

## المحاضرة التاسعة: إجراءات التأديب.

تهدف إجراءات التأديب إلى الوصول إلى الحقيقة والكشف عن أخطاء الموظفين ومعاقبتهم عليها إذا رأت السلطة الرئاسية أنه من الملائم ذلك، وهي في الوقت نفسه توفر للموظف الضمانات التي تمكنه من الدفاع عن نفسه، وتحميه من تعسف الإدارة.

لقد تعرّض القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى هذه الإجراءات في المواد 162، 165 إلى 176، وتمثل أساساً في:

1. تحريك الدعوى التأديبية.
2. إجراء التوقيف.
3. مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه، وتمكينه من وسائل الدفاع.
4. الرأي المطابق للجنة متساوية الأعضاء في عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.
5. انتهاء الدعوى التأديبية ورد الاعتبار.

### المطلب الأول: تحريك الدعوى التأديبية.

تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحريك الدعوى التأديبية<sup>1</sup>، فمتى أخل الموظف بواجباته المهنية أو قام بالمساس بالانضباط فإنه يكون مرتكباً لخطأ تأديبي، وإذا وصل إلى الرئيس الإداري علم بذلك، فله حسب جسامته هذا الخطأ ومدى مساسه بمصلحة المرفق وحقوق المواطنين، أن يختار القرار الأنسب؛ تحريك الدعوى التأديبية ضدّ الموظف، أو الاكتفاء بتنبيه الموظف ومعالجة الأمر في إطار فني وسلوكي دون اللجوء إلى وسائل القانون.

قد تعلم السلطة المختصة بالتأديب بنفسها بالخطأ المهني، أو من خلال تقارير الرؤساء المباشرين للموظفين، أو من خلال تقارير هيئات الرقابة والتفتيش، كما قد ينتهي إلى علمها هذا الخطأ من طرف النيابة العامة مثلاً في حال كان الخطأ التأديبي يشكل جريمة جنائية، أو بواسطة شكاوى المواطنين ورسائلهم، أو المنشورات الصحفية والإعلامية...

### المطلب الثاني: إجراء التوقيف.

<sup>1</sup> المادة 162 من الأمر 03-06

إذا علمت السلطة المختصة بالخطأ المهني إما أن ترى أن الخطأ غير مقصود أو لا يملك الموظف يداً فيه بحيث يمكن أن تكون ظروف العمل الخارجة عن نطاقه هي السبب في الخطأ، وبالتالي لا تقوم بمتابعته أو من الأجدر أن تقوم الخطأ بعيداً عن الطريق القانوني، وإما أن تقرر متابعته تأديبياً، فإذا كيّف الخطأ بأنه من الدرجة الرابعة أو كان الموظف محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه فإنها تقوم بتوقيفه عن مهامه فوراً<sup>2</sup>.

**أولاً: التوقيف بسبب تكييف الخطأ على أنه من الدرجة الرابعة.**

يتقاضى الموظف خلال فترة التوقيف نصف الراتب الرئيسي ومجمل المنح ذات الطابع العائلي. وإذا تمت تبرئة الموظف أو كانت العقوبة المتخذة ضده أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو لم تصدر اللجنة متساوية الأعضاء قرارها في الأجل القانونية فإنه يسترجع كامل حقوقه، والجزء الذي تم خصمه من الراتب.<sup>3</sup>

**ثانياً: التوقيف بسبب المتابعة الجزائية.**

يمكن للموظف الموقوف في هذه الحالة أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر ابتداء من تاريخ التوقيف، من جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ومجمل المنح العائلية، ولا تتم تسوية وضعيته الإدارية بإنهاء الخدمة في حالة الإدانة أو إعادة الإدماج في حالة البراءة إلا بصدور حكم نهائي.<sup>4</sup>

**المطلب الثالث: مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه، وتمكينه من وسائل الدفاع.**

اعترف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية للموظف المتابع تأديبياً بحقه في مواجهته وحقه في إبداء دفاعه، وأيّ مساس بهذين الحقيقتين يجعل القرار التأديبي غير مشروع، وقابل للإلغاء.  
**أولاً: حق الموظف في المواجهة.**

<sup>2</sup> والتوقيف إجراء تحفظي الغرض منه ضمان حسن سير المرفق العمومي وليس عقوبة، انظر: قرار المجلس الأعلى: رقم 24316 مؤرخ في

10-07-1982، قضية (ل.م.) ضد (وزير العمران والبناء) المجلة القضائية، عدد 2، 1982

<sup>3</sup> المادة 173 من الأمر 03-06

<sup>4</sup> المادة 174 من نفس الأمر.

تعني المواجهة تمكين من تتعرض حقوقه ومصالحه لتصرف يؤثر على مركزه القانوني أن يحاط علماً، حتى يستطيع إعداد دفاعه، ووجهة نظره. وهي في الأصل إجراء إداري مقتبس من الإجراءات القضائية، والدافع إلى هذا الاقتباس هو اعتبار التأديب قضاء عقابي<sup>5</sup>.

يعتبر الموظف قد استفاد من حقه في المواجهة إذا أحيط إحاطة كاملة بالتهمة المنسوبة إليه وأدلتها، ويقتضي ذلك إعلامه بهذه التهمة، وتمكينه من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي<sup>6</sup>.

1. إعلام الموظف بما هو منسوب إليه: نصت عليه المادة 167 من الأمر 03-06، ولا يشترط شكل معين لهذا الإعلام، إلاّ إنّه يجب أن يكون في عبارات صريحة وواضحة وبيان عناصر الاتهام من حيث الأفعال والأشخاص والزمان والمكان وأدلة الثبوت، وإخطاره من طرف رئيسه الإداري بأنّ النية اتّجهت إلى اتّخاذ إجراءات تأديبية ضده<sup>7</sup>.

2. حق الاطلاع على كامل الملف التأديبي: نصت على هذا الحق المادة 167 من الأمر 03-06 أيضاً، وبناء عليه فإنّ السلطة المختصة بالتأديب ملزمة بالسماح للموظف المتابع بأن يطلع على الوثائق والتقارير الخاصة به عند شروعها في اتّخاذ الإجراءات التأديبية، وإلاّ كان قرارها قابلاً للإلغاء<sup>8</sup>.

يجب أن يكون الاطلاع كاملاً، فذلك ما يفهم من عبارة "...وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوماً من تحريك الدعوى التأديبية...": بمعنى أن يمكّن الموظف من الاطلاع على كامل عناصر الملف التأديبي، وبالتالي فإنّ بناء القرار التأديبي على عنصر من العناصر التي لم يتم الاطلاع عليها يعرضه إلى الإلغاء.

كما يفهم من هذه العبارة أيضاً أن مرور أكثر من 15 يوماً على تحريك الدعوى التأديبية دون تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه يعرض قرار التأديب للإلغاء، لأنّ الأجل من النظام العام، ولأنها مقررة لمصلحة الأفراد.

ثانياً: حق الموظف في إبداء دفاعه.

<sup>5</sup> محمد عبد اللطيف، تسبب القرارات الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996، ص. 13

<sup>6</sup> المادة 167 من الأمر 03-06

<sup>7</sup> انظر: بوكثير عبد الرحمن، مرجع سابق، ص. 67-68

<sup>8</sup> قرار الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا: 21-04-1990، قضية (ف.م.) ضد (وزير العدل)، المجلة القضائية، عدد 2، 1992، ص. 151

الحق في الدفاع مبدأً من المبادئ العامة للقانون، حيث لا يجوز توقيع العقاب على المتهم دون تمكينه إبداء دفاعه. ولقد نصت عليه العديد من النصوص القانونية من بينها المادتين 1/165 و169 من الأمر 03-06، ويتضمن الحق في الدفاع الحق في الحضور الشخصي والمناقشة الشفوية، والحق في الاستعانة بمدافع واستحضار الشهود.

1. الحق في الحضور الشخصي والمناقشة الشفوية: أحسن طريقة لضمان دفاع الموظف حسب George DELLIS هي السماح له بالتواجد في مختلف مراحل الإجراءات التأديبية.<sup>9</sup>

يجب على الموظف المثلث الشخصي أمام اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي<sup>10</sup> ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام، وفي حالة عدم حضوره أو حالة رفض تبريره تستمر المتابعة التأديبية.<sup>11</sup>

إنّ عبارة المثلث توجي بأنّ الغرض منه مساءلة الموظف، إلاّ أنّه بغض النظر عمّا تشير إليه الألفاظ فإنّّه من الناحية العملية يضمن للموظف سماع الاتهامات التي تطرح في الجلسة وتبريرات الإدارة لاقتراحاتها بدرجة العقوبة، كما يعطيه الفرصة لإبداء ملاحظات كتابية أو شفوية.<sup>12</sup>

تجدر الإشارة إلى أنّ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لم ينص على مثلث أو حضور الموظف بقية إجراءات التحقيق، وهو ما يعني -إذا التزمنا حرفية النص- أنّ عدم استدعائه لحضور هذه الإجراءات، وسماع الشهود مثلاً في غيابه يحرمه من الضمانات التي يوفرها الحضور، مما يستدعي تفسيراً واسعاً لهذه الضمانة، لكون الحق في الدفاع مبدأً من المبادئ العامة للقانون، ولا يحتاج في تقريره إلى نص قانوني.

2. الحق في الاستعانة بمدافع واستحضار الشهود.

<sup>9</sup> George DELLIS, Op. Cit., p. 376

<sup>10</sup> إلاّ إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك.

<sup>11</sup> المادة 168 من الأمر 03-06

<sup>12</sup> المادة 169 من الأمر نفسه

حق الدفاع أصالة أو بالوكالة تقرره الدساتير والقوانين، فحضور المدافع أو المحامي مع موكله ضماناً لسلامة الإجراءات، وعدم استعمال الوسائل الممنوعة مع المتهم، فضلاً عن أنه يهدئ من روع الموظف ويساعده على الاتزان والهدوء في إجابته على التهم المعروضة عليه.

كما يمكن للموظف أيضاً أن يستحضر شهوداً لكي يثبت براءته أو يبين حقيقة الأفعال المنسوبة إليه، ولقد نصت على هذين الحقين المادة 169 من الأمر 03-06 حيث جاء فيها: "يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهوداً، ويحق له أن يستعين بمدافع مخوّل أو موظّف يختاره بنفسه".

**المطلب الرابع: الرأي المطابق للجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة.**

استشارة اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي إجراء جوهري، وهي وسيلة تحقيق ضمانة الحياد في تأديب الموظف، خروجاً عن حالة كون الإدارة هي سلطة الاتهام وفي نفس الوقت سلطة الحكم.

حيث لا يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة إلاّ بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية في أجل لا يتعدّى 45 يوماً من يوم إخطارها،<sup>13</sup> بحيث يجب إخطارها بتقرير مبرر من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوماً من تاريخ معاينة الخطأ، وبانقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف.<sup>14</sup>

تداول اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي في جلسة مغلقة، ويجب أن تكون قراراتها مبررة،<sup>15</sup> ويمكنها طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، قبل البت في القضية.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> المادة 2/165 من الأمر 03-06

<sup>14</sup> المادة 166 من نفس الأمر.

<sup>15</sup> المادة 170 من نفس الأمر.

<sup>16</sup> المادة 171 من نفس الأمر.

حتى توفر اللجنة متساوية الأعضاء ضمانة الحياد في المتابعة التأديبية، يجب أن تكون مستقلة، وأن تكون محايدة، وأن يكون اختصاصها كافياً.

أولاً: استقلالية اللجان متساوية الأعضاء.

تتضمن اللجان متساوية الأعضاء بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين<sup>17</sup>، لكنها مرؤوسة من طرف السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة، وصوت الرئيس في حالة تساوي الأصوات يعدّ مرجحاً، وهو ما يمس الحكمة التي شرع من أجلها تساوي الأعضاء.

ثانياً: حياد أعضاء اللجان متساوية الأعضاء.

حتى تكون الوظيفة التأديبية للجان متساوية الأعضاء فعّالة وعادلة يجب أن يكون أعضاؤها يتمتعون بالنزاهة والحياد، وبينما ينظم قانون الإجراءات المدنية حالات رد القاضي في حالة الشك في حياده، فإنه لا يوجد في الجزائر تنظيم لهذه الحالات في اللجان متساوية الأعضاء.<sup>18</sup>

ثالثاً: كفاية اختصاص اللجان متساوية الأعضاء.

تطرح بهذا الشأن، ما مدى خطورة العقوبات التي لا تتطلب الرأي المطابق؟ وما مدى إلزامية قيام الإدارة بتحقيق إداري بناء على طلب من الإدارة؟

1. مدى خطورة العقوبات التي لا تتطلب الرأي المطابق: وهي عقوبات الدرجة الأولى

والثانية، والملاحظ أنّ عقوبات الدرجة الثانية هي عقوبة التوقيف من العمل من يوم إلى ثلاثة

---

<sup>17</sup> المادة 63 من الأمر 03-06

<sup>18</sup> في فرنسا تنص المادة 13 من أمر 28 نوفمبر 1983 على أن: "أعضاء الهيئات الاستشارية لا يمكن أن يكونوا طرفاً في المداولات عندما تكون لهم مصالح شخصية في القضية التي تشكل الموضوع"، وهذه الحالات هي وجود عداً شخصي واضح اتجاه الموظف، تأمر على الموظف المتابع، أو مصلحة شخصية مؤكدة.

في الجزائر حتى في غياب نص مثل هذا فإن الموظف إذا تحقّق من إحدى هذه الحالات يمكنه إلا الطعن في القرار التأديبي بعيب الانحراف بالسلطة، متى تأكد أنّ مضمونه جاء لغاية غير المصلحة العامة.

أيام وعقوبة الشطب من قائمة التأهيل.<sup>19</sup> وهي عقوبات تؤثر على الوضع المادي للموظف وعلى ترقيته في الدرجة، خاصة إذا تكررت، وإذا كانت بسوء نية والقصد منها التهرب من اللجوء إلى الرأي الملزم للجنة متساوية الأعضاء.

2. مدى إلزامية قيام الإدارة بتحقيق بطلب من اللجنة متساوي الأعضاء: وهو التحقيق الذي نصت عليه المادة 171 كون اللجنة بإمكانها طلب إجراء هذا التحقيق من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة أمامها، لكنها لم تلزم هذه الأخيرة بوجوب إجراء التحقيق متى طلب منها، وبالتالي إذا لم تقم الإدارة بإجراء هذا التحقيق فإنّ اللجنة يمكنها هنا إصدار قرارها بناء على عناصر الملف المتوفرة لديها فقط.

### المطلب الخامس: انتهاء الدعوى التأديبية ورد الاعتبار.

#### أولاً: انتهاء الدعوى التأديبية.

تنتهي الدعوى التأديبية في الحالة العادية بالفصل فيها، وهناك حالات استثنائية أخرى لانتهائها.

1. صدور قرار يفصل فيها (الحالة العادية): سواء ببراءة الموظف، أو بإدانته، ويبلغ الموظف المعني بالقرار التأديبي في أجل لا يتعدى 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذه، ويحفظ في ملفه الإداري.<sup>20</sup>

وفي حالة صدور قرار الإدانة بعقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة فإنه يحق للموظف التظلم أمام لجنة الطعن المختصة<sup>21</sup> في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار.<sup>22</sup>

يمكن للموظف المدان أيضا الطعن في القرار التأديبي أمام القضاء الإداري من خلال رفع دعوى إلغائه أمام الهيئة القضائية الإدارية المختصة (المحكمة الإدارية المختصة إقليميا، أو مجلس الدولة).

2. سقوط الخطأ التأديبي: حيث يسقط الخطأ التأديبي بانقضاء أجل 45 يوما على معاينته.<sup>23</sup>

<sup>19</sup> المقصود الشطب من جدول الترقية في الدرجات، حسب المراسلة 131 المؤرخة في 25 فيفري 2016، مديرية التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية، تتعلق بالرد على استفسار بشأن العقوبات التأديبية ومسألة رد الاعتبار.

<sup>20</sup> المادة 172 من الأمر 03-06

<sup>21</sup> وهي لجان الطعن التي تنشأ لدى كل وزير وكل وال ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، والتي جاء النص عليها في المواد من 65 إلى 68 من الأمر 03-06

<sup>22</sup> المادة 175 من نفس الأمر.

<sup>23</sup> المادة 166 من نفس الأمر.

3. سقوط المتابعة التأديبية: بمرور 45 يوما على إحالة القضية على اللجنة متساوية الأعضاء ولم تقم بالبت فيها.<sup>24</sup>

4. وفاة الموظف: لانقضاء الرابطة الوظيفية.

5. فقدان الجنسية: إذ هي شرط أساسي للالتحاق بالوظيفة العمومية، وبفقدانها تنقضي العلاقة الوظيفية.

ثانيا: رد الاعتبار.

رد الاعتبار هو محو آثار العقوبة التأديبية وشطبها من ملف الموظف، يقتصر على عقوبات الدرجة الأولى والثانية، ويكون بعد انقضاء سنة بطلب من الموظف المعني، أو بقوة القانون بمرور سنتين لم يتعرّض فيهما الموظف لعقوبة جديدة.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> المادة 165 من نفس الأمر.

<sup>25</sup> المادة 176 من نفس الأمر