

### المحور الخامس: الضمانات الإدارية للموظف محل المساءلة التأديبية

إذا كانت سلطة التأديب أداة ضرورية لضمان احترام النظام داخل الإدارة، فإنها قد تتحول إلى وسيلة خطيرة في حال أسيء استعمالها، الأمر الذي يقتضي منح الموظف جملة من الضمانات تكفل له حماية مركزه الوظيفي، ولهذا الغرض أُقرّت ضمانات تخول للموظف الدفاع عن نفسه سواء قبل تسليط العقوبة التأديبية أو بعدها، والحقيقة أن الإجراءات التأديبية في مجملها تُعد ضمانات أساسية للموظف، إذ تشكل قيداً على حرية الإدارة في توقيع الجزاء، حيث تلتزم هذه الأخيرة باستشارة لجنة مختصة بحسب درجة المخالفة المرتكبة، ومع ذلك توجد ضمانات خُصصت لحماية الموظف بصورة مباشرة، سواء قبل صدور القرار التأديبي أو بعده وهو ما سيتم تناوله<sup>1</sup>.

### المبحث الأول: الضمانات الإدارية السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

إن المتهم محتاج إلى ضمانات فعالة في مرحلة التحقيق لكي يثبت براءته أو على الأقل ليوضح الظروف التي أحاطت بارتكاب الخطأ، فالتحقيق سيهدف إلى التحقق من صحة الاتهام.

### المطلب الأول: ضمانات المواجهة

لكفالة ضمانات المواجهة يتعين توفير ضمانتين أساسيتين للموظف قبل مباشرة أي إجراء تأديبي، وذلك بأن تقوم السلطة التأديبية بإخطاره وإبلاغه بالفعل المنسوب إليه، مع تمكينه في الوقت نفسه من الاطلاع على ملفه التأديبي<sup>2</sup>، وتحمل سلطة التأديب مسؤولية إبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، وكذا تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي في الأجال القانونية، حتى لا يكون قرار العقوبة عرضة للإلغاء بسبب خرقها للإجراءات التأديبية. كما يجب إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي في الأجال القانونية وبالبريد الموصى مع وصل استلام حتى يتسنى له المثلول شخصياً، وإن تعذر عليه ذلك فيكلف من يقوم مقامه في حدود ما يسمح بيه قانون الوظيفة العمومية<sup>3</sup>، ويعتبر استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثلول أمام لجنة التأديب إجراء جوهرياً يدخل ضمن

1 غيتاوي عبد القادر، الإجراءات التأديبية للموظف العام في القانون الجزائري، مجلة دفاتر السياسة والقانون، العدد 19، الجزائر، جانفي 2018، ص 63.

2 حيث تنص المادة 167 من الأمر رقم 03/06: "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

3 تنص المادة 02/168: "وبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الإستلام.

حماية حقوق الدفاع، يستوجب إثباته بوصول استلام موقع عليه من طرف الموظف.

### المطلب الثاني: التحقيق الإداري

نصت المادة 171 من الأمر رقم 03/06: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة." يعد التحقيق الإداري ضماناً هامة من الضمانات السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية، فهو الإجراء الذي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين الموظف المتهم والخطأ التأديبي المنسوب.

### المبحث الثاني: الضمانات الإدارية المعاصرة لاتخاذ العقوبة التأديبية

تتميز المرحلة المعاصرة لإصدار القرار التأديبي بإحاطة الموظف فيها بجملة من الضمانات من أهمها، حق الدفاع وتسبب القرار التأديبي.

### المطلب الأول: حق الدفاع

يقصد بحق الدفاع تمكين الموظف من الرد على ما هو منسوب إليه من أخطاء تأديبية، وفر الأمر رقم 03/06 في المادتين 168، 169 منه جملة من الوسائل القانونية لكفالة تمتع الموظف بهذا الحق نذكر منها:

- تقديم الملاحظات الكتابية أو الشفوية الكافية والتي يراها مناسبة وبكل حرية أمام المجلس التأديبي.
- حق الاستعانة بمحامي أو موظف يختاره بنفسه للدفاع عنه أو مساعدته في تقديم أدلته أثناء انعقاد المجلس التأديبي.
- حق استحضار الشهود لإثبات ما يدعيه من بطلان التهم المنسوبة إليه وتعزيز وقوفه من الواقعة المنسوبة إليه.
- إن حالت قوة قاهرة دون حضور الموظف جلسة التأديب أو تغيب لمبرر مقبول يلتزم من المجلس تمثيله من قبل مدافعه، وتستمر المتابعة التأديبية عند عدم حضور الموظف جلسة التأديب على الرغم من أن استدعاؤه تم بطريقة قانونية أو في حالة رفض التبريرات المقدمة من قبله<sup>1</sup>.

1 أنظر المادة 168 الفقرات 01/03/04 من الأمر رقم 03/06.

**المطلب الثاني: التسبب**

للتسبب أهمية كبيرة في مجال التأديب ويقصد به الإفصاح عن الأسباب القانونية والواقعية التي تبرر القرار التأديبي وعلى هذا يعد التسبب التعبير الشكلي عن أسباب إصدار القرار التأديبي، حرص المشرع على التأكيد عليه في الأمر رقم 03 / 06 في مختلف درجات العقوبة من الدرجة الاولى إلى الدرجة الرابعة بمقتضى نص المادة 165 منه.

كذلك قيد المشرع الجزائري في المادة 02 / 170 من الأمر رقم 03 / 06 اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي وجوب تسبب رأيها المتضمن للعقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة والتي نصت: " يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة"<sup>1</sup>.

**المبحث الثالث: الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار التأديبي**

تتمثل في تبليغ الموظف بالقرار التأديبي محل العقوبة التأديبية وحقه في التظلم الإداري من هذا القرار.

**المطلب الاول: التبليغ**

نصت المادة 172 من الأمر رقم 03 / 06: " يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية ( 08 ) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذها هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري".

يكرس النص ضماناً أساسية أخرى إلى جانب الضمانات المبينة سلفاً والمتمثلة في إبلاغ الموظف بقرار العقوبة في أجل ثمانية ( 08 ) أيام تسري من تاريخ صدوره ويكمن الهدف من تبليغ الموظف في تمكينه من التظلم امام لجنة الطعن كلجنة خاصة مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، نظرا لخطورتها البالغة كما سبق بيانه، حيث تتواجد هذه اللجنة لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية تتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين<sup>2</sup>.

1 بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديب- دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد- تلمسان، 2013 / 2014، ص 287.

2 أنظر المادة 65 فقرتين 01، 02 من الأمر رقم 03 / 06.

## المطلب الثاني: التظلم الإداري

يجد التظلم الإداري ضد القرار التأديبي للموظف أساسه في المادة 175 من الأمر رقم 03 /06 حيث تنص: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"<sup>1</sup>، وأما عن آجال الفصل في التظلم فتلك مسألة لم يتطرق لها قانون الوظيفة العمومية مما يستوجب الرجوع إلى المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 199 /20 حيث حددت المدة ب 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها.

تملك لجنة الطعن سلطة التعديل في العقوبة أو الإبقاء عليها أو إلغائها فالقانون الأساسي للوظيفة العمومية أعطى لها سلطة النظر في الطعون ضد القرارات التأديبية بوجه عام، وفي حالة عدم رضا الموظف أو الإدارة بما أفضى إليه التظلم أمكن اللجوء إلى القضاء الإداري المختص<sup>2</sup>.

1 أنظر كذلك المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 جويلية سنة 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر ج عدد 44 مؤرخة في 30 جويلية سنة 2020.

2 بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 86.