

تكريس مبدأ الوجاهية كحق للموظف العام في القانون الجزائري

## Confrontation's principle Sanctification (upholding) as a Public official's right in Algerian law

تابري مختار<sup>1</sup>، أستاذ محاضر أ.

<sup>1</sup> جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس (الجزائر)، tabri.mokhtar@gmail.com

تاريخ النشر: 2023/04/27

تاريخ القبول: 2023/01/21

تاريخ الاستلام: 2022/09/22

### ملخص:

إن مبدأ الوجاهية ليس غاية يصبو إليها القانون لتحقيق المساواة أمامه بقدر ما هي وسيلة إجرائية لتحقيق هدف أسمى وهو حق الدفاع إذ يعد هذا المبدأ أصلاً إجرائياً من أصول حقوق الدفاع العامة، كما أن قواعد الإنصاف والعدالة تستوجب ضرورة إحاطة الموظف المذنب بجملة الأخطاء المنسوبة إليه وتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي، حتى يتمكن من تقديم دفاعه حسب وجهة نظره. وذلك قبل القيام بأي إجراء من إجراءات التحقيق الإداري مما يؤدي إلى كفالة الأمن والطمأنينة للموظفين في المجال التأديبي ضد أي تعسف يمكن أن يصدر عن السلطة التأديبية المختصة، وهو ما يتوقف على مواجهة الأطراف لبعضهم البعض بالأدلة المتوافرة مما يجعل لهذا المبدأ في حد ذاته قيمة دستورية.

كلمات مفتاحية: الوجاهية-الموظف-الدفاع-المساءلة-الطعن

### Abstract:

Confrontation's principle (adversarial) is not a goal that the law aspires to achieve equality but also a procedural means to achieve a higher goal, which is the right of defense. This principle is a procedural asset of public defense rights. As well, fairness and justice rules require the necessity of informing the guilty employee of all the errors attributed to him And enable him to view his disciplinary file, so that he can present his defense according to his point of view. Thus before carrying out any administrative investigation procedure, which leads to ensure employees ' security and reassurance in the disciplinary field against any abuse or

possible arbitrariness that may be issued by the competent disciplinary authority that depends on the parties confronting each other with the available evidence, which makes this principle in itself a constitutional value.

**Keywords:** The Confrontation-official's the defense-the accountability-the appeal

**JEL Classification Codes:** ..., ..., ...

المؤلف المرسل: تابري مختار، الإيميل: [tabri.mokhtar@gmail.com](mailto:tabri.mokhtar@gmail.com)

## 1. مقدمة:

الوجاهية ضمانة إجرائية واجبة في كل الدعاوى و حتى عند إتخاذ الإجراءات التأديبية نجد أن المشرع الجزائري قد كرس هذا المبدأ في المادة 3 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، حيث تنص : "يلتزم القاضي والخصوم بمبدأ الوجاهية" ما يمكن استخلاصه من المادة أن فكرة الوجاهية تتبلور في صورة مفادها أن من حق الخصوم في الدعوى معرفة كل ما يقدم من أدلة و دفع و الإطلاع على المستندات المقدمة ضده<sup>1</sup>.

وبالتالي حق الخصوم في مناقشة ذلك بكل حرية فإذا كان هذا الأمر من حق الخصوم فإنه في نفس الوقت واجب على القاضي<sup>2</sup> فمبدأ الوجاهية يقوم على ضرورة معرفة كل طرف في الخصومة لكل ما يجري في الخصومة القائمة, سواءا تعلق الأمر بالطلبات أو الدفوع والمستندات التي تدعمها, والإجراءات المختلفة التي يتطلب الفصل فيها<sup>3</sup>.

- فما هو التفسير القانوني لمبدأ الوجاهية ؟

- وما هي الآليات القانونية لتكريسه ؟

وعليه سنتعرض من خلال ما يلي إلى مضمون المواجهة في المطلب الأول، فيما نتناول في المطلب الثاني إجراءات المواجهة.

## 2. المطلب الأول : مضمون المواجهة

عرف **ESAC** المواجهة بكونها "المساهمة الفعلية لكل شخص وقع المساس بحقوقه ومصالحه من طرف الإدارة وذلك بغرض تقديم وسائل دفاعه أو بصفة عامة التعبير عن موقفه<sup>4</sup>. وفي نطاق المساءلة التأديبية تعني المواجهة : " تمكين العامل من الإطاحة بالإتهامات المنسوبة إليه وإخطاره بذلك وإطلاعه على الملف الشخصي حتى يستطيع إعداد دفاعه " <sup>5</sup>.

ويعد مبدأ المواجهة التي يعتبر من أهم عناصر حقوق الدفاع من المبادئ العامة التي أوجدها القضاء الفرنسي والتي أعلنها صراحة في مجموعة أحكام **MATTEIBRLOIR-TABTI SIEUR ARAMU** والتي استوحى معظمها من الاعلان الرسمي لحقوق الإنسان لسنة 1787 والتي أعلن فيها صراحة أن هذه المبادئ العامة يجب تطبيقها حتى بدون نص " **LES PRINCIPES GENERAUXDU DROIT APPLICABLE MEME EN ABSENCE DE TEXTE** .

ولقد جاء تكريس مبدأ حق الدفاع صراحة من قبل مجلس الدولة الفرنسية وذلك في حكمه الشهير المتعلق بالسيدة **TROMPIER-GRAVIER** حيث قضى بأنه لا يمكن إتخاذ أي قرار إداري ذو طبيعة جزائية دون مواجهة المعني بالتهمة المثارة ضده.

ولقد أقرت بعد ذلك التشريعات الفرنسية هذا المبدأ في كل من مرسوم 1983/11/28 المتعلق بعلاقة الإدارة بالمواطن والقانون 2000/04/12 المتعلق بحقوق المواطنين في علاقاتهم بالإدارة<sup>6</sup>.

وتعتبر المواجهة من المبادئ العامة للقانون وترتبط بضمانة تأديبية ودستورية هامة هي حق الدفاع، لذلك استقر الفقه المصري على أن حق الموظف في الإطلاع على ملف الدعوى التأديبية من الأمور التي تقتضيها مبادئ العدالة، لتوفير الضمانات التي تكفل إطمئنان الموظف وسلامة التحقيق<sup>7</sup>، وهذا ما كرسه المشرع الجزائري في مختلف التشريعات الصادرة بهذا الصدد، كما بسط القضاء الجزائري رقابته على هذا المبدأ في عدة مناسبات.

### 1.2 الفرع الأول: ضوابط المواجهة بالتهمة

نظرا لأهمية مواجهة الموظف المذنب بالمخالفات المنسوبة إليه وذلك من خلال دورها الفعال في إعطاء هذا الأخير فرصة لتحقيق دفاعه وبالتالي درء الخطأ عنه وتفنيد الإتهام المنسوب إليه إذا كان بريئا لأجل هذا كله قررت مجموعة من الضوابط تحكم هذا المبدأ وذلك للحفاظ على فاعلية حق الدفاع ومن أبرزها:

#### أولاً: أن تكون التهمة محددة.

كما رأينا أن المشرع الوظيفي لم يضع تحديدا دقيقا للمخالفات التأديبية بل اكتفى فقط بوضع مبدأ عام مفاده أن كل إخلال بالواجبات الوظيفية تعتبر مخالفات مسلكية تعرض صاحبها لتوقيع عقوبات تأديبية مختلفة، كما أنها وردت بعبارات فضفاضة وغير واضحة من هذا المنطلق ينبغي أن تكون التهمة الموجهة للموظف محددة المعالم وواضحة وذلك لكي يتسنى للمتهم الرد عليها وتحضير دفاعه لأن غموض التهمة يخلق نوع من الشك والريب وعدم الاطمئنان. وفي هذا الصدد قضت المحكمة العليا بمصر بما يلي " وكل مخالفة تأديبية هي خروج عن واجب وظيفي لا بد و أن يكون محدد الأبعاد من حيث المكان والزمان والأشخاص وسائر العناصر الأخرى المهددة لذاتية المخالفة ذلك التحديد الذي لا بد وأن يواجه به المتهم في التحقيق بعد بلورته في صورة دقيقة المعالم على النحو الذي يمكن المتهم من الدفاع عن نفسه، وإلا كان الإتهام فضفاضا يتعذر على المتهم تحديده مما يعتبر إخلالا بحق الدفاع<sup>8</sup>.

#### ثانياً: أن يتم على وجه يستشعر الموظف أن الإدارة في سبيل مؤاخذته.

نظرا لقلّة وعي الأعوان الإداريين بالقوانين التي تحكم وظائفهم وخاصة في المجال التأديبي وذلك لعدم الإطلاع عليها بالقدر الكافي، أوجب المشرع تنبيه الموظف المحال إلى التأديب بحقيقة موقفه وخطورة الإتهامات المنسوبة إليه وذلك لكي يكون على بينة من أمره.

وعليه لا يكتفي مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه و إنما يجب أن تتم المواجهة على وجه يستشعر معه الموظف أن الإدارة بسبيل مؤاخذته إذا تأكدت من إدانته، لأن من شأن ذلك أن يجعل الموظف ينشط في الدفاع عن نفسه<sup>9</sup>.

وقد قضت الدائرة الإدارية في الكويت على أنه "من مطالعة التحقيق الذي صدر بناء عليه القرار المطعون فيه بمجازاة المدعين بعقوبة الإنذار أنهم لم يواجهوا بالمخالفة التي نسبت إليهم على نحو يستشعرون معه أن الإدارة في سبيلها إلى مؤاخذتهم تأديبيا عن هذه المخالفة..".<sup>10</sup>

وفي المضمون نفسه قضى ديوان المظالم بالملكة العربية السعودية أنه من الضمانات الجوهرية في التحقيق الإداري المواجهة ...

حتى تؤدي مواجهة الموظف بالتهمة غايتها كضمانة أساسية له أن تتم على وجه يستشعر معه الموظف أن الإدارة بسبيل مؤاخذته إذا ما رجحت لديها أدلة إدانته حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فينشط للدفاع عن نفسه"<sup>11</sup>.

### ثالثا : أن تشمل المواجهة جميع الأخطاء المنسوبة إلى الموظف.

حتى يكون قرار التأديب غير معيب فيتحصن بذلك ضد الإلغاء يجب أن تشمل المواجهة جميع الأفعال المنسوبة للمتهم و المكونة للذنب الإداري بالإضافة إلى أدلة الإتهام المؤيدة لذلك. إذ إن إغفال أي منها يجعل القرار التأديبي قابلا للإبطال.

وفي ذلك قرر مجلس الدولة الفرنسي أن مواجهة المتهم بكافة التهم المنسوبة إليه و إن أغفل ذكر أي من الاتهامات و الأخطاء يجعل القرار معيب و قابلا للبطلان إلا إذا كان ذنبا غير جوهري أو غير مؤثر"<sup>12</sup>.

غير أنه بالرجوع إلى القضاء الإداري نجده لم يضع معيارا محددًا للذنب غير الجوهري أو الغير المؤثر لذا فمن الأولى مواجهة الموظف المذنب بكافة الإتهامات لأنه ما يعتبره المحقق أخطاء غير جوهريّة قد تعتبره المحكمة غير ذلك"<sup>13</sup>.

## 2.2 الفرع الثاني : أساس المواجهة

أوجد الفقه في تأصيل المواجهة إتهامين الإتجاه الأول يعتبر المواجهة إجراء جزائي أما الإتجاه الثاني فيرجعها إلى مبدأ سماع الطرف الأخر.

أولا : الإجراء الجزائي.

هذا الإتجاه يرى أن المواجهة ذو طبيعة عقابية بإعتبارها جزء من حقوق الدفاع وكمبدأ من المبادئ العامة للقانون التي يجب أن تطبق على كل إجراء ذو طبيعة جزائية حتى في غياب النصوص القانونية لأنها مرتبطة بفكرة العدالة المستمدة من القانون الطبيعي فهو قانون أزلي أسمى من القوانين الوضعية على عكس الحالات الأخرى غير العقابية والتي لا تجب فيها المواجهة إلا في نص.

هذا الإتجاه يجد أن القانون الوضعي لا يحترف بحقوق الدفاع إلا عندما تمارس الإدارة سلطة عقابية تبدو من إختصاص القضاء حيث أن الإدارة لا تلتزم مبدئيا بالمواجهة إلا في الحالات التي تتطلب دفاعا حقيقيا كما يرى **cherot** أيضا أن القانون الوضعي لا يعترف بحقوق الدفاع إلا عندما تمارس الإدارة سلطة عقابية تبدو من إختصاص القضاء<sup>14</sup>.

وهذا الربط بين المواجهة والعقاب يبدو واضحا فسلطة العقاب ليست عنصر في السلطة الإداري، لكن هذه السلطة يعترف بها للإدارة بصورة متزايدة، ومن المنطقي عند قيامها بهذا الإختصاص العقابي أن تلتزم بإحترام حقوق الدفاع حتى بدون نص و وكلما كانت بصدد توقيع جزاء<sup>15</sup>.

### ثانيا: مبدأ سماع الطرف الأخر.

ذهب الإتجاه الأول إلى إضفاء الطبيعة الجزائية للمواجهة، أما هذا الإتجاه يرى أن أساس المواجهة هو مبدأ سماع الطرف الأخر "**Audi olteram parte**" وليس النشاط العقابي ذلك أن الطابع الجزائي يضيق من نطاق المبدأ وبالتالي فمبدأ سماع الطرف الأخر هو الذي يحدد نطاق المواجهة<sup>16</sup>.

ونحن نسند رأينا إلى أصحاب الإتجاه الأول في كون أن مبدأ المواجهة ذو طبيعة جزائية لأن المواجهة قررت لمصلحة الموظف محل المساءلة التأديبية والذي يستوجب على الإدارة إحاطته بالمخالفات وأدلة الإتهام كاملة ودقيقة حتى يتمكن من درء الجزاء عن نفسه أما القرارات غير التأديبية فهي في الأصل مقررة للمصلحة العامة ومصلحة المرفق، والتي قد لا يستطيع الموظف مراجعتها إلا في حالة نادرة.

### 3. المطلب الثاني : إجراءات المواجهة

مبدأ المواجهة لم يعرف تطوراً سريعاً في مجال تأديب الموظف العام لخشية إعاقة العمل الإداري، حيث كان مجلس الدولة الفرنسي لا يطبق هذا المبدأ إلا بوجود نص. إلا أنه بعد ذلك تطور هذا المبدأ وتزايدت نصوص تطبيقه إذ امتدت إلى كل المجالات التي يمس فيها التصرف حقوق ومصالح المواطنين.

ولقد قضى مجلس الدولة الفرنسي في قضية **maillan** بأنه طبقاً للمبادئ العامة للقانون المطبقة بذاتها في حالة عدم وجود النص، أن الجزاء لا يمكن توقيعه قانوناً دون أن يحاط صاحب الشأن علماً بالإتهامات الموجهة إليه حتى يعد دفاعه وأنه يجب تبعاً لذلك أن يخطر صاحب الشأن مقدماً بأساس الإتهامات المنسوبة إليه.<sup>17</sup>

ومن هنا يمكن إستخلاص إجراءات المواجهة المتمثلة في ما يلي:

### 1.3 الفرع الأول: إحاطة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه

حتى تكون محاكمة عادلة لا بد من إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه حتى يتمكن من تحضير دفاعه حيث لا يمكن معاقبته دون إخباره بتلك الأخطاء وإلا تعرض قرار التأديب للإلغاء بسبب التعسف بإستعمال السلطة.

وإحاطة المتهم بالتهمة معناه توجيه الإتهام للمتهم وسؤاله عن التهمة المنسوبة إليه وإثبات أقواله بشأها، ومواجهته بالأدلة القائمة ضده، وإعطائه الحرية الكاملة في الإدلاء بما يشاء من أقوال والحكمة في ذلك هي تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه وإثبات براءته.<sup>18</sup>

فوجوب إحاطة الموظف بالخطأ المنسوب إليه ليس غاية في حد ذاتها بل هو وسيلة تمكن الموظف من تحضير دفاعه بالطريقة التي يقرر أنها في مصلحته لأن عدم إحاطة الموظف بالمخالفات الموجهة إليه لن تمنحه الفرصة في إعداد دفاعه.<sup>19</sup>

ومن جهة أخرى أنه ليس من الإنصاف أن يؤخذ الموظف على غرة ويفاجئ بإقحامه في التحقيق بصدد أخطاء قد يكون ليس هو أصلاً مرتكبها.

### أولاً : نشأة المبدأ

نشأ هذا المبدأ الهام في فرنسا سنة 1905 حيث إعترف المشرع صراحة للموظف بحقه في الإطلاع على التهم المنسوبة إليه وقد جعل مجلس الدولة الفرنسي من هذا المبدأ أساساً قانونياً عاماً تلتزم به الإدارة حتى ولو لم ينص عليها القانون صراحة ما عدا ما إستثناه المشرع بنص صريح.<sup>20</sup>

### ثانياً : موقف المشرع الجزائري من المبدأ

نص المشرع الجزائري صراحة على أنه: "لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونيا".<sup>21</sup>

كما نص المرسوم 54 /93 في المادة 12 على أن "يعلم الموظف المعني كتابيا بالمأخذ المسجلة عليه والعقوبات التي يتعرض لها, وفي وسعه أجل 15 يوما لتقديم شروحه كتابيا...".<sup>22</sup>

وتضيف المادة 167 من الأمر 03 /06 على أنه "يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه...".<sup>23</sup>

ولقد قضى مجلس الدولة في قرار له صادر في 20 /04/ 2004 على أن إجراء إستدعاء الموظف في المواد التأديبية يعتبر كإجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع, وعلى الإدارة التأكيد من هذا الإجراء قبل النطق بالعقوبة التأديبية.<sup>24</sup>

وعن كيفية إعلان الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه فقد تجاوز المشرع الجزائري الإنتقادات التي وجهت لمجلس الدولة الفرنسي الخاصة بعدم تحديده لوسيلة معينة في الإعلان, وذلك بنصه على أن التبليغ يكون بموجب برقية موصى عليها التي تسلم إلى رئيس المصلحة الذي يرسلها بدوره إلى الموظف الذي يستوجب عليه التوقيع على وصل تسلمه للإشعار بالحضور في التاريخ والمكان المحددين لإنعقاد المجلس التأديبي.<sup>25</sup>

والحكمة من إشتراط توقيع الموظف على وصل إستلام الإستدعاء هو جعل هذا التوقيع قرينة على إستلامه و بالتالي الحيلولة دون إنكار الموظف لهذا الإستدعاء. وتمسكه بذلك حتى يمنح له أجل ثان لتحضير دفاعه خاصة أن عبء إثبات التبليغ تقع على الإدارة.<sup>26</sup>

يجب أن يتضمن الإستدعاء ذكر المخالفة المنسوبة للموظف مع تذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له كحقه في الإطلاع على الملف التأديبي و حقه في الإستعانة بالدفاع و إستحضار الشهود وكذا حقه في تقديم أي نوع من التوضيحات كتابية كانت أو شفوية, وبخصوص أجل التبليغ فبعد أن كانت المدة المحددة هي أسبوع في ظل التعليم رقم 07 الصادرة سنة 1969 رفعها المشرع إلى مدة 15 يوم على الأقل في ظل المنشور رقم 5 المؤرخ في 12 /4 /2004.<sup>27</sup>

وكذلك المادة 167 من الأمر 03/06 وحسنا ما فعله المشرع تعتبر هذه المدة كافية لتحضير دفاع المتهم.



في هذا الصدد الأمر 66-133 وكذا المرسوم 59/85 لم يتطرقا إلى النص صراحة على وجوب إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه، وهذا ما تداركه المشرع في قوانين أخرى كالمرسوم 54/93 والأمر 03/06 والتعليمة رقم 07.

### 2.3 الفرع الثاني: حق الاطلاع على الملف التأديبي

إلى جانب حق إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه هناك حق آخر يتمثل في حق الموظف في الإطلاع على ملفه التأديبي، حيث يتمكن هذا الأخير من معرفة الأدلة والإثباتات التي مجوزة الإدارة مما يمكنه من تحضير دفاعه وهذا ما سنتطرق إليه من خلال ما يلي:

#### أولا : نشأة المبدأ وتطوره

يعتبر حق الإطلاع على الملف من حقوق الدفاع ويعتبر من أقدم الضمانات، فقد نص عليه لأول مرة في فرنسا في القانون الصادر في 22-4-1905 حيث أقر المشرع صراحة بحق الموظف العام في الإطلاع على الملف التأديبي وذلك قبل أن يكون موضوعا لأي إجراء تأديبي أو نقله أو تأخير ترقيته<sup>28</sup> ولقد عمم القضاء تطبيق هذا المبدأ الذي كان في السابق مطبقا على قطاع الوظيفة العامة فقط يشمل بذلك جميع القطاعات الأخرى بما فيها العسكرية ولقد أعاد المشرع الفرنسي النص على هذا المبدأ في قانون 19/10/1946 وفي المادة 31 من الأمر 244 الصادر في 4 فبراير 1959 المواد 18 و 19 من القانون الجديد رقم 634 الصادر في 16/07/1983.<sup>29</sup>

ولقد أقر مجلس الدولة الفرنسي هذا المبدأ في عدة مناسبات نذكر منها قضية السيد **coupaye** حيث أقر في حكم صادر عن محكمة ليون الإدارية في 23/03/1971 والمتضمن إلغاء قرار مجلس الدولة أيضا أن القرار التأديبي الذي يبنى على المستندات لم يطلع عليها الموظف منسوبا بالبطلان<sup>30</sup>.

#### ثانيا : موقف المشرع الجزائري

تبنى المشرع الجزائري هذا المبدأ وتناوله في عدة نصوص تشريعية وتنظيمية فقد نصت عليه المادة 57 من الأمر 133/66 بقولها "إن الموظف الذي يمثل أمام اللجنة المتساوية الأعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية في الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به" كما نصت عليه المادة 65

من المرسوم رقم 302/82 على انه " لا تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني إلا إذا رفض المثول وتمت معاينة ذلك قانونا. للعامل الحق في الإطلاع على ملفه...<sup>31</sup>

كما نصت عليه أيضا المادة 129 الفقرة الأولى من المرسوم 59/85 على أنه " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية.<sup>32</sup>

وفي الأخير أقر التعديل الجديد الأمر (06-03) هذا المبدأ من خلال المادة 167 التي نصت على أنه " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية.<sup>33</sup>

يفهم من خلال إستقراء هذه المواد أن المادة 129 من المرسوم 59/85 وكذلك المادة 65 من المرسوم 302/82 أن الموظف الذي يكون محل مساءلة تأديبية يملك حق الإطلاع على الملف التأديبي دون الملف الشخصي المعد سلفا من قبل الإدارة رغم أن المرسوم 59/85 من المادة 50 قد ألزم الإدارة المعنية فتح ملف فردي لكل موظف يشتمل على جميع الوثائق المتعلقة بوضعيته الإدارية.

غير أن المادة 57 من الأمر 66/133 جاءت واضحة بالنسبة لهذا الإجراء, حيث أقرت للموظف بحق الإطلاع على ملفه الشخصي وجميع الوثائق الملحقة به إلى جانب الملف التأديبي مزيلة بذلك الغموض الذي إعتري النصوص السابقة بشأن الوثائق محل الإطلاع.

ولكن بصدور الأمر 03/06 عاد المشرع ثانية ولم ينص على حق الموظف في الإطلاع على ملفه الشخصي إلى جانب ملفه التأديبي بل نص فقط على ضرورة الإطلاع على ملفه التأديبي، وهذا ما يعد حسب رأينا إنتقاصا من هذه الضمانة وذلك لما يحتويه الملف الشخصي من وثائق تتعلق بالمسار المهني للموظف كتقارير مثلا والتي قد تشفع له فعلى حد قول الأستاذ جمعة محارب: "ما الفائدة من التقارير إذا لم تشفع للموظف عند المساءلة التأديبية؟"<sup>34</sup>.

أما في مصر فلم تنص قوانينها الوظيفية على بالإطلاع على الملف التأديبي فقط<sup>35</sup> وحق الإطلاع على الملف كإجراء شكلي يجب على الإدارة إحترامه حتى ولو أن عدم مراعاة هذه الإجراءات لا يترتب عليه أي تأثير على القرار المتخذ<sup>36</sup>.

وفيما يتعلق بمحتويات الملف التأديبي فحسب المنشور رقم خمسة الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة فيتضمن الوثائق التالية: <sup>37</sup>

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف
- بطاقة المعلومات الخاصة بوضعية الموظف و سوابقه التأديبية عند الإقتضاء.
- نتائج التحقيق الإداري عند الإقتضاء
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا بإقتراح العقوبة.

وعن كيفية الإطلاع على الملف التأديبي ففي التشريع الفرنسي يتم الإطلاع على الملف بمجرد تحريك الدعوى التأديبية وذلك في مقر عمل الإدارة التي يوجد بها الملف الشخصي للموظف، و إذا كان الموظف مقيما في الخارج ففي هذه الحالة يرسل الملف الى مقر القنصلية التابع لها مقر إقامة الموظف لتمكينه من الإطلاع على ملفه التأديبي .

#### 4. خاتمة:

نستنتج مما سبق أن مبدأ الوجاهية مرتبط ارتباطا وثيقا بمبدأ حق الدفاع ، فالوجاهية تمكن الخصم من معرفة حجج خصمه لكي يستطيع الدفاع عن نفسه ، فمثلا لولا التكاليف بالحضور لما استطاع الخصم معرفة الدعوى التي رفعت ضده ولما استطاع معرفة إدعاء خصمه، ولولا إلزام الخصم بتسليم المستندات إلى خصمه لما إستطاع الخصم مراقبة الوثائق التي قدمها خصمه للقضاء والتعليق عليها شكلا وموضوعا وصحة، وبالتالي فالوجاهية تحقق العلم بحجج الغير وإدعاءاته فيتمكن الخصم من الرد عليها وهذا هو حق الدفاع.

#### 5. قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية

- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29/09/2007 المحدد لكيفيات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكّلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديب المطبق عليهم، الجريدة الرسمية، العدد 61 الجزائر سنة 2007.
- قرار المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري المؤرخ في 19/07/2008 المحدد تشكيلة اللجنة الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفيات تعيين أعضائها و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 52 الجزائر سنة 2008
- المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/12/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج، ر، العدد 37، سنة 1982.
- المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 16/02/1993 يجرّد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين وعلى المؤسسات العمومية، ج ر العدد 11 سنة 1993.
- عزوز بن تمسك، قرار المديرية العامة للتوظيف العمومية و الإصلاح الإداري المؤرخ في 19/07/2008 المحدد تشكيلة اللجنة الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كيفيات تعيين أعضائها و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 52 الجزائر سنة 2008
- قرار الغرفة الثانية مجلس الدولة الصادر بتاريخ 20/04/2004 مشار إليه في Nasrihafnaouideuxieme bilan de la jurisprudence du conseil etatalgerien relative a divers aspects de la relation de travail .p 21 en droit public revue du conseil d'etat N°08.20.2006
- المديرية العامة للتوظيف العمومي بالوزارة الأولى، التعليم رقم 07 الصادرة في 07/05/1967 المتعلقة بالإجراءات التأديبية .
- في مصر يتم إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه بنفس الطريقة المتبعة في الجزائر حيث ينص القانون رقم 117 لسنة 1958 على أن يكون الإعلان بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

- المنشور رقم خمسة المؤرخ في/12/ 4/ 2004 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130، 131 من المرسوم 85، 59، ج ر 33 1999.
- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، ج.ر عدد 21 سنة 2008.
- الامر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 46 الجزائر سنة 2006.
- المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن قانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة الرسمية العدد 13 سنة 1985.

#### ثانياً: الكتب

1. ا.د. احمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، دار الشروق، ط2، القاهرة، 2002.
2. جلال علي العدوي، أصول أحكام الإلتزام و الإثبات، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996.
3. سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2008.
4. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية، دار هومه، الجزائر، 2010.
5. علي خطار شطناوي موسوعة القضاء الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2004.
6. عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، دراسة تشريعية وقضائية و فقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009.
7. عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومه، الجزائر، سنة 1998.

8. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري - قضاء الإلغاء، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 1976.
9. عبد العزيز عبد المنعم خليفه أوجه الطعن بإلغاء القرار الإداري في الفقه وقضاء مجلس الدولة الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي الإسكندرية 2002 .
10. سامي جمال الدين الوسيط في دعوى إلغاء القرارات الإدارية الطبعة الأولى منشأه المعارف الإسكندرية 2004
11. أمانة زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية، دار الفكر و القانون، 2010.
12. محمد ابراهيم خيرى الوكيل، التظلم الإداري و مسلك الإدارة الايجابي في ضوء آراء الفقه و أحكام القضاء، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2008.
13. علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004 .
14. اللواء محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفة التأديبية، دراسة مقارنة منشأه المعارف، الإسكندرية، 2002.
15. سعد مواف العنزي، الضمانات الاجرائية من التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
16. عمر فخر عبد الرزاق، حق المتهم في محاكمة عادلة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2005.

### ثالثاً: المذكرات:

- عمر فخر عبد الرزاق، حق المتهم في محاكمة عادلة، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان 2005.

رابعاً: المقالات

- ايوب منصور الجربوع، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي مجلة الإدارة العامة، العدد الأول، مارس 2004 .
- عبد العزيز نويوي، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها و خصائصها لمجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، 2006.
- شامي ياسين، مفهوم الوجاهية في الخصومة القضائية، مجلة المعيار، المركز الجامعي تيسمسيلت، العدد الرابع عشر، جوان 2016.

خامساً: المواقع الإلكترونية

- les fonctions administratives. p 3.)[http : nufroftsuj. Blog. lemonde.fr / 2009/08/24 les fonctions administratives](http://nufroftsuj.Blog.lemonde.fr/2009/08/24/les-fonctions-administratives)

سادساً: المراجع باللغة الأجنبية

- Cédric tari, procédure civil ,édition Bréal, paris ,2007.
- Galley jean baplistekossi “le principe de la contradiction dans le contentieux international R.R N° 4,2004
- les fonctions administratives. p 3. [http : nufroftsuj. Blog. lemonde.fr / 2009/08/24 les fonctions administratives](http://nufroftsuj.Blog.lemonde.fr/2009/08/24/les-fonctions-administratives)
- Ayoub Aliane.la fonction publique en veingt principes.2eme edition. frison-roche. paris.1998.p210.
- gustapeiser .droit administratif 15 emeedition . dalloz .
- René chapus . droit administratif général . tome 02 .8eme .edition .montchrestien .1995 .p308 .
- Ahmed mahyaoui taux des contentieux administratif 2e édition office des publications universitaires Alger 1981 .
- ANDRÉ DE LAUBADAIRE JAUNE CLAUDE VENEIA vue goodment traiter le droit administratif 15 e édition LG dei Paris 199
- Ayoub Aliane .Lafonction Publique En Veingt Principes.2eme Edition.Frison-Roche.Paris.1998.

- <sup>1</sup> - اد. احمد فتحي سرور ، القانون الجنائي الدستوري , دار الشروق ، ط2، القاهرة .، 2002، ص479.
- <sup>2</sup> - جلال علي العدوي ، أصول أحكام الإلتزام و الإثبات ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1996.
- <sup>3</sup> - شامي ياسين ، مفهوم الوجاهية في الخصومة القضائية ، مجلة المعيار ، المركز الجامعي تيسمسيلت، العدد الرابع عشر جوان 2016 ، ص61.
- <sup>4</sup> عزوز بن تمسك، قرار المديرية العامة للتوظيفة العمومية و الإصلاح الإداري المؤرخ في 2008/07/19 المحدد تشكيل اللجنة الإستشارية المتساوية الأعضاء للأعوان المتعاقدين و كفاءات تعيين أعضاؤها و سيرها، الجريدة الرسمية العدد 52 الجزائر سنة 2008 المادة 11، المادة 152.
- <sup>5</sup> علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 335.
- <sup>6</sup> les fonctions administratives. p 3.)http : nufroftsuj. Blog. lemonde.fr / 2009/08/24 les fonctions administratives
- <sup>7</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة ضمانات التأديب في التحقيق الإداري والمحكمة التأديبية، المرجع السابق ، ص 143.
- <sup>8</sup> سعد الشتيوي، التحقيق الإداري في نطاق الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي الإسكندرية ، الطبعة الأولى، 2008، ص101.
- <sup>9</sup> المرجع نفسه، ص 102.
- <sup>10</sup> سعد الشتيوي، ص 103.
- <sup>11</sup> ايوب منصور الجربوع ، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي (مجلة الإدارة العامة ، العدد الأول ، مارس 2004 ، ص 36.
- <sup>12</sup> سعد الشتيوي ، المرجع السابق، ص 104.
- <sup>13</sup> سعد الشتيوي، ص 104.
- <sup>14</sup> اللواء محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفة التأديبية ، دراسة مقارنة منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2002، ص360.
- <sup>15</sup> اللواء محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، المرجع السابق، ص 258.
- <sup>16</sup> اللواء محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 390.
- القانون رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج.ر عدد 21 سنة 2008.
- <sup>17</sup> اللواء محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 259.
- <sup>18</sup> عمر فخر عبد الرزاق، حق المتهم في محاكمة عادلة ، دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان 2005، ص149.
- <sup>19</sup> عمر فخر عبد الرزاق ، المرجع السابق، ص 151.



- <sup>20</sup> كمال رحاوي، المرجع السابق، ص146.
- <sup>21</sup> المادة 64 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 1982/12/11 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ج، ر، العدد 37، سنة 1982.
- <sup>22</sup> المرسوم رقم 54/93 المؤرخ في 1993/02/16 يجرّد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الأعوان العموميين و على المؤسسات العمومية، ج ر العدد 11 سنة 1993.
- <sup>23</sup> الامر رقم 03/06، المرجع السابق
- <sup>24</sup> قرار الغرفة الثانية مجلس الدولة الصادر بتاريخ 2004/04/20 مشار اليه في Nasri hafnaoui deuxième bilan de la jurisprudence du conseil etatalgerien relative a divers aspects de la relation de travail en droit public revue du conseil d'etat N°08.20.2006, p 21.
- <sup>25</sup> المديرية العامة للتوظيف العمومي بالوزارة الأولى، التعليم رقم 07 الصادرة في 1967/05/07 المتعلقة بالإجراءات التأديبية.
- <sup>26</sup> في مصر يتم إعلام الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه بنفس الطريقة المتبعة في الجزائر حيث ينص القانون رقم 117 لسنة 1958 على أن يكون الإعلان بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.
- <sup>27</sup> المنشور رقم خمسة المؤرخ في 2004 /4 /12 المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130، 131 من المرسوم 85، 59.
- <sup>28</sup> AYOUB ALIANE.lafonction publique en veingt principes.2eme edition.frison-roche.paris.1998.p210.
- <sup>29</sup> علي جمعة محارب.المرجع السابق.ص233.
- <sup>30</sup> علي جمعة محارب. المرجع السابق.ص634
- <sup>31</sup> مادة : 65 من مرسوم 302/82، سابق الذكر .
- <sup>32</sup> المرسوم 59/85 المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن قانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، جريدة الرسمية العدد 13 سنة 1985.
- <sup>33</sup> المادة 167 من الأمر 03/06 السابق الذكر .
- <sup>34</sup> علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 337 .
- <sup>35</sup> علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 337.
- <sup>36</sup> gustapeiser .droit administratif 15<sup>eme</sup> edition . dalloz .p43 .
- <sup>37</sup> منشور رقم 05، مرجع السابق. ص03.