

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، وللهذا الغرض أقرت ضمانات تخول للموظف الدفاع عن نفسه سواء قبل تسلیط العقوبة التأديبية أو بعدها، والحقيقة أن الإجراءات التأديبية في مجملها تعد ضمانة أساسية للموظف، إذ تشكل قيداً على حرية الإدارة في تقييم الجزاء، حيث تلتزم هذه الأخيرة باستشارة لجنة مختصة بحسب درجة المخالفه المرتكبة، ومع ذلك توجد ضمانات خُصصت لحماية الموظف بصورة مباشرة، سواء قبل صدور القرار التأديبي أو بعده وهو ما سيتم تناوله¹.

المبحث الأول: الضمانات الإدارية السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

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

المطلب الأول: ضمانة المواجهة

لكفالة ضمانة المواجهة يتبع توفير ضمانتين أساسيتين للموظف قبل مباشرة أي إجراء تأديبي، وذلك بأن تقوم السلطة التأديبية بإخباره وإبلاغه بالفعل المنسوب إليه، مع تمكينه في الوقت نفسه من الاطلاع على ملفه التأديبي²، وتتحمل سلطة التأديب مسؤولية إبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، وكذا تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي في الآجال القانونية، حتى لا يكون قرار العقوبة عرضة للإلغاء بسبب خرقها للإجراءات التأديبية. كما يجب إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي في الآجال القانونية وبالبريد الموصى مع وصل استلام حتى يتسمى له المثول شخصياً، وإن تعذر عليه ذلك فيكلف من يقوم مقامه في حدود ما يسمح به قانون الوظيفة العمومية³، ويعتبر استدعاء الموظف في المسائل التأديبية للمثول 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 وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

³ تنص المادة 168/02: "ويبلغ 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 06/03: "يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعين قبل البت في القضية المطروحة." يعد التحقيق الإداري ضمانة 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

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

المطلب الأول: حق الدفاع

يقصد بحق الدفاع تمكين الموظف من الرد على ما هو منسوب إليه من أخطاء تأديبية، وفر الأمر رقم 06/03 في المادتين 168، 169 منه جملة من الوسائل القانونية لكفالة تمنع الموظف بهذا الحق 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 أدلةه أثناء انعقاد المجلس التأديبي.
- حق استحضار الشهود لإثبات ما يدعوه من بطلان التهم المنسوبة إليه وتعزيز وقوية موقفه من الواقعية المنسوبة إليه.
- إن حالت قوة قاهرة دون حضور الموظف جلسة التأديب أو تغيب لمبرر مقبول يلتمس من المجلس تمثيله من قبل مدافعه، وتستمر المتابعة التأديبية عند عدم حضور الموظف جلسة التأديب على الرغم من أن استدعاؤه تم بطريقه قانونية أو في حالة رفض التبريرات المقدمة من قبله¹.

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

المطلب الثاني: التسبيب

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

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

المبحث الثالث: الضمانات الإدارية اللاحقة على صدور القرار التأديبي

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

المطلب الأول: التبليغ

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

يكرس النص ضمانة أساسية أخرى إلى جانب الضمانات المبينة سلفا والمتمثلة في إبلاغ الموظف بقرار العقوبة في أجل ثمانية (08) أيام تسري من تاريخ صدوره ويكمّن الهدف من تبليغ الموظف في تمكينه من التظلم أمام لجنة الطعن كلجنة خاصة مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، نظراً لخطورتها البالغة كما سبق بيانيه، حيث تتواجد هذه اللجنة لدى كل وزير وكل وكيلاً لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية تكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.².

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

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 او الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"¹، وأما عن آجال الفصل في التظلم فتلتزم مسألة لم يتطرق لها قانون الوظيفة العمومية مما يستوجب الرجوع إلى المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199 حيث حددت المدة بـ 45 يوماً ابتداء من تاريخ إخطارها.

تملك لجنة الطعن سلطة التعديل في العقوبة أو الإبقاء عليها أو إلغاءها 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 المختص².

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

² بوقة أم الخير، مرجع سابق، ص .86