

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

المبحث الأول: الجهة المختصة بتوقيع الجزاء الإداري:

لقد كانت الإدارة الجزائرية في ظل قانون الوظيفة العمومي لسنة 1966 حرة في إختيار العقوبة التي تراها ملائمة على الموظف العام، دون أن تخضع لأي رقابة من القضاء، لكن المشرع عدل عن هذا الموقف إثر صدور المرسوم 302 /82 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، حيث قيد الإدارة عند إختيار العقوبة التأديبية بضوابط لا يمكن لها بموجبها أن تتعداها، و بصدور الأمر 06/03 تم إعطاء ضمانات أكثر للموظف لخلق توازن بين مصلحة الفرد من جهة و الإدارة من جهة أخرى، منتهجا بذلك في إطار التأديب النظام الشبه القضائي من خلال تحويل سلطة توقيع بعض العقوبات التأديبية إلى السلطة الرئاسية، و إحالة البعض الآخر إلى المجالس التأديبية كإختصاص إستثنائي، و التي تنشأ على مستوى كل سلك إداري تشارك السلطة الرئاسية في إتخاذ القرار التأديبي إذا ما تعلق بالعقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة، لأن أي موظف أثناء مساره الوظيفي قد يرتكب خطأ تأديبيا يستوجب تسليط عقوبة تأديبية ضده حسب ما يقره القانون، لذا لا بد من إحاطته بجملة من الضمانات خلال المساءلة التأديبية كحماية له، لهذا يخضع في تأديبه ألى إجراءات يتعين على الجهة المختصة بتوقيع العقوبة أن تتقيد بها .

و بناء على ما تقدم فإن دراستنا في هذا المبحث تنصب في المطلب الأول على (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء) وفي المطلب الثاني على (إختصاصاتها) في المطلب الثالث على (الإجراءات).

المطلب الأول :اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

سننترق في هذا المطلب إلى دراسة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء من حيث تعريفها من خلال إختصاصاتها و أيضا التطرق إلى تشكيلتها كما سيأتي

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

الفرع الأول :التعريف بها: اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء هي هيئة إدارية

إستشارية دائمة في النظام الإداري الجزائري على مستوى الوظيفة العامة ،حيث أطلقت عليها عدة¹ مصطلحات فكانت هذه اللجنة تسمى باللجنة المتساوية الأعضاء في ظل الأمر رقم :66 /133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية -المادة 56 منه، في حين كانت تسميتها لجنة الموظفين في ظل المرسوم رقم 85- 59 مؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية-المادة123 منه ،و في ظل الأمر رقم 06 /03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجاري به العمل، أصبحت تسمى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المادة 62-63-64 منه ،حيث أضيفت لها صفة الإدارية لتميزها عن اللجان الأخرى التي تحمل نفس التسمية كاللجنة المتساوية الأعضاء التابعة لغرفتي البرلمان المادة138 من الدستور1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 ،الغرض منها إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية كشكل من أشكال الضمانات المقررة للموظفين، و حسب تطبيق النصوص القانونية و الحرص على أن تكون السلطة التقديرية عادلة وفق لضوابط و إجراءات .

أين تكون إستشارتها ضرورية عند ما يتعلق الأمر بإتخاذ تدابير من شأنها أن ترتب جزاءات جسيمة ضد الموظفين موضوع المتابعة التأديبية ،إلى جانب إحداث قنوات أخرى للطعن .

-وللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إختصاصات كثيرة تخص الموظفين، حيث تضمنت أحكام المرسوم رقم :85 /59² إختصاصها من خلال المادة 11 منه (تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين ..)

1- أ.د أحمد بوضياف،الهيئات الاستشارية في الادارة الجزائرية،دارالخلدونية للنشر و التوزيع،الجزائر،2012،ص302.

2-انظر المرسوم رقم 85-59 المذكور،المادة13 .

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

و نفس الصياغة التي تضمنها المرسوم رقم 10 /84¹ في نص المادة 09 منه (يمكن الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي....)، أما الأمر رقم : 03 /06 السابق الذكر فإنه نص في المادة 64 منه على (تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية تخص الحياة المهنية للموظفين و تجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي).

أولاً-الإختصاصات الإستشارية: للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إختصاصات إستشارية في المسائل الآتية:

- تمديد فترة التريص -النقل التلقائي
 - الإنتداب التلقائي-الإحالة على الإستيداع لأسباب شخصية
 - حركة الموظفين السنوية.
 - العقوبات من الدرجة الثانية،و إلا تعرضت قراراتها التأديبية إلى الإلغاء حتى و لو لم تكن مقيدة بالإلتزام برأي هذه اللجنة².
- حيث السلطة الرئاسية ملزمة بإستشارة هذه اللجنة وفقاً لأحكام المرسوم رقم 10 /84 السابق الذكر ،وعلى الوزارات المختصة منح كل التسهيلات اللازمة لسير عمل هذه اللجنة، و تضع تحت تصرفها كل الوثائق و المستندات الضرورية لإتمام مهامها.
- حيث يتأسس هذه اللجنة الوزير المختص على مستوى الوزارات و الوالي أو مدير المنشأة على المستوى المحلي المادة 11 من نفس المرسوم ،و تجتمع بطلب من الرئيس أو بطلب من نصف الموظفين اللذين يمثلون العمال على الأقل، أو بطلب من الممثلين اللذين يهمهم الأمر.

1- انظر المرسوم رقم 10/84 مؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد إختصاص اللجان المتساوية الأعضاء و تشكيلها و تنظيمها وعملها ،تج ر، العدد 3.

2-أ.كمال رحماوي،تأديب الموظف العام في القانون الجزائري،المرجع السابق،ص141.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

حيث في هذه الحالة يتم إتخاذ القرار بالإقتراع السري و بالأغلبية البسيطة ، و في حالة تساوي الأصوات يرجح صوت الرئيس حسب المادة 14 من المرسوم 10/84 السابق الذكر، و لا تعتبر قراراتها شرعية إلا بحضور 3/4 اعضائها وفي حالة عدم الحصول على النصاب القانوني المقرر تؤجل القضايا المطروحة على اللجان، و يفصل فيها في الجلسة التالية و لو بحضور نصف أعضائها المادة 19 من نفس المرسوم .

ثانيا: كصفة لجنة ترسيم: تجتمع اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء للبحث في قوائم التأهيل المتضمنة إقتراحات ترسيم المترشحين ، المقدمة من قبل السلطة السلمية المؤهلة طبقا لأحكام المادة 86 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا: كمجلس تأديب: تجتمع اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء لإعطاء رأيها الملزم حول الأخطاء المهنية التي تسلط عليها العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة حسب المادة 163 من الأمر رقم : 03 /06¹، حيث يتعين على السلطة الرئاسية عرض القضية على اللجنة المنعقدة كمجلس تأديبي، و يتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف، والظروف التي أدت إلى ارتكاب الذنب الإداري و كذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة التأديبية، ويتعين على المجلس التأديبي أن يفصل في القضية المعروضة عليه في ظرف لا يتعدى 4 يوم إبتداء من تاريخ إخطاره، و يجب أن يخطر في أجل لا يتعدى 45 يوم إبتداء من تاريخ معاينة الخطأ ، و من حقه أن يطالب بإجراء تحقيق إضافي إذا رأى بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك².

-و يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه و الإطلاع على ملفه التأديبي خلال 15 يوم إبتداء من تحريك الدعوى التأديبية، وعليه المثل أمام المجلس التأديبي شخصيا إلا إذا حالت قوة القاهرة دون ذلك و في حالة تقديم مبرر مقبول لغيابه يلتزم تمثيله من قبل مدافعه.

1- انظر الأمر رقم 03 /06 المذكور، المادة 163.

2- انظر الأمر رقم 03/06 المذكور، المادة 165-166-171.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

و لا بد أن يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل لإستلام، و في حالة عدم حضوره أو في حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية¹.

الفرع الثاني:تشكيلة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

تتشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك متساوية مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية و، تضم عددا متساويا من ممثلي الإدارة و ممثلين منتخبين عن الموظفين حسب المادة 03 من المرسوم رقم :10 /84 ،حيث ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها،فيتم تعيين الموظفين اللذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين².

-أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية (الولايات و البلديات،و المؤسسات العمومية) ،فيتم تعيينهم بنفس الشروط التي ذكرناها بقرار من الوالي أو المدير المختص³.

و قد حدد المشرع شروط إنتخاب ممثلي الموظفين⁴،و يمنع من الترشح لهذه الإنتخابات كل موظف يوجد في إحدى الحالات التالية:

-الإجازة المرضية طويلة المدى -الاحالة على الاستيداع

-حالة التريص -حالة من حكم عليه بعقوبة أو توقيف

1-انظر الأمر رقم 03/06 المذكور،المادة167-168.

2-انظر المرسوم رقم 10/84،المذكور،المادة 07 .

3 -أ.كمال رحماوي ،تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق،ص 140.

4- انظر المرسوم رقم 11 /84 مؤرخ في 14 يناير 1984 يحدد كفيات تعيين ممثلين عن الموظفين في اللجان المتساوية الاعضاء ،المادة 03 ،ج ر، العدد 3 .

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

كما نص المشرع الجزائري في الأمر 03 /06 على إنشاء هذه اللجان و تشكيلتها بقوله (تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات و الإدارات العمومية، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة، و ممثلين منتخبين عن الموظفين)¹.

و تتكون هذه اللجان من أعضاء دائمين و أعضاء إضافيين ، و لا يشارك الأعضاء الإضافيين في الإجتماعات إلا إذا إستخفوا أعضاء دائمين غائبين².

أما فيما يخص إجتماعات اللجنة فهي تجتمع بإستدعاء من رؤسائها أو بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين، و مرتين في السنة على الأقل حيث إجتماعاتها سرية يتم عرض جميع المسائل الداخلة في اختصاصاتها من طرف رئيسها أو تعرض هذه المسائل بطلب مكتوب يوقعه على الأقل نصف عدد ممثلي الموظفين، أو بطلب من الإدارة أو المعنيين أنفسهم، و تبدي رأيها بأغلبية الأعضاء الحاضرين، حيث لا تصح مداولاتها إلا إذا حضر 3/4 الأعضاء على الأقل، و إذا لم يبلغ النصاب، يستدعى من جديد أعضاء اللجنة خلال 08 أيام الموالية، عندها يصح إجتماعها إذا حضر نصف عدد أعضائها³، و يصدر المجلس رايه بالأغلبية البسيطة و في حالة تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحاً، و تعد كل لجنة نظامها الداخلي ثم تعرضه على الوزير أو الوالي المعني للموافقة عليه.

و لقد أنيطت مهمة كيفية تعيين ممثلي الإدارة داخل اللجنة إلى الرئيس الإداري، أما عن ممثلي الموظفين وكيفية تعيينهم داخل اللجنة أحيلت إلى المرسوم رقم 84 /11 المؤرخ في 19/01/1984 إستناداً إلى المادة الرابعة (04) من المرسوم رقم: 84 /10 السابق الذكر

1-2- انظر الأمر رقم 03 /06 ،المذكور ،المادة 63 .

3- انظر المرسوم رقم 84 /10 المذكور ،المادة 19.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

فإن عدد الأعضاء في كل لجنة من اللجان المتساوية الأعضاء قد حدده القرار المؤرخ في 09 أبريل 1984 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية و هو كالتالي¹ :

عدد الموظفين المعنيين		ممثلو الموظفين :		ممثلو الإدارة :
		الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الإضافيون
أقل من 20 موظفا		2	2	2
من 20 إلى 150 موظفا		3	3	3
من 151 إلى 500 موظفا		4	4	4
أكثر من 500 موظفا		5	5	5

المطلب الثالث:مرحلة التأديب:

إن إصدار القرار التأديبي هي سلطة مكرسة لضمان قيام الموظف بما يلقي على عاتقه من واجبات ،هذا الأخير أسنده المشرع إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر طبعا بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي .

لذا عملية إخاذ القرارات التأديبية تمر بمجموعة الاجراءات القانونية تؤثر في مدى شرعية القرارات التأديبية اذا ما تخلفت هذه الاجراءات و التي نص عليه القانون عند اصدارها و هو ما سنحاول التطرق اليه في هذا المطلب.

1-صباح حمايتي،الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،تخصص تنظيم اداري،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة الوادي،2013/2014،ص64.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

أولاً- مرحلة التحقيق التأديبي: بعد وقوع الخطأ من قبل الموظف العام مخالفاً بذلك القوانين الأساسية الخاصة بالوظيفة، فإنه يتعين قبل إتخاذ أي إجراء تأديبي ضده دراسة ذلك الخطأ و التأكد منه من طرف الإدارة¹.

فيتم تكييف الخطأ المهني (كشف السر المهني) من طرف الإدارة و تصنيفه وفق قائمة درجات الأخطاء المهنية المعمول بها حسب الأمر رقم 03/06 و ذلك تبعاً لخطورته و جسامته طبقاً لنص المواد 177-180 من نفس الأمر، على أنه من الدرجة الثالثة ثم تأتي مرحلة البحث في مدى إسناد الخطأ المكيف لمرتكبه أي الموظف و بالتالي التوصل إلى إدانته أو براءته، حيث تكتسي هذه المرحلة أهمية كبيرة كونها تفصل بين الإتهام صدور القرار، و التي يحتل فيها التحقيق الجانب الأكبر والأساسي من إجراءات التأديب، لأن الهدف منه هو الكشف عن الحقيقة .

1-تعريف التحقيق الإداري: لم يعرفه المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث يعد إجراء وقائي قبل البت النهائي في أمر إدانة الموظف، بل أهم ضمانة تقيه من المؤاخذة بمجرد الشبهة أو الإتهام الكاذب²، لذا لا بد من إحتتمالات قوية و معقولة لإرتكاب الخطأ التأديبي كونه يؤثر على سير الوظيفة و استقرارها و المساس بسمعة الموظف و زعزعة مركزه.

وقد عرفه المشرع المصري على أنه (أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة، تتمثل في مجموعة من الإجراءات ويقصد بها أساس بيان ما إذا كان الإتهام المنسوب إلى الموظف صحيحاً يوجب التأديب أو غير ذلك، فلا جناح عليه كما يهدف إلى بيان التكيف القانوني للفعل المنسوب إلى الموظف) .

1- حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2011/2012، ص16.

2- د. محمد رفعت عبد الوهاب د. ماجد راغب الحلو، مبادئ القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 1995، ص470.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

كما عرفه آخرون على أنه (إجراء تأديبي يستهدف الكشف عن الحقيقة و أمر إثارته من حيث المبدأ بيد السلطة الرئاسية، حيث إنها هي التي تملك تقرير مسائلة الموظف بما هو منسوب إليه، و بعد ذلك لها أن تتخلى عن مساءلته أو توقع قرارها بالمساءلة)¹ و يقوم التحقيق التأديبي السليم على المقومات التالية:

- 1- أن يكون صادر عن الجهة التي منحها القانون سلطة التحقيق.
- 2- أن يكون صادر عن سلطة التحقيق و في الشكل الذي حدده القانون.
- 3- أن يكون هدفه هو البحث عن الأدلة لكشف الحقيقة².
- 4- شكلية التحقيق: تستلزم بعض القوانين أن يتم التحقيق مع الموظف كتابة، و ذلك لأنها تكون في العادة أكثر إنضباطا و أدق تعبيرا و أيسر مراجعة و تأكيدا، لتعلقها بحق الموظف محل التحقيق في تسجيل كل ما يشكل مخالفات، حتى لا تتميع معالم الظروف و الملابسات، و هو ما ذهب إليه المشرع الجزائري أن يكون الإستماع إلى الموظف المذنب كتابة و إذا رفض المثلول لابد من معاينة ذلك قانونا³.
- 5- حيده المحقق: تعد حيده المحقق أو الهيئة التي أسندت لها مهمة التحقيق في غاية الأهمية لتحقيق العدالة في توقيع الجزاء التأديبي، ويفيد بصفة عامة تنظيم قواعد الإختصاص بما يمنع الجمع بين أعمال التحقيق و الإتهام و بين سلطة توقيع الجزاء، و أيضا عدم صلاحية من تحيط به إعتبرات شخصية أو وظيفية أو موضوعية
- 2- السلطة المختصة بالتحقيق التأديبي: الأصل العام أن مهمة إجراء التحقيق توكل إلى السلطة التي منحها المشرع السلطة التأديبية، و عليه فإنها صاحبة الإختصاص الأصيل في إجراء التحقيق .

1- محمد فتوح عثمان، مدخل لإجراءات المحاكمات التأديبية، مجلة العلوم الادارية، العدد 1، جوان 1994، ص 39.

2- صباح حمايتي، المذكرة السابقة، ص 81.

3- المذكرة نفسها، ص 85.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

و في التشريع الجزائري أناط مهمة التحقيق للمجلس التأديبي (اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء) طبعا فقط في العقوبات من الدرجة الثالثة و الدرجة الرابعة ،حيث تقوم السلطةالرئاسية بإخطارها عن طريق التقرير الذي سبق و ذكرناه ،هذا التقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبيا بذكر الفعل المرتكب من جانبه و الذي يشكل خطأ مهني من الدرجة الثالثة (كشف السر المهني) و الضرر الناجم عنه ،و مدى مسؤولية الموظف و العقوبة المراد توقيعها عليه.

و منه نستخلص أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إجراء التحقيق الإداري من قبل المجلس التأديبي ،إلا أنه أناط له سلطة الأمر بإعادة فتح تحقيق آخر إذا تبين له أي غموض أو لبس حسب المادة 171 من الأمر 03-06 .

ثانيا:الإجراء التحفظي: لا مراد في أن الجهة الإدارية لا تستطيع مسألة الموظف تأديبيا إلا بعد اتخاذ إجراءات معينة ضده، إلا أن ثمة إعتبار آخر يجب النظر إليه بعين الإعتبار، حيث أنه قد لا يصلح للموظف بعد أن تستند إليه تهمة إفشاء السر المهني بأن يستمر في مزاوله أعباء وظيفته ، بل يقتضي الصالح العام إبعاده مؤقتا عن الوظيفة حتى ينجلي أمره.

فالتوقيف إذن ليس عقوبة تأديبية و إنما مجرد إجراء وقائي،نعني به إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطا مؤقتا،و هو ما نصت عليه المادة 173 من الأمر 03-06 حيث توقف السلطة التي لها صلاحية التعيين فورا الموظف الذي إرتكب خطأ مهني من الدرجة الثالثة مع تقاضيه نصف راتبه طوال مدة التوقيف و التعويضات ذات الطابع العائلي،حيث التوقيف يكون بموجب قرار (انظر الملحق رقم 1) ،و يكون مسبب من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين وتبلغ به اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، و يبلغ إلى الموظف المعني الذي يمضي على وصل بالإستلام(انظر الملحق رقم 02) و إن لم يسفر التحقيق التأديبي بشأن المتابعة التأديبية عن إرتكاب الموظف للخطأ عاد الموظف إلى وظيفته و يعاد له كامل مرتبه بأثر رجعي يسري من تاريخ صدور قرار

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

التوقيف، بإستثناء التعويضات العائلية التي تخول له في تلك الفترة¹، و هو ما أكده المنشور رقم 05 المؤرخ في 12 أبريل 2004 للمصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية المتعلق بتطبيق المادتين 130-131 من المرسوم 85-59 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الادارات العمومية.

ثالثا :مواجهة الموظف بالخطأ التأديبي و حقه في الدفاع:

1-مواجهة الموظف بالخطأ التأديبي: المواجهة هي (المقابلة بالوجه أو الكلام)أي يكون الموظف المتهم في مقابل التهم المنسوبة إليه وجها لوجه².
و بالتالي إحاطة الموظف المتهم بجميع الوقائع المنسوبة إليه و الأدلة المؤيدة لذلك³.
و حتى تكون مواجهة الموظف صحيحة و بالتالي يكون الدفاع مجدي يلزم توافر مجموعة من الشروط⁴:

- أن يكون علم الموظف بالأفعال المنسوبة إليه محددًا و دقيقًا.
- أن تكون المواجهة شاملة لجميع الأفعال المنسوبة للمتهم و المكونة للخطأ المهني.
- أن تتم مواجهة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه على وجه يستشعر معه أن الإدارة بإتهامها له إعتمدت على أدلة إدانة حتى يكون على بينة من خطورة موقفه فلا يترك ساكنا للدفاع عن نفسه .

1-مفيدة قيقاية ،تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة منتوري ،قسنطينة،2008/2009،ص134.

2- مفيدة قيقاية ،المذكرة نفسها،ص136.

3-أيوب بن منصور الجربوع ، ضمانات الموظف في مرحلة التحقيق الإداري في النظام السعودي،مجلة الادارة العامة،العدد 1 ،2004،ص34.

4- مفيدة قيقاية، المذكرة السابقة، ص137.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

و المواجهة التأديبية يعني أمرين أساسيين هما إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات وحقه في الإطلاع على ملفه التأديبي :

أ: **إخطار الموظف بما نسب إليه من مخالفات**: نشأ هذا المبدأ في فرنسا سنة 1905 ، و تطور مما أفسح للقضاء الإداري الفرنسي عن تكريسه كمبدأ عام يلزم الجهة الإدارية بالواجهة في ما تتخذه من إجراءات وجعله يطبق كلما أرادت الإدارة معاقبة أي موظف أو إتخاذ تدابير داخلية من أجل المحافظة على مصلحة المرفق العام، إلا في حالة وجود نص صريح يمنع الموظف من التمتع بهذا الحق¹.

و قد نص المشرع الجزائري صراحة على أنه ((لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني، إلا إذا رفض المثل و تمت معاينة ذلك قانونا)² و أيضا (يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه....)³. ليحظى هذا المبدأ بمكانة وأعتبر من المبادئ الأساسية المكفولة دستوريا، حيث حرصت كافة قوانين الوظيفة العامة على التأكيد على ضرورة إحترام مبدأ الواجهة والحق في الدفاع، فعلى السلطة التأديبية ضرورة المثل لهذا المبدأ قبل توقيع الجزاءات الإدارية لتمكين الموظف من الدفاع عن نفسه⁴.

حيث يتم إخطار الموظف المذنب برغبة الإدارة في معاقبته، وأنه سيحال على المجلس التأديبي نتيجة ارتكابه خطأ يستوجب عقوبة من الدرجة الثالثة و بتاريخ مثوله أمامه .

1-أ.كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص147.

2-انظر المرسوم رقم 82 - 302 المذكور، المادة 64 .

3-انظر الأمر رقم 03/06 المذكور، المادة167.

4-فيصل نسيغة، الرقابة على الجزاءات الإدارية العامة في النظام القانوني الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2012، ص56.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

وبما أن المشرع لم يبين شكلية الإخطار و بالتالي يستلزم بالضرورة الرجوع إلى المرسوم رقم 54/93 فقد نصت المادة 12 منه على (يعلم العون المعني كتابيا بالماخذ المسجلة عليه و العقوبات التي يتعرض لها...) ¹، وهو ما نص عليه المنشور رقم 05 السابق الذكر حيث نص على أن الموظف يستدعى بموجب رسالة موصى عليها مع وصل الإستلام ب15 يوم على الأقل قبل إجتماع اللجنة كمجلس تأديبي و يبين الإستدعاء مكان وتاريخ و ساعة جلسة المجلس التأديبي، أسباب الإستدعاء، ضمانات الدفاع طبقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85-59. (انظر الملحق رقم3).

و في حالة ما إذا لم تحترم الإدارة هذا الإجراء يتعرض قرارها إلى الإلغاء، و على الإدارة قبل إتخاذ العقوبة التأكد من الإستدعاء ² (انظر الملحق4) .

و يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بإنقضاء أجل 45 يوم إبتداء من تاريخ معاينته.

ب: إطلاع الموظف على ملفه التأديبي: يعتبر من أقدم ضمانات الموظف في القانون الفرنسي، و نقصد به إطلاع الموظف على ملفه الذي تضعه الإدارة لكل موظف يباشر وظيفته لديها ، و كافة أوراقه المتعلقة بحالته الشخصية الوظيفية و ليس فقط على قرار الإتهام ،ليكون دليلا على حسن أو سوء سيرته التي هي عاملا في تشديد أو تخفيف العقوبة حسب الاحوال ³.

لقد كرسه المشرع الجزائري كمبدأ عام قانوني للموظف العام عبر كل التشريعات الوظيفية حيث نصت المادة 57 من الأمر رقم 133/66 على حق الإطلاع على الملف

1-انظر المرسوم التنفيذي رقم 54/93 المؤرخ في 16 أفريل 1993 محددًا بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين و الاعوان العموميين و على المؤسسات العمومية، المادة 12، ج ر ، العدد 11، سنة 1993.

2-انظر قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية ، رقم 009898 ، بتاريخ 20/04/2004 ، مجلة مجلس الدولة، العدد 05 ، سنة 2004، ص 143.

3- صباح حمايتي ،المذكرة السابقة، ص95.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

كما يلي (إن الموظف الذي يمثل إما اللجنة المتساوية الاعضاء الحق بمجرد الشروع في الدعوى التأديبية ،في الإطلاع على ملفه الشخصي و جميع الوثائق الملحقة به) ونصت المادة 129 من المرسوم 59 /85 على (يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس تأديبي ،أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية)¹، كما نصت عليه المادة 167 من الامر رقم 03 /06 التي جاء فيها(يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي.. أن يطلع على كل ملفه التأديبي..).

و لقد كرس القضاء الجزائري هذا المبدأ حيث قضت المحكمة العليا في قرارها صادر بتاريخ 1990/04/21 في قضية (ف.م) ضد وزير العدل (من المقرر قانونا أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إعداد القضية التأديبية)² (انظر الملحق رقم5). حيث يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان و تاريخ إطلاع على الملف التأديبي(انظر الملحق رقم 6).

حيث كذلك يحق لمن إستعان به الموظف للدفاع عنه أن يطلع على هذا الملف وما يزيد هذا الملف هيبة هو إطلاع المجلس التأديبي عليه في إصدار قراره ،حيث من خلاله يستطيع المجلس تقييم سيرة الموظف،حيث يتضمن الملف التأديبي جملة من الوثائق حددها المنشور رقم 05 المذكور سابقا وهي :

-تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
-بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الإقتضاء(انظر الملحق رقم 7) -تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا بإقتراح العقوبة.

1- انظر المرسوم التنفيذي رقم 95 /85 المذكور،المادة129.

2-انظر قرار المحكمة العليا،الغرفة الثانية، الصادر بتاريخ: 21/ 04/1990، المجلة القضائية، العدد03 ،سنة 1992 ،ص151.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

أما عن كيفية إطلاع الموظف عن ملفه ،فقد أشار المرسوم رقم 131/88¹، عن ذلك في نص المادة 10 /ف 2 منه على أنه يتم عن طريق الإستشارة المجانية في عين المكان أو تسليم نسخ منها،على أن لا يتسبب الإستنساخ في إفساد الوثيقة أو يضر بالمحافظة عليها .

2:حق الدفاع: يعد حق الدفاع من المبادئ المستقرة و الراسخة في وجدان العدالة التي نصت عليها الدساتير المختلفة، و تضمنتها إعلانات الحقوق و المواثيق الدولية، وهو ما أكده دستور الجزائري في المادة 39 (الدفاع الفردي أو عن طرق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون)²،و أيضا المادة 169(الحق في الدفاع معترف به)³.

و هي نفسها المنصوص عليها في المادة 57 من الأمر 133 /66 (إن الموظف الذي يمثل اللجنة المتساوية الاعضاء.....يجوز له ان يستعين بمدافع يختاره كما يسوغ له أن يقدم بيانات خطية أو شفهية ،وأن يطلب حضور الشهود)،و المادة 129 من المرسوم التنفيذي 58 /59 (...يمكن ان يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن إقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي،أو يستحضر شهودا كما يمكنه أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه).

والمادة 169 من الأمر 03 /06 (يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهودا ،و يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه)، حيث يهدف هذا الحق إلى اظهار الحقيقة و تجنب أي مجال للتعسف بتمكين الموظف من نفي مسؤوليته عما ينسب إليه، أو على الأقل توفير بعض الظروف المخففة و إطمئنانه من ناحية عدالة المساءلة التأديبية.

1-انظر المرسوم رقم 88-131 المذكور،المادة 10 .

2-3-انظر دستور 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016 المذكور .

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

و لحق الدفاع مظاهر متعددة من بينها الطابع الحضورى و سماع الشهود و كذا حق الاستعانة بمدافع، وهي ميكانيزمات رصدت جميعها لتحقيق عدالة التأديب ،حيث الطابع الحضورى فقد نص المشرع الفرنسى على أن أحسن طريقة لضمان دفاع الموظف هي السماح له بالتواجد في مختلف مراحل الإجراء¹ من خلال حضوره وسماع ما يبديه من أوجه دفاع و تمكينه من تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، لأن هذا الإجراء هو الأصل حسب م 168 من الأمر 03 /06، و سماع الشهود يعتبر من الأمور الهامة التي تتصل بحق الدفاع ووسيلة للإثبات ،فله حق طلب سماع أية شهادة يراها تخدم وجهة النظر التي يدافع عنها أو طلب إستدعاء أي شخص للإدلاء بشهادته.² أما حق الإستعانة بمدافع هو حق كفله المشرع الجزائري للموظف بموجب م 169 /2من الامر 03 /06 السابق الذكر، والذي جعل له حق أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه،و هذا الحق فرضه المركز الضعيف الذي يحتله الموظف مقارنة بالمركز القوي للإدارة، و ذلك لأن معظم الموظفين تنقصهم الثقافة والمعرفة بالأمور الوظيفية ولا يحسنون في الغالب الإستفادة من فرصة الإطلاع على ملفاتهم و إستنباط ما يفيدهم ، فيلجأ إلى من هو أقدر على هذه المواجهة.

و توجد بعض الحالات التي يمكن أن يتعذر فيها الإستفادة من حق الدفاع مثلا نجد: 1-أسباب ترجع للموظف في حالة إذا ما ترك الموظف وظيفته بطريقة غير شرعية،أو في حالة وجود إهمال أو سوء نية من جانبه كقيامه بتغيير محل إقامته دون ترك عنوانه الجديد،أو رفض الإطلاع على ملفه التأديبي.

2-تعذر تطبيق حق الدفاع لظروف إستثنائية تمر بها البلاد فهنا يحل قواعد قانونية إستثنائية محل القواعد القانونية السارية في ظل الظروف العادية.

1- عبد الرحمان بوكثير، ضمانات تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،كلية العلوم القانونية و الإدارية،جامعة سطيف،2005،ص73.

2- صباح حمايتي،المذكرة السابقة،ص99.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

3-تعفى الإدارة من التزام إطلاع الموظف على ملفه و ممارسة دفاعه في حالة إتلاف الوثائق الناتج عن هلاك مكان العمل لأي سبب من الأسباب¹.

رابعاً: إصدار القرار التأديبي و توقيعه:

1: مرحلة المداولة و الإقتراح: بعد مواجهة الموظف المذنب بما نسب إليه من مخالفات تأديبية و تمكينه من الدفاع عن نفسه ،حيث المجلس التأديبي الذي يجب أن يبت في القضية المطروحة عليه في أجل لا يتعدى 45 يوم إبتداءً من تاريخ إخطاره حسب المادة 165 من الأمر 03 /06 المذكور سابقاً. فبعد أن ينتهي من مرحلة الإستجواب و الإستماع إلى مختلف الملاحظات و التدخلات التي تتعلق بالمساءلة التأديبية و ملابساتها، ينصرف للتشاور فيقترح رأيه من خلال العقوبة التي يراها تتلاءم و الخطأ المرتكب(إفشاء السر المهني) الذي أحيل بموجبه الموظف المذنب، وهنا يبرز دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي، من خلال أن رأي هذه الأخيرة ملزم للسلطة التي لها صلاحية التعيين كون التحقيق توصل إلى أن الواقعة تشكل خطورة من الدرجة الثالثة.

حيث هذه الأخيرة برأيها الملزم في التحقيق الذي أجرته يوفر الحيطة التأديبية ،و هو ما يؤكد أنها إن رأت أن التوضيحات التي تقدمها السلطة الإدارية غير كافية أو عدم دقتها ،فإنها تأمر بإعادة فتح تحقيق آخر لغرض توضيح الأمور التي بها لبس² حسب م 03 من المرسوم 152 /66 المتعلق بالإجراء التأديبي³ (يسوغ لمجلس التأديب أن يأمر بإجراء التحقيق إذا لم يكتفي بالإيضاحات الواردة على الأفعال المعزومة للمعني أو الظروف التي

1- حياة عمراوي،المذكرة السابقة،ص80.

2- فاروق خلف،إجراءات تأديب الموظف في التشريع الوظيفي الجزائري،مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير،جامعة الجزائر،2002،ص 98.

3-انظر المرسوم رقم 152/66 مؤرخ في 02 يونيو 1966،يتعلق بالإجراء التأديبي ،المادة 03 ، ج ر،العدد 46 ،سنة 1966 .

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

أرتكبت فيها هذه الأفعال).

2-مرحلة إتخاذ القرار : حيث إتخاذ القرار التأديبي يكون من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ، و لابد أن يكون مسبب حسب المادة165 من الأمر 03/06 /ف2(تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر ...) ، حيث لم يشترط المشرع الجزائري شكلا معيناً له ، كما أن التسبب له أهمية لا تقتصر فقط على الموظف ، بل تتعداه لتشمل الإدارة و أيضا جهة الطعن :

-بالنسبة للموظف يتبصر من خلاله الأخطاء التي توبع على أساسها، و مدى أخذ سلطة التأديب بما أبداه من دافع، و العقوبات التي تم توقيعها عليه.

-بالنسبة للجهة المختصة بالتأديب مصدرة القرار إذ يضمن تناسق عملها الإداري مما يجنبها كل تعسف ، كما يحملها على التأنى و التريث و يجعلها رقيبة على نفسها، أي أعمال الرقابة الذاتية لهذه الجهة من خلال إطلاعها على كل أوراق القضية و مستنداتها و العلم بما أبداه الموظف المذنب من دافع و ما قدمه من طلبات.

-بالنسبة لجهة الطعن يتيح لجهات الطعن أعمال رقابته من حيث صحة تطبيق القانون على وقائع الإتهام، و هو الكفيل بالكشف عن حقيقة نوايا الجهة المصدرة للقرار نحو الموظف¹.

فالتسبب عنصر من عناصر الشكل الذي يحدد المشروعية الخارجية للقرار التأديبي و ضمانة معاصرة لإصدار الجزاء التأديبي ، و أسلوب للتقيد الذاتي لسلطة التأديب.

و حتى يحقق التسبب أهدافه و الحكمة من فرضه يجب أن يقوم على مقتضيات هي :
1-وجوب سرد وقائع الدعوى كاملة واضحة دون خطأ أو تحريف من حيث شخص الموظف المتهم و الأفعال المنسوبة إليه والأدلة التي أسندت إليها حتى يؤدي إلى التكييف السليم.

1-مفيدة قيقاية،المذكرة السابقة ،ص150.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

2-تطبيق النصوص القانونية السليمة¹.

3-ضرورة أن يكون التسبب في صلب القرار ما يسهل رقابة شرعيته و يجنب السلطة التأديبية الغلو في التقدير.

4-أن يكون التسبب دقيقا، بحيث يتسنى لمن صدر بشأنه أن يطعن فيه أمام الجهات الإدارية و القضائية المختصة لكي تباشر ولايته الرقابة على شرعية القرارات التأديبية بحسب الأحوال، وهذا ما أكده مجلس الدولة الجزائري بدوره، حيث أقر بأن يتعرض للإلغاء القرار التأديبي الذي نطق بعقوبة تأديبية دون تبريرها من خلال مناقشة الخطأ المنسوب إلى المعني و مدى ثبوته في حقه². (انظر الملحق رقم 8).

3: تبليغ القرار للموظف: بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المذنب (انظر الملحق رقم 09)، و ذلك بصفة فردية طالما كان قرارا فرديا، و غالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ، فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي، و الغرض من ذلك يكمن في إمكانية الإحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها، و لإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري و بداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية.

و لقد حرص قانون 09 /08³ قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على أن يكون التبليغ شخسيا للقرارات الفردية، مع تضمينه آجال الطعن في المادة 831 منه، كما نجده في المادة 35 من المرسوم 131 /88 المنظم لعلاقات الإدارة بالمواطن.

1- مفيدة قيقاية، المذكرة السابقة، ص 151.

2- انظر قرار مجلس الدولة، الغرفة الخامسة، رقم 27279، الصادر بتاريخ 2005/10/25، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006، ص 235.

3- انظر القانون رقم 09-08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية، ج ر، عدد 21، لسنة 2008.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

و يمكن تعريف إجراءات التبليغ أنه (الطريقة أو الإجراء التي يعلم بموجبها المتقاضي بوجود قرارات إدارية تعنيه، و الوسيلة التي تنقل بها الإدارة القرار إلى علم الفرد بعينه أو الأفراد بذواتهم من الجمهور)¹.

و يكون تبليغ القرار التأديبي في اجل 08 ايام من تاريخ إتخاذه حسب المادة 172 من الامر 03 /06 و هو ما أكده مجلس الدولة الجزائري في احدى قراراته التي جاءت فيها(لا يسري القرار الاداري الفردي اتجاه المواطن المعني به ،ولا يحتج به عليه إلا إذا سبق تبليغه قانونيا)² .

1- مليكة مخلوفي، رقابة القاضي الاداري على القرار التأديبي في مجال الوظيف العمومي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، تيزي وزو، 2012، ص 76.

2-انظر قرار مجلس الدولة ،الغرفة الرابعة، رقم 015869، الصادر بتاريخ 2005/07/12،مجلة مجلس الدولة ،العدد 2008،7، ص 144.

المبحث الثاني: الضمانات المكفولة قانونا للموظف في مواجهة

القرار التأديبي المتعلق بإفشاء السر المهني

تعتبر سلطة التأديب ضرورية لسيادة النظام داخل المرفق العام، لكنها في غاية الخطورة إذا أسيء إستخدامها و لهذا فإن الموظف في أشد الحاجة إلى ضمانات تمكنه من الدفاع عن نفسه و إظهار براءته، فلا يجوز توقيع العقوبة عليه إلا بعد إجراء تحقيق كتابة و سماع أقواله و منح الفرصة الكافية للدفاع عن نفسه و تمكنه من نفي مانسب إليه عن طريق شهادة الشهود أو تقديم المستندات ،و يجب أن يصدر القرار التأديبي مسبباً،و لم يكتف هنا فقط بل تعدى أيضا إلى ضمانات لاحقة على صدور القرار التأديبي من خلال حق التظلم الإداري في القرار الصادر ضده ،و كذا أمام الجهة القضائية المختصة و هو ما يعرف بالطعن بالقضائي .

بناء على ما تقدم فإن دراستنا في هذا المبحث تنصب على التظلم الإداري في (المطلب الاول)والطعن القضائي في (المطلب الثاني).

المطلب الأول:التظلم الاداري:

كفل المشرع الجزائري ضمانات تأديبية كافية عند التأديب، فللموظف الحق في الإطلاع على ملفه الخاص بكل ما يحتويه من أوراق و مستندات و يجوز له الإستعانة بمدافع يختاره أو بالشهود ،كما يسوغ له أن يقدم أمام اللجنة المتساوية الأعضاء بيانات كتابية أو شفوية كما كفل له التظلم أمام لجنة خاصة حدد التنظيم تشكيلتها و إختصاصها و آجال الطعن أمامها .

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري:

هناك العديد من التعريفات التي جاء بها الفقه في الشأن حيث عرف على أنه: (وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ماتصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها و يلتمس فيه أن تعيد النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل، و هو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الجزاء قبل لجوؤه إلى الطعن عليه قضائياً)¹

كما عرفه مجلس الدولة الجزائري أنه (عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحياناً لإتباعه، و يتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي، عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاجاً أو إلتماساً للإدارة، و يدعى ذلك الإجراء تظلماً مسبقاً أو طعناً إدارياً يطالب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفاتها قبل الشروع في مقاضاتها)².

1- محمد الاخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، 2006/2007، ص 91.

2- أ. عبد العزيز نويوي، المنازعة الإدارية في الجزائر، تطورها و خصائصها، مجلة مجلس الدولة، العدد 8، 2006، ص 73.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

حيث و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، و في حالة سكوت الإدارة يستفيد المتظلم من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي. الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين، و في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ الرفض. و يثبت ايداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة و يرفق مع العريضة

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

الفرع الثاني: التظلم إلى لجنة خاصة:

و لقد أنشأت لجان الطعن بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 84-10 حيث نصت المادة 22 منه على أنه (تنصب في كل قطاع وزاري، و لدى كل لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله أو الوالي أو ممثله)¹، و قد أضافت المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 85-59 على مايلي(.....) تحدث في كل وزارة و في كل ولاية لجنة يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تباعا.....)².

و بمقتضى ذلك فإن لجان الطعن تنشأ للإدارات المركزية لدى الوزير المعني و يقوم برئاستها هو شخصيا أو ممثل ينوب عنه، و تختص بدراسة الطعون المقدمة إليها من طرف أعوان الإدارة المركزية و المؤسسات العمومية الوطنية، و كذا أعوان المصالح الغير ممرضة الذين يخضع مساهم للتسيير المركزي، كما تنشأ لجان الطعن الولائية لدى الوالي و يرأسها هذا الأخير أو ممثله و تختص بدراسة الطعون المقدمة من طرف أعوان المصالح الولائية و البلدية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري و كذا الأعوان التابعين للمصالح الغير ممرضة الذين لا يخضع مساهم المهني للتسيير المركزي، و هذا بهدف تحقيق أكبر قدر ممكن من الضمانات و حماية للموظف من القرارات التعسفية التي قد تصدرها السلطة التأديبية، و منه فان لجان الطعن تشكل بالتساوي من ممثلي من الإدارة و النصف الآخر من ممثلي الموظفين و هذا مانصت عليه المادة 23 من المرسوم 84-10 و كذلك المادة 65 من الأمر 06-03 .

1-انظر المرسوم التنفيذي رقم 84-10المذكور،المادة22.

2-انظر المرسوم التنفيذي رقم:85-59المذكور،المادة13.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

من مهام هذه اللجنة أنها تتولى النظر في الطعون التي يقدمها الموظفون و ذلك في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة¹.

و يكون ميعاد الطعن لدى لجنة الطعن هو خمسة عشرة يوما و هذا طبقا لما نص عليه المرسوم التنفيذي 59-85: (يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعنيين أنفسهم إلى هذه اللجان في ظرف خمسة عشر يوما)، كما نصت المادة 24 أيضا من المرسوم التنفيذي رقم 10-84 على أنه: (يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلتجؤوا إلى لجان الطعن خلال خمسة عشر يوما)، أما الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العامة فقد مدد المشرع الجزائري مدة الطعن لدى هذه اللجنة، حيث نصت في سياق ذلك المادة 175 منه (يمكن للموظف الذي كان محل عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار) .

و تصدر لجنة الطعن الولائية آراء إستشارية و لكنها ذات طبيعة إلزامية لكل من الموظف و الإدارة التي أصدرت قرار العقوبة التأديبية على حد السواء، و هذا ما أكده المرسوم التنفيذي رقم: 10-84 حيث نص في المادة 25 على أنه (يجب على لجان الطعن أن تصدر قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها، و هذا قصد إبطال الآراء المتنازع فيها التي تصدرها اللجان أو إثباتها أو تعديلها).

1- انظر الأمر 03-06، المذكور، المادة 65.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر المهني

و بذلك فإن العقوبة المنطوق بها من طرف السلطة التأديبية تعلق إلى غاية أن تفصل لجنة الطعن بقرار في الأجل الذي سبق ذكره.¹

وهذا ما أكده مجلس الدولة الجزائري في هذا الصدد، حيث ذهب في قراره لجلسة 2003/03/18 أن الطعن المرفوع أمام لجنة الطعن يفوق القرار الإداري المطعون فيه الصادر عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.²

أولاً: الطعن المرفوع من قبل الموظف :

فيما يخص بعض قرارات العقوبة التأديبية سواء كانت من الدرجة الثالثة أو الرابعة فإنها تتخذ بعدئذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، و على هذه اللجنة أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لايجاوز خمسة و أربعون يوماً، و بعد صدور العقوبة التأديبية و التصريح بها، فإنه بعد ذلك للموظف رفع الطعن أو التظلم إلى لجنة الطعن، و هذا في أجل اقصاه شهر واحد إبتداء من تاريخ تبليغه بمقرر العقوبة.

1-هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص399.

2-انظر قرار مجلس الدولة ، الغرفة الثانية، تحت رقم 008041، بتاريخ:2003/03/18، قضية (خ،ب) ضد) مدير القصاص الصحي بالمسيلة، المشار إليها لدى مجلة مجلس الدولة، العدد05، السنة 2004، ص183.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

وتعتبر آراء لجنة الطعن إجبارية سواء رفض الطعن الموجه لها أو قبلته بحيث تصدر اللجنة آراء إجبارية توصي بها الإدارة لإتخاذ التدابير اللازمة سواء برفع العقوبة أو تعديلها أو تثبيتها، و تبليغ قرارها أيضا للموظف الطاعن (انظر الملحق 10) .

وعليه في حال إبطال العقوبة التأديبية التي أقرتها سلطة التأديب من طرف لجنة الطعن، فإن القرار الذي أصدرته يصبح دون أساس أي كأنه لم يكن ، و أما إذا قامت لجنة الطعن بتثبيت العقوبة المقررة من سلطة التأديب فإنه ينبغي على الإدارة أن تثبت تلك العقوبة، و تجدر الإشارة إلى أن الموظف العام ليس مجبرا بأن يقدم الطعن أمام لجنة طعن ولائية، بل بإستطاعته عدم اللجوء إليها و يرفع دعواه مباشرة أمام القاضي الإداري لأن الأمر 06-03 في مادته 175 قد أقر حقا للموظف و ليس واجبا، لذا فإن لجنة الطعن تعتبر هيئة إستشارية لكن آرائها بعد الإستشارة ذات طابع إجباري¹.

و في مجرى ذلك فقد ذهب مجلس الدولة إلى الإدلاء بأن الآراء التي تصدرها لجنة الطعن ليست بالقرارات الإدارية، بل هي إستشارية تفرض حسب الحالة على الإدارة ، و بالتالي لا يمكن الطعن فيها بعيب تجاوز السلطة أو بأي عيب من العيوب التي تصيب القرار الإداري باعتبار أن الآراء المطعون فيها ليست ممضاة عن الوالي أو محررها.

1- هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص400.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر المهني

و لهذه الأسباب قضى مجلس الدولة بأن الآراء التي تصدرها لجان الطعن على عكس مجلس الدولة الفرنسي و الذي أقر بحق الموظف في أن يطعن في آراء لجنة الطعن حيث إعتبر أن ما يصدر عنها هو بمثابة قرارات إدارية قد أضرت بمصالحه، مما يخول للموظف الحق في الطعن في آرائها ، و هذا ما يظهر في العديد من قراراته، و بالتالي كان من الأجدر بمجلس الدولة الجزائري الأخذ بنفس الإلتجاه و الرأي الذي أخذ به مجلس الدولة الفرنسي في قراراته الإدارية الصادرة في هذا المجال¹.

ثانيا: الطعن المرفوع من قبل السلطة المستخدمة:

بعد إقتراح الإدارة المستخدمة العقوبة التأديبية للموظف العام ،فان هذه الأخيرة تملك إحالته على المجلس التأديبي، فإ ذا كان رأي المجلس التأديبي غير متوافق لإقتراح الإدارة، فإنه بإمكان الإدارة الطعن برأي المجلس التأديبي لدى لجنة الطعن، و هذا لكون آراء المجلس التأديبي هي الأخرى إجبارية بالنسبة للإدارة، و بعد ذلك تقوم لجنة الطعن بإتخاذ التدابير اللازمة في شأن ذلك إما بتعديل قرار لجنة التأديب أو تغييره أو تثبيته².

1-انظر قرار مجلس الدولة رقم:418، الصادر بتاريخ:2001/06/11 المشار اليه لدى لحسين آث ملويا، المنتقى في قضاء مجلس الدولة، الجزء الثالث، دار هومة للنشر و التوزيع الجزائر، 2007، ص67.

2-عبد الحميد بن علي ، طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، ابي بكر بلقايد، تلمسان، 2010، ص87.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر المهني

ثالثا: آثار التظلم الإداري بالنسبة للعقوبة التأديبية المتعلقة

بإفشاء السر المهني:

من خلال ما ورد ضمن نص المادتين 830 و 833 من قانون 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية يتضح أن للتظلم الإداري عدة نتائج:

1/ عدم وقف تنفيذ القرار الإداري محل التظلم الإداري:

تتميز القرارات الإدارية بطابع تنفيذي تلقائي، مما ينجم عن ذلك أن التظلم الإداري ليس له آثار توقف تنفيذ القرار الإداري محل التظلم الإداري، لأن آثار وقف التنفيذ تتحلّى بها سلطة الإدارة، و ذلك لما لها من صلاحيات تخولها هذه السلطة.

2/ تحديد القضاء المختص إقليميا :

إن للتظلم الإداري أثر غير مباشر في تحديد الجهة القضائية المختصة، و ذلك باعتبار أن رفع التظلم الإداري إلى إحدى الهيئات الإدارية هو الذي يحدد الجهة القضائية المختصة، لأن الجهة الإدارية هي التي تبين القضاء المختص إقليميا، و ذلك باعتبار أن القرار الإداري قد يصدر عن جهة أدارية مركزية أو لا مركزية، و هذا مانصت عليه المادة 830 من القانون 08-09 حيث أقرت بأن يقدم التظلم الإداري إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار، و بالتالي إذا صدر القرار عن إدارة مركزية فالتظلم يقدم على مستوى الإدارة المركزية، و أما اذا صدر القرار عن جهة إدارية لا مركزية فالتظلم يقدم إلى الإدارة اللامركزية¹.

1- عادل زياد، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري و المصري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2011، ص86.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر المهني

3/ تحديد مجال النزاع :

لم يتم النص على أي قالب معين في التظلم الإداري من قبل المشرع الجزائري، لكنه لا بد على المتظلم أن يوضح في طلباته عناصر الخلاف القائم بينه وبين الإدارة، و أن تحديد تلك الطلبات سواء كانت إلغاء أو تعويضا، و بالتالي فان تحديد الطلب يقود إلى تحديد مجال النزاع فإما أن يتعلق النزاع بالإلغاء، أو يندرج ضمن القضاء الكامل.

1- عادل زياد، المذكرة السابقة، ص87.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

المطلب الثاني: الطعن القضائي:

إن الرقابة القضائية على أعمال الإدارة تتجسد في الطعن القضائي أو ما يسمى بالتنظيم القضائي، إزاء القرارات الإدارية بصفة عامة، و التأديبية بصفة خاصة، حيث يتأكد القضاء الإداري من مشروعية قرارات و أعمال الإدارة، و عليه فإن الطعن القضائي يمثل الضمانة اللاحقة على صدور القرار التأديبي، و سوى الإلغاء هي الآلية التي تمكن الموظف من اللجوء إلى القضاء، خاصة في حالة فشل الضمانات السابقة في تحقيق مطالب الموظف و عجزها عن تلبية رغباته، و تقصيرها في انصافه، و رفع الظلم عنه و ذلك في ظل ما تتمتع به السلطة القضائية من ضمانات الاستقلال عن الإدارة، و عدم الإنحياز لأي من سلطات الدولة اضافة إلى الإجراءات الدقيقة المحكمة التي تتبعها السلطة القضائية، هذا فضلا عن خبرتها و تخصصها القانوني و حجية الاحكام التي تصدرها.

و عليه فقد كفل المشرع الجزائري للموظف الصادر في حقه القرار التأديبي الطعن فيه إما أمام المحكمة الإدارية اذا كان القرار صادر عن سلطة محلية أو مخول لها بموجب نص خاص، أو أمام مجلس الدولة اذا كان القرار مركزي او مخول له أيضا بموجب نص خاص.

و عليه فقد قسمنا هذا المطلب الى فرعين تضمن كل فرع مايلي:

الفرع لأول:تنظيم الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية ضد القرار التأديبي المتعلق بإفشاء السر المهني.

الفرع الثاني: تنظيم الطعن القضائي أمام مجلس الدولة ضد القرار التأديبي المتعلق بإفشاء السر المهني.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

الفرع الأول: تنظيم الطعن القضائي أمام المحكمة الإدارية ضد القرار التأديبي المتعلق بإفشاء السر المهني :

إن الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن لإلغاء القرار التأديبي للموظف العام الصادر عن السلطة المركزية هي المحاكم الإدارية، حيث نص في هذا الموضوع القانون رقم 08-09 المتعلق بالإجراءات المدنية و الإدارية في نص المادة 800) المحاكم الإدارية، هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، حيث تختص بالفصل كدرجة أولى بحكم قابل للإستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية) ، كما نصت المادة 801 منه على أن المحاكم الإدارية تختص بالفصل في (دعاوى إلغاء القرارات الإدارية و الدعاوى التفسيرية و دعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية أو المصالح الغير ممركرة للدولة على مستوى الولاية، البلدية، و المصالح الإدارية الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية، دعاوى القضاء الكامل، القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة)¹.

و هذا ما أكده المشرع الجزائري أيضا في نص المادة 804 منه حيث جاء فيها ترفع الدعاوى وجوبا أمام المحاكم الإدارية في المواد المبينة أدناه: في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية، أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين.

1- انظر القانون رقم 08-09 المذكور، المادة 801.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر المهني

وعليه فإن المشرع الجزائري ربط الجهة القضائية المختصة بالطعن في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة المركزية بمكان تواجد المؤسسات العمومية الإدارية، و هذا لتجنب الموظف العام بصفة خاصة مشقة إجراءات التقاضي¹. كما أن نص المادة الأولى من القانون رقم: 98-02 المتعلق بالمحاكم الإدارية على إنشاء محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية، و هو نفس ماذهبت إليه المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، أي أن هذه الأخيرة تختص بالنظر في القرارات الإدارية الصادرة عن الجهات المحلية التي تقع في دائرة إختصاصها².

الفرع الثاني: تنظيم الطعن القضائي أمام مجلس الدولة ضد القرار التأديبي المتعلق بإفشاء السر المهني:

يعهد الإختصاص بنظر الطعون في إلغاء القرار التأديبي الصادر عن السلطة المركزية بإعتباره الهيئة القضائية العليا المنوطة بذلك، و هذا مانصت عليه المادة 171 من الدستور الجزائري³.

1- أ،د عمار بوضياف، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية: دراسة تشريعية و قضائية و فقهية، الطبعة الأولى، الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2009، ص148.

2- انظر القانون رقم 98-02، المؤرخ في 30/05/1998 المتعلق بالمحاكم الإدارية، المادة الأولى، ج ر، عدد 37، السنة 1998.

3- انظر دستور 1996 المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016 المذكور، المادة 171.

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

كما نصت كذلك المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 المتعلق بمجلس الدولة المعدل و المتمم على أنه يختص كدرجة أولى و أخيرة :
-بالفصل في دعاوى الإلغاء و التفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية و المنظمات المهنية الوطنية
-و يختص أيضا بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة .
و عليه فان الطعن بإلغاء القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة المركزية مثل رئاسة الجمهورية أو رئاسة الحكومة و مختلف الوزارات، بالإضافة إلى الهيئات العمومية من إختصاص مجلس الدولة² .

بالإضافة إلى ما تم التطرق إليه فيما يخص التظلم الإداري و القضائي ،فإن للموظف أيضا الحق في رد الإعتبار، و نعني بذلك محو العقوبة من ملفه الإداري، و التي تختلف مدته من خطأ تأديبي إلى آخر، و كذلك العفو الشامل من خلال تطهير ملفه الإداري.

1-انظر القانون العضوي رقم:98-01 المؤرخ في 30/05/1998، المتعلق بإختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله المعدل و المتمم بالقانون رقم 11-13، المؤرخ في 26 يوليو 2011، المادة 09، ج ر، عدد 43، السنة 2011.
2-أ. د. عمار بوضياف ، المرجع في المنازعات الادارية، القسم الثاني، الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2011، ص 330 .

الفصل الثاني : الجوانب الإجرائية المتعلقة بالخطأ التأديبي المتعلق بالسر

المهني

فقد نظم المشرع الجزائري في الأمر رقم 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة آجال و شروط رد الإعتبار للموظف الذي كان محل عقوبة و ذلك من خلال المادة 176" يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى و الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد مرور سنة واحدة من تاريخ إتخاذ العقوبة،و اذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ قرار العقوبة.

و الشيء الملاحظ على هذه النصوص أن المشرع حصر رد الإعتبار أو محو العقوبة إلا في العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية، و هذا دون أن ينص عليه في العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة¹.

1-انظر الأمر 06-03المذكور،المادة 176.