

الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري

Disciplinary guarantees of the employee in Algerian law

مهدي بخدة

Mehdi BEKHEDDA

أستاذ محاضر قسم " أ "، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد زبانة - غليزان

Lecturer Class A, Specialization: Private Law, Faculty of law and political science,

Ahmed Zabana university-Relizane

Email :mehdi_bekhedda@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2022/06/18

تاريخ القبول: 2022/01/09

تاريخ إرسال المقال: 2021/04/04

ملخص:

تطبيقا لدولة القانون سعى المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 إلى إقرار ترسانة من الضمانات التأديبية لضبط العلاقة بين الموظف والادارة في المجال التأديبي بواسطة خلق التوازن بين السير الحسن للمرفق العام وحماية الموظف في مواجهة الادارة؛ واعتمد في وضعه لهذه الضمانات على جملة من القواعد الاجرائية والشكلية والموضوعية في كل مراحل المتابعة التأديبية بدءاً من تحريك الدعوى إلى ما بعد إصدار العقوبة باستعمال الطرق الادارية والقضائية، وبالتالي تشكل تلك الضمانات حداً فاصلاً بين رغبتين متناقضتين يحفظ مصالح الادارة العمومية من جهة ويمنع تعسفها ضد الموظف من جهة أخرى.

غير أن تلك القواعد المقررة للضمانات التأديبية للموظف وبالرغم من كثرتها إلا أنها تظل تتصف بالقصور وتفتقد للوضوح والجدية بسبب كثرة مراحل المتابعة التأديبية وعدم ترتيبها وتصنيفها، وتغليب المشرع الجزائري لمصلحة العمل الاداري في الكثير من تلك الاجراءات عندما يمنح للإدارة سلطات تقديرية واسعة في مواجهة الموظف يجعل المزاجحة بين الخصومة والحكم أمراً ظاهراً دون تقرير أسس الالتزام الموضوعي.
كلمات مفتاحية: عقوبة، قرار، طعن، خطأ، ضمانات.

Abstract:

In pursuance of the rule of law, the Algerian legislator, through Order 06/03, sought to establish an arsenal of disciplinary guarantees in order to control the relationship between the employee and the administration in the disciplinary field by creating a balance between the good conduct of the service public facility and the protection of the employee in the face of the administrative.

Formulation of these guarantees is based on a set of procedural, formal and objective rules at all stages of disciplinary follow-up, from the initiation of the case to the post-sentencing using the administrative and judicial methods.

However, despite the large number of disciplinary rules for the staff member's disciplinary guarantees, they lack clarity, and seriousness because of the large number of stages of disciplinary follow-up, disorganization and random classification, and the Algerian legislator's effectiveness of administrative work by granting him a wide range of discretionary authority at the expense of the staff member, combining litigation and judgment without approving any foundations for objective commitment

Keywords: sanction; decision; appeal; fault; guarantees.

مقدمة:

حرصت التشريعات الوظيفية على إعطاء ضمانات للموظف العمومي منذ إحالته إلى المجلس التأديبي إلى ما بعد إصدار العقوبة التأديبية جراء ارتكابه لخطأ تأديبي بهدف حمايته من أي تعسف قد تستعمله الإدارة في حقه؛ هذه الضمانات تقابل السلطة التأديبية الممنوحة للإدارة لغرض إقامة التوازن بين طرفي العلاقة الوظيفية في موضوع المسؤولية التأديبية، كما تعد هذه الضمانات بمثابة حقوق يتعين تمكين الموظف المراد معاقبته منها حتى يتسنى للإدارة إصدار محاكمة تأديبية عادلة في حقه.

ولقد سار التشريع الوظيفي الجزائري على هذا النهج حين كرس مجموعة من القواعد التي يجب على كل إدارة اتباعها والتقيدها بما لدى معاقبتها للموظف التابع لها بسبب ارتكابه لمخالفة يعتبره القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو القانون الأساسي الخاص الذي يحكم نشاط الموظف خطأ تأديبياً، وينص على العقوبة المناسبة له. وتتعدد الضمانات التي يكتسبها الموظف؛ فمنها ما هو متعلق بالإجراءات المتبعة في معاقبة الموظف، ومنها ما هو مرتبط بالمبادئ التي تقوم عليها عملية تأديب الموظف، ومنها ما يتعلق بقواعد الاختصاص عند اتخاذ العقوبة التأديبية، ومنها ما هو متعلق بمراجعة العقوبة ذاتها.

عموماً يمكن أن نجتمع تلك الضمانات في التشريع الجزائري بالنظر إلى زمن إصدار العقوبة في ما يلي: أولاً: الضمانات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة والمتمثلة في بعض الإجراءات والآجال المتبعة منذ بداية التحقيق إلى ما قبل إصدار العقوبة وثانياً: الضمانات التأديبية اللاحقة لتوقيع العقوبة والتي تتمثل في ضرورة الالتزام بمبادئ العدالة التأديبية وحق الموظف في الطعن أمام جهات الطعن الإدارية والقضائية.

إشكالية البحث: هل ارتقت الضمانات المقررة في مجال المسؤولية التأديبية إلى إعطاء حماية فعالة للموظف يمكن أن تؤسس لأصول محاكمة تأديبية عادلة؟

أهداف البحث: يهدف البحث إلى معرفة الإجراءات المتبعة في سير المتابعة التأديبية للموظف والحقائق التي اعتمدها التشريع الوظيفي الجزائري في جهة الموظف لغرض إقامة توازن في مواجهة سلطة التأديب التي تملكها الإدارة،

ومدى فعالية وقدرة كل من القواعد الإجرائية والموضوعية والآجال التي أقرتها النصوص التشريعية على تحقيق الهدف من التأديب، مع استقرار الاختلافات الناتجة عن التشريع ذاته أو الناتجة عن تطبيقه.

منهجية البحث: سنحيط على إشكالية البحث من خلال اتباع المنهجين التحليلي والمقارن اللذين من خلالهما نحلل النصوص القانونية ونعلق عليها ونقارنها بالتشريع والقضاء الفرنسي ونستجمع أحكامها بالاعتماد على الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية بحيث نتناول الضمانات التأديبية السابقة على إصدار العقوبة في المبحث الأول ونترك الضمانات التأديبية اللاحقة لإصدار العقوبة للمبحث الثاني:

المبحث الأول: الضمانات التأديبية السابقة على إصدار العقوبة

قدم المشرع الجزائري العديد من الضمانات التي تصب في حماية الموظف قبل معاقبته، وذلك بدءاً من تحريك الدعوى التأديبية إلى ما قبل إصدار العقوبة، لكون إحاطة الموظف بما يضمن له عدم تعسف الإدارة التي تعد خصماً له ومقرراً لعقوبته في آن واحد تمنح تلك الضمانات أهمية بالغة لغرض إقامة عدالة تأديبية تجعل عملية إصدار العقوبة تتم بطريقة صحيحة ومشروعة، وبالتالي تُمكن الإدارة من معاقبة الموظف المخطئ، وتحقيق الهدف من ذلك، ألا وهو المحافظة على السير الحسن للمرفق العام من جهة وإصلاح الموظف من جهة أخرى.

تجميعاً لكل الضمانات المقررة في التشريع الوظيفي الجزائري للمراحل التي تسبق مرحلة توقيع العقوبة، سنقسم ذلك إلى: الضمانات المقترنة بتحريك الدعوى التأديبية ونتناولها في المطلب الأول؛ وممارسة حق الدفاع في المطلب الثاني:

المطلب الأول: الضمانات المقترنة بتحريك الدعوى التأديبية

عند ارتكاب الموظف خطأ مهني يجب إعلامه بالخطأ المنسوب إليه وتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي، وتظل هذه الضمانات التي تلي مباشرة تحريك الدعوى التأديبية واسعة النطاق ولا تقتصر على الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، لأن ذلك يرتبط بمبدأ تمكين الموظف من الدفاع عن نفسه والذي يعد من المبادئ العامة للقانون (حري، 2010، صفحة 340 و340)، ومرد ذلك أن إعلام الموظف بأخطائه حتمية لازمة في كل حالات العقاب، ولا تقتصر فقط على العقوبة التأديبية بل تتعداها إلى القضاء الجنائي والإداري والمدني.

لا شك أن واجب الإدارة بضرورة إعلام الموظف بما يتعلق به من أخطاء مهنية يعد ضماناً هامة يقرها التشريع الجزائري من خلال المادة 167 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية) التي تنص على ما يلي: « يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يُبلَّغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية».

مرد هذا النص أنه يصب في فائدة الموظف لكي يتاح له تقدير مدى خطورة الخطأ والعلاقة بينه وبين الإدارة، والعمل على إعداد ما يلزمه للدفاع عن نفسه فيما يتعلق بموضوع الاتهام الموجه إليه.

عملا بمبدأ توازي الأشكال، فإن الجهة التي تلتزم بإعلام الموظف وتلتزم بتمكينه من الاطلاع على ملفه هي ذات الجهة التي تختص بتحريك الدعوى التأديبية أي الجهة التي لها سلطة التعيين، ولا تبرأ ذمتها من هذا الواجب إلا إذا قامت بإعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه بشكل محدد وواضح ومكّنته من الاطلاع على ملفه التأديبي.

لم يشترط المشرع الجزائري وسيلة ولا شكلا معيناً لإعلام الموظف بأخطائه واكتفى بإجبار الإدارة على ضرورة تحقيق ذلك لمصلحة الموظف؛ الأمر الذي يشكل قصورا منه بخلاف ما فعله مشرعنا عندما تعلق الأمر بمشول الموظف أمام المجلس التأديبي حيث نص صراحة على ضرورة إبلاغ الموظف المحال على المجلس التأديبي عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام قبل 15 يوما على الأقل من تاريخ المشول، حيث تنص المادة 168 ف2 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه: «ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام».

يمكن القول بأن مشرعنا وإن لم يحدد الوسيلة المتخذة لإعلام الموظف بما نسب إليه من أخطاء مسيطرة للمشرع الفرنسي لأسباب تاريخية، إلا أنه ربط بين إعلام الموظف و تمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي من خلال نص المادة 167 من الأمر 03/06 الذي جمعها معا نظرا للارتباط الموجود بينهما، حيث يظهر أن ضمان تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي يعتبر أوسع من الناحية العملية مقارنة مع ضمان إعلامه بخطئه، ويقر القضاء الجزائري بأن إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه مكرس قانونا وعلى الإدارة تمكين الموظف من إعداد دفاعه بصورة واضحة قصد تمكينه من تنفيذ ما وجه إليه من تهم (Essaid, 2003, p. 367).

ولما كان إعلام الموظف بما يتهم به من أخطاء لا يعدو أن يحمل غرضا إخباريا ولا يشكل ضمانا كافية لتمكينه من إعداد دفاعه، بات لزاما على التشريعات الوظيفية أن تضيف إليه حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي كون هذا الحق يضمن له الدراية الواسعة بكل ما يحيط بالخطأ المنسوب إليه، ومكّنه أكثر من الرد وتقديم التبريرات اللازمة بخلاف مجرد إعلامه بأنه مخطئ.

استقر التشريع الوظيفي الجزائري على تمكين الموظف من اطلاعه على الملف التأديبي المعد من طرف الإدارة، إذ أقرت المادة 167 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ما يلي: «يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية».

ويثور التساؤل عن ماهية الملف التأديبي والإجراءات اللازمة للاطلاع عليه؛ فلم يبين مشرعنا مما يتكون هذا الملف؟ ولا الطريقة التي يتم بها التكفل بهذا الحق، عدا أنه حدد له أجلا وسمح للموظف بالاطلاع على الملف التأديبي فقط دون الملف الشخصي (المادة 57، أمر 133/66؛ المادة 65، المرسوم 302/82؛ المادة 129، المرسوم 59/85؛ المادة 167، أمر 03/006).

تطبيقا لهذا الحق أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أفريل 2004 المحدد للوثائق التي يجب أن يتكون منها الملف التأديبي (المنشور رقم 05 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من

المرسوم 59/85، 2004) وهي: تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف، بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء، نتائج التحقيق الابتدائي عند الاقتضاء، تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة؛ كما أكد المنشور على أن الملف التأديبي يجب أن يتضمن كل الوثائق التي تثبت علاقة الموظف بالمخالفات المنسوبة إليه، كما نص على أنه: يتم إعلام الموظف كتابيا بمكان وتاريخ اطلاعه على الملف التأديبي. وذهب القضاء الجزائري إلى إبطال قرار عقوبة الفصل بسبب غياب المقتضيات القانونية والتنظيمية، وأكد على أنه يحق لكل موظف الاطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية، ويمكن أن يقدم توضيح كتابي أو شفوي، كما أنه يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه (المجلة القضائية، 1992، ع3، ص151؛ المجلة القضائية، 1990، ع3 ص172).

تدقيقا في هذا الحق يدفعا إلى التساؤل عما إذا كان الاطلاع على الملف التأديبي ذا طابع شخصي أم أنه بإمكان الشخص المستعان به في الدفاع الاطلاع أيضا، وإلى أي مدى يمكن أن يصل هذا الاطلاع، فهل يسمح للموظف بنسخ وثائق هذا الملف؟

وفي هذا الصدد يأخذ القضاء الفرنسي بشخصية الاطلاع وسريتها (C.E. mast recueil, 1962, p203; C.E. guignon recueil, 1962, p890) إلا إذا عجز الموظف عن ذلك فيمكن للمحامي أن يطلع على الملف بإذن من الموظف (C.E. lacombe recueil, 1987, p323 ; C.E. cadignon recueil, 1962, p300) كما سمح بنسخ أوراق من هذا الملف، أما في الجزائر فسمحت التعليمات رقم 7 الصادرة عن وزارة الداخلية باطلاع المحامي على الملف التأديبي إذا أذن له الموظف بذلك، لكنها لم تسمح للموظف بحيازة نسخ من الملف (التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية، 1969)، لكن من زاوية أخرى نلاحظ أن المرسوم 131/88 المتعلق بتنظيم العلاقات بين الإدارة والمواطن يمنح للمواطن الحق في الاطلاع على الوثائق والمعلومات الإدارية عموما عن طريق الاستشارة المجانية أو عن طريق تسليم نسخ منها على نفقة الطالب (المادة 10 من المرسوم 131/88 ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن).

المطلب الثاني: ممارسة حق الدفاع

يعتبر الحق في الدفاع مبدأ مستقرا في كل الأنظمة التأديبية سواء كانت إدارية أو قضائية أو شبه قضائية لما يمتلئه من ضمانات أكيدة للموظف يواجه بها ما نسب إليه من مخالفات (خليفة، 2004، صفحة 144)؛ الأمر الذي جعل من التشريعات الوظيفية المقارنة تقضي بعدم جواز توقيع أية عقوبة على الموظف دون سماع أقواله وتحقيق دفاعه وتذكيره بالضمانات الممنوحة له (مقدم، 1999، صفحة 140).

وفي التشريع الوظيفي الجزائري تُمكن المادة 169 من الأمر 03/06 الموظف من حقه في الدفاع عن نفسه متى أراد ذلك سواء بالرد كتابة أو شفاهة على ما ينسب إليه، أو باستقدمه للشهود، أو الاستعانة بشخص آخر ليدافع عنه حيث جاء فيها: « يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له أن يستعين بمدافع محول أو موظف يختاره بنفسه».

توافقا مع التشريع الفرنسي الذي يمنح للموظف الحق في الاستعانة بمحامي أمام مجلس التأديب وفق اختياره (Art 19, loi 83/634 ; Art3, décret 84/961)،

ويؤيده في ذلك القضاء الفرنسي الذي منح للموظف حقه في الدفاع، حيث أقر بأن قاعدة الاستعانة بمحامي مرجعها المرسوم الصادر في 10 ابريل 1945 القاضي بأن المحامي يمارس عمله امام الهيئات القضائية والتأديبية وهي قاعدة ذات طابع عام تسمح لكل موظف بالاستعانة بمحامي شرط أن لا يتعارض حضوره مع عمل الهيئة التأديبية (De Laubadere, 1990, p. 107).

وفق المادة 169 من الأمر 03/06 السابقة فإنه يمكن للموظف أن يتقدم برود مكتوبة أو يرد شفويا، كما يمكنه حينها أن يجلب معه شهود، وكل ذلك من باب الاستدلال في المواجهة، أي يستدل بالكتابة أو بالكلام أو بالشهود على دحض ما يوجه إليه من تهم، فالعبرة ليست بتكريس الضمان بل في الوسائل التي تجسد ذلك في الواقع وتكفل حق الدفاع (عبدالبر، 1979، صفحة 297) كضمان للموظف الذي لا يتأتى إلا بالرد.

وسواء أكان الرد بواسطة ملاحظات مكتوبة أو شفوية، تم أمام المجلس التأديبي أو عند إعلام الموظف بأخطائه، فإن الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية أصبح مكرسا قانونا في غالبية التشريعات، إذ يفرض مبدأ الاجراءات الحضورية السماح للموظف بالتواجد في كل المراحل التأديبية لأن ذلك يعد أحسن طريقة للدفاع، ويعبر عن انتصار العدالة كما يشكل نقطة انطلاق لتصور يؤدي إلى تعميم وتحسين الضمانات التأديبية (عبدالبر، صفحة 299)، ومن خلال تمكين القانون للموظف من حقه في تقديم ملاحظات مكتوبة أو شفوية أمام المجلس التأديبي لضمان إجراء محاكمة تأديبية عادلة، فإن الأمر يتعلق بدئين يقع على عاتق سلطة التأديب ولن تبرأ ذمتها إلا بالوفاء به، وفي حالة غيابه بإرادة الإدارة فإن أي عقوبة صدرت نتيجة لذلك تعتبر باطلة ويقع قرار العقوبة ملغى.

عملا بالطابع الحضوري للإجراءات التأديبية، عمد المشرع الجزائري إلى إلزام الموظف بالحضور شخصيا أمام المجلس التأديبي المتمثل في اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء للدفاع عن نفسه بالرد، فيكون امتثاله أمام المجلس التأديبي بالأصالة إلا في حالة القوة القاهرة أو الغياب بعذر مقبول من اللجنة، فيمكنه في هذه الحالة أن يُمثّل بالنيابة إذ تنص المادة 168 على أنه: «يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء كمتجلس تأديبي المثول شخصيا إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام. يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمتجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه، في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو حالة رفض التقرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية».

ويثور التساؤل عما إذا كان الموظف المتهم لا يريد استعمال الردود المكتوبة، فهل من حقه أيضا السكوت ؟ من المقرر قانونا أن للموظف كامل الحرية في استعمال حقه من عدم استعماله، فإذا فضّل السكوت على الرد بصفة كلية أو جزئية يكون قد فوّت على نفسه فرصة لا يمكنه أن يجتج بعد ذلك على غيابها لأن ذلك تم بسببه، مما يؤثر

بشكل سلمي على موقفه دون أن نعتبر سكوته دليل ضمني على اعترافه بالذنب (عبد المنعم، 2004، صفحة 216 و217).

من جهة أخرى عمد المشرع الجزائري إلى إعطاء ضمان آخر في مجال الدفاع الموظف عن نفسه، إذ سمح له باستقدام شهود والاستعانة بهم باعتبار الشهادات التي يدلون بها وسيلة إثبات، ولم يحدد المشرع الجزائري عدد الشهود، كما لم يفرض عليهم أداء اليمين القانونية كما هو الشأن في القضاء، بل بإمكان الموظف أن يستدل بإحضار الشهود وتقدم شهاداتهم في حدود المعقول والمقبول من طرف اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء التي تستمع إليهم وتحرر أقوالهم، على أن تكون لها السلطة التقديرية في الاقتناع بتلك الشهادات أو لا بينما في التشريع الوظيفي الفرنسي لا يجب على الادارة الاستجابة لجميع طلبات الموظف باستدعاء جميع الشهود وانما يكون لها السلطة التقديرية في تحديد العدد المعقول من الشهود الذين تتأتى الفائدة من سماع أقوالهم (Art3, décret 84/961).

وأكثر من ذلك لم يفرض المشرع الجزائري ولا المشرع الفرنسي شرط الأهلية القانونية للشهود ولم يقيد علاقاتهم أو مؤسسات ارتباطهم أو قربانهم من الموظف المتهم مما يتيح للجنة الادارية المتساوية الأعضاء وضع كل ذلك في نظامها الداخلي الذي تصادق عليه في أول اجتماع لها.

كما سمح التشريع الجزائري للموظف بالاستعانة بمدافع مخول أو موظف مختار بخلاف التشريع الفرنسي كما رأينا فإنه لا يعتد سوى بحق الموظف في الدفاع بواسطة محامي (Art 3, décret 84/961 précité; Art 13; décret 94/874)، ويقصد بالمدافع المخول في التشريع الجزائري كل شخص يثق فيه الموظف المتهم وينتظر منه تقديم إضافة لحقه في الدفاع عن نفسه فيستوي أن يكون محاميا أو نقابيا أو ناشطا أو أستاذا أو طالبا في القانون وغير ذلك، فالمشرع لم يحدد له من الوصف سوى المدافع المخول أي المؤهل (ورد النص بالفرنسية - *habilité* - الذي يعني مؤهل)، أما صفة الموظف المختار فتعني كل شخص ينطبق عليه الأمر 03/06 الخاص بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، فيحتمل أن يكون نقابيا أو موظفا داخل الإدارة أو خارجها، ويخرج بقيد التوظيف كل شخص آخر ليس موظفا كالعامل والقاضي والمتعاقد وأصحاب المهن الحرة والباطالين، وفي الحالتين لا يشترط في المدافع المخول أو الموظف المختار سوى التمتع بأحد الصفتين المذكورتين في نص المادة 169 وأن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، كما يجب على كل منهما أن يتقدم بطلب التأسيس للإدارة أو للمجلس التأديبي الذي عليه أن يقبلها - إلا إذا رأى أن ذلك يؤثر على مجريات الجلسة تأثيرا جديا وحقيقيا- ويتم تلاوة طلب التأسيس في بداية الجلسة.

المبحث الثاني: الضمانات اللاحقة لإصدار العقوبة

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات عند إصدار العقوبة التأديبية وبعدها، لما لهذه المرحلة من خطورة على الموظف كونها تمنح للإدارة التي تحوز على سلطة التأديب إقرار العقوبة بمفردها بسبب ما قد يمثل ذلك من سوء استعمال لتلك السلطة، ومن تلك الضمانات التي يستفيد منها الموظف في هذه المرحلة مبادئ أساسية يتعين على الادارة التي لها سلطة التأديب التقيد والالتزام بها، كما أن للموظف بعد صدور العقوبة في حقه يمنحه القانون مجموعة من الضمانات المرتبطة بالطعن في قرار العقوبة سواء الطعن الاداري أو الطعن القضائي.

المطلب الأول: مبادئ تسليط العقوبة التأديبية

ألزم المشرع الوظيفي الجزائري الإدارة بتوفير مجموعة من الضمانات في حق الموظف المتهم بعد انتهاء التحقيق وأثناء إصدارها لقرار العقوبة، وتمثل تلك الضمانات في ضرورة التزام الإدارة بقواعد الاختصاص في إصدار العقوبة والاجراءات الواجب اتباعها وكذا تسبب قرار العقوبة (الفرع الأول)، كما ألزمها بمبدأ الشرعية للخطأ والعقوبة والتناسب بينهما (الفرع الثاني):

الفرع الأول: مبدأ الالتزام بقواعد الاختصاص وتسبب قرار العقوبة

نظرا لما تمثله سلطة التأديب من خطورة على الموظف وحياته المهنية كان من الواجب أن لا تملك صلاحيات التأديب سوى الهيئة التي أقر لها المشرع ذلك على وجه التحديد دون غيرها، وبالتالي ضرورة خضوع ممارسة سلطة التأديب لقواعد الاختصاص المقيّد لأن السلطة التأديبية تشكل قاعدة النظام التأديبي، كما يقع على عاتق من يصدر العقوبة التأديبية أن يبين أسباب اتخاذ مثل هذه القرار عن طريق الافصاح عن الوقائع والأدلة المتناسبة مع قرار العقوبة المتخذ.

1/ الالتزام بقواعد الاختصاص: نعي بقواعد الاختصاص في المجال التأديبي أن لا تقوم أي جهة بمعاينة الموظف ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية إلى إصدار قرار العقوبة إلا إذا حولها القانون سلطة التأديب، وفي التشريع الجزائري من يملك سلطة التعيين هو من يملك سلطة التأديب، إذ نصت المادة 162 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: « تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين».

وفي هذا الصدد فإن المشرع من وراء منح الإدارة كافة الاجراءات التأديبية ممثلة في تحريك الدعوى التأديبية عن طريق تكييف الخطأ المنسوب إلى الموظف وتحديد الدرجة التي ينتمي إليها، وإعداد قرار الإحالة، وإجراء التحقيق الإداري إلى غاية صدور القرار المحدد لدرجة العقوبة؛ كان يهدف إلى فرض الانضباط داخل العمل الإداري ومراقبة الموظفين.

غير أن لجوء الإدارة إلى خيارات التعسف ضد الموظف يبقى أمرا واردا، وبالتالي كان على المشرع الجزائري بقدر ما يعتمد إلى منح اختصاص التأديب إلى الإدارة لامتلاكها سلطة التعيين بصفة منفردة في العقوبات من الدرجة الاولى والعقوبات من الدرجة الثانية بقدر ما يقوم بإعطاء الاختصاص في العقوبات ذات الخطورة العالية على الموظف إلى المجالس التأديبية ممثلة في اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء التي تتخذ بشأن الموظف رأيا بالعقوبة (لمرسوم التنفيذي 199/20 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية)، وعلى الإدارة أن تصدر قرار العقوبة وفق رأي تلك اللجنة (المادة 171، الامر 03 / 06) وأي خروج عن هذه الاختصاصات يعرض قرار العقوبة للبطلان، لأنه يمس بجوهر النظام التأديبي الذي يقوم على تبعية الموظف للإدارة عند قيامه بوظيفته، وبالتالي معاقبته حال مخالفته لقواعد تلك التبعية، فالسلطة التأديبية تستمد وجودها من السلطة الرئاسية المتبوعة طبقا للمبدأ القائل: سلطة التأديب هي امتداد لفكرة السلطة الرئاسية ومظهر من مظاهرها الأساسية (عوابدي، 2004، صفحة 382).

ومن هنا فإن المشرع الجزائري يكون قد ضيق من نطاق صلاحيات الإدارة في مجال إقرار العقوبات التأديبية ذات الخطورة والتي تتمثل في العقوبات من الدرجة الثالثة والدرجة الرابعة حيث تنص المادة 165 من الأمر 03/06 المتعلق

بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني. تتخذ السلطات التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها».

تفسيرا لهذا النص فإن الموظف إذا ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة، فإن الإدارة تقوم بإحالة الموظف إلى المجلس التأديبي ممثلا في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بواسطة قرار الاحالة خلال فترة لا تزيد عن 45 يوما ابتداء من تاريخ معاناة الخطأ وإلا سقطت المتابعة التأديبية طبقا لنص المادة 166 من الأمر 03/06 التي تنص على أنه: « يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاناة الخطأ. يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل».

ويجب أن تتخذ اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء رأيها الملزم بالإجماع و أن يدون ويؤرخ ويرقم ويوقع من طرف أعضاءها في محضر رسمي، وعندئذ تقوم على إثرها الإدارة و بالأخص السلطة الرئاسية التي لها صلاحيات التعيين بإصدار قرار العقوبة وفق رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

عند المقارنة مع التشريع الفرنسي يتبين بأن نصوصه تسمح للجنة الإدارية المتساوية الاعضاء بتقديم الرأي الاستشاري في العقوبات الأشد من الانذار واللوم وأن تقرير العقوبة التأديبية يعود للرئيس الإداري (Art 19, loi 83/634).

2/ الالتزام بمبدأ تسبب قرار العقوبة: القاعدة المستقرة في القانون الإداري هو أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها ما لم يلزمها المشرع بذلك (بوادي، 2014/2013، صفحة 293)، غير أن تسبب قرار العقوبة التأديبية يشكل أحد الضمانات التي يستخلص منها استدلال الإدارة التي تملك سلطة التأديب بوقائع وأدلة إثبات للقرار المتخذ من خلال إثبات الوجود المادي لوقائع المخالفة والتكييف القانوني الصحيح لها من جهة، ومن جهة أخرى يعتبر بمثابة رقابة الموظف على مدى صحة القرار واستدلالاته مما يسمح بتقديم الطعون انطلاقا من ذلك التسبب.

وفي هذا الشأن أتجهت إرادة المشرع الجزائري إلى إلزام الإدارة بتسبب كل قرارات العقوبة مهما كانت درجتها باستعمال مصطلح التبرير ضمن نص المادة 165 ف 1 من الأمر 03/06: « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني».

من جهة أخرى فرض المشرع الجزائري على المجلس التأديبي (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء) حال مثول الموظف المرتكب لخطأ من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة أمامه بضرورة تسبب جميع قراراته حيث يقع على المجلس التأديبي تقديم مبررات كافية تطبيقا للمادة 170 ف 2 التي تنص على أنه: « يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة»؛ ومع ذلك فإن قرار العقوبة يكون من صلاحيات الإدارة التي يجب عليها أن تلتزم بالرأي الذي أصدره المجلس التأديبي، كما يجب

عليها أيضا أن تبرر العقوبة المتخذة في قرارها وهذا ما نصت عليه المادة 165 ف2 من الأمر 03/06: «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر».

قضائيا سار القضاء الجزائري على هذا النهج حيث اعتبر في الكثير من قراراته أن قرار العقوبة غير المسبب يعتبر لاغيا، وأكد على أن يكون التسبب وجوبيا ولا يشكل مجرد إجراء شكلي تقوم به الإدارة لأن التسبب يعد ضمانا هامة يتوجب على الإدارة الالتزام بما (مجلة مجلس الدولة، 2006، ع05)، أما المشرع الفرنسي فقد راعى مسألة التسبب سواء تعلق الأمر برأي مجلس التأديب الاستشاري أو قرار العقوبة الصادر من الإدارة (Art 19 ,loi 83/634, précité.)، كما قرر القضاء الإداري الفرنسي بأنه من المبادئ العامة للقانون ضرورة تسبب الجزاء التأديبي (revue de l'actualité juridique française, C.A.A bordeaux, 2003)، بما يفيد أن القرارات عديمة الطابع الجزائي كالوقف التحفظي فلا يشترط فيها التسبب.

الفرع الثاني: مبدأ شرعية الخطأ و العقوبة

يقوم النظام التأديبي في الجزائر على مبدأ شرعية الخطأ والعقاب حيث لا خطأ ولا عقوبة إلا بنص، ومن ثم لا يمكن لأي طرف في العلاقة الوظيفية سواء الإدارة أو الموظف أن ينشئ أخطاء ويقدر لها عقوبات، دون أن يكون لهما وجود إما في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو منصوص عليهما في القوانين الأساسية الخاصة. انطلاقا من مبدأ شرعية الخطأ والعقاب كونه أحد الضمانات القانونية للموظف الذي يمس جوهر العقاب؛ يكون المشرع الجزائري قد رهن على ضرورة الالتزام بمدى تناسب العقوبة مع الخطأ، فلا يمكن معاقبة موظف بعقوبة تفوق درجتها درجة الخطأ المقترف:

1/ الالتزام بالأخطاء والعقوبات المنصوص عليها ضمن التشريع والتنظيم المعمول بهما:

فرض المشرع الجزائري على الإدارة حين متابعتها للموظف تأديبيا التقيد بالأخطاء المنصوص عليها ضمن الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والأخطاء المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة (إن وجدت)، بمعنى آخر أن السلطة التشريعية المصدرة لقانون الوظيفة العمومية أو السلطة التنظيمية المصدرة للقانون الأساسي الخاص هما الوصيلتان الكفيلتان بحصر كل من الأخطاء التي يعاقب عليها الموظف وكذا العقوبات التي تناسبها وتبقى الإدارة مكنتية بتوقيع العقوبة تحت رقابة لجان الطعن والقضاء الإداري.

وأكثر من ذلك لا تقتصر الضمانات الممنوحة للموظف في هذا المجال على حرمان الإدارة من ابتكار أخطاء أو عقوبات جديدة غير منصوص عليها فحسب، بل يمتد ذلك إلى إلزامها بالتقيد بالجانب الشكلي والموضوعي للجزاء (بواوي، صفحة 247) من حيث تكييف الخطأ ومن حيث اختيار نوع العقوبة، فعلى الإدارة حال معاقبتها للموظف أن تتقيد بالنص الحزبي للعقوبة، وأن لا تتجاوز حدود الحياة الوظيفية في العقاب كأن تمس حرته أو حياته الشخصية أو العائلية كإهانته أو المساس بممتلكاته، لأن محل العقوبة التأديبية يقع على المكتسبات والمزايا الوظيفية للموظف قصد إصلاحه وتقويمه.

وفي هذا المجال حدد المشرع الوظيفي الجزائري الأفعال التي تشكل أخطاء يعاقب عليها الموظف ووضعتها حسب أربع درجات وتقابلها عقوبات هي أيضا تتكون من أربع درجات، بحيث تتم معاقبة الموظف المدان تأديبيا بنوع من العقوبة يكون في نفس درجة الخطأ الثابت في حقه، مع التأكيد على أن نظرية العقاب في المسؤولية التأديبية تقوم على أساس الخطأ وليس على أساس الضرر كما هو الحال في المسؤولية المدنية، وبالتالي يعد ارتكاب الموظف لخطأ ما دليل على متابعته تأديبيا حتى ولو لم يحصل الضرر.

من جهة الأخطاء والعقوبات، حدد المشرع الأخطاء التأديبية وصنفها ضمن المواد 178، 179، 180 و 181 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقسمها إلى أربع درجات تبدأ من الأدنى إلى الأعلى وفق جسامة تلك الأخطاء.

غير أنه بالنظر إلى كثرة الأخطاء من الدرجتين الأولى والثانية والصعوبة التي يلاقيها أي تشريع في تعدادها وإحصاءها، استعمل المشرع عبارات ذات طبيعة واسعة أو نقول أنه ذكر الإطار العام الذي يمكن أن تتواجد فيه الكثير من الأخطاء المتشابهة في نتائجها لتشمل غالبية الأفعال ذات الطبيعة الواحدة، فاستعمل الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن لمصالح الإدارة كمدلول عام لكل ما هو خطأ من الدرجة الأولى مثل التأخر عن مواعيد العمل، أو الخروج المبكر، أو اعدم التواجد المستمر في منصب العمل، أو إدخال أجنبي عن الإدارة، وكل ما قد يسيئ لسير نظام العمل داخل الإدارة أو القيام بما من شأنه أن يؤثر في سير عمل الموظفين الآخرين سواء كانوا زملاء أو رؤساء أو مرؤوسين، كما استعمل المساس بأمن الأشخاص وممتلكات الإدارة، وكل ما هو خارج عن الأخطاء المنصوص عليها ضمن الدرجة الثالثة والرابعة ضمن الأخطاء من الدرجة الثانية بخلاف الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة فقد حددها المشرع بدقة من حيث طبيعة أفعالها وأوصافها بحيث لا يقبل غيرها، ومن جهة أخرى وضع المشرع الجزائري لهذه الأخطاء بمختلف درجاتها مجموعة من العقوبات التي تتناسب مع جسامة الخطأ، ولا يوجد أي اختلاف جوهري خارج عن خطورة العقوبة، عدا أن سلطة التأديب ممثلة في السلطة الرئاسية تقرر العقوبة من الدرجة الأولى والثانية بمفردها دون المرور على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لعدم خطورة تلك العقوبات، بينما لا يمكن أن يعاقب الموظف بعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة نظرا لخطورتها إلا بامتناله أمام المجلس التأديبي التي يثبت في ذلك برأي ملزم.

ينبغي أن نشير إلى أن العقوبات وكذا الأخطاء المنصوص عليها ضمن الأمر 03/06 يمكن أن تضاف إليها عقوبات وأخطاء أخرى يتم تصنيفها ضمن أي درجة من الدرجات الأربع، متى رأت القوانين الأساسية الخاصة أن هناك أخطاء أو عقوبات اقتضتها طبيعة النشاط ولا يمكن أن يفى بها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (المادة 164 والمادة 182، أمر 03/06).

زيادة على ما سبق، يمكن للإدارة أن توقف الموظف عن العمل بصفة تحفظية وفورية ريثما يحال على المجلس التأديبي وذلك في حالتين هما: ارتكابه لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة؛ إذا كان الموظف محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، وفي كلتا الحالتين يظل الموظف الموقوف مستفيدا من نصف راتبه الرئيسي في الحالة الأولى ويسترجع كامل حقوقه المالية والوظيفية في حالة إدماجه (إذا تمت تبرئته أو معاقبته بأقل من الدرجة الرابعة أو

سقوط الخطأ التأديبي)، ومن جزء من الراتب لا يتعدى النصف مدة 06 أشهر في الحالة الثانية مع تقاضيه كل المنح العائلية على أن لا يتم تسوية وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصير الحكم الجزائري نهائيا (المادة 173 والمادة 174، أمر 06/03)، ولا يستفيد في هذه الحالة من أي تعويض نتيجة التوقيف طالما أن الإدارة غير مسؤولة عن متابعتها الجزائية وفق ما أقره القضاء الجزائري (مجلة مجلس الدولة، 2004، ع05؛ مجلة مجلس الدولة، 2002، ع01).

الظاهر من قواعد التشريع الوظيفي الجزائري أن التوقيف التحفظي هو مؤقت ولا يعد عقوبة تأديبية لكن خطورته الناتجة عن إيقاف جزء من الراتب وتأجيل الترقية تؤهله لأن يكون ضمن عقوبة موسعة تضم كلا من العقوبة المقترحة وآثار التوقيف التحفظي، كل ذلك يستدعي من المشرع الجزائري أن لا يكتفي باشتراط تناسب الخطأ الجسيم المرتكب من الموظف مع عقوبة من الدرجة الرابعة أو وجود الموظف تحت طائلة المتابعة الجزائية التي لا تسمح ببقائه بمنصب عمله، بل عليه أن يحدد تلك الحالات التي إما ان تجعل الخطأ الجسيم المرتكب يؤثر في السير الحسن للمرفق العمومي أو تجعل الخطأ الجزائري لا يسمح ببقاء الموظف في وظيفته من جهة، ومن جهة ثانية يتعين عليه أن يحدد مدة التوقف التحفظي أسوة بما فعله المشرع الفرنسي في الإجراء ذاته وليس في المدة عندما حدد أقصى أجل للتوقيف التحفظي هو 4 أشهر (Art 30, loi 83/634, précité).

يمكن القول بأن مشرعنا ومن خلال المادتين 173 و 174 السابقتين لم يقدم ضمانات كافية للموظف الموقوف مؤقتا لا من جهة حصر الحالات وعدم تركها للسلطة التقديرية للإدارة ولا من حيث تحديد سقف زمني لذلك عدا الزامه للجنة الطعن بالبث في قرار العقوبة في أجل 45 يوما من تاريخ إخطارها وإلا سقط التوقيف التحفظي حيث نص المرسوم التنفيذي 199/20 على ما يلي: « إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبد رأيها في الأجل المحدد في الفقرة الاولى أعلاه لسبب ما يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف، وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارا في قضيته، غير أنه لا يمكن استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن» (المادة 55، المرسوم التنفيذي 199/20).

وحتى لو اجتمعت لجنة الطعن في الأجل المحدد فإن ترك السلطة التقديرية للإدارة في قيامها بتوقيف الموظف ثم يقوم المجلس التأديبي المشكّل من أعضاء نصفهم إداريون برئاسة مدير المؤسسة في إصدار عقوبة التسريح مما يسمح بإطالة أجل التوقيف التحفظي لأنه بعملية حسابية ستطول مدة التوقيف التحفظي لتصبح مجموع: مدة بث اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء (45 يوم) + مدة التبليغ (8 أيام) + مدة الطعن (شهر) + مدة بث لجنة الطعن (45 يوم) أي بما يعادل 128 يوم.

2/ ضرورة تناسب العقوبة مع الخطأ: إذا كانت العقوبة مقررة بسبب الخطأ المرتكب فإن الدافع الأساسي للعقاب ينصب على تأديب الموظف دون الانتقام منه أو استغلال سلطة التأديب للتنكيل بالموظف، ولهذا الغرض يأتي دور التناسب المقرر كأحد الضمانات الموضوعية الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة و لإقامة التوازن بين جسامه الخطأ وخطورة العقوبة، فلا يكفي القول بأن مبدأ شرعية الخطأ والعقاب وحده كفيل بإعطاء ضمانات للموظف المدان دون أن تكون العقوبة المقررة متناسب مع الخطأ المرتكب، فإذا كان الالتزام بشرعية العقوبة يشكل جوهر العقوبة

ذاتها فإن التناسب يشكل جوهر نفعية العقوبة، فلا يهم من تحميل الموظف للعقوبة مقدار تأمله منها بقدر ما يهم أن يتم إصلاحه وتأديبه حتى لا يعود للخطأ مرة أخرى فمتى حصل ذلك نفع العقاب.

تطبيقا لهذا الالتزام عمد المشرع الجزائري إلى تصنيف الأخطاء والعقوبات من درجة أقل إلى درجة أعلى، فكلما ارتفعت جسامة الخطأ ارتفعت معها خطورة العقوبة بشكل يضع التناسب بين الخطأ والعقوبة، ومن كل درجة إلى درجة تعلوها أي يخضع التناسب لضوابط كمية وكيفية.

يظهر ذلك جليا من خلال نصوص المواد 178، 179، 180 و 181 التي حددت الأخطاء وفق درجاتها وجسامتها، وكذلك نص المادة 163 التي صنفت العقوبات حسب درجاتها وخطورتها تبدأ بالعقوبة الأخف ممثلة في التنبيه وتدرج شيئا فشيئا إلى أن تنتهي بالعقوبة الأشد ممثلة في التسريح.

لكن المشرع الجزائري منح السلطة التقديرية للإدارة في تقدير هذا التناسب لأنها الأقدر على إقامة الملاءمة والتوازن بين الخطأ والعقوبة، وذلك بالنظر إلى جسامة الخطأ والظروف المحيطة بواقعة الخطأ، والمسؤولية التي يتمتع بها الموظف، والآثار التي يمكن أن يتركها هذا الخطأ على العمل الإداري، فقد نصت المادة 161 من الأمر 03/06 على ما يلي: « يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام».

المطلب الثاني: ضمانات الطعن الإداري والطعن القضائي

اتباعا للخطورة التي قد تحصل جراء استيلاء الإدارة على سلطة التأديب في مواجهة الموظف لم تكتف التشريعات الوظيفية المقارنة بما فيها التشريع الجزائري بإعطائه ضمانات تحد من تعسف الإدارة نحوه حتى بعد صدور القرار المتضمن العقوبة التأديبية من طرف الإدارة المختصة، وتتجلى تلك الضمانات في السماح للموظف المتضرر من تلك العقوبة بالتوجه وفق آجال محددة قانونا إلى السلطة التي أصدرت قرار العقوبة أو تلك التي تعلوها (السلطة الرئاسية)، أو اللجوء إلى لجنة الطعن الإدارية ممثلة في لجنة الطعن، وهوما نسميه بالطعن أو التظلم الإداري، كما يمكنه أيضا التوجه إلى القضاء الإداري عن طريق الطعن القضائي مطالبا بإلغاء قرار العقوبة عن طريق دعوى الإلغاء.

وتظهر الأهمية من وراء ضمانات الطعن أنها توفر الرقابة الإدارية والقضائية على القرارات التأديبية، إذ لا يمكن الحديث عن نظام تأديبي فعّال يساهم في حسن سير المرافق العامة دون أن يقترن هذا النظام بالحد الأدنى من الضمانات التأديبية (العنزي، 2007، صفحة 391)، لذلك يمكن للموظف أن يتقدم بالطعن الإداري والطعن القضائي:

الفرع الأول: الطعن الإداري

يحق للموظف المعاقب أن يتقدم بتظلم أمام الإدارة ذاتها التي أصدرت قرار العقوبة، أو أمام سلطتها الرئاسية التي تتبع لها سلطة التأديب كما هو الشأن في كل القرارات التي تتخذها الإدارة المعنية، ذلك أن قرار أو مقرر العقوبة ذو طبيعة إدارية يخضع للتظلم من هذه الزاوية كسائر القرارات، كما يسمح له القانون بالتوجه أمام لجنة الطعن المختصة للطعن في قرار العقوبة:

1/ **التظلم الولائي والتظلم الرئاسي:** ينقسم التظلم الإداري المقدم أمام الإدارة إلى تظلم ولائي وتظلم رئاسي، حيث يتم الأول أمام الإدارة التي أصدرت قرار العقوبة ويتأتى هذا الضمان الممنوح للموظف خاصة فيما يتعلق بالعقوبات من الدرجة الأولى والثانية حيث أعطت قواعد التشريع للموظف المدان الحق في إقامة طعن أمام نفس الجهة أو تلك التي تعلوها مباشرة يطلب فيها إعادة النظر في هذا القرار بسحبه أو بتعديله أو بإلغائه؛ ويقي للإدارة سلطة التقدير في معالجة هذا التظلم وإن كان الفقه يرى بأن التظلم الولائي يعد الأضعف كون الإدارة تأخذ مكان الخصم والحكم في نفس الوقت لأنها تفتقد لصفة الحياد (العنزي، صفحة 401) عكس التظلم الرئاسي الذي يسمح للسلطة العليا بالتدخل وتصحيح الأخطاء والعيوب التي شابت قرار العقوبة؛ ولا يعتبر التظلم الإداري إجباريا بالنسبة للموظف، إذ يمكنه القيام بالطعن القضائي أمام القضاء الإداري بدون هذا التظلم منذ صدور القانون 09/08 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية (المادة 830، القانون 09 / 08)، الأمر الذي يمنح ضمنا أوسع للجوء أمام الجهات القضائية بخلاف ما كان عليه الحال في السابق، حيث كان الاهتمام بالجهاز القضائي وعدم تحميله دعاوي يمكن أن يتم حلها بواسطة التظلمات الإدارية.

2/ **التظلم أمام لجنة الطعن:** يشكل التظلم الإداري أمام لجنة الطعن أحد مظاهر الرقابة الإدارية على أعمال الإدارة، إذ يسمح باللجوء إلى لجنة الطعن المختصة بتظلم ضد قرار العقوبة المسلطة على الموظف وفق القواعد التشريعية والتنظيمية للتوظيف العمومية (المادة 175، أمر 03 / 06؛ المادة 54 من المرسوم التنفيذي 199 / 20) بما تنص عليه المادة 175 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للتوظيف العمومية التي تقضي بأنه: « يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار».

تفصيلا لذلك، فإن على الموظف المتضرر من قرار العقوبة أن يتقدم بطعن أو تظلم أمام لجنة الطعن المختصة خلال مدة شهر تبدأ من تاريخ تبليغ قرار العقوبة الذي يجب أن يتم خلال مدة 08 ايام ابتداء من تاريخ صدوره (المادة 172، أمر 03 / 06)، ويجب عليه في هذه الحالة أن يرفع تظلما بعد صدور قرار العقوبة النهائي يطلب فيه بصراحة إلغاء قرار العقوبة أو تعديله أو سحبه، بحيث يفهم من عبارات الطعن ذلك، فإذا اقتصر على طلب الأدلة، أو معرفة أسباب اتخاذ قرار العقوبة، أو طلب تأخير التنفيذ، أو كان خارج الآجال القانونية الممنوحة فلا يعتد به أمام لجنة الطعن المختصة التي تعتبر هيئة مشكلة إما على المستوى الولائي أو على المستوى الوزاري، وتتكون من أعضاء معينين من طرف الوالي أو الوزير بعنوان الإدارة وأعضاء منتخبين بنفس العدد ينتخبهم أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في كل المؤسسات والإدارات العمومية داخل تراب الولاية أو التابعة للقطاع الوزاري.

وتنص المادة 65 من الأمر 03/06 على ذلك: « تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية، تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، ويُنْتخَب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن».

تختص لجنة الطعن على مستوى الولاية للنظر في الطعون المقدمة من طرف موظفي المصالح غير المركزية للدولة والجماعات الاقليمية والمؤسسات العمومية المتواجدة على مستوى الولاية، كما تكون لجنة الطعن على مستوى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بالنسبة لأسلاك الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين وأسلاك الأساتذة الباحثين وأسلاك الباحثين الدائمين (المادة 57، المرسوم التنفيذي 199/20).

يكون الطعن المقدم من الموظف ضد قرار العقوبة من الدرجة الثالثة أو الدرجة الرابعة فقط، ويكون عمل لجنة الطعن مثل عمل اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء من حيث اجتماعها وتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه والاستعانة بالغير، وتتداول بصفة سرية وتتخذ قرارها الملزم إما بتأكيد العقوبة أو تعديلها أو إلغائها إذا رأت خطأ في تطبيق القانون أو تعسفا في استعمال سلطة التأديب أو غياب أحد الضمانات التي رأيناها سابقا.

الفرع الثاني: الطعن القضائي

يقوم القضاء بمراقبة أعمال الادارة بما فيها تلك المتعلقة بتوقيع العقوبة على الموظف، فإذا كانت الضمانات الادارية السابقة تدور في فلك الدور المنوط بالادارة، فإن الضمانات القضائية تشكل الحلقة الأخيرة المتبقية للموظف المتضرر من قرار العقوبة، وتشكل أقوى تلك الضمانات لكون أحكامها ملزمة وواجبة التنفيذ، فكلما اتسع نطاق السلطة التقديرية للإدارة المالكة لسلطة التأديب اتسعت معها الضمانات التأديبية لتشمل في آخر المطاف الرقابة القضائية على العقوبات المسلطة على الموظف.

وفي هذا الصدد وطبقا لنصوص القانون العضوي 01/98 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، والقانون 09/08 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والادارية، يمكن للموظف المدان بقرار العقوبة مهما كانت درجتها أن يتقدم إلى المحكمة الادارية بطعن يطلب فيه إلغاء قرار العقوبة (المادة 804 ف4، القانون 09/08)، أو يتقدم أمام مجلس الدولة بصفته محكمة استئناف لكل القرارات التأديبية الصادرة ابتدائيا من المحاكم الادارية (المادة 10، القانون العضوي 01 /98)، أو يتقدم أمام مجلس الدولة بصفته محكمة أول وآخر درجة إذا كان موظفا لدى إدارة مركزية أو هيئة عمومية وطنية أو كان ينتمي لمنظمة مهنية وطنية (المادة 09، القانون العضوي 01 /98)، أو يتقدم أمام مجلس الدولة بصفته محكمة نقض للطعن في القرارات التأديبية الصادرة عن الجهات القضائية الادارية التي لا تقبل الاستئناف (المادة 11، القانون العضوي 01 /98) مثل لجان التأديب المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية على أعضاء المهن التابعة للمنظمات الوطنية أو القرارات التأديبية الصادرة عن المجلس الاعلى للقضاء أو القرارات التأديبية الصادرة عن مجلس المحاسبة.

وفي ذات السياق وطبقا للقانون 1121/87 المتضمن إصلاح المنازعات الادارية في فرنسا يتم الطعن قضائيا ضد القرارات التأديبية أمام المحكمة الادارية، بينما يختص مجلس الدولة كأول وآخر درجة بالنسبة لقرارات التأديبية الصادرة بحق الموظفين المعينين بمرسوم، ويختص كمحكمة استئناف بالنسبة للقرارات الصادرة عن المجلس الاعلى للوظيفة العمومية، ويختص كمحكمة نقض بالنسبة للقرارات الصادرة عن المجالس ذات الصفة القضائية (Loi 87/1127 portant réforme du contentieux administratif, 1988).

وفي أغلب القضايا ذات الصبغة التأديبية يقوم القاضي الإداري بالمحكمة الإدارية المرفوع أمامها دعوى إلغاء قرار العقوبة التأديبية بالتحري في شرعية القرار والاجراءات القانونية المتبعة، ومدى وجود الضمانات المكفولة قانونا للموظف المعاقب، فينظر في الملف التأديبي والوقائع والظروف المحيطة بالخطأ المنسوب للموظف والاختصاص وتشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والأدلة المادية المعتمدة من طرف الإدارة وصحة تكييفها ومدى تناسب الخطأ المصنف مع العقوبة، وفي كل الأحوال فهو يتقيد بالوقائع ولكن لا يتقيد بالتكييف الذي منحتة الإدارة لتلك الوقائع (مقدم، 2010، صفحة 481)، ومتى رأى القاضي الإداري افتقار قرار العقوبة لأحد الضمانات السابقة كغياب إعلام الموظف بالخطأ المنسوب إليه، أو عدم تمكنه من الاطلاع على ملفه التأديبي، أو منعه من الدفاع عن نفسه عن طريق التظلم والملاحظات والردود واستحضار الشهود والاستعانة بالغير، أو عدم التزام الإدارة أثناء إصدارها لقرار العقوبة بضوابط الاختصاص والشرعية، أو غياب التسبب في مضمون القرار، أو غياب التناسب بين الخطأ والعقاب، حكم ببطالان قرار العقوبة مما يسمح بإعادة إدماج الموظف في منصب عمله وإنهاء كل الآثار التي نتجت عن القرار المطعون فيه.

ينبغي أن نشير في هذا الصدد أن القانون 09/08 المتعلق بقانون الاجراءات المدنية والادارية اشترط أجل 4 أشهر لكل طعن أمام المحكمة الادارية، بما في ذلك الطعن في قرار العقوبة التأديبية وذلك ابتداء من تاريخ تبليغ الموظف بقرار تأديبي نهائي صادر عن جهة إدارية (المادة 829، القانون 09 / 08) بالإضافة إلى تمثيله بمحامي (المادة 826، القانون 09 / 08)، ومن جهة أخرى لا يشترط القضاء الإداري لغرض رفع دعوى إلغاء قرار العقوبة قيام الموظف بالتظلم الإداري كما أسلفنا الذكر.

خاتمة:

في ختام هذا البحث نستخلص أن المشرع الوظيفي الجزائري وبالرغم من الاهتمام البالغ بالمجال التأديبي الذي وضعه ضمن الباب السابع تحت عنوان: النظام التأديبي وقسمه إلى ثلاثة فصول احتوت على 26 مادة محاولا تنظيم العقوبات والأخطاء المهنية وبعض المبادئ العامة، حيث ركزت نصوصه على تحديد كل من درجات الأخطاء والعقوبات والاجراءات التأديبية الواجبة الاتباع، إلا أنه لم يجانب الصواب حول أهم عنصر من عناصر النظام التأديبي المتمثل في الضمانات.

عموما فإن المشرع الجزائري من خلال الأمر 03/06 باعتباره الشريعة العامة في الوظيفة العمومية نص على جملة من الضمانات التأديبية في مختلف مراحل الدعوى التأديبية، إذ منح للموظف ضمانات مقترنة بزمن تحريك الدعوى تمكنه من معرفة الخطأ المنسوب إليه واطلاعه على ملفه التأديبي، وهذا كله من أجل توفير عوامل الدفاع ومواجهة الادارة في التهم الموجهة إليه، وأكثر من ذلك حددت النصوص التشريعية آجالا للقيام ببعض الاجراءات التأديبية فضلا عن المبادئ العامة للقانون من أجل الالتزام والتقييد بها كالاختصاص التأديبي ومبدأ الشرعية والتناسب والتسبيب؛ وحتى يتسنى للموظف المعاقب الدفاع عن نفسه وقرت له النصوص التشريعية ضمانة الطعن في قرار العقوبة إما بواسطة الطعن الاداري أو الطعن القضائي.

غير أن هذه الضمانات التي ساقها التشريع الجزائري تبقى قاصرة وغامضة من الناحية التنظيمية لغياب تصنيف محكم يخص الضمانات التأديبية عكس الأخطاء والعقوبات حتى لا تكون النصوص المتعلقة بالضمانات التأديبية مبعثرة، وفي غياب الوضوح في بعض النصوص ينتج الاختلاف في التطبيق؛ ومن الناحية العملية نجد غياب فعالية هذه الضمانات بسبب تغليب الادارة على الموظف نتيجة تمتعها بسلطات تقديرية واسعة في الكثير من مراحل الدعوى التأديبية، ويمكن أن نجمع الاختلالات الموجودة في التشريع الوظيفي الجزائري في هذه المساوئ الثلاثة: القصور، الغموض وغياب الفعالية ونبين اقتراحاتنا ضمن النقاط التالية:

1- حدود فعالية التظلم الاداري نظرا لعدم وجود الحياد في الجهة الادارية التي يوجه إليها التظلم، بل يمتد هذا الخلل إلى انفراد السلطة الرئاسية للإدارة بتقرير العقوبة لوحدها في الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية، مما يجعل نصف النظام التأديبي بيد الإدارة، وحتى في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي لا يمكن لها أن تخلق ضمانات ذات قوة طالما أن نصف عدد أعضائها يمثلون الادارة وهم معينون وتجتمع اللجنة برئاسة الادارة في كل الأحوال، وبالتالي يبقى التخلص من ذلك مرهون بالتحديد العملي لأعضاء المجلس التأديبي وتقرير عوامل الالتزام الموضوعي في مجال استعمال الادارة لسلطتها الرئاسية، ومنع أي مزاحمة بين الخصومة والحكم داخل المجلس التأديبي، فبتفعيل مبدأ الحياد لا يمكن لمن له سلطة التعيين أن يحرك دعوى تأديبية لموظف تربطه عداوة شخصية به، ولا يمكن لأي عضو في مجلس تأديبي تجمعه خصومة مع موظف أن يحضر اجتماع يمثل فيه الموظف المعني.

كما أنه لا يسعنا في هذه الحالة إلا أن نذكر بأنه مهما كانت غزارة التشريعات ووضوح أحكامها فإن غياب الارادة في تطبيقها تجعلها عديمة الجدوى؛ وتلك الارادة تأتي من نشر ثقافة التأديب في الوسط الاداري عن طريق الوعي

وغرس قيم المسؤولية وبعث الضمير المهني بواسطة التكوين لا سيما تكوين المسؤولين وتعيين الكفاءات في مناصب المسؤولية بعيدا عن الولاء، حتى تتمكن الإدارة من تأديب الموظف بما يحفظ السير الحسن للمرفق العام ويحافظ على استقراره، ويحقق الإصلاح والتقوم للموظف المحطى.

2- اتساع نطاق السلطة التقديرية للإدارة بسبب ملكيتها لسلطة التأديب بدء من تحريك الدعوى التأديبية وتكييف الخطأ وتقديرها للعقوبة وإجراءها للتحقيق وحيازتها على الملف التأديبي، ويزداد الأمر خطورة حين يمنحها القانون إمكانية التأثير في فترة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بالزيادة أو بالنقصان، الأمر الذي يمنح للإدارة سلطة التلاعب بذلك ويهين مصير الموظف المتهم.

وفي هذه الحالة يجب على المشرع أن يعمل على تقييد أكثر للإدارة بواسطة التشديد على الأدلة المادية وجعل التحقيق حيادي وعدم تدخلها في إلغاء أو تجديد عضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، كما يمكن للتشريع أن يعزز من إجراءات الصلح ضمن خلق لجان لذلك كما هو معمول به في مفتشيات العمل ومكاتب المصالحة في مجال العمل، ومن ناحية أخرى يمكنه أن يمدد المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بصلاحيات للرقابة على القرارات الخطيرة التي تصدرها الإدارة سيما القرارات المتعلقة بعقوبة التسريح.

3- عدم تقييد الإدارة بأجل محدد ومعقول يحمي الموظف من تعسف الإدارة في مجال التوقيف التحفظي يشكل هاجسا خطيرا على مصداقية المحاكمة التأديبية العادلة، ويهين الاستقرار في مجال الوظيفة العمومية، لا سيما وأن الموظف يتوقف نصف راتبه وتؤجل ترقيته، لذا كان على مشرعنا تقييد الإدارة بحصر حالات التوقف سواء كان نتيجة الخطأ التأديبي أو نتيجة الخطأ الجزائي فضلا عن تعويضه حتى ولو كان التوقيف نتيجة خطأ جزائي تم تبرئة الموظف منه أسوة بالخطأ التأديبي.

4- الغموض والقصور الذي يكتنف بعض الضمانات التأديبية والذي نبينه في ما يلي:

أ- غياب آجال محددة ووسائل محددة في ضمانات إعلام الموظف بخطئه، وعدم تعرض المشرع لحق استعمال الشهود والرود والاستعانة بمدافع محول أو موظف مختار أمام السلطة الرئاسية، وكان على المشرع أن يحدد آجال ووسائل إعلام الموظف بالخطأ مثلما فعل في ضمانات الاطلاع على الملف التأديبي، وأن ينص صراحة على تمكينه من جميع وسائل الدفاع في كل الأخطاء ولا يقتصر على المجلس التأديبي لأن الضمانات بحاجة إلى دقة.

ب- افتقاد الموظف لحق الاطلاع على كافة الملفات المتعلقة به، بما في ذلك الملف الشخصي الذي بينت مكوناته المادة 93 من الأمر 03/06 حتى يتمكن من الاستفادة منه وعدم الاقتصار على الملف التأديبي.

ج- غياب أي حكم تشريعي في المادة 165 ف 2 عند عدم بث اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في القضية المطروحة أمامها خلال مدة 45 يوما من تاريخ إخطارها لا سيما حين طلبها من الإدارة فتح تحقيق إداري مما يطيل المدة أكثر، وكان من الأفضل النص صراحة على إسقاط المتابعة التأديبية بعد انقضاء مدة 45 يوما عملا بالحكم ذاته المنصوص عليه في المادة 166.

عموما يمكن للمشرع اللجوء إلى تصنيف الضمانات التأديبية في فصل أو باب خاص أو وضعها ضمن تقنين خاص يتعلق بالإجراءات التأديبية على غرار الإجراءات الجزائية بغرض إضفاء حماية فعالة للموظف بعيدا عن القصور والغموض التشريعي.

وأخيرا ندعو المؤسس الدستوري الجزائري إلى دسترة الضمانات التأديبية ليس بدافع المماثلة في المتابعة القضائية فحسب أين منحت النصوص الدستورية ضمانات لكل شخص متهم في إطار محاكمة عادلة، وإنما أيضا بدافع الحق في المحافظة والاحتفاظ بمنصب عمله دون أي خرق تأديبي تعسفي من جانب الإدارة سيما في مجال التسريح حتى تضمن له محاكمة تأديبية عادلة، فكما للموظف الحق في الالتحاق بالوظيفة العمومية له الحق في المحافظة والاحتفاظ بوظيفته.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص القانونية

I-النصوص الوطنية

أ-النصوص التشريعية:

-القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 21 لسنة 2008.

-الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46 لسنة 2006.

-القانون العضوي 01/98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 لسنة 1998.

-الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الملغى، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46 لسنة 1966.

ب-النصوص التنظيمية:

- المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 44 المؤرخة في 2020/07/30.

-المرسوم 131/88 المؤرخ في 4 جويلية 1988 ينظم العلاقات بين الادارة والمواطن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 27 لسنة 1988.

-المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13 لسنة 1985.

-المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 لسنة 1982.

-المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 ابريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

-التعليمية رقم 07 المؤرخة في 07 ماي 1969 المتعلقة بالإجراءات التأديبية الصادرة عن وزارة الداخلية.

II-النصوص الفرنسية

- 1-loi n° 83/634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. J.O.R.F du 14 juillet 1983.
- 2- décret 84/961 du 25 octobre 1984 relatif a la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'état, J.O.R.F du 27 octobre 1984.
- 3- décret 94/874 du 07 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'état et de ses établissements publics, J.O.R.F du 12 octobre 1994.
- 4-Loi 87/1127 du 31 décembre 1987 portant réforme du contentieux administratif, J.O.R.F. du 01 janvier 1988.

ثانيا: الكتب

I-باللغة العربية

- خرفي سعيد، 2010، الوظيفة العامة على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، ط4، الجزائر، دار هومة.
- مقدم سعيد، 2010، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
- مقدم سعيد، 1999، أخلاقيات الوظيفة العامة، ط2، الجزائر، دار هومة.
- عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر، 1979، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية.
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، 2004، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ط2، القاهرة، دار الفكر والقانون.
- العنزي سعد نواف، 2007، الضمانات الاجرائية في التأديب- دراسة مقارنة، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية.
- عوايدي عمار، 2004، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري، ط3 ، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.

II-باللغة الفرنسية

- De Laubadere André,2000, traité de droit administratif, la fonction public, édition 2, Paris, LGDJ.
- Essaid Taib, 2003,droit de la fonction publique, Algérie ,édition Houma

ثالثا: الرسائل

- بوادي مصطفى، 2014/2013، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي- دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، الجزائر، جامعة تلمسان.

رابعا: الاجتهادات القضائية

I-الاجتهادات القضائية الوطنية

- مجلس الدولة، قرار رقم 27279 مؤرخ في 2005/10/25، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، 2006.

- مجلس الدولة (الغرفة الثانية)، قرار رقم 10847 مؤرخ في 15 جوان 2004، مجلة مجلس الدولة عدد 05، 2004.
- مجلس الدولة (الغرفة الاولى)، قرار رقم 144707 مؤرخ في 01 فبراير 1999، مجلة مجلس الدولة عدد 01، 2002.
- المحكمة العليا (الغرفة الادارية)، قرار رقم 75502 مؤرخ في 21 ابريل 1990، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 03 1992.
- المحكمة العليا (الغرفة الادارية)، قرار مؤرخ في 01 فبراير 1986، المجلة القضائية للمحكمة العليا، عدد 03، 1990.

II- الاجتهادات القضائية الفرنسية

- C.A.A, Paris 13 mai 2003 n° 98PA01171.2003.
- C.A.A Bordeaux, formation plénière, revue de l'actualité juridique française, 2003.
- C.E. 27 Mai 1987 Cadignan recueil.1987
- C.E 4 Mai 1962 Lacombe recueil..1962
- C.E 23 novembre 1962, Mast recueil.1962
- C.E. 30 novembre 1962, Guignon recueil1962.

-الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46 لسنة 2006، ص03.

- Essaid Taib, 2003, droit de la fonction publique, Algérie ,édition Houma, p367.

-المادة 57 من الأمر 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46 المؤرخة في 08/06/1966، ص.542.

المادة 65 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كفاءات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 المؤرخ في 14/09/1982، ص.1797.

المادة 129 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 13 المؤرخ في 24/03/1985، ص.333.

المادة 167 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 46 المؤرخ في 16/07/2006، ص.03.

-المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 افريل 2004 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المحدد لكفاءات تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والادارات العمومية.

-المحكمة العليا(الغرفة الادارية) قرار رقم 75502 المؤرخ في 21 ابريل 1990، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 03 سنة 1992، ص. 151.

المحكمة العليا(الغرفة الادارية) قرار مؤرخ في 01 فبراير 1986 في قضية (ب،م) ضد وزير الصحة، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 03 سنة 1990 ص172.

-C.E. mast recueil, 1962, p203; C.E. guignon recueil, 1962, p890).

-C.E.cadignon recueil, 1987, p323 ; C.E. lacombe recueil, 1962, p300).

-التعليمة رقم 07 المؤرخة في 07 ماي 1969 الصادرة عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

-المادة 10 من المرسوم 131/88 المؤرخ في 4 جويلية 1988 ينظم العلاقات بين الادارة والمواطن. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 27 المؤرخة في 06/07/1988، ص1013.

-عبد العزيز عبد المنعم خليفة، 2004، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، ط2، القاهرة، دار الفكر والقانون، ص144.

-مقدم سعيد، 1999، أخلاقيات الوظيفة العامة، ط2، الجزائر، دار هومة، ص140.

-Art 19 de la loi n° 83/634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. J.O.R.F du 14 juillet 1983.

Art 3 du décret 84/961 du 25 octobre 1984 relatif a la procédure disciplinaire concernant les fonctionnaires de l'état, J.O.R.F du 27 octobre 1984.

-De Laubadere André, 2000, traité de droit administratif, la fonction public, édition 2, Paris, LGDJ, p107.

-عبد الفتاح عبد الخليم عبد البر، 1979، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، ص297.

-عبد الفتاح عبد الخليم عبد البر، المرجع نفسه، ص299

-عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص216 و ص217.

-Art 3 du décret 84/961 du 25 octobre 1984, précité

-Art 3 du décret 84/961 du 25 octobre 1984, précité.

-Art 13 du décret 94/874 du 07 octobre 1994 fixant les dispositions communes applicables aux stagiaires de l'état et de ses établissements publics, J.O.R.F du 12 octobre 1994

-المرسوم التنفيذي 199/20 المؤرخ في 25 جويلية 2020 يتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 44 لسنة 2020.

-المادة 171 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

-عمار عوابدي، 2004، النظرية العامة للمنازعات الادارية في النظام القضائي الجزائري، ط3، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص382.

-Art 19 de la loi n° 83/634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. J.O.R.F du 14 juillet 1983.

-مصطفى بوادي، 2014/2013، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي- دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون العام، الجزائر، جامعة تلمسان، ص293.

-مجلس الدولة، قرار رقم 27279 مؤرخ 2005/10/25، مجلة مجلس الدولة، عدد 05، سنة 2006.

-Art 19 de la loi n° 83/634, précité

-C.A.A bordeaux, formation plénière, revue de l'actualité juridique française, 2003.

-مصطفى بوادي، المرجع السابق، ص247.

- المادة 164 والمادة 182 من الامر 03/06، المرجع السابق.

-المادة 173 والمادة 174 من أمر 03/06، المرجع السابق.

-مجلس الدولة (الغرفة الثانية) قرار رقم 10847 مؤرخ في 15 جوان 2004، مجلة مجلس الدولة العدد 05، سنة 2004.

مجلس الدولة (الغرفة الأولى) قرار رقم 144707 مؤرخ في 01 فبراير 1999، مجلة مجلس الدولة، العدد 01 سنة 2002.

-Art 30 de la loi n° 83/634, précité.

-المادة 55 من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع السابق.

-سعد نواف العنزي، 2007، الضمانات الاجرائية في التأديب- دراسة مقارنة، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ص 391.

-سعد نواف العنزي، المرجع نفسه ص401.

-المادة 830 من القانون 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الاجراءات المدنية والادارية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21 المؤرخ في 2008/04/23، ص03.

-المادة 175 من الامر 03/06، المرجع السابق.

-المادة 154 من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع السابق.

-المادة 172 من امر 03/06، المرجع السابق.

-المادة 57 من المرسوم التنفيذي 199/20، المرجع السابق.

-المادة 804 من القانون 09/08، المرجع السابق.

-المادة 10 من القانون العضوي 01/98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 37 المؤرخ في 1998/06/01، ص03.

-المادة 09 من القانون العضوي 01/98، المرجع السابق.

-المادة 11 من القانون العضوي 01/98، المرجع السابق.

-Loi 87/1127 du 31 décembre 1987 portant réforme du contentieux administratif, J.O.R.F. du 01 janvier 1988.

-مقدم سعيد، 2010، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ص481.

-المادة 829 من القانون 09/08، المرجع السابق.

-المادة 826 من القانون 09/08، المرجع السابق.