

بعد إخطار السلطة التي لها صلاحية التعين للمجلس التأديبي يتبعن عليها إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه واطلاعه على ملفه التأديبي وذلك في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية وهذا من أجل تمكينه من تحضير دفاعه.

كما يجب استدعاء الموظف للمثول شخصيا أمام المجلس التأديبي قبل 15 يوم على الأقل من تاريخ انعقاده بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، ويمكن للموظف في حالة تقديم لمبرر مقبول لغيبه أن يطلب من المجلس التأديبي تمثيله من قبل مدافع عنه، وفي حالة عدم حضور الموظف المستدعى بطريقة قانونية، أو في حالة رفض مبرر غيابه فإن الدعوى التأديبية تستمر².

المطلب الخامس: الفصل في الدعوى التأديبية

يتبعن على المجلس التأديبي البت في الدعوى التأديبية في أجل أقصاه خمسة وأربعون (45) يوما من تاريخ إخباره بها³، غير أن الملاحظ أن المشرع الجزائري لم يحدد الأثر المترتب على تجاوز هذا الأجل وعدم فصل المجلس في القضية داخل المدة المحددة، بخلاف ما نص عليه صراحة فيما يتعلق بسقوط الخطأ التأديبي إذا لم تقم السلطة صاحبة صلاحية التعين بإخطار المجلس التأديبي في الآجال القانونية المقررة⁴، ويجب على الموظف المعني المثول شخصيا أمام المجلس يوم اجتماعه إلا إذا أحالت قوة قاهرة دون ذلك،

وتتسم اجتماعات المجلس بالسرية حيث يحضرها الأعضاء الحضور والموظف المتهم والمدافع الذي اختاره والشهود فقط وقت الشهادة، حيث يتم تلاوة التقرير المسبب الذي اعدته السلطة الرئيسية والسماع لشهود الإدارة، كما من حق الموظف تقديم توضيحاته ودفاعه وكذا استحضار الشهود.

وإذا تبين للمجلس أن الواقع المنسوبة للموظف أو ظروفها غير كافية أو غير واضحة، فمن حقه طلب فتح

1. أنظر المادة 166 من الأمر رقم 03/06.

2. أنظر المادة 168 من الأمر رقم 03/06.

3. أنظر المادة 165/02 من الأمر رقم 03/06.

4. سوداني نور الدين، المرجع السابق، ص 911.

تحقيق إداري تكميلي من السلطة المختصة بالتعيين قبل الفصل في القضية المطروحة¹، وإذا كان الموظف المتهم متابع جزائياً بسبب ذات الواقع فإنه يمكن للمجلس توقيف الإجراءات التأديبية لحين الفصل في القضية جزائياً. ويتداول المجلس في جلسات مغلقة²، وبعد الدراسة والمداولة يبدي المجلس رأيه حول العقوبة التي يراها مناسبة دون أن يتقييد بالعقوبة المقترحة عليه من طرف الإدارة، ويكون رأي المجلس نتيجة تصويت سري للأعضاء الحاضرين ويتخذ القرار بأغلبية الأصوات المعبر عنها، وفي حالة تساوي الأصوات تطبق العقوبة الأقل درجة مباشرة من العقوبة المقترحة، ويجب على المجلس تبرير قراره المتخذ³، وتبليغه إلى السلطة الإدارية المختصة بالتأديب.

المطلب السادس: إصدار القرار التأديبي

بناء على قرار المجلس التأديبي تصدر السلطة التي لها صلاحية التعيين قراراً تأديبياً متضمناً العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة بناء على الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، والذي يجب أن يكون القرار التأديبي مسبباً ويبلغ للموظف المعني في أجل لا يتعدى 08 أيام من تاريخ اتخاذه ويحفظ في ملفه الإداري⁴، كما تلتزم بإعلامه في حالة توقيع عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة بحقه في التظلم أمام لجنة الطعن المختصة والذي يجب أن يقدمه في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار⁵.

1. انظر المادة 171 من الأمر رقم 06/03.

2. انظر المادة 170 من الأمر رقم 06/03.

3. انظر المادة 170/02 من الأمر رقم 06/03.

4. انظر المادتين 165/02 و 172 من الأمر رقم 06/03.

5. انظر المادة 175 من الأمر رقم 06/03.