

فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية

زياد عادل⁽¹⁾

(1) أستاذ محاضر قسم "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية،
كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، 40000
خنشلة، الجزائر.

البريد الإلكتروني: adel_cite16@yahoo.fr

الملخص:

تحتل الإجراءات التأديبية دورا هاما في إطار قيام الإدارة المستخدمة بمواجهة العون المتربص لإرساء التوازن المطلوب في إصدار القرار التأديبي، لذا يقتضي على الإدارة المستخدمة أن تراعي الضوابط والضمانات المقررة للعون المتربص حتى يتسم القرار التأديبي بالمشروعية، إلا أن الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وكذا المرسوم التنفيذي 322/17، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، أثبت محدودية إجراءات المساءلة التأديبية السابقة المتمثلة في: إخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه، حق الإطلاع على الملف التأديبي، الدفاع عن نفسه أو بمدافع مخول، وكذا هيمنة الإدارة المستخدمة على الإجراءات المعاصرة وتسبب القرار التأديبي، ناهيك على عدم نجاعة ونسبية الضمانات اللاحقة المتمثلة في التظلم الإداري والطعن لدى لجنة الطعن الخاصة في العقوبات التأديبية الجسيمة.

الكلمات المفتاحية:

العون المتربص، المساءلة التأديبية، الفعالية، الضمانات، القرار التأديبي.

تاريخ إرسال المقال: 2019/07/30، تاريخ قبول المقال: 2019/11/11، تاريخ نشر المقال: 2019/12/31

لتهميش المقال: زياد عادل، "فعالية ضمانات المساءلة التأديبية للعون المتربص في الإدارات والمؤسسات العمومية"، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 10، العدد 03، 2019، ص ص. 616-632.

<https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/72>

المقال متوفر على الرابط التالي:

المؤلف المراسل: زياد عادل، adel_cite16@yahoo.fr

Efficiency Disciplinary Action Towards the Employee Who is Lying Summary:

The disciplinary procedures play an important role in the process of confronting the employee by the employing administration to establish the required balance in issuing the disciplinary decision. Thus, the employing administration has to take into consideration the regulations and guarantees enforced for the trainee employee to legitimize the disciplinary decision. However the order number:06/03 bearing the general status of the civil service as well as the executive decree number :17/322, determining the provisions applicable to the trainee employee in public institutions and administration proved the limitation of the procedures of previous disciplinary action, being :the notification of the trainee employee of the reproached act, the right of checking the administrative file, defending himself personally or through a delegated person , and the dominance of the administration used in contemporary procedures relating to the application of impartiality and the cause of the disciplinary decision, The subsequent administrative grievance and appeal to the Special Appeals Committee for severe disciplinary sanctions.

Keywords:

Trainee employee, disciplinary action, efficiency, guarantees, disciplinary decision.

De l'efficacité de l'action disciplinaire du fonctionnaire stagiaire

Résumé:

Une procédure disciplinaire correcte joue un rôle très important pour procès équitable, en plus des garanties que doit respecter l'administration dans la poursuite disciplinaire. Toutefois, l'ordonnance 06-03 fixant les règles générales de la fonction publique, ainsi que le décret 17-322, qui énonce les dispositions applicables aux agents stagiaires dans des institutions et administrations publiques, ont prouvé les limites des procédures disciplinaires antérieures en matière de : l'information d'agent stagiaire par des faits qui lui sont reprochés, consultation du dossier disciplinaire, se défendre ou prend le défenseur.

Mots clés:

Agent stagiaire, action disciplinaire, efficacité, garanties, décision disciplinaire.

مقدمة

تضطلع الإدارة العمومية بممارسة الوظيفة الإدارية بانتظام وباضطراد تحقيقا للمصلحة العامة، لذلك يعتبر العون المتربص¹، أحد وسائل الإدارة في ممارسة مهامها من خلال عمليات التوظيف التي تشرف عليها الإدارات العمومية بغية سد حاجياتها للتوظيف، وبالنظر للمركز القانوني الخاص بالعون المتربص، فإنه يتطلب عليه اتباع أوامر وتوجيهات سلطته الرئاسية، وإلا تعرض للمساءلة التأديبية التي يخضع فيها العون المتربص إلى النظام التأديبي المنصوص عليه بالنسبة للرتبة التي من المقرر ترسيمه فيها²، باعتبار أن استمراره في خدمته مرهون بأداء واجباته واحترام شروط الصلاحية حتى لا يفقد منصبه الوظيفي، بالتالي إذا ارتكب خطأ تأديبيا فيقتضي على الإدارة المستخدمة أن تباشر التدابير والإجراءات الكفيلة التي تحمي المرفق العام شريطة أن تراعي الضوابط والضمانات المقررة للعون المتربص حتى يتسم القرار التأديبي بالمشروعية.

بالرغم من الضوابط التي أقرها المشرع الجزائري لتوجيه العمل التأديبي بغية وضع حد للإدارة من التعسف في استعمال السلطة، إلا أن الإدارة المستخدمة لا تزال تمتلك سلطات تقديرية واسعة ومكنات قانونية حولها القانون للاضطلاع بمساءلة العون المتربص إذا ما ارتكب خطأ تأديبيا يفضي للمساءلة التأديبية، من ثم يقتضي عليها أن تحيطه بجملة من الضمانات الإدارية الإجرائية حتى لا يشوب قرارها التأديبي عيب من عيوب المشروعية³.

بالرجوع إلى ما تضمنه أحكام النظام التأديبي في نطاق قانون الوظيفة العمومية، وكذا المرسوم التنفيذي الجديد 322/17، يتضح بأن الإدارة المستخدمة هي التي تشرف على اتباع الإجراءات التأديبية السابقة في مواجهة العون المتربص، ثم بعد ذلك يستدعي أن تراعي بعض العوامل والضوابط كضمانات معاصرة ولاحقة لإصدار قرارها التأديبي، بالتالي يستوجب إرساء الضمانات الإدارية التي تكفل التطبيق السليم لإصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص بما يحقق المصلحة العامة وانتظام المرفق العام، بغية تحقيق التوازن المطلوب بين الإدارة المستخدمة و العون المتربص.

استنادا إلى ذلك تتمحور إشكالية الدراسة حول دور الضمانات الإدارية في مراحل المتابعة التأديبية لإصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص؟، من ثم سيتم التعرض لتمحيص فعالية الضمانات الإدارية السابقة للقرار التأديبي (أولا)، وكذا الإجراءات التأديبية المعاصرة واللاحقة في مواجهة العون المتربص (ثانيا).

¹ - يعين بصفة متربص كل عون وظيفي في رتبة من رتب الوظيفة العمومية طبقا للتنظيم المعمول به، أنظر المادة 2، من المرسوم التنفيذي 322/17، الذي يحدد الأحكام المطبقة على المتربص في المؤسسات والإدارات العمومية، ج ر عدد 66، صادرة بتاريخ 12 نوفمبر 2017.

² - المادة 27، من المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره.

³ - هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، الطبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2013، ص 339.

أولاً: محدودية الضمانات الإدارية السابقة للقرار التأديبي في مواجهة العون المتربص

يتمتع العون المتربص خلال الفترة التجريبية¹، بنفس الحقوق والواجبات التي يتحلى بها الموظف الدائم والتي يندرج ضمنها خضوعه للنظام التأديبي²، لذا تسري القواعد الإجرائية العامة المعمول بالنسبة للموظف الدائم على العون المتربص، لكون أن خطورة القرار التأديبي الذي قد تصدره الإدارة المستخدمة في مواجهة العون المتربص، تستلزم تطبيق مبادئ العدالة والإنصاف من خلال مراعاة الإدارة العديد من الإجراءات المتبعة قبل أن يتم إصدار القرار التأديبي، باعتبارها ضمانات مقررة لمصلحة العون المتربص والإدارة المستخدمة على حد سواء³، من ثم فإن إرساء التوازن بين طرفي النزاع لتجسيد المساءلة العادلة يتطلب مراعاة الإدارة لإخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه، وإطلاعه على ملفه التأديبي، وكفالة حقه في الدفاع عن نفسه، وهذا ما سيتم تفصيله من خلال دراسة فعالية الضمانات السالف ذكرها على النحو الآتي بيانه:

¹- تضمنت المادة 17 والمادة 18 من المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره، على أن: "تحدد مدة التربص الاختباري بسنة مستمرة من الخدمة الفعلية تبدأ فور تنصيب المتربص، ويمكن تمديد مدة التربص مرة واحدة لفترة مساوية لها بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إذا لم يسمح تقييم المتربص بترسيمه عند نهاية الفترة القانونية للتربص، وفي هذه الحالة ومع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة وأحكام المادة 19 أذناه، فإن فترة التربص لا يمكن أن تتجاوز سنتين".

- يوجد تناقض بين المادة 19، من المرسوم التنفيذي 322/17 السالف ذكره، وكذا المادة 129، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر. عدد 46، صادرة بتاريخ 16 جويلية 2006، فيما يخص فترة الخدمة الفعلية للعون المتربص للقيام بعملية الترسيم بعد انقضاء الفترة التجريبية، وهو ما نجم عنه عدة إشكاليات عملية على مستوى الإدارات المستخدمة في إطار تجسيد عملية الترسيم، حيث نصت المادة 19 من المرسوم 322/17، على أن: لا تحتسب في فترة التربص كل فترات العطل و الغيابات المنصوص عليها بموجب هذا المرسوم، باستثناء فترات العطلة السنوية وأيام الراحة القانونية"، بينما نصت المادة 129، من الأمر 03/06، على أن: "يعد في وضعية الخدمة الموظف: 1- الموجود في عطلة سنوية، 2- الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني، الموظفة الموجودة في عطلة أمومة، 4- المستفيد من رخصة غياب محددة في المواد 208 إلى 212 و 215، من هذا الأمر، 5- الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط، 6- الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى"، وهذا ما يوضح بجلاء التناقض الصارخ بين الأمر 03/06، والرسوم التنفيذي 322/17، وهو الأمر الذي من شأنه أن يمس بالمركز القانوني للعون المتربص في إطار عملية الترسيم ويفسح المجال للتأويلات التي قد لا تصب في مصلحة العون المتربص لاسيما عند تواجد العون المتربص في وضعية عطلة مرضية طويلة المدى، لذا يرجى تعديل المرسوم التنفيذي بما يتماشى والأمر 03/06.

²- المادة 87، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

- أقرت المادة 88، والمادة 89، من الأمر رقم 03/06، السالف ذكره، استثناءات لا يتمتع بها العون المتربص بالمقارنة والموظف الدائم، والمتمثلة في: عدم إمكانية النقل، الانتداب، الاستيداع، أن ينتخب في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية. إلا أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتميين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه.

³- Essaid Taib, "Les garanties disciplinaires dans le statut de la fonction publique", *Revue du conseil d'Etat*, n° spécial, 2007, p.111.

1- تقليص إجراء إخطار الموظف المتربص بالفعل المنسوب إليه

يتعين على السلطة الإدارية أن تواجه الموظف المتربص بالفعل المنسوب إليه، بغية مباشرة الإجراءات التأديبية في مواجهته حتى يتأهب للدفاع عن نفسه¹، ويقتضي أن تحدد الإدارة الفعل تحديدا واضحا لا يكتفه أي لبس أو غموض حتى تتحقق فعالية هذه الضمانة الجوهرية في إرساء المساءلة العادلة لإصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص³.

وبصدور الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي الساري، اعترف المشرع الجزائري بحق العون المتربص بالتبليغ للفعل المنسوب في مراحل المساءلة التأديبية كإجراء ولم يتشدد في تطبيق هذه الضمانة في فحوى النص القانوني، حيث أقرّ على أنه: يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي، أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه⁴، من ثم لم يحدد المشرع الجزائري بجلاء سواء في قانون الوظيفة العمومية، أو في نطاق المرسوم التنفيذي الجديد كليات إخطار العون المتربص أو المدة المحددة للإخطار من تاريخ معاينة الخطأ التأديبي، وهو الأمر الذي قد يفضي لعدم تطبيق الإدارة المستخدمة لهذا الإجراء الجوهري⁵، ناهيك على أن المرسوم التنفيذي الجديد، قد تضمن في طياته إجراء تأديبيا خطيرا تقوم به الإدارة المستخدمة في مواجهة العون المتربص ويتضمن تسريحه بدون إشعار مسبق أو تعويض²، على غرار الضمانات التي أحاطها المرسوم التنفيذي للعون المتربص³، بما يفضي ذلك لتقليص الجوانب العملية والإجرائية لهذه الضمانة الجوهرية.

¹ - نواف كنعان، القانون الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص ص 199-200.

³ - سامي جمال الدين، القانون الإداري، دار الثقافة، عمان، 2009، ص ص 199-200.

⁴ - تنص المادة 167، من الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره، على أنه: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي، أن يُبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه...".

⁵ - أنظر الأمر 03/06، السالف ذكره، و المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره.

² - أنظر المادة 27، من المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره.

³ - استحدث المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره، ضمانات التقييم خلال فترة التربص في مواجهة الموظف المتربص حتى لا تتعسف الإدارة في استعمال السلطة للقيام بعملية الترسيم، إلا أنه باستقراء المواد 22، 23، 24، 25، 26، الواردة فيه، يتضح تواجد عدة تناقضات تؤثر على عملية التقييم في مواجهة الموظف المتربص، حيث أقر المرسوم التنفيذي 322/17، وفقا للمادة 25 عند نهاية التربص على أن: " تعد السلطة التي تمتلك صلاحية التعيين بطاقة التقييم العامة للتربص التي تمثل حصيدا لبطاقات التقييم الفصلية، بناء على تقرير مفصل للمسؤول السلمي وينبغي أن يتضمن الملاحظات الآتية: 1- يرسم، 2- يخضع لتمديد التربص مرة واحدة للمدة نفسها، 3- يسرح بدون إشعار مسبق أو تعويض"، فالأجدى من ذلك هو تسريح العون المتربص بعد إشعاره بالأفعال المنسوبة إليه خلال مرحلة التقييم والتي يمكن أن يندرج ضمن أسبابها على سبيل المثال: عدم كفاءته الوظيفية، عدم لياقته الصحية، خطأ تأديبي جسيم...، أو غير ذلك من الأسباب التي تؤسس التسريح، وهذا ما يبرر التناقض الواضح في النص، والسلطات الواسعة التي تحوزها الإدارة المستخدمة خلال مرحلة التقييم على غرار الضمانات الممنوحة للعون المتربص بموجب المواد السالف ذكرها.

وقد جسّد مجلس الدولة الجزائري تجاوز إجراء التبليغ للإدارة المستخدمة في مواجهة العون المتربص نتيجة عدم فعالية النصوص التي تكفل هذه الضمانة، حيث أقرّ بأن اتخاذ قرار بفصل المستأنف عليه لوحده دون احترام الإجراءات ودون إثبات مادية الأفعال المزعوم ارتكابها من طرفه يعتبر إجراءً تعسفياً ومخالفاً للقانون.¹

علاوة على ذلك، اتجه مجلس الدولة الجزائري في إطار الرقابة على أعمال الإدارة لتجسيد ضمانة الإخطار لوضعية التخلي على المنصب على أن: المستأنف عليها لا تعتبر متخلية عن منصبها، باعتبارها لم تنذر بالالتحاق، وأن علاقة الوظيفة لازالت قائمة بين المستأنف والمستأنف عليها، وأن هذه الأخيرة ملزمة بإعادة إدماج الموظفة إلى منصب عملها الأصلي.²

أكثر من ذلك فقد دأب مجلس الدولة الفرنسي على تبيان ضوابط إخطار العون المتربص بالخطأ المنسوب إليه، حيث أقرّ بأن إعلان العون بالخطأ المنسوب إليه لا بد أن يكون كتابياً، ويحتوي هذا على الأفعال المرتكبة من قبل العون وتوضيح نية الإدارة في المتابعة التأديبية ضده مع تحديد طبيعة الأسباب التي دعت إلى ذلك وإلا تعرض قرار الإدارة للإلغاء.³

تأسيساً لما سبق ذكره يتطلب أن يقتدي المشرع الجزائري بتكريسه للضوابط المشار إليها سالفاً في قرار مجلس الدولة الفرنسي من خلال تعديل نصوص الوظيفة العمومية، المرسوم التنفيذي، بما يحقق الفعالية المرجوة لضمانة إخطار العون المتربص بالفعل المنسوب إليه.

2- تضييق ضمانة اطلاع العون المتربص على الملف التأديبي

بموجب ما تضمنه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد أقرّ المشرع الجزائري حق إطلاع العون المتربص على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوماً تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية⁴، حيث تأهل هذه الضمانة الأساسية العون المتربص للاستعداد والدفاع عن نفسه في مواجهة الأخطاء المنسوبة إليه. إلا أن هذه الضمانة التي تكتسي أهمية بالغة بالنسبة للعون المتربص لا تزال تتخللها العديد من النقائص في إطار إرساء التوازن المطلوب بين طرفي النزاع، والتي تتدرج ضمن الملاحظات الآتي بيانها:

¹ - قرار مجلس الدولة الجزائري، رقم 9113، بتاريخ 2003/04/15، " قضية المركز الوطني للسجل التجاري، ضد ب.ج"، (قرار غير منشور).

² - C.E, n° 25848, 19/04/2006, Sid Lakhdar Fafa, "Le régime disciplinaire applicable aux fonctionnaires algériens", *Revue du Conseil d'Etat*, n° spécial, 2007, p.70.

³ - C.E, 10/ 03/ 1989, in DORD Olivier, *Droit de la fonction publique*, 2^{ème} édition, Presses Universitaires de France, Paris, 2007, pp. 295-296.

⁴ - نصت المادة 167، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره، على أنه: " يحق للموظف الذي تعرّض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشرة (15) يوماً ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية".

- لم يوضح النص القانوني السالف ذكره كليات وإجراءات إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي، وهو ما يطرح تساؤلا عن مبادرة الإدارة المستخدمة لتقديم هذه الضمانة تلقائيا للعون المتربص، أم يبادر فيها العون المتربص لتقديم طلب الإطلاع؟.

- عدم تحديد المدة التي ينبغي أن يحتفظ أو يتطلع بها العون المتربص على ملفه التأديبي، وهو الأمر الذي يؤثر على فعالية هذه الضمانة الجوهرية.

- يفترق النص القانوني لحق العون المتربص في الحصول على نسخة على ملفه التأديبي، وهو الأمر الذي يثير غموضا ولبسا يفرض على عدم تجسيد ضمانة الإطلاع على الملف التأديبي.

تبعاً لذلك فقد اعتبر القضاء الإداري الفرنسي أن إجراء الإطلاع على الملف التأديبي يندرج ضمن الضمانات الجوهرية التي يؤدي تجاوزها من طرف الإدارة إلى عدم مشروعية الإجراءات التأديبية، حيث، أقرت المحكمة الإدارية أن حق الإطلاع على كامل الملف يعتبر من مقومات توقيع العقوبة التأديبية من طرف الإدارة، ويجب أن يترك للعون الوقت الكافي لإبداء ملاحظاته وتصحيح دفاعه، وتعتبر فترة أربعة أيام مهلة غير كافية لتحقيق دفاع العون عن نفسه، ونظرا لقصر مدة الإطلاع على الملف فقد قضت المحكمة الإدارية بإلغاء القرار.¹

بموجب النفاص التي تتخلل الأمر 03/06، وكذا المرسوم التنفيذي الجديد 322/17، يستدعي استدراك الثغرات القانونية التي تتخلل إجراء إطلاع العون المتربص على ملفه التأديبي، باعتبار أن هذه الضمانة تندرج ضمن أهم الضمانات المرتبطة ارتباطا وطيدا بحق الدفاع، وتكتسي دورا بالغا في مراحل المساءلة التأديبية برمتها، لاسيما أن المشرع الجزائري لم يتضمن الجوانب العملية والإجرائية لممارسة حق الإطلاع على الملف التأديبي، وهو ما قد يؤدي بالإدارة المستخدمة لتضييق ممارسة هذا الحق كضمانة.

3- قصور حق دفاع العون المتربص عن نفسه

أتاح القانون حرية العون المتربص في إبراز أوجه دفاعه في مواجهة الإدارة المستخدمة بغية إثبات براءته من الأفعال المنسوبة إليه.²

لذا فإن الإخلال بحق الدفاع من جانب الإدارة يفرض على حرمان العون المتربص من الإفصاح بأقواله بكامل الحرية أو إهمال الفصل في طلب صريح من طلبات التحقيق أو الدفع المثارة³، وقد نص المشرع الجزائري في هذا الصدد وفقا للقانون الساري للوظيفة العمومية على أنه: " يمكن للموظف تقديم ملاحظات

¹ -T.A, Lyon , 13/10/2010, N° 0903642, in A.J.F.P, N°3, Mai-Juin 2011, p.176.

² - AUBIN Emmanuel, *Droit de la fonction publique*, 2^{ème} édition, Gualino, Paris, 2004, p. 222.

³ - مغاوري محمد شاهين، القرار التأديبي وضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الإنجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص ص 489-490.

كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا، ويحق له بموجب ذلك أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.¹

يتضح من عبارة النص السالف ذكره، أن المشرع الجزائري قد نص على جوازية الإستعانة بمدافع مخول، فكان يجدر بالمشرع أن يجبر الإدارة المستخدمة بحق الاستعانة بمحام لكل مراحل المساءلة التأديبية، باعتباره يحوز الدراية القانونية للدفاع عن العون المتربص.

جدير بالذكر أن المشرع الجزائري، قد استوجب المثل الشخصي للعون المتربص المحال للمجلس التأديبي، باستثناء تعذر حضوره بتوافر حالة من حالات القوة القاهرة، ويبلغ بتاريخ مثوله 15 يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام، كما يمكن للعون في حال تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتبس من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه، وفي حالة عدم حضور العون الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.²

يستشف مما سبق ذكره أن المشرع الجزائري قد سمح للعون المتربص بتمثيله بمحام حتى في حالة تعذر حضوره أمام المجلس التأديبي شريطة تقديم مبرر مقبول لغيابه، بالرغم أن ضمانته الاستعانة بمحام تتطلب الحضور الشخصي للعون المتربص ليبيدي بملاحظته مع محاميه، بما يحقق أوجه دفاعه، لذا كان يحبذ إرجاء الآجال القانونية بتوافر الحالة القانونية القاهرة للعون حتى تفعل الإجراءات التأديبية بالقدر المأمول ونتجنب القصور التشريعي، كما يؤخذ على نص المادة 168 أن المشرع الجزائري أولى أهمية الاستعانة بمحام أمام المجلس التأديبي، ولم يفعلها أمام السلطة التأديبية التي تمتلك صلاحية توقيع القرارات التأديبية البسيطة من الدرجة الأولى والثانية وهو ما يفضي لقصور تشريعي في ضمانته حق دفاع العون المتربص عن نفسه، لذا يرجى تكريس حق الدفاع المكفول دستورا لكافة الإجراءات التأديبية بما يحقق فعالية دفاع العون المتربص عن نفسه.

لذلك أولت الغرفة الإدارية اهتماما بالغا بحماية حق الدفاع كإجراء جوهري، حيث أقرت الغرفة الإدارية بأنه: "من المقرر قانونا أنه يحق لكل موظف يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي...، أن يقدم أي توضيح كتابي أو شفوي، كما له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، ومن ثم فإن قرار فصل الطاعنة عن وظيفتها والمتخذ دون احترام الإجراءات التأديبية يعد مشوبا بعيب تجاوز السلطة، ما يستوجب

¹ - المادة 169، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

- يندرج حق العون المتربص في تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، أو استحضار شهود، أو مدافع مخول ضمن ضمانته حق دفاع العون المتربص عن نفسه.

² - المادة 168، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

إبطال القرار المطعون فيه¹، وبالنظر إلى عدم فعالية النص السالف ذكره في تكريس ضمانات الدفاع بالقدر الكافي، فقد أثبت مجلس الدولة الجزائري تجاوز الإدارة المستخدمة لهذه الضمانة الأساسية في قضية بين أستاذ جامعي ومدير جامعة الجزائر تتلخص وقائعها في أن الأستاذ الجامعي قد جمع بين عمليتين متنافيتين أحدهما عمومي والآخر خاص مخالفاً بذلك أحكام المادة 24 من المرسوم 59/85، ولما اكتشف المدير هذا الأمر قام بعزل الأستاذ بدون أن يراعي الإجراءات التأديبية، حيث جاء في القرار: "حيث أنه وكون أن جامعة الجزائر أخذت المقرر المطعون فيه بدون توقيف ومثول المستأنف عليه أمام لجنة الموظفين عملاً بالمادة 130 من المرسوم 59/85، فقد تعسفت في حق المستأنف عليه رغم ارتكاب هذا الأخير لخطأ جسيم".²

كما ذهبت المحكمة الإدارية العليا في هذا الصدد أنه "كان من الأصول المسلم بها في نطاق التأديب -كفالة حق الدفاع أمام جهة التأديب-، فإن تجاوز مجلس التأديب أمر الإحالة الصادر من نائب رئيس جامعة القاهرة وقضائه على الطاعنين وهم غير محالين إليه ولم يوجه إليهما أي اتهام خلال مراحل التأديب...، فإن القرار المطعون فيه باطل وعديم الأثر".³

يتضح مما سبق، أن القيود التشريعية الواردة في إطار ضمانات حق الدفاع من شأنها أن تقلل من تجاوز السلطة من طرف الإدارة المستخدمة، فالأجدي أن يجسد هذا الحق الجوهري لكافة مراحل المساءلة التأديبية بكل حرية من طرف العون المتربص، بما يحقق التوازن المطلوب بين الإدارة العمومية والعون المتربص.

ثانياً: هيمنة الإدارة المستخدمة على الإجراءات المعاصرة واللاحقة لقرار التأديب

يقتضي أن تتولى الإدارة المستخدمة مراعاة الضمانات المعاصرة واللاحقة لإصدار القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص، إذ يتطلب توفرها في كل مراحل المساءلة تجاهه لاسيما في مرحلة الفصل النهائي باعتبارها من الضمانات العامة والجوهرية⁴، ولتبيان تجسيد هذه الضمانات والأحكام المنظمة لها من طرف السلطة الإدارية واللجنة المتساوية الأعضاء، سنتناول مدى تطبيق أحكام مبدأ الحيطة في اتخاذ القرار التأديبي من طرف السلطة التأديبية والمجلس التأديبي في مواجهة العون المتربص، ثم تسبب الإدارة للقرار التأديبي

¹ - الغرفة الإدارية بالجزائر، قرار رقم 75502، بتاريخ 21 أبريل 1990، قضية ق،م، ضد وزير العدل، المشار إليه لدى المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 3، الجزائر، 1992، ص 151-153.

² - قرار مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثانية، رقم 46268، 17/12/2008، قضية ج.ن، ضد مدير جامعة مدير جامعة الجزائر، مشار إليه لدى سلماني منير، مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العمومي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، تخصص المنازعات الإدارية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2015، ص 70.

³ - حكم المحكمة الإدارية العليا، طعن رقم 314، لسنة 23، جلسة 1982/11/09، المشار إليه لدى سمير يوسف البهي، قواعد المسؤولية التأديبية في ضوء أحكام المحكمة الإدارية العليا، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2000، ص 315-316.

⁴ - أنور أحمد رسلان، وسيط القانون الإداري، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000، ص 635.

كأسلوب لإقناع العون المتربص بالفعل المنسوب، وكذا التطرق إلى مدى نجاعة النظم الإداري من طرف العون المتربص.

1- تأثير السلطة التأديبية على حيده المجلس التأديبي في مواجهة العون المتربص

لتطبيق ضمانه الحيده في إصدار الإدارة المستخدمة للقرار التأديبي يستدعي الأمر الفصل التام بين السلطة التي تتولى تحريك المساءلة التأديبية والسلطة التي تتولى عملية التحقيق التأديبي حتى يتسم القرار بالمشروعية، إلا أن المشرع الجزائري لم يجسد هذه الضمانة لإضفاء التوازن المطلوب بين طرفي النزاع¹، حيث أقرّ وفقا لقانون الوظيفة العمومية أن تستأثر السلطة التأديبية التي لها صلاحيات التعيين، بتوقيع العقوبات التأديبية البسيطة من الدرجة الأولى والثانية²، أما بالنسبة للعقوبات التأديبية الجسيمة من الدرجة الثالثة والرابعة، فيستدعي الأمر أن تستشير المجلس التأديبي الذي يبدي رأيه الإلزامي في هذه العقوبات³، من ثم تفرد الإدارة المستخدمة كسلطة تأديبية بتوقيع العقوبات البسيطة، فيما تشترك كذلك بتوقيع العقوبات التأديبية الجسيمة مع المجلس التأديبي وهو ما يؤدي إلى التأثير على فعالية توقيع القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص، ناهيك على أنّ تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تضم ممثلين عن الإدارة ويرأسها الرئيس الإداري الذي يضطلع بتحريك المساءلة التأديبية في مواجهة العون المتربص⁴.

يؤدي ذلك إلى هيمنة الإدارة المستخدمة في اتخاذ القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص، ومن ثم يتطلب الأمر إزالة اللجنة التي تمثل الإدارة، وإدراج حق الردّ إذا توافرت مقتضيات ذلك حتى تتجسد ضمانه الحيده للمجلس التأديبي.

تكريسا لضمانه الحيده أقرّت المحكمة الإدارية العليا أنه: "إذا ما ثبت عدم صلاحية أحد أعضاء مجلس التأديب لنظر الدعوى لفقدانه الحيده الواجبة التوافر فيه، بأن يكون قد سبق له وأن أفتى في موضوعها أو نظرها

¹ - سلمان منير، مرجع سابق، ص ص 11-12.

² - المادة 165، فقرة 1، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

³ - المادة 165، فقرة 2، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

⁴ - نصّت المادة 63، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره، على ما يلي: "تشأ للجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل لرتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية، وتتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يُختار من بين الأعضاء المعيّنين بعنوان الإدارة".

قاضياً أو مُستشاراً أو خبيراً أو مُحكماً، فإنَّ الحُكم في هذه الحالة يكون باطلاً لمُخالفتها النُظام العام، ويتعين لذلك القضاء بإلغائه".¹

استناداً لحكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، يحبذ تجسيد مقوماته في نطاق تعديل قانون الوظيفة العمومية الجزائري 03/06، من خلال النص على حق استبعاد أحد أعضاء المجلس التأديبي إذا لم يكن محايداً، وكذا السلطة التي تقترح توقيع القرار التأديبي باعتبارها تدرج ضمن تشكيلة المجلس التأديبي وترأسه وفقاً لما أقره قانون الوظيفة العمومية الجزائري، بما يفرض لتحقيق الفعالية المرجوة في إجراءات المساءلة التأديبية في مواجهة العون المتربص.

جدير بالذكر أن المشرع الجزائري قد نص على جوازية القيام بالتحقيق كإجراء غير وجوبي، حيث أقرَّ الأمر 03/06، على أنه: " يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البتِّ في القضية المطروحة".²

يتضح أن المشرع الجزائري قد أغفل مسألة التحقيق الإداري الوجوبي من طرف اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، باعتباره يساهم في الكشف عن ملابسات الخطأ التأديبي في مواجهة العون المتربص، ناهيك على أن إشراف السلطة التي تمتلك صلاحية التعيين في القيام بالتحقيق سيؤثر على مصداقية وفعالية التحقيق، لذا يقتضي الأمر تعديل نص المادة 171، من الأمر 03/06، من خلال النص على وجوبية التحقيق الإداري بواسطة اللجنة الإدارية المتساوية للكشف على ملابسات الأخطاء التأديبية الجسيمة، بما يحقق الفعالية المرجوة للمساءلة التأديبية.

2- تسبب القرار التأديبي للعون المتربص ضماناً شكلية مقررّة وجوبياً

تؤدي ضمانات التسبب إلى معرفة العون المتربص لمختلف الوقائع والجوانب التي أدت الإدارة المستخدمة إلى اتخاذ العقوبة التأديبية، باعتبار أن هذه الضمانة تدرج ضمن عناصر المشروعية الشكلية، وهو ما تتفادى به الإدارة تعقيبات العون المتربص، ناهيك على أن تجسيد هذه الضمانة الجوهرية يفرضي إلى إقناع العون المتربص بالأفعال المنسوبة إليه أو الإجراء المتخذ ضده³، لذلك فقد حرص المشرع الجزائري على تسبب الإدارة

¹ - حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، طعن رقم 21179، جلسة 1991/04/21، المشار إليه لدى، عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوى التأديبية والمستعجلة، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2008، ص 359.

² - المادة 171، من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

³ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات تأديب الموظف العام، الجزء الرابع، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص 233.

المستخدمة لمختلف العقوبات التأديبية سواء كانت بسيطة من الدرجة الأولى أو الثانية أو جسيمة من الدرجة الثالثة أو الرابعة، وإلا تعرض قرارها لعيب في الشكل¹.

بالتالي نسجل صرامة المشرع الجزائري في تفعيل هذه الضمانة الجوهرية ومنعه لتجاوزها حرصا منه على تحقيق التوازن المطلوب لإضفاء المساءلة العادلة في إصدار القرار التأديبي، لذلك يستوجب أن يتضمن القرار التأديبي بجلاء نوع الخطأ الوظيفي المرتكب وتصنيفه حسب جسامته في أحد الدرجات التأديبية المقررة قانونا، وإلا اتسم القرار التأديبي الصادر من الإدارة بعدم المشروعية وتعرض للإلغاء لعيب في الشكل يكتنف القرار التأديبي²، بالتالي يصدر القرار التأديبي في مضمونه الشكلي محددًا في طياته الخطأ التأديبي بناء على ظروف الخطأ والذي قد يؤسس على عاملين:

- عامل موضوعي: يتخذ عن طريق خرق الواجب أو الالتزام القانوني الواقع على عاتق العون المتربص، حيث يتم من خلال معاينة الخطأ المرتكب الذي من خلاله تم خرق القواعد.

- عامل شخصي: حيث يؤسس على الشكل الشخصي للعون مرتكب الفعل، وعلى السلطة التأديبية أن تثبت هذا الفعل والموقف المرتكب من طرف العون في مضمون القرار³.

تطبيقا لذلك اعتبر مجلس الدولة الجزائري التسبب في المجال التأديبي من أبرز الضمانات التي يستوجب توافرها، حيث أقرّ بأن القرار التأديبي الذي لا يحتو في طياته ذكر الأسباب التي تقضي لاتخاذ العقوبة التأديبية، فإنه يتعرض للإلغاء، وتطبيقا لذلك قضى مجلس الدولة الجزائري: " إن ما جاء في مضمون القرار محل الطعن ليس تسببا بمفهوم القانون لأنه على هذه الحالة يتعذر على مجلس الدولة مناقشة مدى شرعية هذا القرار، ... مما يتعين عليه إبطاله⁴.

يتضح أن المشرع الجزائري قد حرص على تفعيل هذه الضمانة الإجرائية التي تندرج ضمن عناصر الشكل في اتخاذ القرار التأديبي، بما يؤدي ذلك إلى إقناع العون في كافة مراحل المساءلة التأديبية بالفعل المنسوب إليه.

¹ - نصّت المادة 2/165 من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره، على ما يلي: "... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مُبرر بعد أخذ الرأْي المُلزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمُجمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعد خمسة وأربعين 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".

² - المادة 177، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

³ - LAURIE Frédéric, *L'appréciation de la faute disciplinaire dans la fonction publique*, Thèse de doctorat en droit, Université d'Aix-Marseille, 2001, p. 167.

⁴ - قرار مجلس الدولة الجزائري، بتاريخ 2005/10/25، قضية وزير العدل ضد ص، ص، مشار إليها لدى مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006، ص 235.

3- التظلم الإداري على القرار التأديبي ضمانات جوازية منقوصة الفعالية

يندرج التظلم الإداري ضمن الإجراءات اللاحقة الذي يمكن أن يلجأ إليها العون المتربص بعد إصدار القرار التأديبي من طرف السلطة التأديبية، حيث يبدي تظلمه الإداري إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار، أو يلجأ إلى التظلم لدى لجان خاصة للطعن بغية مراجعة القرار المتخذ وإعادة النظر فيه.

أ- التظلم الإداري للجهة الإدارية مصدرة القرار التأديبي ضمانات محدودة النجاعة

يعتبر التظلم وسيلة رقابية على القرار التأديبي الذي يتقدم به العون المتربص إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار في صدد مراجعة القرار الذي أحدث ضررا بمركزه الوظيفي.¹

وقد عرف التظلم على أنه: "طعن إداري يتقدم به العون المعني بالأمر أمام الهيئة التي أصدرت القرار، أو أمام الرئيس الإداري الأعلى للجهة مصدرة القرار".²

كما عُرّف على أنه: "وسيلة إدارية للتضرر من القرار التأديبي، يقدمه العون إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، التماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث ضررا بمركزه القانوني، حتى تقوم بتعديل قرارها أو سحبه، وبذلك تغنيه عن التقاضي طلبا للإلغاء، وإذا قدم التظلم إلى من أصدر القرار كان ولائيا، وإن قدم للجهة الرئاسية كان تظلما رئاسيا".³

تأسيسا على ما سبق نكره يتضح بأن التظلم الإداري هدفه الرئيسي هو الطعن ضد القرار التأديبي الصادر عن الإدارة بغية إعادة النظر فيه من جديد، إلا أن هذه الرقابة تبقى غير فعالة بالقدر المأمول، باعتبارها رقابة إدارية تفتقر للحياد في فحص طعن العون المتربص عن القرار الذي مس مركزه القانوني، لاسيما أن المشرع قد أقرّ بنص صريح تقديم التظلم أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار، إلا أنه لا يمكن إنكار دور التظلم في حل منازعات الإدارة بطريقة ودية يتقاضي بها العون المتربص اللجوء للقضاء الذي غالبا ما يثقل كاهله ماديا ومعنويا في حل النزاع⁴، أما بالنسبة للطبيعة القانونية للتظلم الإداري فيتضح من نص المادة 830، الواردة في قانون الإجراءات المدنية والإدارية الساري، بأنه إجراء جوازي غير إلزامي، ويخول بموجب ذلك أن يلجأ العون إلى القضاء مباشرة لفحص مشروعية القرار التأديبي حتى لا يتعطل في إجراءات التظلم أمام الإدارة

¹ - سلمان منير، مرجع سابق، ص 49.

² - BEN SALAH Tabrizi, *Droit de la fonction publique*, Masson, Paris, 1992, p. 252.

³ - مغاوري محمد شاهين، مرجع سابق، ص ص 689-690.

⁴ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الدفوع الإدارية في دعوى الإلغاء والدعاوي التأديبية والمستعجلة، مرجع سابق، ص 244.

المستخدمة، أو يلجأ للتظلم وينتظر ردّ الإدارة في تظلمه وفقاً للميعاد القانوني المقرر لذلك، وفي حالة فوات الميعاد القانوني للتظلم فيصبح بذلك التظلم مرفوضاً ضمناً.¹

تأسيساً على ذلك يزول ميعاد التظلم بتحقيق أحد الحالتين الآتيتين:

الحالة الأولى: إذا ما قررت الإدارة بصفة صريحة رفض التظلم قبل شهرين (60 يوماً) على تقديمه، حيث

يبدأ ميعاد الطعن القضائي من جديد بدءاً من اليوم التالي لوصول الإخطار إلى المتظلم برفض تظلمه.²

الحالة الثانية: إذا مضت على تقديم التظلم شهرين (60 يوماً)، دون أن يتلقى المتظلم رداً على تظلمه

بالقبول أو الرفض، فإن ذلك يعد قرينة للرفض الضمني، وبدءاً من انقضاء شهرين من تاريخ إيداع التظلم يبدأ ميعاد الطعن القضائي.³

يستشف مما سبق ذكره أن التظلم الإداري للجهة الإدارية مصدرة القرار التأديبي يعتبر بمثابة إجراء شكلي

غير إلزامي ولا يؤثر في أغلب الأحوال على تعديل القرار التأديبي، باعتبار أن السلطة التأديبية هي التي تنفرد

بدراسة التظلمات الإدارية والنتيجة في معظم الأحوال هي تثبيت القرار التأديبي، وهذا ما توضحه كثرة المنازعات

الوظيفية لاسيما منها ما تعلق بمخاصمة القرارات التأديبية.

ب- الطعن لدى لجنة خاصة ضماناً مقررة نسبياً

لقد أقرّ المشرع الجزائري حق العون المتربص في اللجوء إلى لجنة خاصة للطعن⁴، بغية إعادة النظر في

القرارات التأديبية الجسيمة الصادرة عن الإدارة وفحص مشروعيتها، حيث نص المشرع الجزائري وفقاً للأمر

¹ - نصّت المادة 830، من القانون رقم 09/08، المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر عدد 21، بتاريخ 23 أفريل 2008، على ما يلي: "يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مُصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، ويُعدّ سكوت الجهة الإدارية المُتظلم أمامها عن الردّ، خلال شهرين (2) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، في حالة سكوت الجهة الإدارية يستفيد المُتظلم من أجل شهرين (2)، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين (2)، المشار إليه في الفقرة أعلاه، و في حالة ردّ الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين (2) من تاريخ تبليغ الرفض، ويثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة ويرفق مع العريضة".

² - أنظر المادة 2/830، المادة 3/830، من القانون 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف ذكره.

³ - أنظر المادة 5/830، من القانون 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف ذكره.

⁴ - تم إحداث لجان الطعن بموجب المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14/01/1984، المتضمن اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتكوينها وكيفية سير أعمالها، ج.ر عدد 3، صادرة بتاريخ 17 جانفي 1984، حيث أقرّ على أن: "تُنصب في كل قطاع وزاري ولدى كل والي لجنة طعن يرأسها الوزير أو مُمثله، أو والي أو مُمثله".

03/06، على أن: "تُخطر لجان الطعن من الموظف في ما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة"¹، والمتمثلة بالنسبة للعون المتربص في:

1- الدرجة الثالثة:

- التوقيف عن العمل من (04) أيام إلى (08) أيام.

2- الدرجة الرابعة

- التسريح دون إشعار مسبق أو تعويض.²

بالتالي نسجل فراغا تشريعيا يكمن في عدم اختصاص لجان الطعن لإنهاء خدمة العون المتربص بإجراء إداري عن طريق إجراء العزل، أو بالأحرى إنهاء الخدمة بطريق غير تأديبي، وهو ما يفسح المجال للتأويلات التي تتنافى ومنطق الضمان.

تأسيسا على ذلك إذا أصدرت الإدارة المستخدمة عقوبات تأديبية جسيمة من الدرجة الثالثة والرابعة في مواجهة العون المتربص، فيمكن له تقديم تظلم أمام لجان الطعن خلال أجل لا يتجاوز شهر من يوم نفاذ القرار³، ثم بعد ذلك تفحص لجان الطعن التظلم المقدم إليها، وتصدر قراراتها كتابية في أجل أقصاه ثلاثة (03) أشهر ابتداء من تاريخ رفع الطعن إليها من طرف العون المتربص، وتكون قراراتها بأحد النتائج الآتية:

- إبطال القرارات التأديبية الجسيمة الصادرة ضد العون المتربص.

- تثبيت القرارات التأديبية.

- تعديل القرار التأديبي.⁴

تبعا لذلك يتطلب على لجنة الطعن قبل أن تصدر آراءها الإلزامية أن تستوفي عند اجتماعها النصاب القانوني، وإلا اتسمت بعدم المشروعية، حيث اتجه مجلس الدولة الجزائري في هذا الصدد إلى أن: الاستئناف مؤسس على الأوجه التالية: "...خرق المرسوم رقم 10/84، المؤرخ في 14/01/1984، ولاسيما المواد 14، 16، 19، 23 منه ذلك أن لجنة الطعن التي ينص على وجوب حضور 3/4، أعضائها يتضح من اجتماعاتها قانونا أنها لم تبلغ هذا النصاب في دعوى الحال .."، وقد قضى مجلس الدولة بعدم قبول الدعوى شكلا واعتبار أن قرار اللجنة قد جانب الصواب وبالتالي تم إلغاؤه"⁵.

¹ - المادة 67، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

² - أنظر المادة 27 فقرة 2، من المرسوم التنفيذي 322/17، السالف ذكره.

³ - المادة 175، من الأمر رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، السالف ذكره.

⁴ - أنظر المادة 25، من المرسوم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، السالف ذكره.

⁵ - قرار مجلس الدولة الجزائري بتاريخ 2001/01/22، قضية ل.ع، ضد والي ولاية جيجل، مشار إليه لدى لحسين بن الشيخ آث ملويا، المنقلى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثاني، دار هومة الجزائر، 2004، ص 302.

يتضح مما سبق ذكره أن قرارات لجان الطعن ضمانا مقررة نسبيا للعون المتربص الذي صدرت ضده العقوبة التأديبية، حيث يفسح لها المجال لكي تعيد النظر في فحص مشروعيتها بما يفضي ذلك لإرساء التوازن المطلوب بين الإدارة المستخدمة والعون المتربص، إلا أن هذه الضمانة اللاحقة لا يزال يعترتها نقص يؤثر في فعاليتها نتيجة الفراغ التشريعي الوارد في القانون والتنظيم بسبب عدم قدرة العون المتربص على الطعن لإنهاء خدمته بطريقة غير تأديبية.

خاتمة

تكتسي الضمانات الإدارية دورا بارزا بالنسبة للعون المتربص في إرساء التوازن المطلوب لمشروعية القرار التأديبي، باعتبارها أهم الآليات التي تقضي لتجسيد المساءلة التأديبية، ومن ثم يتعين على الإدارة المستخدمة تجسيد شفافية اتخاذ قرارها، والتزامها بتطبيق الضوابط والعوامل التي تتركس هذه الضمانات الإدارية، لذلك خصص المشرع الجزائري العديد من الأحكام للقيام بالمساءلة التأديبية في مواجهة العون المتربص بغية الحفاظ على سير المرفق العام بانتظام وباطراد وتحقيق المصلحة العامة التي تصبو إليها الإدارة المستخدمة، إلا أن المنظومة القانونية التي أقرها المشرع الجزائري لا يزال يعترتها النقص وحالت دون تجسيد الإدارات العمومية الهدف المرجو للنظام التأديبي المتعلق بالعون المتربص، حيث اتسمت إجراءات المساءلة التأديبية السابقة بالمحدودية نتيجة قصور الآليات التي تجسد حق الموظف بالإخطار للفعل المنسوب إليه، وكذا إطلاعه على ملفه التأديبي، وتكريس دفاعه عن نفسه، ناهيك على أن الإدارة المستخدمة هي التي تهيمن على الإجراءات التأديبية المعاصرة واللاحقة في مواجهة العون المتربص، وذلك من خلال انعدام الحيدة للمساءلة التأديبية، ونسبية تطبيق ضمانات تسبب القرار التأديبي، والطعن لدى لجان الطعن الخاصة، وعدم نجاعة التظلم الإداري للجهة الإدارية مصدرة القرار التأديبي.

من ثم يتطلب الأمر تقديم بعض الاقتراحات على النحو الآتي بيانه:

- تدارك الثغرات القانونية لتجسيد ضوابط مواجهة العون المتربص بالفعل المنسوب إليه، وتفعيل حقه بالاطلاع على الملف التأديبي مع فرض ضمانات حق الدفاع وفصل هذه الضمانة عن الضمانات السالف ذكرها حتى لا تتدرع الإدارة بأنها قد حققت حق الدفاع للعون المتربص بمجرد مواجهته بالفعل المنسوب إليه.

- يحبذ استبعاد اللجنة التي تمثل الإدارة، وكذا الرئيس الإداري الذي يشرف على اقتراح القرار التأديبي، حتى يتم الفصل بين السلطة التي تتولى الاتهام والجهة التي تشرف على المساءلة لكي تتحقق الحيادة المطلوبة ولا تهيمن الإدارة المستخدمة على صنع القرار التأديبي في مواجهة العون المتربص.
- يتطلب تعيين المرسوم 10/84، المتضمن اختصاص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، لكي يتم توسيع صلاحيات لجان الطعن والمجلس التأديبي للحد من تعسف الإدارة المستخدمة في مواجهة العون المتربص، ولاسيما احتفاظ حق العون بحق الردّ لأحد أعضاء المجلس التأديبي، وإدراج حق العون المتربص للطعن بإنهاء خدمته بإجراء إداري.