

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الجيلالي اليابس بسيدي بلعباس
كلية الحقوق

عنوان الرسالة

الجانب الإجرائي للنظام التأديبي في الوظيفة العامة

أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم/ تخصص القانون العام

إشراف الدكتور:
قاسم العيد عبد القادر

إعداد الطالبة:
بدري مباركة

أعضاء لجنة المناقشة :

السيد : مكلل بوزيان أستاذ محاضر- أ - جامعة سيدي بلعباس رئيسا
السيد : قاسم العيد عبد القادر أستاذ محاضر- أ - جامعة سيدي بلعباس ... مشرفا ومقررا
السيد : بن سهلة ثاني بن علي أستاذ محاضر- أ - جامعة تلمسان عضوا
السيد : هامل هواري أستاذ محاضر- أ - جامعة سعيدة عضوا

السنة الجامعية: 2010-2011

ملخص الرسالة

تعتبر دراسة موضوع الجانب الإجرائي للنظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة من المواضيع الإدارية الجديرة بالبحث التي لم تلق الاهتمام اللازم والكافي من حيث الدراسة في الجزائر على خلاف الدول المقارنة كفرنسا ومصر ، خاصة في ظل قصور تشريعي واضح في المجال التأديبي بصفة عامة والجانب الإجرائي لهذا المجال بصفة خاصة ، إذ اكتفى المشرع الجزائري بتنظيم النظام التأديبي ككل في صلب قانون الوظيفة العامة في مواد غير كافية لموضوع بهذه الأهمية . وهذا ما انعكس سلبا - إلى حد ما - على دور القضاء والفقهاء الإداري الجزائري بشأن هذا الخصوص، وان كان دورهما يقتضي التعرض لهذا الموضوع بنوع من التفصيل - كل في مجاله - قصد الوقوف على النقائص والثغرات التي تعترى التشريع الوظيفي الجزائري لسدها وتكتملها .

لذلك اخترنا هذا البحث موضوعا لرسالتنا باعتباره من المواضيع الحيوية والهامة من الناحية العلمية وذلك قصد تزويد وإثراء المكتبة القانونية من جهة ، ومن الناحية العملية من جهة ثانية و ذلك بهدف إرشاد المسؤولين والموظفين في مختلف الإدارات العمومية إلى مراحل الدعوى التأديبية ابتداء من تحريكها إلى غاية الفصل فيها ، فضلا على إبراز مختلف الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام في المجال التأديبي .

ويتمثل جديد بحثنا في هذا المجال في نقطتين أساسيتين أولهما تتجسد في توسيع الدراسة الإجرائية للنظام التأديبي ، حيث لم تقتصر الدراسة على توضيح الإجراءات التأديبية منذ تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية صدور القرار التأديبي ، وإنما تناولنا كل ما يتعلق بالجانب الإجرائي بما في ذلك التعمق في دراسة جميع الضمانات التأديبية سواء المتعلقة بمرحلة الإجراءات التأديبية أو تلك التي تلي مرحلة صدور القرار التأديبي كإجراء المحو التأديبي مثلا . مع الإشارة إلى أنه قد ركزنا هذه الدراسة على فئة الموظفين العموميين باعتبارها الفئة الأهم في مجال الوظيفة العامة ولكن دون أن نتجاهل فئة المتعاقدين عند الضرورة .

في حين تتعلق النقطة الثانية من الدراسة في معالجة وتحليل هذا الموضوع وفقا للقانون الحالي للوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مع إجراء دراسة مقارنة مع التشريعات الوظيفية السابقة للوقوف على جديد هذا القانون ، فضلا على مقارنته - عند الضرورة - مع التشريعات الوظيفية المقارنة لتبيان إيجابياته وسلبياته وكذا لإثراء البحث أكثر .

ولمّا كان محور دراستنا يقوم على إبراز مدى التوفيق بين مصلحتين متعارضتين هما : مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف العام ، باعتبار أن النظام التأديبي يسعى إلى حماية المجتمع الوظيفي من خلال تأمين السير الحسن للمرافق العامة من جهة ، وتوفير الضمانات التأديبية للموظف العام خلال المساءلة التأديبية من جهة ثانية بالقدر اللازم للتوفيق بين حق الإدارة في ضمان فاعلية العمل الإداري وحق الموظف العام في التمتع بالضمانات التي تكفل له حقوقه في المجال التأديبي .

لذلك فإننا نتساءل عن مدى نجاح المشرّع التأديبي الجزائري في إقامة التوازن بين فاعلية العمل الإداري وتحقيق الضمان للموظف العام في المجال التأديبي ؟ . وان كان قد تناول بالتفصيل إجراءات مساءلة الموظف تأديبيا والضمانات الممنوحة له بما يحقق تأمين سير المرفق العام من خلال معاقبة الموظف من ناحية ، ويضمن لهذا الأخير الحماية القانونية للحيلولة دون تعسف السلطة التأديبية من ناحية أخرى ؟ .

وللوقوف على أهم المسائل التي تدخل في صميم هذه الرسالة تناولنا هذه الأخيرة في بابين أساسيين ، حيث يعالج **الباب الأول** مراحل المساءلة التأديبية للموظف العام في فصلين قصد توضيح المراحل المتبعة في تأديب الموظف العام ، حيث تعرض **الفصل الأول** لمرحلة تحريك الدعوى التأديبية ومباشرتها ، أما **الفصل الثاني** فقد عالج مرحلة توقيع العقوبة التأديبية .

أما بالنسبة **لللباب الثاني** فيتناول الحماية القانونية للموظف العام في المجال التأديبي ، حيث قسّم إلى فصلين بهدف الوقوف على الحماية التي يتمتع بها الموظف في المجال التأديبي من خلال التعرض للضمانات التأديبية . إذ تناول **الفصل الأول** الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية ، في حين تناول **الفصل الثاني** الضمانات المعاصرة واللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية .

وبالرّجوع إلى مضمون **الباب الأول** المتعلق بمراحل المساءلة التأديبية للموظف العام فإنّ الأمر يتعلق بدراسة إجراءات تأديب الموظف ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية إلى غاية الفصل فيها بقرار قد يتضمن البراءة أو الإدانة حسب الحالة . حيث تتجسد المرحلة الأولى في تحريك هذه الدعوى ومباشرتها باتخاذ أول خطوة من الإجراءات ، وذلك بوضعها في حوزة السلطة التأديبية المختصة بعد اكتشاف المخالفة التي تحرك على أساسها قصد الوقوف على تكييف هذه المخالفة واتهام شخص معين بارتكابها كإجراء تمهيدي وإجراء التحقيق المناسب للوصول إلى الحقيقة ، والذي ينتهي بالفصل في هذه الدعوى بإدانة الموظف المتهم أو تبرئته .

إنّ تعتبر الدعوى التأديبية الوسيلة الأساسية التي منحها المشرّع التأديبي للمجتمع الوظيفي في اقتضاء حقه في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة على مرتكب المخالفة ، حيث تحرك من طرف السلطة الإدارية التأديبية المختصة بالتعيين كمدعية ضد الموظف المتهم المدعى عليه ، وذلك في ظل احترام شروط تحريكها والمتمثلة في ارتكاب مخالفة تأديبية معاقب عليها من طرف موظف عام مع عدم انقضاء الدعوى المراد تحريكها ضده ، وهذا ما يستنتج من خلال النصوص القانونية المنظمة للمجال التأديبي في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري .

ويبدأ تحريك الدعوى التأديبية على اثر إخطار السلطة التأديبية الرئاسية بوصفها سلطة اتهام بارتكاب مخالفة بعد اكتشافها بمختلف الوسائل أو الجهات ، سواء عن طريق الرقابة الإدارية التي تمارسها الإدارة على الموظفين ، باعتبارها أول جهات العلم بالمخالفة التأديبية والأقدر على اكتشافها . أو شكاوى المواطنين التي تعد الوسيلة الفعالة في مراقبة الموظف المقصر ، فضلا على دور النيابة العامة في هذا المجال باعتبارها جهة رسمية لإحاطة الإدارة علما بالجرائم الجنائية التي يتهم بارتكابها الموظف العام . إلى جانب وسائل الإعلام التي تساهم بشكل كبير في الإخبار عن المخالفات التأديبية نظرا لكونها أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة .

وبعد اكتشاف المخالفة التأديبية ، تقوم السلطة التأديبية المختصة بمباشرة إجراءات التأديب باتخاذ أول و أهم خطوة من خطواتها والمتمثلة في إجراء التحقيق الذي يهدف أساسا إلى كشف الحقيقة فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها إلى شخص محدد، فضلا على تحديد العقوبة المناسبة وبذلك يعد إجراء جوهريا لا يمكن تجاهله باعتباره أهم مرحلة من مراحل المساءلة التأديبية وضمانة فعّالة للموظف العام المتهم ، إذ يتوقف عليه معرفة مصيره المهني .

ولمّا كان التحقيق يعد من الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية ، فإنه لا يمكن إحالة الموظف إليه ما لم يكن هناك اتهام جدي وقائم على احتمالات قوية ترجح ارتكابه للمخالفة ، وبذلك يتضح أهمية إجراء الاتهام باعتباره مرحلة تمهيدية تسبق التحقيق التأديبي على أساس أن المخالفة التأديبية ما هي إلا عبارة عن تهمة قوامها مخالفة الواجبات المهنية ، حيث يتم نسبة المخالفة المرتكبة بصفة مبدئية بحسب الظاهر من وقائع اكتشافها إلى موظف معين بذاته تمهيدا لإجراء التحقيق معه .

واستنادا إلى ذلك يتم إحالة الموظف المتهم إلى التحقيق من طرف السلطة الإدارية المختصة بالتعيين التي تملك سلطة اتخاذ جميع الإجراءات التأديبية بما في ذلك سلطة إجراء التحقيق التأديبي ، تأسيسا على أنّ التأديب ما هو إلا أحد الاختصاصات الأساسية للسلطة الرئاسية . حيث تقوم - ضمانا لسلامة التحقيق التأديبي - باستدعاء الموظف المتهم للمثول أمام سلطة التحقيق لمواجهته بالوقائع المنسوبة إليه وسماع أقواله وأوجه دفاعه .

كما تتبع مجموعة من الإجراءات في بحثها عن الأدلة التي يبني عليها الإثبات التأديبي . وبالرغم من عدم تنظيم المشرع التأديبي الجزائي هذه الإجراءات ، إلا أنّه وبالرجوع إلى القواعد العامة في الإثبات فإنه هناك جملة من الطرق والوسائل التي تساهم في إقامة الدليل على حقيقة قيام المخالفة التأديبية أو عدم قيامها ببيان حقيقة نسبتها إلى المتهم تأديبيا ومن أهمها : الاطلاع على الوثائق الإدارية ، المعاينة وسماع الشهود ، الاستجواب ، المواجهة والاستعانة بالخبراء .

ونشير إلى أنّه قد منح المشرع التأديبي للسلطة الإدارية المختصة بالتعيين سلطة وقف الموظف احتياطيا كإجراء احتياطي إذا ما قدرت أنّ الفعل المنسوب إليه يشكل إخلالا جسيما بواجباته الوظيفية أو أنّ هذا الفعل يكون جريمة جنائية ، ممّا يتعذر معه استمراره في الوظيفة إلى حين البت في أمره . ونظرا لخطورة هذا الإجراء ولتفادي تعسف الإدارة في ممارسته ، فقد ألزمها المشرع التأديبي باحترام مجموعة من القواعد الموضوعية والإجرائية عند اتخاذه بما يضمن تحقيق المصلحة العامة والمصلحة الخاصة للموظف في نفس الوقت .

وبعد الانتهاء من إجراء التحقيق يتم إفراغه في محرر كتابي يسمى بـ " ملف التحقيق " الذي يتكون من كل الأوراق التي تمّ تجميعها حول ما حدث من وقائع والتي تعد نافعة للفصل في القضية التأديبية . وعلى أساس ما توصل إليه في التحقيق التأديبي ، تقوم السلطة المختصة بالتصرف فيه حسب الحالة إمّا بتبرئة الموظف المتهم ، حفظ التحقيق التأديبي أو توقيع إحدى العقوبات التأديبية التي تدخل في اختصاصها (عقوبات الدرجتين الأولى والثانية) ، وإمّا إحالة القضية التأديبية على المجلس التأديبي المختص إذا ما قدرت أنّ العقوبة المستحقة مما لا تملك سلطة توقيعها (عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة) .

وبعد تكملة إجراءات التحقيق التأديبي تأتي المرحلة الثانية من مراحل المساءلة التأديبية للموظف المتهم والمتمثلة في مرحلة تسليط العقوبة التأديبية ، والتي تعد

آخر إجراء من إجراءات التأديب الذي ينتهي بالفصل في الدعوى التأديبية . ويتعين أن يمارس هذا الاختصاص العقابي في ظل احترام مجموعة من الضوابط ، أهمها التقيد بمبدأ الاختصاص وذلك من خلال تسليط الجزاء التأديبي من طرف السلطة التأديبية المحددة قانوناً حسب درجة العقوبة المراد توقيعها (السلطة الإدارية التي لها صلاحيات التعيين ، اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي) ، مع الأخذ بعين الاعتبار موانع توقيع العقوبة التأديبية طبقاً للقواعد العامة كالعاهة العقلية ، الإكراه ، القوة القاهرة ، طاعة الموظف لأوامر رئيسه غير المشروعة والبراءة الجنائية ، والتي من شأنها أن تحول دون معاقبة الموظف تأديبياً لانتفاء مسؤوليته .

فضلاً على ذلك تتقيد السلطة التأديبية عند ممارسة اختصاصها العقابي بمراعاة مجموعة من العوامل أو الظروف المؤثرة في تقدير الجزاء التأديبي والتي تنفي قيام المسؤولية التأديبية للموظف المخطئ ، وإثماً من شأنها أن تتخذ مبرراً أو سنداً لتخفيف العقوبة (كعدم توافر عنصر العمد في المخالفة التأديبية ، حسن نية الموظف المخالف ، حداثة عهد المخالف بالوظيفة ، مبادرة الموظف المخالف إلى الاعتراف ، نقاء ملف الموظف المتهم وعدم سبق عقابه) أو تشديدها (كالعود ، الاستمرار في ارتكاب المخالفة ، المكانة الخاصة التي تحتلها بعض الوظائف وغيرها ...) .

وتنتهي الإجراءات التأديبية بالفصل في الدعوى التأديبية من خلال اتخاذ القرار التأديبي المناسب كمرحلة أخيرة من طرف السلطة التأديبية المختصة بالتعيين ، والتي تملك سلطة إصدار هذا القرار سواء مباشرة إذا كان الأمر يتعلق بإحدى عقوبات الدرجتين الأولى والثانية ، أو بعد استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي والتقيد برأيها بالنسبة لعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة .

ويتعين أن يشمل القرار التأديبي الصادر مجموعة من العناصر الشكلية والموضوعية التي تسمح بممارسة الرقابة القضائية عليه حتى يكون سليماً ومشروعاً ، والتي تشكل شروطاً أو ضوابط يترتب على تجاهلها بطلان هذا القرار . حيث تتمثل الضوابط الشكلية في ضابط الاختصاص التأديبي ، ضابط الإجراءات التأديبية وضابط الشكل ، أمّا الضوابط الموضوعية فتتجسد في ضابط المحل ، ضابط السبب وضابط الهدف .

ويسري القرار التأديبي في مواجهة الجهة الإدارية منذ لحظة صدوره ، حيث تلتزم بمضمونه نظراً لعلمها به . أمّا الموظف المعاقب فلا يكون نافذاً في مواجهته إلا من تاريخ العلم به عن طريق وسيلة التبليغ . وباعتباره قراراً إدارياً فإنه ينقضي طبقاً للقواعد العامة إمّا بتنفيذ العقوبة التأديبية التي يتضمنها ، إذ بهذا الإجراء يستنفذ القرار موضوعه ، أو بوفاء الموظف المعاقب تطبيقاً لمبدأ شخصية العقوبة . كما قد ينقضي بعمل إداري إذا ما سحبت الإدارة العقوبة أو بعمل قضائي إذا تمّ إلغاؤه بحكم قضائي نهائي .

أمّا بالنسبة لمضمون **الباب الثاني** والمتعلق بالحماية القانونية للموظف المتهم في المجال التأديبي ، فإنه يتمحور حول إبراز الضمانات التأديبية التي يتمتع بها خلال مراحل المساءلة التأديبية وبعد الانتهاء منها بما يحول دون تعسف السلطة التأديبية في ممارسة اختصاصها ، لأنه لا يمكن أن يجرى التأديب الإداري بغير أصول أو ضوابط وإثماً يتم في ظل قاعدة أساسية تتجسد في تحقيق الضمان والأمان للموظف المتهم . لذلك فقد حرص المشرع الجزائري على الإشارة إلى معظمها صراحة في النصوص المنظمة لمجال التأديب ، وما عداها تملئها المبادئ العامة للقانون دون حاجة إلى نص يقررها .

وتتمثل أهم الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية في ضمانات مرتبطة بصفة مباشرة بشخص الموظف العام المتهم محل الاعتبار وأخرى لا تتعلق بصفة مباشرة بشخصه . ففي ما يتعلق بأولى الضمانات التأديبية فتركز أساسا حول تمتع الموظف بقرينة البراءة باعتبارها مبدءا أساسيا يحكم شريعة العقاب في مجال الضمانات ، إذ أنّ الأصل براءة المتهم حتى تثبت إدانته بأدلة يقينية بعد تحقيق دفاعه ، وهذا ما ينطبق في مجال تأديب الموظف العام دون حاجة إلى النص عليه باعتباره مبدءا عاما .

ونظرا لأهمية هذا المبدأ فإنه يرتب نتائج هامة لاسيما في مرحلتي التحقيق والمحاكمة التأديبية ، وتتجسد أساسا في تفسير الشك لمصلحة الموظف المتهم ، حيث يجب أن يفسر كل شك في إثبات المخالفة لمصلحة المتهم نظرا لقيام المسؤولية العقابية مهما كانت على وجوب الثبوت اليقيني لوقوع الفعل المؤثم من المتهم ، وذلك بتوافر أدلة كافية لإدانته وليس لمجرد أدلة مشكوك في صحتها .

فضلا على نتيجة أخرى تتمثل في تحمل سلطة الاتهام (السلطة التأديبية) لعبء الإثبات استنادا إلى قاعدة تحمل المدعي عبء الإثبات مادام أنّ الأصل في كل إنسان البراءة ، فإنه من يدعي خلاف ذلك فعليه إثبات ادعائه . وبالتالي يتعين على السلطة التأديبية إثبات ما تدّعيه تجاه الموظف المتهم ، وذلك بإقامة الدليل على حدوث المخالفة التأديبية ونسبتها إليه .

كما يفترض تطبيق قرينة البراءة تمكين الموظف من ضمانة مواجهته بالتهمة المنسوبة إليه ، لأنه بدون هذه المواجهة لن تكون هناك محاكمة تأديبية بالمعنى القانوني وهذا ما يتنافى مع أبسط مبادئ العدالة والإنصاف . وبذلك يعد مبدأ المواجهة من أصول الدفاع وهو حد أدنى من الضمانات التي يجب كفالتها خلال الإجراءات التأديبية ، والتي يقصد بها إحاطة الموظف علما بالتهمة الموجهة إليه عن طريق إخطاره بها والسماح له بالاطلاع على ملفه التأديبي حتى يكون على بينة منها بما يحقق له دفاعه بطريقة فعّالة ، لأنه من غير المعقول أن يحقق مع الموظف قصد التوصل لتوقيع العقوبة التأديبية دون أن يصل ذلك إلى علمه .

ويتبين مما سبق أنّ ضمانة المواجهة تقوم أساسا على إجرائي إخطار الموظف المتهم بالمخالفات المنسوبة إليه في الميعاد القانوني وتمكينه من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي الموجود بحوزة الإدارة حتى يكون على علم بجميع الأدلة التي تدينه ، بما يسمح له من تقديم الأدلة التي تثبت براءته في إطار ممارسته لحقه في الدفاع .

فضلا على ذلك ، يتمتع الموظف المتهم بضمانة أساسية ذات أهمية كبرى والمتمثلة في ضمانة تمكينه من تحقيق دفاعه وإلا تحولت الضمانات السابقة إلى مجرد شكليات عقيمة لا جدوى منها . حيث يقصد بضمانة حق الدفاع تمكين الموظف من الردّ على الاتهام الموجه إليه بإبداء دفوعه وتقديم أدلة براءته باستعمال الوسائل التي تكفل ذلك ، والمتمثلة أساسا في إبداء حق الدفاع كتابة أو شفاهة من خلال تقديم ملاحظات كتابية أو الحضور الشخصي للدفاع شفاهة ، الاستعانة بشهود النفي لتعزيز موقف الموظف المتهم في القضية التأديبية ، فضلا على حق الاستعانة بمدافع لما له من دور هام وبارز من تحقيق العدالة .

أما فيما يخص الضمانات التأديبية غير المتعلقة مباشرة بالموظف المتهم ، فهي تلك الضمانات التي لا يكون فيها الموظف المتهم محل اعتبار ولكن مع تمتعه بها خلال

إجراءات التأديب ، ويتعلق الأمر بتقييد السلطة التأديبية بثلاث قواعد أساسية تشكل حماية فعالة في المجال التأديبي ، وتتجسد في احترام قاعدة تصنيف المخالفات التأديبية ، إذ أنه بالرغم من تمتع الإدارة كأصل عام بسلطة تقديرية في إضفاء الطابع التأثيمي على سلوك الموظف العام نظرا لعدم خضوع المخالفة التأديبية لمبدأ الشرعية ، إلا أنها ملزمة بإدراج الأخطاء المرتكبة ضمن الأصناف المحددة قانونا ، أي إرجاعها إلى أحد أصناف الأخطاء التأديبية المحددة في التشريع التأديبي في ظل الرقابة القضائية كضابط مقيد للسلطة التأديبية في مجال تأثيم المخالفات لحماية الموظف العام .

كما يتمتع الموظف أيضا بضمانات العقوبة التأديبية التي تشكل قيد آخر على السلطة التأديبية ، حيث تلتزم هذه الأخيرة في ممارسة اختصاصها العقابي باحترام مجموعة من الضوابط التي تحكم شريعة العقاب عموما، ويأتي في قمتها مبدأ شرعية العقوبة التأديبية الذي تتفرع عنه بقية المبادئ الأخرى والمتمثلة فيما يلي : مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة التأديبية ، مبدأ شخصية العقوبة التأديبية ، مبدأ المساواة ومبدأ وحدة العقوبة التأديبية .

كما عني المشرع التأديبي أيضا بتقييد السلطة الإدارية في مجال توقيع العقاب ، حيث ألزمها بالرأي المطابق للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بالنسبة لعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة ، بما يحول دون تعسف الإدارة في ممارسة اختصاصها التأديبي ويزيد من الضمانات والحماية القانونية للموظف المتهم ، حيث لا يمكن معاقبة هذا الأخير بإحدى العقوبات السالفة الذكر إلا بعد إحالة قضيته على المجلس التأديبي مع التقييد برأيه في هذا المجال وإلا كان القرار التأديبي باطلا .

وبالرّجوع للفصل الثاني من الباب الثاني نجد أنه يتعلق بالحديث عن الضمانات المعاصرة واللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية . ففي ما يخص الضمانات التأديبية المعاصرة لتسليط الجزاء التأديبي فتتمثل على وجه الخصوص في ضمانات الحيطة وعدم الانحياز في التحقيق أو المحاكمة التأديبية ، التي تعد إحدى المبادئ العامة للعدالة والتي لا تستدعي نص تشريعي يقررها . حيث يقصد بها تحلي الجهة التأديبية المختصة بالنزاهة وعدم الانحياز إلى أي طرف من أطراف الدعوى التأديبية بالابتعاد عن الأسباب أو الظروف التي قد تؤثر عليها خلال إجراءات تأديب الموظف العام .

ويجب أن تتوافر هذه الضمانة أمام السلطة الرئاسية التأديبية من خلال توزيع الاختصاص في التأديب داخل الجهة الإدارية نفسها من الناحية العملية والتجرد من الاعتبارات الشخصية أو الموضوعية خلال مرحلة التحقيق وعند اختيار العقوبة التأديبية ، وسواء أمام المجلس التأديبي وذلك باحترام مبدأ ازدواجية تشكيلة المجلس واستقلال هذا الأخير عن سلطة الاتهام والتحقيق ، فضلا على عدم جواز اشتراك في عضويته من تتوافر به سبب يشكك في حيده .

كما يتمتع الموظف المتهم – إلى جانب هذه الضمانة – بضمانة تسبب القرار التأديبي حتى يطمئن من أسباب إدانته ويتأكد من أوجه الاتهام التي تمت مواجهته بها والأسانيد القانونية المعتمد عليها في إصدار القرار التأديبي . لذلك يتعين على السلطة التأديبية المختصة أن يتضمن تسببها مجموعة من العناصر الأساسية حتى يحقق الغاية المرجوة من وجوده والمتمثلة في تحديد الوقائع الموجبة للعقوبة التأديبية ، بيان الأسس القانونية التي استند إليها القرار التأديبي و الرد على ما يبديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع الجوهرية . كما يجب استيفاء شروط صحة التسبب على الوجه الأكمل بما يسمح للموظف

والقضاء بمراقبة مدى مشروعية القرار التأديبي ، وذلك من خلال كتابته واحتوائه للأسباب في صلبه وأن تكون هذه الأخيرة جديّة وكافية وواضحة .

أما فيما يتعلق بالضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية فتدور حول حق الموظف المعاقب في الطعن في القرار التأديبي سواء إداريا بواسطة التظلم الإداري الذي يعد من أهم وسائل الرقابة الإدارية في المجال التأديبي ، وذلك عن طريق تقديم شكوى أو طلب خلال الميعاد القانوني لدى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار التأديبي أو إلى الجهة الرئيسية التي تعلقها أو لدى لجنة الطعن المختصة بالنسبة للعقوبات التأديبية التي يمكن فيها الطعن بهذه الطريقة ويتعلق الأمر بعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة ، وتهدف هذه الطريقة إلى سحب أو تعديل أو إلغاء العقوبة التأديبية الموقعة .

كما يحق للموظف المعني - كضمانة مثلى وأساسية في المجال التأديبي - اللجوء إلى القضاء الإداري المختص للطعن في القرار التأديبي ، في ظل احترام مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية ، وذلك بهدف إلغائه إذا كان غير مشروع والتعويض عمّا أصابه من أضرار جرّاء توقيع العقوبة التأديبية . وبذلك نلاحظ خضوع السلطة التأديبية لرقابة القضاء في ممارسة اختصاصها التأديبي للتأكد من مدى سلامة تطبيق القانون، وللحيلولة دون تعسفها في ممارسة سلطتها في هذا المجال ، وهذا ما يساهم في ضمان حقوق الموظف العام وتوفير الحماية اللازمة والفعّالة له .

فضلا عمّا سبق ، فقد منح المشرع التأديبي للموظف المعاقب الذي نفذت ضده العقوبة التأديبية المقرّرة ضمانة هامة - بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى والثانية - من شأنها فتح باب الأمل أمامه لبدء حياة وظيفية نظيفة وتشجيعه على عدم العودة إلى ارتكاب الأخطاء وتحفيزه على حسن قيامه بواجباته الوظيفية ، ويتعلق الأمر بالمحو التأديبي الذي يقصد به إعادة الاعتبار للموظف المعاقب بعد انقضاء مدة معينة من توقيع العقوبة التأديبية وثبوت حسن سلوكه خلالها ، مما يؤدي إلى إزالة آثارها من ملفه الإداري حتى يستعيد مكانته السابقة في المجتمع الوظيفي .

وبذلك يتبيّن ضرورة توافر مجموعة من الشروط حتى يستطيع الموظف المعاقب من الاستفادة من هذه الضمانة والمتمثلة في : درجة العقوبة التأديبية الموقعة ، مضي مدة معينة من تاريخ صدور القرار التأديبي و حسن سلوك الموظف المعاقب وسيرته خلال هذه المدة . وبرد اعتباره يتم محو العقوبة الموقعة ورفعها من سجله بالنسبة للمستقبل .

وكخاتمة ألقينا الضوء على ثلاث مسائل أساسية ، حيث يتمثل العنصر الأول بدراسة أهم النتائج من خلال توضيح مدى التوفيق بين متطلبات فاعلية العمل الإداري ومقتضيات الضمان بالنسبة للموظف العام ، حيث أبرزنا أهم الأسس التي تقوم عليها الإجراءات التأديبية قصد ضمان السير الحسن للمرفق العام من جهة ، ومن جهة ثانية وضّحنا أهم الضمانات التأديبية التي يتمتع بها الموظف العام .

أمّا المسألة الثانية فتتمحور حول إبراز جديد الأمر رقم 03/06 بالمقارنة مع التشريعات الوظيفية السابقة ، من خلال توضيح النقائص التي تداركها في المجال التأديبي لاسيما ما يتعلق بجانبه الإجرائي . في حين تتمثل المسألة الثالثة في الوقوف على أهم الاقتراحات والتوصيات التي يحتاج تطبيقها تدخلا من طرف المشرع الجزائري قصد التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف العام بما ينعكس إيجابا على أداء الخدمة العمومية .

