

## التحقيق التأديبي في الوظيفة العامة ودوره في مكافحة الفساد Disciplinary investigation in the public service and its role in the fight against corruption

قسول مريم

تالوتي عثمان\*

كلية الحقوق جامعة طاهري محمد بشار.

كلية الحقوق جامعة طاهري محمد بشار.

m.kassoul@yahoo.fr

tallouti.othmane@univ-bechar.dz

مخبر الدراسات القانونية ومسؤولية المهنيين

### ملخص

التحقيق الإداري يحتل مكانة بالغة الأهمية عند تحريك مسؤولية الموظف التأديبية والغرض من هذا البحث هو تسليط الضوء على العلاقة بين التحقيق التأديبي ومكافحة الفساد، فالتحقيق التأديبي الاتجاه الحديث للإدارة فهو لا يمثل في ذاته غاية تتوخاها الإدارة لتوقيع الجزاء فقط، بل هو وسيلة يراد من خلالها كشف مواطن الخلل في المرفق العام، كما يُعد أداة فعالة لاستجلاء الحقيقة بإثبات أو نفي ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه كما يعتبر سبيل الإدارة في تقرير المسؤولية التأديبية للموظف.

التحقيق التأديبي يهتم وينشعب في تفاصيل لا يصل إليها التحقيق الجزائي، لأن التحقيق التأديبي لا يحكمه تنظيم متكامل وبالتالي لا يقوم فقط على أطر قانونية وإنما كذلك على أطر إدارية وتنظيمية، مما يساعده على التحقيق في وقائع الفساد التي يرتكبها الموظف من خلال الكشف عن الفتور في القوانين واللوائح التي تنظم مهام الموظف، مما يؤدي إلى الكشف عن جرائم الفساد، بالإضافة المحافظة على المال العام، مع الحد من انعدام الالتزام بالقوانين والوصول إلى خدمة عامة راقية.

كلمات مفتاحية: التحقيق التأديبي، المحقق التأديبي، الفساد، الموظف العام.

### Abstract

The administrative investigation occupies a very important place in the displacement of the disciplinary responsibility of the employee. The purpose of this research is to shed light on the relationship between the disciplinary investigation and the fight against corruption. It is also considered as a effective tool to clarify the truth by proving or denying that the employee committed the disciplinary error attributed to him, and it is also considered as the way management determines the disciplinary responsibility of the employee.

The disciplinary investigation concerns and branches off into details that the criminal investigation does not reach, because the disciplinary investigation is not governed by an integrated organization and is therefore based not only on legal frameworks, but also on administrative and organizational executives, which helps to investigate acts of corruption committed by the employee through disclosure On the apathy in the laws and regulations that govern the functions of the employee, which leads to the detection of corruption crimes, in addition to preserving public money, while reducing the lack of respect for laws and access to a high level public service.

Keywords: Investigation Disciplinary; Investigator Disciplinary; Corruption; the public official.

يترتب عن الخطأ التأديبي الذي يأتي به الموظف عقاب، لكن قبل تسليط ذلك الجزاء هناك مجموعة من الإجراءات لضمان حياد الإدارة ومنع تعسفها ومن بين هذه الإجراءات التحقيق التأديبي الذي تقوم به السلطة المحققة لتحديد الظروف التي ارتكب فيها الخطأ مع جمع الأدلة المتاحة التي تكون سببا في إدانة الموظف.

لهذا يمثل التحقيق التأديبي إجراءً جوهريا لا بد من إتباعه قبل توقيع الجزاء التأديبي على الموظف العام المحال إلى المساءلة التأديبية، فهو أحد أهم وأبرز الضمانات في المجال التأديبي يُكشف من خلاله العلاقة بين الموظف المتهم والتهم المنسوبة إليه.

ونظرا للفعالية الكبيرة التي يتسم بها التحقيق التأديبي للوصول إلى الحقيقة، فإنه إجراء قانوني يعطي صورة دقيقة للخطأ التأديبي الذي قد يشكل الركن المادي لأحد جرائم الفساد خاصة ما اتصل منها بالوظيفة العامة.

عليه يتمحور بحثنا في التعرف على الدور الذي يقوم به التحقيق التأديبي في مكافحة الفساد كأداة للكشف عنه، انطلاقا من التحقيق لإثبات الخطأ التأديبي ليظهر بعدها على أنه سلوك غير شرعي يشكل الركن المادي لأحد مظاهر الفساد.

وتبرز أهمية الدراسة في مكانة التحقيق التأديبي عند تحريك المسؤولية التأديبية للموظف، وإذا كان ذات الفعل يشكل أحد جرائم الفساد فالموظف يكون تحت طائلة المتابعة الجزائية، من جهة أخرى للتحقيق التأديبي خصائص لا توجد في التحقيق الجزائي الذي تقوضه الشرعية وهذا بالكشف عن أوجه القصور في القوانين واللوائح والتنظيمات التي تعد ملجئ الموظف الفاسد باستغلالها على النحو الغير شرعي، الأمر الذي من خلاله يجد من الفساد خاصة إذا ما أفلت من التحقيق الجزائي.

ويكمن الهدف من دراستنا هذه هو معرفة دور التحقيق التأديبي الذي لا يختلف عن التحقيق الجزائي في كونهما وسيلة لكشف الحقيقة وبيان العلاقة بين الموظف المتهم وما نُسب إليه من أخطاء.

تأسيسا لما سبق فإن إشكالية موضوع دراستنا هذه تدور حول مدى نجاعة التحقيق الإداري في المجال التأديبي ودوره في مكافحة الفساد في الوظيفة العامة؟

وللإجابة عن هذه الإشكالية استعنا بالمنهج الوصفي الذي من خلاله تم تحديد مفهوم التحقيق التأديبي وكذا الدور الذي يقوم به في مجابهة الفساد، وكذا المنهج التحليلي بتعرضنا لمجمل المواد القانونية المرتبطة بالموضوع والقيام بتحليلها، باعتبار أنه يعالج فجوة علمية تتمثل في خطورة الفساد وضرورة تكريس كل الآليات التي تساعد على رده، ومن بينها التحقيق التأديبي الذي له القدرة في الكشف عن صور لا منتهية من الأخطاء التأديبية قد تمثل سلوك لأحد مظاهر الفساد.

على ضوء ما سبق، ارتأينا تقسيم الورقة البحثية إلى مبحثين، نعرف في الأول على ماهية التحقيق التأديبي الذي يُعتبر سبيل الإدارة في تقرير قيام المسؤولية التأديبية للموظف من عدمها، ثم في المبحث الثاني سنعالج الدور الفعال الذي يقوم به التحقيق التأديبي في مكافحة الفساد.

### المبحث الأول: ماهية التحقيق التأديبي

يُقصد بكلمة التحقيق بمفهومها العام اتخاذ جميع الإجراءات والوسائل المشروعة للوصول إلى الحقيقة، ويتلاقى التحقيق التأديبي مع الجزائي في أن كلاهما يهدف إلى استجلاء الحقيقة.

### المطلب الأول: مفهوم التحقيق التأديبي

إن البحث في مفهوم التحقيق التأديبي، يتطلب البحث في تعريفه ثم التمييز بين التحقيق التأديبي والتحقيق الجزائي فيتمثل كلا التحقيقين في مواضع ويختلفان في مواضع أخرى للانفصال كلا المسؤولين، وعلى إثر ذلك قسمنا مطلبنا هذا إلى فرعين تناولنا في الأول تعريف التحقيق التأديبي وفي الثاني الفرق بين التحقيق التأديبي والتحقيق الجزائي.

## الفرع الأول: تعريف التحقيق التأديبي

لم يرد تعريف دقيق للتحقيق التأديبي في قوانين الوظيفة العامة، بالمقابل تصدى الفقه لتعريفه، فعرفه على أنه: " مجموعة الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقاً للشكل الذي يتطلبه القانون، بمعرفة السلطات المختصة قانوناً وتهدف إلى البحث والتنقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية، ومعرفة مرتكبها، وإقامة الدليل على اتهامه أو سلامة موقفه".<sup>1</sup>

كما تم تعريفه على أنه جملة من الإجراءات التي تستهدف المخالفات التأديبية والمسؤولين عنها وتكون بتوجيه الاتهام إلى موظف عام أظهرت الوقائع أنه يحتمل ارتكابه خطأ معيناً، فتلجأ الإدارة لفتح تحقيق ضد الموظف العام عن هذا الخطأ وعن كل الظروف التي ارتكب فيها.<sup>2</sup>

في تعريف آخر هو الفحص والبحث والتقصي الموضوعي والنزيه لاستبان وجه الحقيقة واستجلائها فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع محددة ونسبتها إلى أشخاص محددين ضماناً لوجه الحقيقة والصدق والعدالة.<sup>3</sup>

أيضاً يقصد بالتحقيق التأديبي سؤال الموظف فيما هو منسوب إليه عند اقترافه خطأ تأديبي أو إداري أو مالي بواسطة جهة أناط لها المشرع إجرائها.<sup>4</sup>

جاء في تعريف آخر، على أنه: " إحدى وسائل النظام التأديبي نحو بلوغ غايته إلى انبلاج الحقيقة توصلًا إلى تحديد المسؤولية التأديبية عن كل خطأ تأديبي يقترفه الموظف العام".<sup>5</sup>

أما اصطلاحاً، التحقيق الإداري لا يمثل في ذاته غاية تتوخاها الإدارة بل هو وسيلة يراد من خلالها تمحيص الحقائق واستجلاء الحقيقة لغرض الوصول وكشف مواطن الخلل في المرفق العام لمعالجتها، وإعمالاً لمبدأ دوام سير المرفق العام بانتظام واطراد وسعياً وراء تحقيق المصلحة العامة التي تمثل الغاية المرجوة دائماً من كل فعل أو امتناع تتخذه الإدارة.<sup>6</sup>

في القضاء، كان للقضاء المصري نصيب كبير في تعريف التحقيق التأديبي، فعرفه على أنه: " سؤال الموظف فيما هو منسوب إليه عند اقترافه لذنوب إداري، ويتم ذلك كتابة أو شفاهة بحسب الأحوال، بواسطة الجهة المختصة التي أناط بها المشرع إجرائه، بعد أن يصدر الأمر من الرئيس المختص، وتتبع في شأنه كافة الإجراءات المقررة. ويراعى فيه الضمانات اللازمة قانوناً وذلك بغية تيسير الوسائل للجهة الإدارية بقصد الكشف عن الحقيقة والوصول إلى وجه الحق فضلاً عن تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للموظف موضوع المساءلة الإدارية، حتى يأخذ للأمر عدته ويتأهب للدفاع عن نفسه ويدراً ما هو موجه إليه".<sup>7</sup>

وفي قول آخر للمحكمة الإدارية العليا المصرية: " التحقيق التأديبي إجراء جوهري لا بد من إتباعه قبل توقيع الجزاء على الموظف، فالشكاوى والبالغات والتحريات وإن كانت تصلح سنداً لنسبة اتهام إلى من تشير إليه، إلا أنها لا تصلح سنداً لتوقيع جزاء عليه، ما لم تجري الجهة الإدارية تحقيق تواجه فيه التهمة".<sup>8</sup>

وجاء في قرار للمحكمة الإدارية العليا المصرية الصادر في 1995/04/29، بقولها: " التحقيق بمعناه الاصطلاحي يفترض أن يكون ثمرة استجواب من خلال أسئلة محددة، موجهة إلى العامل بشأن اتهام محدد في عبارات صريحة وبطريقة تمكنه من إبداء دفاعه والرد على ما يوجه إليه".<sup>9</sup>

أما في القضاء الجزائري، فمنح المشرع للسلطة الرئاسية حق تحريك الدعوى التأديبية وتسليط العقوبة المناسبة للخطأ<sup>10</sup> غير أنه لم يتطرق بشكل واضح لمسألة التحقيق في الشق التأديبي على الرغم من أهميته للموظف والإدارة، واكتفى بمنح إمكانية طلب فتح تحقيق إداري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهذا قبل البث في القضية المطروحة.<sup>11</sup>

## الفرع الثاني: الفرق بين التحقيق التأديبي والتحقيق الجزائي

تعتبر كل من المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية وسيلتان قانونيتان تتخذ ضد الموظف الذي قام بفعل مجرم بموجب القانون أو التنظيمات، والأصل فيهما أنهما منفصلتان نظراً لطبيعة كل واحدة ومن مظاهر هاته الاستقلالية الاختلاف بين التحقيق التأديبي والجزائي و هذا ما سنتطرق إليه.

**البند الأول: أوجه الاختلاف:** يختلف التحقيق التأديبي عن التحقيق الجزائي من حيث:

**أولاً: من حيث الغرض:** الغرض من التحقيق التأديبي هو تحديد طبيعة وظروف وأدلة السلوك الذي تم إبلاغ الموظف به وبيان ما إذا كان يشكل انتهاكاً للنظام أو الانضباط من أجل معرفة الحقيقة وتوقيع العقوبة المناسبة، ويركز التحقيق التأديبي على معاقبة الموظفين المخالفين للقوانين والتنظيمات واللوائح المتصلة بالوظيفة العامة، أما التحقيق الجزائي فالغرض منه التحقق من الأدلة وإثبات الجريمة وتوضيح أسبابها ودوافعها ووقتها وتحديد طريقة ارتكابها، كما يكمن الغرض من التحقيق الجزائي في التحقيق في السلوكيات التي تنطوي على جرائم جزائية.

**ثانياً: من حيث السلطة المختصة بإجرائه:** تختلف السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي على حسب طبيعة النظام فإذا كان رئاسي تختص السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين في التحقيق، أما إذا كان نظام قضائي فتوجد محاكم تأديبية مستقلة تقوم بالتحقيق، أما إذا كان النظام شبه قضائي كما هو الحال في الجزائر فتنشأ مجالس تأديبية، أين يتم الجمع بين صلاحية تسليط الجزاء التأديبي على الموظف في مواضع كالإنذار والتوبيخ من طرف السلطة الرئاسية، وفي حالة كانت العقوبة أشد يحال الموظف إلى مجالس تأديبية مختصة، أما التحقيق الجزائي فله طابع عام فهو نشاط إجرائي تباشره سلطة قضائية مستقلة مختصة للتحقيق في مدى صحة الاتهام الموجه من طرف النيابة العامة.<sup>12</sup>

**ثالثاً: من حيث الإجراءات الاحتياطية:** في خضم التحقيق يقتضي على المحقق اتخاذ جملة من الإجراءات والتدابير الاحتياطية أثناء سير التحقيق، وتختلف في التحقيق الجزائي عنه في التأديبي حيث نتصورها في هذا الأخير من خلال التوقيف التحفظي الذي يعتبر إجراء احتياطي وقائي يتمثل في قطع العلاقة الوظيفية مؤقتاً إلى غاية نهاية التحقيق والبت في قضيته بسبب خطأ جسيم من الدرجة الرابعة<sup>13</sup> أما في التحقيق الجزائي فهي عديدة ومتنوعة تختلف على حسب طبيعة التحقيق إن كان ابتدائي أو قضائي وكذا من حيث نوع الجريمة، لكن تبقى هذه الإجراءات قاسية مقارنة بالإجراءات المعروفة في التحقيق التأديبي حيث تصل لحد سلب الحرية أو حجز ممتلكات المتهم لغاية الفصل في القضية.

**رابعاً: من حيث التصرف في التحقيق:** يكون التصرف في التحقيق التأديبي حسب النظام التأديبي المنتهج، فمثلاً بالجزائر تقوم سلطة التعيين والتي لها سلطة التحقيق في اتخاذ القرار المناسب الذي قد يكون حفظ الملف أو توقيع الجزاء الذي تراه مناسباً، كما أن القرار الصادر هو قرار إداري من حيث الطبيعة القانونية، أما بالنسبة للتحقيق الجزائي فلا يمكن التصرف فيه إلا بعد الانتهاء منه بصفة كاملة لمعرفة الحقيقة لأن ذلك يتعلق بحقوق وبالتالي نتيجة التحقيق قد تضر بأحد أطراف الخصومة، وقد يخلص التحقيق إما بحفظ القضية أو انعدام وجه لإقامة الدعوى أو يثبت وجود وقائع مادية والتي ينتج عنها عقوبة تتناسب مع الجريمة المقترفة، فيما يخص القرار الصادر فهو ذو طبيعة قضائية.

**البند الثاني: أوجه التشابه:** يتفق كل من التحقيق التأديبي و الجزائي في:

**أولاً: من حيث الغاية:** يهدف كل من التحقيق التأديبي والجزائي في الكشف عن الحقيقة بصفة لا تقبل الريبة، من خلال توضيح العلاقة بين الموظف المتهم و ما نُسب إليه من أفعال تعتبر من قبيل السلوك الغير مشروع، كما يتلاقى كلاهما في أنه أداة لتطبيق شريعة العقاب.

ثانياً: من حيث الإجراءات: تخضع الدعوى الجزائية إلى قواعد إجرائية عامة من شأنها الحفاظ على كرامة المتهم وهذا انطلاقاً من مبدأ قرينة البراءة<sup>14</sup> التي تضمن له حقوقه إلى غاية إثبات الإدانة، وقد أولى المشرع الجزائري أهمية بالغة بإقراره مجموعة من الضمانات خلال مرحلة التحقيق معه، نفس الأمر بالنسبة للنظام التأديبي الذي رغم حادثته هو الآخر أقر مجموعة من الإجراءات على صعيد التحقيق والاثام والمحكمة تضمن للموظف حقوقه إلى غاية إثبات الجرم من عدمه في حقه، على سبيل الذكر من أهم الحقوق التي جاء بها قانون الوظيفة العامة في الجزائر استعانة الموظف بدفاع يترافع عنه<sup>15</sup> وهو نفس الحق الذي كرسه المشرع الجزائري للمتهم<sup>16</sup>.

ثالثاً: من حيث صلاحيات سلطة التحقيق: يتلاقى كلا التحقيقين في الصلاحيات التي تتمتع بها السلطة المحققة من حيث مباشرة الدعوى واستدعاء المتهم للمثول أمامها وكل مستنطق أو شاهد ترى جهة التحقيق أن أقواله تفيد في ذلك، كما يمكن لها الاطلاع على كل الوثائق والمستندات المرتبطة بالقضية ناهيك عن صلاحية القيام بالمعاينة الميدانية في مسرح الجريمة.

رابعاً: من حيث الصفة الشخصية للتحقيق: يمس التحقيق التأديبي والجزائي على حد سواء الشخص المتهم دون سواه، فالأصل في التشريعات الجزائية أن الإنسان لا يسأل إلا عما يرتكبه من أفعال يجرمها القانون وبالتالي فهو ينكر المسؤولية الجماعية ويقر الطابع الفردي للمسؤولية الجزائية، كذلك الأمر بالنسبة للمسؤولية التأديبية، فالتحقيق يمس الموظف المتهم فلا يتصور أن يمتد إلى ورثته.<sup>17</sup>

### المطلب الثاني: المقومات التي يقوم عليها التحقيق وإجراءات التحقيق التأديبي

في الجزائر عادة ما تحرك الدعوى التأديبية من طرف السلطة الرئاسية بناء على ملاحظات أو معابنات للرئيس المباشر أو على أساس تقارير سلبية للجان التفتيش، ويؤشر في التحقيق الذي قد يُؤتمَّ الموظف كما قد يدرأ عنه تلك الاتهامات، وعدم وجود نظام متكامل للتحقيق التأديبي يجعل منه يختلف من إدارة لأخرى، غير أنه يوجد اتفاق على ضرورة إفراغه في قالب معين، ثم لا بد من اتخاذ جملة من الإجراءات حتى يكون الجزاء التأديبي شرعي، وعلى إثر ذلك قسمنا مطلبنا هذا إلى فرعين تناولنا في الأول مقومات التحقيق التأديبي وفي الثاني إجراءات التحقيق التأديبي.

### الفرع الأول: مقومات التحقيق

قبل البدء في إجراءات التحقيق المتخذ من السلطة المختصة قانوناً، يقوم التحقيق التأديبي على مقومات تكون بمثابة سياج يتحقق من خلاله الضمانات الكفيلة لصيانة حق الموظف.

### البند الأول: إلزامية التحقيق

تتباين الأنظمة باختلاف الدول، حيث كان أول عهد لها هو النظام الإداري<sup>18</sup> ثم تطور إلى النظام التأديبي الشبه القضائي<sup>19</sup> ليواصل التطور و يبرز النظام القضائي<sup>20</sup>، وقد انتهج المشرع الجزائري النظام الشبه القضائي حيث منح الاختصاص الأصيل في توقيع الجزاءات إلى السلطة الرئاسية التي هي سلطة التعيين وهو ما كرسه المادة 162 من قانون الوظيفة العامة: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"، و يقصد بسلطة التعيين كل من:

- الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية،

- الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية،

- رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية،

- مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة،

كما يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة، سلطة التعيين و سلطة التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته.<sup>21</sup>

من جهة أخرى تم استحداث لجان إدارية متساوية الأعضاء في تأديب الموظف، تفصل في العقوبات التي هي من الدرجة الثالثة والرابعة و التي هي أيضا من صلاحيات سلطة التعيين لكن بعد الاستشارة الملزمة للجنة الإدارية متساوية الأعضاء وهذا ضمان للفعالية.<sup>22</sup>

أما بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والثانية فهي من صلاحيات سلطة التعيين، و منه طبيعة العقوبة هي من تحدد صور النظام الشبه القضائي.

بالنسبة للتحقيق التأديبي إجراء يتخذ بعد ارتكاب الخطأ التأديبي بقصد إثبات وقوعها، فهو ضمان لا يحتاج إلى نص في تقريرها<sup>23</sup>، لكن تباين النظم جعل هذا الأمر نسبي حيث بالنظر إليها نجد أن النظام الإداري الذي تغلب فيه منطق الفعالية على منطق الضمان لا يعطي للتحقيق أهمية كبيرة بالرغم من محاسنه في تدارك كل النقائص الموجودة بالإدارة العمومية التي تطفو بمجرد ارتكاب تلك الأخطاء التأديبية، بالمقابل المشرع الجزائري وإن كان جوازيا أتاح للجنة المتساوية الأعضاء طلب فتح تحقيق.

والملاحظ اكتفاء المشرع في استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وبالتالي اقتصار صلاحية طلب فتح التحقيق على هذا النوع من العقوبات فقط، في حين يبقى للسلطة الرئاسية الصلاحية الكاملة في فتح التحقيق في كل الأخطاء مهما كانت نتيجة العقوبة خاصة إذا ما اقترنت الوقائع بغموض يجعل من الإدارة غير قادرة على تحديد الخطأ بدقة أو عدم تحديد الموظف المخطئ من غيره.<sup>24</sup>

في رأينا أن هذا النهج غير كاف لضمان حقوق الموظف وكذا لكشف الأخطاء التأديبية التي قد تشكل مظهر من مظاهر الفساد، وبالتالي نعتقد أن التحقيق التأديبي إلزامي في كل الأحوال لما قد يحقق الفائدة لكل من الموظف والإدارة. ينبغي الإشارة أنه في بعض الوظائف يتم تقييد الإحالة إلى التحقيق بضرورة الحصول على إذن مسبق من سلطة التعيين، حتى أنه يترتب بطلان الإجراء في حالة عدم الحصول على الرخصة.<sup>25</sup>

### البند الثاني: الشكلية في التحقيق

التحقيق التأديبي عملية معقدة، بالتالي يتبادر إشكالية أن يفرغ التحقيق في شكل كتابي أم لا، إذ يعتبر الشكلية في التحقيق أحد الضمانات بالنسبة للموظف والإدارة أثناء المسائلة التأديبية، وتبرز الحكمة من اشتراط الإثبات الكتابي للتحقيق في تمكين كافة الأطراف من الرجوع إلى وقائعه والملابسات التي جرى في كنفها في أي وقت لتكون فائدة للموظف أو حجة عليه، دون خشية من أن يحو حقيقة ما تم في التحقيق من نسيان أو تجاهل، فهي ترجمة لما قام به المحقق.<sup>26</sup>

أثناء الإحالة للتحقيق، أوجب المشرع الجزائري أن يتم الاستماع إلى الموظف مع إفراغ أقواله في قالب كتابي<sup>27</sup>، وهناك من يرى ضرورة وجود كاتب يقوم بتدوين كل إجراءات التحقيق دون الاقتصار على عناصر معينة دون الأخرى فهو يعتبر من أهم الأسس التي يقوم عليها التحقيق التأديبي مع الموظف، كما يشكل إحدى الضمانات المقررة لحماية حقوق الدفاع في مرحلة التحقيق لما له أهمية كبيرة خاصة من خلال تفرغ المحقق للتحقيق دون انشغاله بأمر الكتابة وغير ذلك بالرغم من عدم وجود نص صريح في قوانين الوظيفة العامة.<sup>28</sup>

هذا الأمر أكدته المحكمة الإدارية العليا في مصر في قرارها على أن إغفال كتابة التحقيق يترتب عليه بطلان الإجراء، حيث جاء نص القرار كمايلي: " القاعدة العامة هي أن يكون التحقيق كتابة فتمسح أقوال المتهم وتحقيق دفاعه وهما ضمان التحقيق السليم الموافق لأحكام القانون والذي يصلح سنداً وأساساً لان يقام عليه الجزاء فإذا اغفل التحقيق أحد عناصر هذا الضمان على نحو مخجل بحق الدفاع بات التحقيق معيباً ومن ثم لا يصلح سنداً لان يقام عليه قرار الجزاء.<sup>29</sup>

ويتعين أن يستوفي محضر التحقيق جميع البيانات والشكليات التي تجعل منه شرعي وصحيح ولا لبس فيه، يحوي الديباجة التي تحدد الهيئة التابعة لها، وتاريخ وساعة فتح المحضر وكذا اسم ولقب المحقق وصفته والمساعد إن وجد، ثم هوية الموظف، بعدها تدوين الوقائع دون نقصان أو زيادة، في الأخير بعد الانتهاء يمضي الموظف على محضره وفي حالة رفض يتم الإشارة إلى ذلك كما يقوم المحقق بالتأشير عليه.

ولا تتوقف الشكلية في التحقيق عند هذا الحد فبعد انتهاء المحقق من سماع أقوال الموظف وكذا الشهود الذي يكون بنفس الطريقة وبعد استغلال وتمحيص الوثائق يقوم المحقق بتحرير تقرير يتضمن جميع مراحل التحقيق، يخلص في نهايته إلى تحديد الوصف القانوني للوقائع مع إبراز الركن المادي للجريمة التأديبية إن ثبت وقوعها مع بيان الظروف التي أدت إلى ذلك وإن كانت ظروف مشددة أو مخففة للواقعة محل التحقيق وعلى أساس ذلك يقترح العقوبة المناسبة أو حفظ الملف مع تبرير قراره.

**للإشارة،** هناك استثناء بخصوص شكلية التحقيق، فقد يكون التحقيق شفويا وهو إجراء خطير غير أنه عادة ما يتعلق بعقوبات من الدرجة الأولى والثانية و قد كرسه قانون الوظيفة العامة من خلال نص المادة 169، بقولها: "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا."

و في هذا الشق، رأينا أنه بالرغم من عدم جسامه العقوبة التي قد تكون اللوم أو التوبيخ أو الإنذار إلا أن عدم كتابة التحقيق يعتبر هدرا لضمانات الموظف لأن تلك العقوبات لها دور خاصة في المسار المهني للموظف، إذ قد تؤثر عليه من خلال التأخير في الترقية أو في الدرجات.

### الفرع الثاني: إجراءات التحقيق

تباشر السلطة المختصة إجراء التحقيق الإداري متى اعتبر الموظف محالا إلى التحقيق، ويشمل على عدة مراحل بدأ من مواجهة الموظف ثم مباشرة التحقيق إلى غاية الانتهاء من التحقيق.

**البند الأول: المرحلة التمهيدية:** بمجرد وصول أمر الإحالة بيد المحقق يقوم هذا الأخير بعدة إجراءات هي:

**أولا - استدعاء الموظف للتحقيق معه:** يكون بدعوة المتهم للمثول أمام المحقق في الزمان والمكان المحددين سابقا، وهو أمر وجوبي في النظام التأديبي الجزائري، حيث جاء في نص المادة 168 من قانون الوظيفة العامة: "يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمع كمجلس تأديبي المثول شخصيا، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافع، في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التقرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية".

كما أن القضاء الجزائري أكد ذلك حيث جاء في قرار للمحكمة العليا، أنها قضت بإبطال المقرر الصادر عن اللجنة المتساوية الأعضاء في 1987/11/22، المتضمن فصل المدعية من وظائفها كموثقة بسبب عدم احترام حقوق الدفاع، حيث تبين أن القرار اتخذ دون احترام المقتضيات القانونية والتنظيمية في المجال التأديبي و أنه لم ينازع في كون أن القرار المطعون فيه صدر دون احترام الشكلية الخاصة بإبلاغها بالملف ودون استدعاء المعنية.<sup>30</sup>

**ثانيا - إخطار الموظف و إطلاعها على الملف:** بمجرد مثول الموظف تبدأ مرحلة مواجهة الموظف بإخطاره وإطلاعها على الملف لإعطائه مهلة تتيح له الدفاع عن نفسه، وقد أشار المشرع الجزائري إلى ذلك بضرورة إخطار الموظف، فقد جاء في نص المادة 167 من قانون الوظيفة العامة: "يجب للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"

البند الثاني: مرحلة مباشرة إجراء التحقيق التأديبي: تبدأ هذه المرحلة لغاية الكشف عن حثيات الوقائع مع تحديد الخطأ التأديبي بدقة وكل من يكشف عنه التحقيق، وحتى يتسنى له ذلك يتمتع المحقق بجملة من الصلاحيات هي:

أولاً- سماع الموظف المرتكب للجريمة التأديبية: هو الخطوة الأولى في مرحلة مباشرة إجراءات التحقيق تتم باستجواب الموظف من خلال توجيه أسئلة، التي يجب أن تتسم بالوضوح و الدقة و غير قابلة للتأويل، تكون في حدود مستوى الموظف المتهم حتى يتمكن من فهمها، ومن بين أهم المحاضر التي يحررها المحقق هي محاضر الكشف والمعاينة ومحاضر السماع بما فيها محضر الاعتراف.

ثانياً- الاستماع إلى الشهود: هي من صلاحيات المحقق بسماع أي طرف على شرط أي يكون له علاقة بالوقائع و نلمس هذه الصلاحية من خلال نص المادة 169 ، بقولها: " يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهوداً".

ثالثاً- الاطلاع على الأوراق والمستندات: تعتبر الأوراق في التحقيق التأديبي من الوسائل التي تساعد المحقق في التحقيق ولا يقتصر هذا الحق في الاطلاع فقط بل يمكن له التحفظ عليها لغاية استكمال التحقيق أين يتم إرجاعها أو وضعها كدليل إثبات لإدانة الموظف المذنب.

رابعاً- الاستعانة بخبير: حتى يسهل عمل المحقق خاصة إذا تعلق التحقيق بوقائع تتسم بالتشابك والتركيب يمكن له الاستعانة بخبير وللتقارير الصادر عنه لها قيمتها الثبوتية.

خامساً- الوقف عن العمل أو الوقف الاحتياطي: هو من أخطر سلطات المحقق، برغم من أنه لا يعتبر عقوبة تأديبية وإنما هو إجراء وقائي مؤقت محدد المدة قانوناً ينقضي بانتهائها، إلا أنه يتم اللجوء إليه متى كانت الوقائع جد خطيرة ونص المشرع التأديبي الجزائري على هذا الإجراء من خلال نص المادة 173، بقوله: "في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيماً، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فوراً.."، كما تطرق إليه القضاء الجزائري من خلال القرار الصادر بتاريخ 1985/06/01: بقوله: " إجراء يدخل ضمن صلاحيات السلطة المختصة قصد إبعاد الموظف العام مؤقتاً عن عمله إلى غاية البث في أمره". 31

البند الثالث: مرحلة الانتهاء من التحقيق التأديبي: فور الانتهاء من التحقيق يُعد المحقق مذكرة موجهة إلى السلطة التي أمرت بالتحقيق، تتضمن كافة الأدلة والشواهد والقرائن المستخلصة منه سواء كان بالإثبات أو النفي، مع إمكانية إبدائه لرأيه الذي هو غير ملزم للسلطة التأديبية.

البند الرابع: التصرف في التحقيق: يقصد به توجيه الاتهام إلى متهم أو متهمين ، و ينتهي بأحد الأوجه المقررة الآتية :

أولاً- الإحالة إلى السلطة التأديبية الرئاسية: متى أفضى التحقيق أن هذه الأخطاء لا ترقى إلى أن تكون أخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة، فتتم إحالة الملف إلى السلطة الرئاسية التي تتصرف فيه و توقع عقوبات إما من الدرجة الأولى أو الدرجة الثانية حسب جسامه الأخطاء.

ثانياً- الإحالة إلى المجلس التأديبي: متى أفضى التحقيق إلى أن الجريمة ترقى إلى أحد الأخطاء من الدرجة الثالثة أو الرابعة، يتم إحالة الملف إلى اللجنة المتساوي الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي للبث في القضية المطروحة .

ثالثاً- القرار الصادر بالحفظ: قد يرى المحقق أن الأفعال التي ارتكبها الموظف لا تكون سبب في توقيع الجزاء، وعليه يتم الحفظ والذي قد يكون إما مؤقتاً أو قطعياً وهذا حسب نتائج التحقيق.



### المبحث الثاني: دور التحقيق التأديبي في مكافحة الفساد

لا تقتصر فعالية التحقيق في الكشف عن الحقيقة وتحديد الخطأ التأديبي بتصنيفه في أحد طوائف المحظورات أو مخالفة أحد الواجبات الوظيفية وإنما تمتد فعاليته في تقدير الوقائع التي قد تكون مظهر من مظاهر الفساد، ويكون هذا بتعزيز التحقيق وتدعيمه بأدلة ثبوتية كالأوراق والمستندات، كما أن التحقيق التأديبي وما يمتاز به من مرونة، يمكن أن يلج إلى ثغرات لا يستطيع التحقيق الجزائي الوصول إليها نظراً لمبدأ الشرعية التي تحكمه وتحّد من قيامه بتحقيقات في أفعال لا يجرمها القانون الجزائي.

#### المطلب الأول: خصائص التحقيق التأديبي في وقائع الفساد

تضمن قانون المتعلق بالفساد ومكافحته تدابير وإجراءات من شأنها الحد من الفساد، بما في ذلك أساليب التحري وضعت تحت تصرف المحقق<sup>32</sup>، من خلالها يمكن الكشف عن الجرائم خاصة المتصلة بالوظيفة العامة كالرشوة أو الاختلاس،.. وغيرها، ونظراً للتشابه الكبير بين السلوك و الأفعال المجرمة في قانون الفساد و الواجبات التي يحضّر على الموظف مخالفتها يجب أن يتميز المحقق في شخصه وأثناء قيامه بإجراءات التحقيق بخصائص تسهل من عمله، وعلى إثر ذلك قسمنا مطلبنا هذا إلى فرعين تناولنا في الأول السمات المتصلة بالمحقق في وقائع الفساد وفي الثاني الخصائص المتصلة بإجراءات التحقيق.

#### الفرع الأول: السمات المتصلة بالمحقق التأديبي في وقائع الفساد

نظراً لصعوبة إثبات جرائم الفساد، لا بد أن توكل مهمة التحقيق لشخص يكون مؤهلاً للوصول إلى الرأس المدبر الذي يكون أكثر مهارة ومعرفة وأمهر في الاستفادة من الثغرات القانونية واتخاذها ملجأً لتبرير أفعاله الفاسدة، هذا الشخص يسمى المحقق الذي يعتبر عصب التحقيق وحتى يصل هذا الأخير للمبتغى خاصة من خلال الكشف عن وقائع فساد يفترض أن يتسم ببجالة من الصفات.

**البند الأول: صفات شخصية:** هي مجموعة من الصفات مطلوبة لدى أي محقق في الجرائم التأديبية، لكنها ذات أهمية قصوى للكشف جرائم الفساد ومنها:

**أولاً: قوة الملاحظة:** هي القدرة على استيعاب الأمور من خلال الحواس سواء كانت دقيقة أو غير ذلك من خلال التعرف عليها للوهلة الأولى، وتختلف قوة الملاحظة من شخص لآخر حسب تكوينه والتجارب التي مرت عليه وكذا طبعه في استغلال حواسه جيداً، فالمحقق أثناء تفحصه للوثائق والمستندات أو خلال قيامه بعملية التفتيش يضع يده مباشرة على الخلل وهذا نتيجة قوة ملاحظته كما أن تردد الموظف خلال استجوابه في نقاط معينة أو تغيير ملامحه يحقق فائدة للتحقيق.

**ثانياً: قوة الذاكرة:** هي ميزة بالغة الأهمية بالنسبة للمحقق من خلال استحضاره لكل المعلومات والمعطيات وأقوال الموظف المتهم أو الشهود أثناء عملية التحقيق، وتسهل قوة الذاكرة من عمل المحقق بتذكره لأقوال الأطراف وكذا ما جاء في الوثائق والمستندات مما يجعل مواجهة الموظف أمر يسير عليه، كما ترتبط قوة الذاكرة ارتباطاً وثيقاً مع قوة الملاحظة، فهاته الأخيرة هي وسيلة جمع المعلومات لتكامل قوة الذاكرة المسار بأن تضع هذه المعلومات موضع التطبيق.

كما تتحقق الفائدة من قوة الذاكرة خاصة عندما يتذكر المحقق ما قرره شاهد عن نقطة معينة في وقت ما بعد فترة قام بتغيير شهادته في وقت آخر ومنه يتجلى سبب هذا التغيير الذي ربما يجلي حقيقة الواقعة، كما يساعده أن يكون دائم الحرص على ظروف و فترات كل قضية يقوم بالتحقيق فيها فيتقنها ويحلها.<sup>33</sup>

**ثالثاً: قوة الشخصية:** إن التحقيق في الجرائم التي قد يكون له طابع الفساد يتطلب نوع خاص من المحققين يتمتع بالشجاعة والصبر على الضغوطات التي قد تُمارس عليه نتيجة أن ما يكون الموظف الذي يتم التحقيق معه ذو نفوذ أو من ورائه أشخاص فاسدين لهم سلطة وهذا الواقع معاش في الجانب العملي ومنه المحقق في هذا النوع من القضايا لا بد أن لا يخضع إلا على ما يمليه ضميره وما جاءت به القوانين واللوائح.

**رابعاً: العدل في الإجراءات واحترام حقوق الدفاع :** يتوجب على المحقق الالتزام بالحياد ويتجلى ذلك خاصة من خلال وضع ميزان العدالة نصب عينيه فلا يرحح كفة الإدارة وإنما يتطلب منه الإصغاء إلى أقوال المتهم بكل سعة خاطر، وأن يستمع كذلك إلى جميع الشهود الذين لهم صلة بالقضية فلا يفضل شاهد عن الآخر، كما يجب أن تكون الأسئلة الموجهة لهم واضحة لا يكتنفها الغموض أو في صيغ مخادعة، من جهة أخرى يلزم على المحقق الابتعاد عن أي ممارسات تتسم بالإكراه سواء المادي أو المعنوي أو التهديد بالإيذاء أو الإغراء، فإذا رفض الموظف الإجابة عن الأسئلة أو العزوف عن الإمضاء، فلا يمكن للمحقق إرغامه على ذلك، فحيادية المحقق يبعث الطمأنينة لدى الموظف وهو ما قد يسهل مهمة المحقق باعتراف الموظف المتهم في الكشف عن كل خبايا وملايسات القضية.

**البند الثاني: معرفة الفصل بين النظام التأديبي والجزائي:** تتماثل لدرجة كبيرة الجرائم التأديبية مع جرائم الفساد المتصلة بالوظيفة العامة، بيد أن استقلالية النظام التأديبي عن النظام الجزائي يُحتم على المحقق أن يكون على قدر من المعرفة تؤهله أن لا يقع تشابك بين النظامين، وإدراكه الجيد لذلك يمكنه إدراك أن هذا الخطأ الوظيفي قد يشكل جريمة من جرائم الفساد، من جهة أخرى لا بد أن تكون له دراية عن العلاقة بين المسؤولية التأديبية و المسؤولية الجزائية و الآثار القانونية الناجمة عن ذلك خاصة حجية الحكم الجزائي على السلطة التأديبية. على سبيل المثال محقق بصدد التحقيق التأديبي في قضية تتعلق باستعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة وهو خطأ من الدرجة الثالثة<sup>34</sup>، بالمقابل سبق وأن كان محل تحقيق جزائي في نفس القضية تحت تكييف اختلاس الممتلكات من قبل موظف عمومي أو استعمالها على نحو غير شرعي<sup>35</sup> حيث استفاد من حكم البراءة لانعدام الوقائع المادية يلزم على المحقق التوقف عن التحقيق لانعدام قيام المسؤولية التأديبية، أما إذا استفاد الموظف من حكم البراءة لسبب آخر<sup>36</sup> فهنا المحقق يواصل تحقيقه التأديبي لأن هذه الأنواع من الأحكام غير ملزمة للسلطة التأديبية وبالتالي تقوم في حق الموظف المسؤولية التأديبية ومعرفة المحقق ذلك لا يجعله أمام إحراج في مواجهة الموظف المتهم لعدم معرفة ذلك وعليه تكملة التحقيق دون التأثير بذلك الحكم الجزائي وفي هذا دور كبير للمسؤولية التأديبية في مكافحة الفساد.

**البند الثالث: الإلمام بالجانب المالي والجبايي:** أثبت الواقع العملي أن المجال أكثر خصبة للفساد هو مجال الصفقات العمومية وبدرجة أقل ما تعلق بالجرائم المالية أو الضريبية، وبالتالي لا يكفي أن يكون الموظف ملما بالقوانين المتعلقة بالوظيفة العامة والقانون الأساسي الخاص بذلك المرفق، وإنما يتطلب دراية وعلم بالقوانين الخاصة على رأسهم قانون مكافحة الفساد وكذا القوانين الخاصة ذات الطبيعة المالية والجبايية كقانون الصفقات العمومية، قانون الصرف وحركة رؤوس الأموال، قانون النقد والقوانين المتصلة بالضرائب .. وغيرها، ولا يفترض أن يكون المحقق له معرفة دقيقة عن كل هذه القوانين وإنما يكفي أن تكون معرفته على ما هو متصل بوظيفة الموظف المتهم.

**البند الرابع: اكتساب المحقق التأديبي الخبرة والتدرج في المناصب ذات الصلة:** تعتمد غالبية الإدارات إلى تخصيص محققين تكون لهم خبرة ودراية واسعة في مجال العمل الذي هو محل التحقيق ولا يتحقق ذلك إلا بعد تقلد المحقق في السابق لمناصب سواء كموظف بسيط أو رئيس وهذا ما يكفل له ممارسة التحقيق بصفة دقيقة.

على سبيل المثال محقق سبق وأن كان رئيس مكتب الصفقات العمومية، فالموكّد أن له دراية واسعة بقانون الصفقات العمومية والتنظيمات الملحقة به، والأهم معرفته بالثغرات القانونية التي يتخذ منها الموظف الفاسد ملجأ لتبرير أفعاله الغير مشروعة وهذا ما يسهل من عمله كمحقق أين يتجه مباشرة إلى الخطأ مما يسهل عمله، كما أن المعرفة المسبقة للموظف المتهم بأن المحقق ذو خبرة خاصة في مجال عمله يجعله في حالة من الاضطراب.

### الفرع الثاني: خصائص إجراءات التحقيق في وقائع الفساد

لا يكتفي ما يتسم به المحقق من ميزات للتحقيق في وقائع الفساد والوصول إلى نتيجة، بل نجد أن الإجراءات المتعلقة بالتحقيق تتميز بخصوصيات تساعد على الكشف عن جرائم قد تشكل مظهر من مظاهر الفساد.

**البند الأول: اقتصار التحقيق التأديبي على الموظف العام:** يعتبر الموظف العام صفة الجاني سواء في الدعوى التأديبية أو في الدعوى الجزائية إذا تعلق الأمر بتحقيق في أحد جرائم الفساد، فالتحقيق الإداري يقتصر فقط على الموظف وهو ذات الشأن بالنسبة لجرائم الفساد باعتبار الموظف الركن المفترض في جميعها.<sup>37</sup>

**البند الثاني: السرعة في الإجراءات:** يتميز التحقيق التأديبي بالسرعة في إتمام الإجراءات، حيث حددت فترة الفصل الكامل في جميع أطور المسائلة التأديبية بما فيها إجراءات التحقيق في آجال لا تتعدى 45 يوما من تاريخ إخطار السلطة التأديبية<sup>38</sup>، وهذا تكريسا لمبدأ حسن سير المرفق العام بانتظام واطراد<sup>39</sup> الأمر الذي له دور في الكشف عن الموظف المفسد في اقرب الآجال.

**البند الثالث: تشابك إجراءات التحقيق التأديبي:** صوغ الفقه الفرنسي عن الكيفية التي يجب أن يكون عليها القاضي الإداري من خبرة ودراية بشؤون الإدارة وخفاياها، من أجل إتقان الدور الموكل إليه الذي يأتي من وراء الخصوصية التي يتسم بها النظام التأديبي<sup>40</sup> معبرا عن ذلك بـ: "الحكم على الإدارة يعني إدارة"<sup>41</sup>.

وجاء هذا التعبير على أساس المجال الواسع والغير محصور للأخطاء التأديبية والتصنيف الغير دقيق للعقوبات التأديبية وتحديدتها بموجب سلم درجات، مما يجعل التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية، فالمحقق التأديبي لا يخضع لمبدأ المشروعية المعروف في التحقيق الجزائي وإنما يوظف ما اكتسبه من خبرة وكذا ما يملكه من معرفة في شؤون الإدارة، لكن هذه العوامل بقدر ما تصعب من مهام المحقق الإداري، نظرا لتشابكها فهي وسيلة لتخطي حاجز الشرعية الذي يقوض مهام المحقق بالإضافة إلى الصلاحيات الواسعة الممنوحة للمحقق في المجال التأديبي تساعده على الوصول إلى مواضع لكشف أخطاء تأديبية قد تشكل أحد مظاهر الفساد، لا يصل إليها التحقيق الجزائي الذي تحكمه ضوابط الإجراءات الجزائية.

**البند الرابع: شمولية التحقيق:** سبق وأن أشرنا أن الفساد ينفذ إلى دائرة المرفق العام من خلال استغلال ثغرة في القواعد والإجراءات المعمول بها، وللتحقيق التأديبي في وقائع الفساد ميزة تسمو على التحقيق الجزائي في القضايا الأخرى تبرز في نفاذه إلى الثغرة التي نفذ منها الفساد، و بالتالي لا يقتصر التحقيق على دائرة الموظف المتهم فقط بل يتجاوزها للتقصي والبحث عن فاعلين آخرين، بالرغم انه قد لا تكون مواضع للمسؤولية مرتبطة بواقعة الفساد ودائرة الموظف المتهم.<sup>42</sup>

فتميزه بالتوسع في التحري قد يمكنه من اكتشاف أخطاء مهنية أخرى، وفي وقائع الفساد الوظيفي لا بد من ضرورة التمييز بخاصية نفاذه إلى الثغرات التي انبثق منها الفساد، ونعائين ذلك خاصة في جرائم الصفقات العمومية التي تتسم بتعدد وطول الإجراءات، فالموظف الذي يمارس مهامه في هذا الاختصاص عادة ما تكون له خبرة في هذا الميدان كما يعتبر قلة من لهم دراية في هذا المجال ما يمكن الموظف الفاسد سابقاً بكل من يحيطون به بمن فيهم الرئيس أو المحققين بخطوة، الأمر الذي يُصعب من تحديد الخطأ بصفة دقيقة، لكن توسع التحقيق قد يُيسر الوصول إلى الهدف المنشود بتغلغله في كل الإجراءات المتبعة ومعرفة الخلل الذي يمهّد لعدم الوقوع فيه مرة أخرى بإقرار إجراءات مضادة تشل يد المفسد.

### المطلب الثاني: التحقيق التأديبي آلية لمكافحة الفساد

التحقيق التأديبي يهدف في الأساس إلى مكافحة الفساد في الوظيفة العامة من خلال إبانة مظاهر القصور في القوانين و اللوائح و الإجراءات التي يسلكها الموظف من أجل تأدية مهامه، و من ذلك نجد أن التحقيق الإداري وسيلة للكشف عن جرائم الفساد، كما يهدف إلى الحد من التسبب و إهدار المال العام و هو ما سنتطرق إليه من خلال الفرعين الآتين.

## الفرع الأول: التحقيق التأديبي أداة للكشف عن مظاهر الفساد

جرائم الفساد لا ترتكب إلا من طرف الموظف العام، جمعيتها تكون أثناء أو بمناسبة أداء مهامه الوظيفية ويتم الكشف عنها من خلال التحقيق الجزائي تحت إشراف النيابة العامة أو من طرف قاضي التحقيق، لكن في رأينا أن ليس فقط التحقيق الجزائي الوسيلة الوحيدة لإجلاء مواضع الفساد والمفسدين، فالتحقيق التأديبي له دور كبير في كشف جرائم الفساد، من حيث:

**البند الأول: تحديد طبيعة الخطأ المرتكب:** نظرا لقوة التحقيق التأديبي يمكنه الوصول لمواضع لا يمكن للتحقيق الجزائي إدراكها فالحقق التأديبي عليه تحديد طبيعة الخطأ التأديبي بدقة متناهية و الذي على أساس ذلك يتم مجازاته بعقوبة تأديبية تتناسب مع ما قام به وأثناء التحقيق يمكن أن يرقى الخطأ التأديبي الذي تم تحديده ووصفه لأن يكون سلوكا مجرما في قانون مكافحة الفساد في هذا الشأن، كمثل يمكن لموظف محل تحقيق تأديبي في قضية تلقى هدية مقابل تأدية خدمة بمرفق عام والذي يعتبر خطأ تأديبيا لإخلال الموظف بأحد الواجبات المنصوص عليها بموجب نص المادة 54 من قانون الوظيفة العامة، وإذا ما تم إثباته تقع على الموظف المسؤولية التأديبية لكن تقوم في حقه أيضا المسؤولية الجزائية لأن هذا الخطأ الوظيفي هو كذلك فعل يشكل السلوك الإجرامي لجرمة الرشوة.

**البند الثاني: إلزامية إخطار القضاء عن جرائم الفساد:** متى وصل المحقق التأديبي إلى أفعال ذات صبغة جزائية يعاقب عليها قانون الفساد يقع على عاتقه إخطار السلطة التأديبية التي تقوم بإخطار النيابة من أجل تحريك الدعوى الجزائية وهو الأمر الذي كرسه المادة 32 من قانون الإجراءات الجزائية بقولها: " يتعين على كل سلطة نظامية وكل ضابط أو موظف عمومي يصل إلى علمه أثناء مباشرة مهام وظيفته خبر جنائية أو جنحة إبلاغ النيابة العامة بغير توان، وأن يوافيها بكامل المعلومات ويرسل إليها المحاضر والمستندات المتعلقة بها"، كما كرس التشريع التأديبي ذلك واعتبر أن أي إخلال بالواجبات الوظيفية قد يشكل خطأ تأديبي، دون المساس بالمتابعة الجزائية<sup>43</sup> التي قد تنجر عن ذلك السلوك.

## الفرع الثاني: التحقيق التأديبي أداة لحماية المال العام

باستقراء قانون الوظيفة العامة نجد أن المشرع التأديبي ألح في أكثر من موضع بضرورة الحفاظ على المال العام فيتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه<sup>44</sup> وهي من قبيل الأموال العامة، كما يلزم عليه ألا يستعملها لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة<sup>45</sup>، بل شدد من الجزاء التأديبي في حق الموظف الذي لا يحافظ على المال العام واعتبر كل موظف تسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، خطأ تأديبي جسيم يجازى عليه بعقوبة من الدرجة الرابعة.<sup>46</sup>

بالمقابل يعتبر المال العام محل جريمة الفساد، وبالتالي يقوم التحقيق التأديبي بصيانة المال العام من أن يقع عليه أي اعتداء سواء كان ذلك عمداً أو نتيجة إهمال جسيم أو رعونة من الموظف العام الذي يكون على يقين إن كانت هناك مصداقية يتميز بها المحققين بتلك الإدارة بأن يتم الكشف عن الفاسد متى اقترب من المال العام، وبالتالي التحقيق التأديبي بالإضافة إلى ما له من دور في الحفاظ على المال العام له دور وقائي قبلي بترهيب الموظف الفاسد من تدنيه لأموال الدولة.

## الخاتمة

التحقيق التأديبي إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها وبغية التنقيب عن الأدلة وجمعها وتمحيصها ثم تقديرها إن كانت فعلا دلالة على وجود جريمة تأديبية، ولا يقل أهمية التحقيق التأديبي عن التحقيق الجزائي خاصة في مجال محاربة جرائم الفساد، والتحكم على جرائم التي تؤدي بالمساس بالأموال العامة، و بالتالي إن اقتصر التحقيق الجزائي في جرائم

- الفساد يقوض من فعالية مكافحة الفساد في الوظيفة العامة، لأن التحقيق التأديبي يهتم ويتشعب في تفاصيل لا يصل إليها التحقيق الجزائي لأنه لا يقوم فقط على اعتبارات قانونية وإنما على اعتبارات إدارية، تأسيساً لما سبق خلصنا إلى النتائج الآتية:
- التحقيق التأديبي يكون صادر عن جهة منحها القانون سلطة التحقيق في شكل محدد قانوناً مع مراعاة الضمانات التي تحمي الموظف من تعسف الإدارة.
  - الغرض من التحقيق التأديبي هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة والتنقيب عن الأدلة.
  - التحقيق التأديبي يتشابه مع التحقيق الجزائي في أن كلاهما يهدف للوصول إلى للحقيقة كما يعتبران وسيلة لكشف مواضع الفساد.
  - تتم مباشرة التحقيق الجزائي والتحقيق التأديبي متى كانت الأفعال تشكل نفس الوقائع تكون ذات صلة بالوظيفة العامة وعادة ما تشكل أحد أوجه الفساد.
  - يختلف التحقيق الجزائي عن التحقيق التأديبي، فكل منهما له نظامه المستقل، ويبرز أهم اختلاف بينهما من حيث الهدف، فالتحقيق الجزائي يسعى إلى إثبات الجريمة على المتهم، أما التحقيق التأديبي فالغاية منه تحديد الوصف الدقيق لأفعال الموظف أثناء أو بمناسبة ممارسته لوظيفته ومعرفة ملابستها وبيان إن كانت تشكل جريمة تأديبية.
  - يعتبر عمل المحقق التأديبي أصعب بكثير من عمل المحقق الجزائي، هذا الأخير لا يخرج دوره عن الوقوف على الجريمة الجنائية الموصوفة قانوناً على وفق نص عام ومجرد لا يتغير بتغير الظروف والملابسات، في حين يتحتم على المحقق التأديبي بعد تكييف سلوك الموظف على أنه خطأ تأديبي يترتب عنه مسؤولية تأديبية بموجبها يحدد عقوبة مناسبة لذلك الخطأ مستنداً على السلطة التقديرية التي خصها به المشرع التأديبي.
  - المشرع لم يضع تنظيماً متكاملًا للتحقيق التأديبي، مع ذلك التحقيق التأديبي بإفراغه في قالب كتابي يحقق الطمأنينة لدى الموظف والإدارة معاً، كونه يمثل ضماناً حقيقية للحفاظ على حقوق الموظف وحمايته من الإدارة في حالة تعسفها.
  - لا بد أن تتوفر في المحقق التأديبي مجموعة من الصفات تجعله متميزاً وفي وضع يسمح له من التحكم وتوجيه التحقيق، لعل أبرزها التحكم في القوانين خاصة المالية والجنائية منها.
  - الخصائص التي يتميز بها التحقيق التأديبي يسهل من عمل المحقق.
  - اقتصر التحقيق الجزائي في جرائم الفساد يعيق من فعالية مكافحة الفساد في الوظيفة العامة، لان التحقيق التأديبي يبحث في جميع تصرفات الموظف وهذا نظراً لعدم تقنين الجرائم التأديبية التي قد تبدو للوهلة الأولى أنها غير واضحة المعالم والحدود.
  - الهدف الأساسي للتحقيق التأديبي في مجال مكافحة الفساد الوظيفي ليس فقط من خلال كشف الموظف الفاسد وإنما كذلك من الكشف عن القصور في الإجراءات والتنظيمات الإدارية والحفاظ على أموال الدولة، التي على أساسها يتم تدارك تلك الثغرات.
- بعد عرض النتائج المتوصل إليها، نستعرض بعض الاقتراحات:
- من الجانب البحثي، لا بد أن يعرف هذا الموضوع دراسات معمقة، حيث واجهنا أثناء بحثنا ندرة كبيرة من حيث المراجع في هذا الموضوع.
  - كإجراء وقائي، لا بد من المرافقة الدائمة للموظف بدءاً بتحسيسه المستمر بترغيبه بالحفاظ على المال العام من خلال أيقاظ الوازع الديني والأخلاقي فيه، من جهة أخرى ترهيبه بالعقوبات واحتمالية متابعتها جزائياً في حالة كانت تشكل تلك الأخطاء أفعال يعاقب عليها قانون العقوبات أو القوانين الخاصة التابعة له.
  - عدم الاكتفاء بالتحقيق الجزائي خاصة إذا كانت الأفعال تشكل خطأ تأديبي وفي نفس الوقت سلوكاً مجرماً في قانون الفساد.

- التكوين المستمر للمحققين، خاصة من خلال القوانين ذات الصبغة المالية والجبائية كقانون الصفقات، قانون الضرائب .. و غيرها.
- تشديد العقوبة على المحقق الذي يتوانى عن إخطار النيابة العامة عن أفعال هي من قبيل أفعال الفساد.
- منح صلاحيات أكبر للمحققين التأديبيين على غرار التحقيق الجزائي من تقنيات خاصة، كصلاحية تفتيش أي مكان تابع للإدارة كان يمارس الموظف مهامه والحصول على جميع الوثائق و المستندات دون تملص الجهة المطلوبة تحت عذر السرية.
- عرض جميع الحالات التي يكون للتحقيق التأديبي له دور في الكشف عن وقائع فساد، يُستعرض من خلالها الإجراءات التي تتبعها الموظف، وكيفية اكتشافه للوقائع والعقوبة المسلطة عليه تأديبيا، وهذا من أجل تدارك الثغرات التي كشفها المحقق وبغية إقتداء باقي المحققين بالطريقة المنتهجة، وأيضا العبرة لكل موظف فاسد.

## الهوامش:

- 1 محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، 2003، ص 113.
- 2 حورية اوراك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد الأول العدد الأول، 2012، ص 147.
- 3 محمد حسين علوان، التحقّق الإداري وتأثيره في أداء مكاتب المفتشين العامين، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، بغداد، المجلد 24 العدد 102، 2017، ص 137.
- 4 حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر و التوزيع و الإعلان، الطبعة الثانية، بنغازي، 2002، ص 301.
- 5 محمد عبد الله الفلاح، أحكام السلطة التأديبية و الرقابة القضائية عليها - دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2018، ص 101.
- 6 رعد فجر الداوي، التحقيق الإداري ( الأهمية و الأساس)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، العدد العاشر، موقع المعرفة، ص 279.
- 7 حكم المحكمة الإدارية العليا رقم 957 لسنة 5 ق، الصادر بتاريخ 1961/02/11.
- 8 حكم المحكمة العليا المصرية الصادر في تاريخ 1985/05/13، رقم الطعن 3285، ص 32 ق.
- 9 نقلا عن درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2015-2016، ص 55.
- 10 نص المادة 162 من الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، ج ر ج ج ، عدد 46 ، مؤرخة في 16 جويلية 2006، ص 3، بقولها: "تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".
- 11 نص المادة 171 من الأمر 03-06، مرجع سابق: " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمع كـمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة".
- 12 تنص المادة 1/68 من القانون 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966، ج ر ج ج عدد، 48 مؤرخة في 10 جوان 1966 ، ص 622، بقولها: " يقوم قاضي التحقيق وفقا للقانون، باتخاذ جميع إجراءات التحقيق التي يراها ضرورية للكشف عن الحقيقة، بالتحري عن أدلة الاتهام و أدلة النفي".
- 13 نصت عليه المادة 173 من الأمر 03-06، مرجع سابق.
- 14 نصت المادة 41 من الدستور الجزائري: " كل شخص يُعتبر بريئا حتى تثبت جهة قضائية نظامية إدانته، في إطار محاكمة عادلة تؤمّن له الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه".
- 15 نص المادة 169 من الأمر 03-06، مرجع سابق.
- 16 المادة 100 من قانون الإجراءات الجزائية.
- 17 محمد عليات، محمد المعاقبة، الضوابط القانونية للتحقيق الإداري، مجلة الدراسات، علوم الشريعة و القانون، المجلد 45 العدد الأول، 2018، ص 316.
- 18 النظام التأديبي يقوم على أساس تغليب مبدأ الفعالية على منطق الضمان في نطاق الوظيفة العامة بحجة أنها تسعى لتحقيق سير المرفق العام بانتظام و اطراد و يجمع هذا النظام بين سلطة الاتهام و سلطة العقاب مما يؤدي إلى تعميم مبدأ الحيطة.

- 19 النظام الشبه القضائي هو نظام يحقق التوازن بين منطق الفعالية و منطق الضمان، و يكون ذلك بمنح صلاحيات للسلطة الرئاسية في توقيع الجزاء مع إضفاء مبدأ المشروعية و التقييد بأحكام ما يمليه القانون بما يتضمنه من مراعاة ضمانات الموظف العام تحول دون تعسف الإدارة و تحافظ على اعتبار الدولة المبني على تحقيق سير المرفق العام.
- 20 النظام القضائي هو نظام يقوم على إسناد ممارسة سلطة التأديب والعقاب التأديبي إلى جهة قضائية رسمية مستقلة عن السلطة الرئاسية فهو أبرز مظهر لمبدأ الحيطة و بالتالي يفصل بين سلطة الاتهام و سلطة الحكم، فهو يرجح الضمان أكثر على الفعالية.
- 21 نص المادة الأولى و الثانية من المرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج. ر ج ج عدد 13.
- 22 نص المادة 165 من الأمر 03-06، مرجع سابق.
- 23 سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص 84.
- 24 المادة الثانية من المرسوم رقم 66-152 المتعلق بالإجراء التأديبي، ممضي في 02 جوان 1966، ج ر ج ج عدد 46، ص 579.
- 25 جاء في قرار المجلس الأعلى بإبطال قرار والي ولاية الجزائر المؤرخ في 10 جانفي 1985، الذي أنهى مهام المدعي بصفته مديرا عاما لمركب مواد البناء لولاية الجزائر دون أخذ رأي المجلس التنفيذي الولائي، قرار المجلس الأعلى (الغرفة الإدارية)، الصادر بتاريخ 16/05/1987، قرار منشور بالمجلة القضائية، العدد الثالث 1990، ص 188
- 26 شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري و الدعوى التأديبية و الدفع فيها في ضوء القضاء و الفقه، دار الفكر و القانون، مصر، 2010، ص 169.
- 27 المنشور رقم 15 المؤرخ في 12 أبريل 2004، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، المحدد لكيفيات تطبيق المادة 130 و 131، من المرسوم 85-59، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.
- 28 بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014، ص 73.
- 29 نقلا عن محمد مشيب جلال السهلي، المواجهة و التحقيق من الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون العام، كلية الدراسات القانونية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2006، ص 71.
- 30 قرار المحكمة العليا (الغرفة الإدارية)، الصادرة بتاريخ 21/04/1990، قضية (ف م) ضد وزير العدل، قرار منشور بالمجلة القضائية، العدد الثالث، سنة 1992، ص 151.
- 31 القرار رقم 39742، الصادر بتاريخ 01/06/1985 الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، في قضية (ب ر) ضد مديرية التربية و الثقافة بولاية الجزائر، المجلة القضائية، العدد الثالث لسنة 1989، ص 200.
- 32 نص المادة 56 من القانون 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ج ر ج ج عدد 14.
- 33 - محمد فتوح محمد عثمان، التحقيق الإداري - دراسة مقارنة -، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992، ص 11.
- 34 المادة 180 من الأمر 03-06، مرجع سابق.
- 35 المادة 29 من القانون 06-01، مرجع سابق.
- 36 نقصد بسبب آخر كالبراءة للشك أو عدم كفاية الأدلة أو البراءة لتخلف أحد الأركان أو بطلان الإجراءات أو البراءة لشيوع التهمة أو انتفاء المسؤولية.
- 37 المادة الثانية من القانون 06-01، مرجع سابق: " الموظف العمومي هو:
- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معيناً أو منتخبا، دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته،
- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا، وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية،
- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما. "
- 38 المواد 156 و 166 من الأمر 03-06، مرجع سابق.

- 39 درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 76.
- 40 جواد كاظم عبد الله العنزي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، مجلة المفتش العام، المجلد 15 العدد الأول، 2015، ص 195.
- 41 " Juger L'administration est encore administrer"
- 42 محمد عبد المحسن بن طريف، دور المسؤولية التأديبية للموظف في مكافحة الفساد، مذكرة لنيل شهادة دكتوراة في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2016، ص 388.
- 43 تنص المادة 160 من الأمر 03-06، مرجع سابق، بقولها: " يشكل كل تخلٍ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية."
- 44 المادة 50 من الأمر 03-06، مرجع سابق.
- 45 المادة 51 من المرجع نفسه.
- 46 المادة 3/181 من المرجع نفسه.

## قائمة المراجع

## 1- المصادر القانونية

## أ- التشريعات الأساسية

- الدستور الجزائري، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 20-442 ماضي في 30 ديسمبر 2020، ج ر عدد 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020، ص 3 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020.

## ب- القوانين

- القانون 66-155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966، ج ر ج ج عدد، 48.
- القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، المؤرخ في 20 فبراير 2006، ج ر ج ج عدد 14.

## ج- الأوامر

- الأمر 03-06، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مؤرخ في 15 جويلية سنة 2006، ج ر ج ج عدد 46.

## د - المراسيم

- المرسوم تنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس سنة 1990 يتعلق بسلطة التعيين، و التسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر ج ج العدد 13.
- المرسوم رقم 66-152 المتعلق بالإجراء التأديبي، ماضي في 02 جوان 1966، ج ر ج ج عدد 46.

## هـ- المناشير

- المنشور الوزاري المتعلق بكيفية تطبيق المادتين 130 و 131 من المرسوم 59/58 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

## 2- الكتب

- سعد نواف العنزي، النظام القانوني للموظف العام، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007.
- شريف أحمد الطباخ، التحقيق الإداري و الدعوى التأديبية و الدفع فيها في ضوء القضاء والفقهاء، دار الفكر و القانون، مصر، 2010.
- عبد الله الفلاح، أحكام السلطة التأديبية و الرقابة القضائية عليها - دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2018.



- محمد حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع و الإعلان، الطبعة الثانية، بنغازي، 2002.

- محمد فتوح محمد عثمان، التحقيق الإداري - دراسة مقارنة- ، دار النهضة العربية، القاهرة، 1992.

- محمد ماجد الياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة المعارف، 2003.

### 3- المقالات

- جواد كاظم عبد الله العنزي، التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، مجلة المفتش العام، المجلد 15 العدد الأول، 2015.

- حورية اوراك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد الأول العدد الأول، 2012.

- رعد فجر الداوي، التحقيق الإداري ( الأهمية و الأساس)، مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، العدد العاشر، موقع المعرفة.

- محمد عليات، محمد المعاقبة، الضوابط القانونية للتحقيق الإداري، مجلة الدراسات، علوم الشريعة و القانون، المجلد 45 العدد الأول، 2018.

- محمد حسين علوان، التحقّق الإداري وتأثيره في أداء مكاتب المفتشين العامين، مجلة العلوم الاقتصادية و الإدارية، بغداد، المجلد 24 العدد 102، 2017.

### 4- الرسائل الجامعية

- محمد عبد المحسن بن طريف، دور المسؤولية التأديبية للموظف في مكافحة الفساد، مذكرة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، مصر، 2016.

- درويش عبد القادر، ضوابط التحقيق الإداري في الوظيفة العامة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام تخصص قانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة جيلالي اليابس، سيدي بلعباس، 2015-2016.

- ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2013-2014.

- محمد مشبب جلال السهلي، المواجهة و التحقيق من الضمانات التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون العام، كلية الدراسات القانونية العليا، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، 2006.