

المبادئ العامة لقانون الوظيفة العمومية

لكل علم من العلوم الطبيعية أو الإنسانية ثوابت أو بديهيات تكون بمثابة الأساس الذي تستند عليه مجمل معطيات ذلك العلم وهي نقطة انطلاق في البحث والدرس وإيجاد الحلول للإشكاليات التي يعنى بها ذلك العلم، وإذا كان لعلمي الرياضيات والهندسة وغيرها من العلوم ثوابت وبديهيات فإن علم القانون لا يخرج عن ذلك الإطار مع الفارق ، وعلى هذا النهج استقرت في علم القانون مجموعة من المبادئ العليا التي تستند عليها جل معطياته دونما حاجة لنص تشريعي ينص عليها. إلا أن الفرق بين بديهيات القانون والعلوم الأخرى يستمد من الفرق بين طبيعة كل منهما ، ذلك أن بديهيات القانون قابلة للتطور وتحكمها عوامل النسبية ومتطلبات مواكبة الحياة المعاصرة فهي ثابتة من حيث الفكرة الأساسية ولكنه ثبات نسبي من حيث المضمون.

أولاً: المقصود بالمبادئ العامة للقانون

ورغم إقرار جميع فقهاء القانون بالأهمية الكبرى لمبادئ القانون العامة باعتبارها تعبر عن حيوية النظام القانوني وأداة من أدوات تنميته وتطويره، فإنه لا يوجد اتفاق فقهي على تحديد المقصود منها¹.

ويذهب رأي إلى إن المبدأ العام هو قاعدة القواعد القانونية، بمعنى قابلته على الانطباق على قواعد قانونية أخرى بحيث تكون الأخيرة تطبيقاً للمبدأ العام ، وإذا أخذنا المبدأ العام على هذا المعنى ، فإنها يصبح فكرة فنية المقصود منها وضع بناء منطقي متماسك للقواعد القانونية .

وعرفها الفقيه بيسكاتوري بأنها، مجموعة من المبادئ التي تستخدم في توجيه النظام القانوني ، من حيث تطبيقه وتنميته ، ولو لم يكن لها دقة القواعد القانونية الوضعية وانضباطها .

ونبه الفقيه ريبير إلى ضرورة تحاشي تعريف المبادئ العامة للقانون ، وهو يعتقد ان المبادئ العامة يمكن التعرف عليها عندما تقع مخالفة لها ، فلئن كان من الصعب تعريف المبدأ الأساس في احترام الملكية الخاصة ، الا انه يمكن التعرف على المبدأ عند مصادرة الملكية دون مقابل وبطريقة تحكيمية .

ثانياً: مضمون المبادئ العامة للقانون: المبادئ القانونية، إما أن تكون مكتوبة أو غير مكتوبة.

والمبادئ القانونية غير المكتوبة ، إنما تستقر في ذهن وضمير الجماعة ، تملئها العدالة المثلى وهي تستند إلى المنطق والعقل والحدس وطبيعة الأشياء وقواعد العدالة والأخلاق ولا تحتاج إلى نص يقررها ويمكن أن تستمد منها قواعد قانونية ملزمة يتعين الخضوع لها، يعمل القاضي على الكشف عنها وتقريرها مستلهماً إياها من روح التشريع ، فيعلنها من خلال

¹ - د. عبد الحى حجازي، المدخل لدراسة العلوم القانونية، ج1، القانون. 1985. ص24.

أحكامه معطياً إياها القوة الإلزامية . ومن ثم يتعين على الجميع احترامها والالتزام بها ، ويعد كل تصرف مخالف لها معيباً يعيب مخالفة القانون².

وكثيراً من مبادئ القانون العامة تحولت إلى قواعد قانونية مكتوبة عندما يتبناها المشرع وهو بصدد سن التشريعات المختلفة³.

ويتنوع مضمون المبادئ العامة بحسب طبيعة المجال القانوني الذي تعمل فيه ، إلا انه يمكن إرجاعها من حيث أساسها وجوهرها إلى مبدئين أساسيين هما مبدأ الحرية ومبدأ المساواة .

1- المبادئ التي ترجع إلى مبادئ الحرية:

الحرية حق إنساني أصيل، واحترام حرية الإنسان تشتق منه عقلاً ومنطقاً المبادئ التالية ولو لم يوجد نص تشريعي يقرها:

- مبدأ عدم رجعية القرارات الإدارية .
- مبدأ أن الأصل براءة الذمة، ويتفرع عنه مبدأ أن المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة عادلة.
- مبدأ إتاحة دعوى قضائية لكل من تضررت مصالحه نتيجة قرار إداري معيب.
- مبدأ خضوع كل سلطة إدارية للرقابة ، ويتفرع عنه مسؤولية أعضاء السلطة التنفيذية أمام البرلمان .
- مبدأ حق الدفاع في المحاكمات التأديبية .
- مبدأ ضرورة سير المرفق العام بانتظام.
- مبدأ بطلان التصرفات نتيجة الإكراه .
- مبدأ عدم التعسف في استعمال الحق.

2- المبادئ التي ترجع إلى مبادئ المساواة

- مبدأ مساواة المواطنين في الانتفاع من المرافق العامة .

² - د. عبد المجيد الحكيم ، الوسيط في نظرية العقد ، ج1، في انعقاد العقد، 1968، 18 — د. سمير تناغو، النظرية العامة للقانون، 1973، ص 123.

³ - د. توفيق حسن فرج، المدخل للعلوم القانونية، 1976، ص76.

- مبدأ المساواة في تحمل التكاليف والأعباء العامة .

- مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العامة .

- مبدأ المساواة في المعاملة .

- مبدأ عدم جواز الاعتذار بالجهل بالقانون.

ثالثاً: المبادئ العامة للقانون وأحكام القضاء

يرجع الفضل في كشف واستنباط المبادئ العامة للقانون إلى مجلس الدولة الفرنسي من خلال ما أصدره من أحكام منذ انهيار الجمهورية الثالثة وهزيمة فرنسا في الحرب العالمية الأولى وسقوط دستورها، ومن الميزات الأساسية للمبادئ العامة للقانون أنها لا تستمد قوتها الإلزامية من نص تشريعي مكتوب، وعلى هذا النحو فإن مجلس الدولة الفرنسي يؤكد في كل مناسبة بأن المبادئ العامة للقانون واجبة التطبيق بون حاجة لنص تشريعي يقرها⁴.

وحسب شراح القانون ورائدهم في ذلك الأستاذ ريفيرو (RIVERO) ومن ثم الأستاذ جينو (JEANNEAU) في رسالته (المبادئ العامة والأحكام القضائية والإدارية)، فإن مجلس الدولة الفرنسي قد لجأ إلى أربع طرق وهو يستنبط أو يستخلص المبادئ العامة للقانون وهي⁵:

- استنباط المبدأ العام من جوهر النظام القانوني وطبيعة الأشياء ومتطلبات العدل والإنصاف.

- استنباط المبدأ العام من المعتقدات الراسخة في ضمير الأمة.

- استنباط المبدأ العام من روح نصوص قانونية معينة.

- استنباط المبدأ من خلال تعميم نصوص تتعلق بحالات جزئية محددة.

" فالقوة الذاتية للمبادئ العامة للقانون لا تحتاج لنص وذلك بهدف احترام مبدأ المشروعية، ونراه يقرر في أحد أحكامه (ان الطعن لتجاوز السلطة متاح وممكن حتى بدون نص ضد كل قرار إداري وفقاً للمبادئ العامة للقانون وذلك بهدف احترام مبدأ المشروعية)

أما الأستاذ فيدل فيرى بشأن المبادئ العامة إن (المبدأ العام لا ينشأ بطريقتي الابتكار والاختراع، إنما بطريق الاكتشاف بواسطة القاضي ... ويأخذ كمثال مبدأ احترام حقوق الدفاع فهو حس وجهة نظره (يتولد عن طريق الملاحظة، من خلال نصوص عديدة تشريعية ولائحية تقرر حقوق الدفاع في فروض محددة، يجب أن نفترض أن هذه النصوص ليست سوى تطبيق على هذه الحالة أو تلك لمبدأ عام يمثل مصدرها جميعاً). ويرى د. محمد رفعت عبد الوهاب انه (يتمثل هذا الأسلوب في تعميم أحد الحلول أو أحد القواعد الجزئية التي قررتها نصوص متفرقة في حالات خاصة).

⁴ - مجلة القضاء الإداري اللبناني، العدد الثالث، سنة 1987 - 1988.

⁵ - د. محمد أحمد رفعت، المبادئ العامة للقانون كمصدر للمشروعية في القانون الإداري، القاهرة، الدار الجامعية للطباعة والنشر. بدون تاريخ، ص 65.

ومن أحكام مجلس الدولة الفرنسي بشأن مبدأ حق الدفاع، ما جاء في حكمه بتاريخ 19 حزيران 1903 الذي عمم فيه حق الدفاع، حيث قضى المجلس بأنه:

(إذا كان من سلطة رئيس الدولة إحالة الضباط غير الجنرالات إلى التقاعد بعد قضائهم ثلاثين عاماً في الخدمة فإنه لا يستطيع أن يؤسس قراره على أسباب لها طابع العقوبة دون أن يسمح لصاحب العلاقة قبل اتخاذ القرار بتقديم كافة أوجه دفاعه)

ومعنى ذلك أنه ليس للسلطة المختصة إن تعاقب فرداً إلا بعد اطلاعه على المخالفات المسندة إليه، وتمكينه من تحضير وسائل دفاعه، وحق الدفاع في هذا المجال هو حق أصيل أي أن لكل فرد أن يتمسك به ولو لم يوجد نص يخوله إياه، وينبني على ذلك أن الإخلال بحق الدفاع من شأنه أن يبطل إجراءات المحاكمة وبالتالي القرار المترتب عليه، لما يستتبعه من إهدار ضمانات الدفاع .

وللقضاء الإداري دور بارز في ترسيخ مبادئ القانون العامة التي أعلنها في العديد من أحكامه ، ومما جاء في حكم للمحكمة الإدارية العليا في مصر (أنه وإن كانت نصوص القوانين الخاصة بالتأديب لا تشتمل على أحكام تفصيلية لسير الدعاوى التأديبية ونظام المحاكمات والشرائط التي تتوافر في الهيئات التي تتولى الفصل، إلا أنه ليس معنى ذلك أن الأمر يجري فيها بغير أصول وضوابط، بل يجب استلزام هذه الضوابط وتقريرها في كنف قاعدة أساسية كلية، تصدر عنها، وتستقي منها الجزئيات والتفاصيل، وهي تحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان لذوي الشأن).

ومن المبادئ المستقرة في أحكام محكمة القضاء الإداري المصري أنها تقضي دائماً بوجود توفر الضمانات الأساسية في الإجراءات القضائية والتأديبية على حد سواء .

أي أنه ليس للسلطات المختصة أن تعاقب موظفاً إلا بعد اطلاعه على المخالفات المسندة إليه، وتمكينه من تحضير وسائل دفاعه . وحق الدفاع في هذا المجال هو حق أصيل أي أن لكل فرد أن يتمسك به ولو لم يوجد نص يخوله إياه، وينبني على ذلك أن الإخلال بحق الدفاع من شأنه أن يبطل إجراءات التحقيق والمحاكمة⁶.

وجاء في حكماً آخر لها (إذا بان أن التحقيق الذي قام عليه القرار المطعون فيه، لم يسمع فيه دفاع المدعى بعد توجيه تهمة محددة إليه، فأخل بذلك بأهم الضمانات الواجب توافرها في المحاكمة الموظفين لدى توقيع الجزاءات عليهم، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه الذي قام على مثل هذا التحقيق الذي أهدرت فيه تلك الضمانات الأساسية وهي عدم الإخلال بحق الدفاع توفيره للموظف قبل توقيع هذه الجزاءات الشديدة عليه....) .

ويذهب مجلس شورى الدولة اللبناني في حكم له إلى أنه (إن عدم تبليغ أحد الفرقاء أمر وصول أوراق مطلوبة من إحدى وزارات الدولة، فلم يتح له إمكانية الاطلاع عليها وممارسة حق الدفاع العائد لها، يشكل سبباً من أسباب إعادة المحاكمة، لأن إجراء معاملة التبليغ هذه التي يتوقف عليها حق الدفاع هو من المراسم الجوهرية المقررة للتحقيق والواجب مراعاتها.

كما وقضى بأن (المحاكمة التأديبية إنما وجدت لتمحيص جميع مستندات الملف ومناقشتها ومناقشة الوسائل التي يدلي بها المحال على التأديب واستماع الشهود بحال وجودهم ومواجهة

⁶- Roubier, Le Droit Transitoire, Conflit des lois dans le temps, 2em ed. p. 351

الواحد مع الآخر عند الاقتضاء وتمكين المحال من مناقشتهم وكل ذلك يتصل بحق الدفاع الذي أقرته المبادئ العامة وكرسته القوانين الوضعية).

هذه أهم المبادئ العامة للقانون، تشترك فيها مختلف الفروع القانونية، بمعنى أنها ليست خاصة بفرع قانوني معين، منها ما هو قضائي المنشأ، والبعض الآخر مرتبط بالحق في الحياة، والبعض الآخر باجتهادات قضائية.

حقوق و واجبات الموظف

بعد أن يرسم ويثبت الشخص في سلك الوظيفة العامة يصبح حاملا لصفة موظف عام، له حقوق تجاه الإدارة ، وعليه واجبات نحوها، تتطرق إلى كل من الحقوق والواجبات كالتالي على حدى.

أولا: حقوق الموظف:

جاءت هذه الحقوق في الفصل الأول من الباب الثاني تحت عنوان الضمانات وحقوق الموظف، وبالتحديد في المواد من 26 إلى 39، وتمثل في:

-تقاضي الأجر (المادة 32) - الترقية (المادة 38) - المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة- الحق النقابي (المادة 35) - الراحة و العطل (المادة 39) - الحماية (المادة 30 و 31) .

- تقاضي الأجر:

يعد الأجر أو الراتب بكل عناصره الوسيلة الرئيسية التي تعبر عن مقابل العمل الذي يدفع له، فهو مصدر رزقه، يكون استحقاقه بعد أداء الخدمة في نهاية كل شهر، نظمه المشرع بطريقة حسابية، يقدر حسب الرتبة وتلحق به مجموعة من التعويضات.

- الترقية:

وهي حق أقرنه المشرع في المادة 38 بحق التكوين وتحسين المستوى، فالترقية تمكن الموظف من تولي رتب عالية، وتقلد وظائف نوعية، يستفيد منها الموظف بناء على أقدميته في رتبة معينة، أو عن طريق الاختيار، وفي كلتا الحالتين يستوجب توفر بعض المعايير.

- المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة:

ولعل الهدف من ذلك أيضا هو تمكين الموظفين من المشاركة في تسيير حياتهم المهنية ، و حق الموظفين أمورهم و شؤونهم الوظيفية والمشاركة في أقر المشرع ج- أشكال و صور لهذه المشاركة تتمثل في:

أ- اللجان المتساوية الأعضاء:

وهذه اللجان تهتم بالمسائل الفردية للموظف العام كالترقية، و النقل، إجراءات التأديب ، و يكون تدخلها أحيانا استشاريا ، و في أحيان أخرى يكون إلزامي، تتشكل من عدد متساو من ممثلين منتخبين عن الموظفين، و ممثلين عن الإدارة و ذلك لمدة ثلاث سنوات، و أعمال أعضاء هذه اللجان يكون مجانيا.

ب- اللجان التقنية المتساوية الأعضاء:

وهذه تختص بتنظيم المصالح و سيرها، خاصة المسائل الفنية و التدابير الرامية إلى تحديد الطرق التقنية للعمل، و كيفية تحسينه.

- الحق في العطلة:

للموظف الحق في الراحة حتى يتمكن من تجديد نشاطه، كما أن هناك ظروف اجتماعية، أو مرضية تطرأ عليه تجعله في حاجة إلى عطلة، و هذه العطل هي:
العطلة السنوية - العطل الاستثنائية - العطل المرضية - العطل الطويلة المدى - و تمنح هذه العطل طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما في هذا الشأن.

-الحق في الحماية :

يقصد بها حماية الموظف العام من كل أشكال الإهانة و التهديد و الضغط، و الاعتداء عليه من طرف أية جهة كانت، كما أن قانون العقوبات يتضمن نصوصا خاصة بحماية الموظف من أفعال الاعتداء الواقع عليه، سواء أثناء تأدية وظيفته، أو بمناسبةها.

ثانيا- واجبات الموظف العام:

من خلال واجبات الموظف العام المتضمنة في القانون الجزائري يمكن الإشارة إلى أن التشريع الجزائري قد تأثر بمختلف الآراء الفلسفية المنظمة لهذا الشأن، انطلاقا من الالتزام بالفكر الإيديولوجي إلى التنوع في هذه الواجبات، وهي:

1- التقيد بالطابع الشخصي للوظيفة:

و يقصد بذلك قيام الشخص المعني بالوظيفة العامة القيام بها شخصيا، بمعنى أنه لا يحق له أن يعهد عمله للغير، و لا يتناقض ذلك مع مبدأ الإنابة الذي حصره المشرع في حدود واضحة. و نجد هذا الالتزام في المادة 19 من قانون الوظيفة العامة لسنة 1966 بقولها: "كل موظف مهما كانت مرتبته في التسلسل الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام التي تناط به".
و يدخل في إطار هذا الالتزام القيام قيام الموظف بجميع المهام المرتبطة بمنصب عمله بوعي وفعالية، وأن يبذل كل ما في وسعه من مقدرة مهنية منتجة ومبدعة يدفعه إلى ذلك الاهتمام المستمر بتحسين نوعية عمله وزيادة الإنتاج والإنتاجية.

2- الإخلاص للدولة ومؤسساتها:

جاء في المادة 40 من الأمر 03/06: " يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها"، بمعنى أنه على الموظف واجب "الإخلاص للدولة ومؤسساتها.... من خلال التقيد بالدستور والمبادئ التي يكرسها"، نشير في هذا الصدد بأن هذا الالتزام له طابع أخلاقي، الأمر الذي يفرض عليه التمسك بمكارم الأخلاق في كل سلوكياته المهنية، الأمر الذي يفرض عليه وضع مصلحة الدولة ومؤسساتها في الدرجة الأولى.

ولقد كانت القوانين تفرض على الموظف الوفاء للدولة ولل فكرة الحزبية، أو بعبارة أخرى الحفاظ على التوجه الإيديولوجي للدولة، ومثال ذلك أنه كانت بعض التعيينات في بعض المناصب مرتبط بالانتماء الحزبي آنذاك، لكن مع التغييرات المختلفة التي شهدتها الجزائر ابتداء من دستور 1989 الذي أصبح بمثابة قانون مجتمع، عكس الدساتير السابقة التي كانت تمثل برنامج حزبي.

ومن بين الالتزامات الواقعة على الموظف العام وتعد مساسا بالدولة إذا ما ارتكبتها، ضرورة الامتناع عن كل عمل أو موقف أو حديث أو خطاب يهدف عن قصد إلى:

- إلحاق ضرر بالدولة ومؤسساتها
- تعريض عمل السلطات العمومية

3- واجب التحفظ والكتمان:

عند ممارسة الموظف العام لمختلف مهامه قد يطلع على بعض أسرار وخبايا الهيئة المستخدمة، فقد يقوم بتسريب هذه المعلومات المهنية إلى الغير الأمر الذي يمس بسمعة وسير المرفق العام سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ومن أجل ضمان حماية حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد من جهة، والحفاظ على المصلحة العامة بإلزام الموظفين القيام بأعمالهم بانضباط من جهة أخرى، نصت مختلف القوانين على مبدأ الحفاظ على السر المهني، الذي يعد بالدرجة الأولى مبدءاً أخلاقياً قبل أن يتحول إلى التزام قانوني.

وقد نصت المادة 48 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه:

" يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرز الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة".

ومن مظاهر التحفظ نحد أيضا ما يلي:

- الامتناع عن كل مل يؤدي عن قصد أو غير قصد إلى النيل من المصالح المادية والمعنوية للمؤسسة أو الهيئة التي يشتغل فيها الموظف، ومنعه عن أداء التزاماته المهنية بكل استقلالية وطمأنينة وفعالية.
- احترام سمعة الوظيفة أو المنصب المشغول، مهما كان مستواه وطبيعته، ويتجسد هذا الالتزام بمراعاة موقف التحفظ سواء داخل المصلحة أو خارجها.

4- واجب الحياد:

نصت المادة 41 من الأمر 03/06: " يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز".

وهو التزام قانوني جديد في مجال الوظيفة العمومية، والقول بحياد الموظف العام يعني عدم جواز انحياز الموظف لأي طرف، وذلك حماية لحسن سير المرفق، ولعل سبب ظهور هذا الالتزام هو تبني الدولة لمبدأ التعددية السياسية، يعني أن الدولة باعتمادها لمبدأ الحياد كان من أجل إبعاد مختلف المرافق العمومية عن أي صراع حزبي. وإذا كان هدف المرافق العمومية هو تقديم الخدمات العامة للجمهور، وباعتبار الموظف صاحب سلطة داخل هذه المرافق، فقد يمارس بعض السلوكات التي تؤثر على الأداء العام لهذا المرفق وينحاز لطرف على حساب طرف آخر. ومن بين أهم مظاهر الإخلال بالالتزام بالحياد نذكر على سبيل المثال:

- تزوير ومحاولة تزوير وثائق المصلحة للإضرار بأحد مستعملي المرفق العام، أو تفضيله.

- استعمال الوظيفة لتفضيل أحد مستعملي المرفق العام على آخر أو الإضرار به.
- محاباة أو تهميش مستعملي المرفق العم من خلال تفضيل مستعمل على آخر بلا مبرر صحيح.

5- واجب إيقاع العقاب:

ويقصد بذلك أنه على الموظف الذي يتولى مسؤولية على مستوى المرفق التزام توقيع العقوبة المنصوص عليها قانونا على كل موظف أخل بالتزاماته المهنية. لذلك يتعين على الأشخاص الذين يتولون مناصب المسؤولية أو التأطير أن يقوموا بكل المهام المرتبطة بمنصبهم، ويدخل في ذلك التزام إيقاع العقاب، بإتباعهم للإجراءات المنصوص عليها قانونا بعيدا عن كل ارتجالية أو تعسف في استعمال سلطة توقيع العقوبة.

6- واجب الطاعة:

انطلاقا من قيام المرفق العام على نظام السلم الإداري الذي يرتب الموظفين كل حسب وظيفته في إطار احترام القانون الأساسي للوظيفة العامة، فإنه ينتج عن ذلك علاقات بين الموظفين تفرض على الموظف الأدنى الخضوع للموظف الذي يعلوه في الدرجة.

لكن الإشكالية المطروحة هو في حالة عدم احترام المرؤوس لأوامر رئيسه المخالفة لمبدأ الشرعية، لقد أجاب الفقه عن ذلك بضرورة احترام المرؤوس لأوامر رئيسه وإن كان يخرج على ما هو مطالب به في حدود اختصاصه، ولقد ظهرت في هذا الشأن عدة نظريات:

- **نظرية الشرعية:** أساس هذه النظرية هو أنه لا يجوز احترام أوامر الرئيس من طرف المرؤوس إذا كانت مخالفة لما جاء به القانون، والعمل بعكس ذلك يعني المساس بمبدأ الشرعية الذي هو مبدأ الكل ملزمون تقوم عليه الدولة القانونية.

ولقد نادى بهذه النظرية الفقيه **دوجي** الذي يرى بأن الموظف الذي ينفذ أوامر غير شرعية يعد مسؤولا عن ذلك مسؤولية شخصية⁷.

ولقد انتقدت هذه النظرية انطلاقا من أنه لو فتح المجال للموظف المرؤوس من أجل مناقشة أوامر وقرارات رئيسه فإن ذلك لا محال سوف يؤثر في سير المرفق العام ويعرقله في القيام بأهدافه.

- **نظرية النظام:** تقضي هذه النظرية بأن استمرار المرفق العام أولى وأسمى مما قد يشوب قرارات و أوامر الرئيس، ومن ثم فإن الإبقاء على النظام وحمايته من الاختلال يتمشى مع مصالح المرتفقين.

أما النقد الموجه لهذه النظرية فمؤداه أن المساس بمبدأ الشرعية يفتح الباب للتعسف باسم النظام واستمرار المصلحة.

النظرية المختلطة: وسميت كذلك لأنها تجمع بين النظريتين السابقتين، فهي تقضي بضرورة حماية مبدأ الشرعية من جهة، مع عدم المساس بالسير الحسن للمرفق العام، ومن أجل ذلك رأيت هذه النظرية بإمكانية المرؤوس مناقشة قرارات رئيسه دون الاعتراض على شرعيتها، حتى تنتفي مسؤوليته قانونا.

⁷ - الملط محمد جودت: المسؤولية التأديبية للموظف العام، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ص 908.

نخلص في الأخير أن المشرع الجزائري قد وضع نظاما قانونيا خاصا، من خلال الحقوق والواجبات الوظيفية، الأمر لم يتوقف عند هذا الحد وإنما وفر مجموعة من الضمانات لحمايته من تعسف الإدارة بالدرجة الأولى.

أنماط التوظيف في الوظيفة العامة

لقد خص المشرع الجزائري من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمجموعة من الأحكام المتعلقة بابتداء علاقة العمل، انطلاقاً من المبدأ القانوني المتمثل في المساواة للالتحاق بالوظائف العامة، فمن خلال ذلك نص القانون على مجموعة القواعد القانونية المتعلقة بشروط التوظيف من جهة، وتحديد أنماط التوظيف من جهة أخرى. فما هي شروط وأنماط التوظيف؟

أولاً: الشروط للتوظيف

نظراً لارتباط الوظيفة العمومية بفكرة السيادة الوطنية للدولة من جهة، وضمان سير المرفق العام وتحقيق أهدافه من جهة أخرى، وضع المشرع مجموعة من الشروط العامة والخاصة لتولي هذه الوظائف في الدولة⁸، وهي:

1- الشروط العامة:

- الجنسية الجزائرية،
- التمتع بالحقوق المدنية: ذلك لأنه لا يقبل توظيف شخص صدر بشأنه حكم قضائي يمنعه من ممارسة حقوقه المدنية،
- السوابق القضائية: بمعنى أن لا تكون له سوابق قضائية تمس بكرامة الوظيفة العامة،
- الوضعية القانونية اتجاه الخدمة الوطنية،
- السن القانونية والقدرة البدنية والذهنية، والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

2- الشروط الخاصة:

- وقد نصت القوانين الأساسية الخاصة على بعض الشروط: أهمها:
- إجراء الفحص الطبي عند الاقتضاء
 - إجراء بعض التحقيقات الخاصة في بعض أسلاك الموظفين.

ثانياً: أساليب التوظيف القانونية

إضافة إلى شروط التوظيف، حدد المشرع على سبيل الحصر كليات خاصة بالتوظيف في المواد من 80 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتتمثل في⁹:

1- المسابقة على أساس الاختبارات: (Concours sur épreuves)

ومؤداها أن تعلن الإدارات والمؤسسات العمومية على فتح مناصب توظيف في بعض الأسلاك أو الرتب لفائدة أشخاص تتوفر فيهم الشروط العامة للتوظيف، وبعض الشروط المتعلقة بالسلك أو الرتبة المراد الالتحاق به، يعلن المسابقة على أساس الاختبارات في الجرائد الوطنية لإطلاع المترشحين عليها، تودع ملفات المترشحين لدى الإدارة المعنية، ثم ترسل استدعاءات لفائدة المترشحين المقبولين، تتضمن تاريخ إجراء المسابقة. يعلن نجاح المترشحين في المسابقة على أساس الاختبار من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.

2- المسابقة على أساس الشهادة: (Concours sur titres)

⁸ - المواد 74 إلى 78، من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
⁹ - المادة 80-81، نفس المرجع.

وهي تخص بعض أسلاك الموظفين، فهذه الأسلاك معفية من إجراء اختبارات، تتم عملية التوظيف في هذه الحالة بنشر إعلان التوظيف في الجرائد الوطنية، بتحديد الشروط العامة والخاصة بالتوظيف، وبعد إرسال الملفات من قبل المترشحين في الآجال القانونية، تقوم لجنة متخصصة بدراسة الملفات الكاملة لدراستها وفق مقاييس وسلم لانتقاء الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط.

3- الفحص المهني: (Test professionnel)

وهو يخص بعض الأسلاك، يقوم هذا الأسلوب من التوظيف عن طريق نشر إعلان التوظيف في الجرائد الوطنية، وبعد انتقاء الملفات الكاملة ترسل استدعاءات للمعنيين بالأمر لإجراء مقابلات مع أشخاص مؤهلين قانوناً، لاستجوابهم في بعض مجالات العمل، وذلك باعتماد مقاييس وسلم موضوعي خاص، بعد ذلك يتم انتقاء العناصر المقبولة من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.

4- التوظيف المباشر: (Recrutement direct)

هذا النوع من التوظيف يخص بعض الأسلاك المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، من بين المترشحين الذين يملكون تكويناً خاصاً لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، يعلن عن الترشيح ثم تتم عملية الانتقاء من طرف لجنة متخصصة وفق معايير ومقاييس موضوعية، ثم يستدعى الأشخاص الذين تم اختيارهم.

هذه أهم أنماط التوظيف التي نص عليها المشرع الجزائري، تتماشى مع مميزات الإدارة الحديثة، التي تقوم على العنصر الفني أو التخصص، من أجل تقديمها لمختلف الخدمات لفائدة أفراد المجتمع.

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف

تعد المرافق العامة أحد مظاهر الدولة الحديثة، تسمح لها بالسهر على حسن تدبير شؤون المجتمع وضمان تلبية حاجاته المتنوعة بانتظام حتى لا تختل التزاماته اتجاه الجماعة، ومن أجل ضمان استمرارية المرفق العام في تأدية خدماته المختلفة لابد من إيجاد تنظيم خاص يحكم علاقات الموظفين بالمرفق من جهة، وعلاقاتهم ببعضهم البعض، ومن ثم ضمان حسن سير الحياة المهنية للعنصر البري في المرفق العام..

لذلك نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على مجموعة من الوضعيات القانونية الأساسية التي يتعرض لها الموظف العام في حياته المهنية¹⁰، وهي:

- وضعية القيام بالخدمة
 - وضعية الانتداب
 - وضعية خارج الإطار
 - وضعية الإحالة على الاستيداع
 - وضعية الخدمة الوطنية
- وسوف نقوم بتحديد النظام القانوني الخاص بكل وضعية من هذه الوضعيات القانونية.

- أولاً: وضعية القيام بالخدمة

ويقصد بهذه الوضعية، وضعية الموظف الذي يمارس فعلياً في المؤسسة أو الإدارة التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب العليا على مستوى المؤسسات والإدارات العمومية، والتي تساهم مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية.

ويكون في وضعية الخدمة، الموظف:

- الذي يكون في عطلة سنوية،
- الذي يكون في عطلة سنوية أو حادث مهني،
- الذي تكون في عطلة أمومة،
- المستفيد من رخصة الغياب القانوني،
- الذي يتم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين مستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط،
- الذي استدعي في إطار الاحتياط،
- الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

كما نص القانون على إمكانية وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها، ولكن طبقاً للشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

إضافة إلى ذلك، يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعية وطنية معترف بها تقدم خدمات للصالح العام، وذلك لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد، ولكن بشرط أن يكون هؤلاء الموظفون يتمتعون بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية، ويخضع الموظفون المشار إليهم لسلطة مسؤول الجمعية كما يستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسساتهم أو إداراتهم الأصلية.

¹⁰ - وعدها خمسة(5)، نص عليها المشرع في الأمر 03/06 في الباب السادس، في المواد من 127 إلى 155.

- ثانيا: وضعية الانتداب

ويقصد بالانتداب تلك الحالة التي يوضع الموظف فيها خارج سلكه الأصلي و/ أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها¹¹، مع الإشارة إلى أن الانتداب قابل للإلغاء. وعليه، فالموظف المنتدب:

- يصبح دائما لإدارته الأصلية
- يحتفظ من مختلف حقوقه، كذلك المتعلقة بالأقدمية، الترقية، التقاعد.

1- حالات الانتداب: وتتمثل في حالتين اثنتين، وهما:

أ- بقوة القانون: وذلك من أجل:

- ممارسة وظيفة في الحكومة،
- عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية،
- وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها،
- عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به،
- متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة،
- تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية،
- متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

ب- بناء على طلب الموظف: وذلك من أجل:

- نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/ أو في رتبة غير رتبته الأصلية،
- وظائف تطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،
- مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.

2- مدة الانتداب: طبقا للمادة 136 من الأمر 03/06 يكرس الانتداب بقرار إداري

فردى من السلطة المختصة بالتعيين أو المؤهلة، وذلك لمدة ستة (6) أشهر كأدنى مدة، وخمسة (5) سنوات كأقصى مدة.

غير أنه كاستثناء تكون مدة الانتداب في الحالات التي تكون بقوة القانون المشار إليها أعلاه، كالانتداب من أجل شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات، تساوي نفس مدة الحالة التي انتدب من أجلها.

¹¹ - المادة 133 من الأمر 03/06، المرجع السابق.

وأثناء مدة الانتداب يصبح الموظف المنتدب خاضعا للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه، وذلك من أجل ضمان استمرار المرفق في تأدية خدماته بانتظام واضطراد، أما تقييم هذا الموظف وتقاضي أجره فيكون من طرف الإدارة التي انتدب إليها، الموظف الذي يكون في حالة انتداب من أجل الدراسة أو التكوين فإن راتبه يكون على عاتق إدارته الأصلية، وهذا حسب المادة 2/137-3 من الأمر 03/06.

وبعد انتهاء مدة الانتداب حسب الحالات المشار إليها أعلاه، يحق للموظف المنتدب العودة إلى إدارته أو مؤسسته الأصلية وذلك بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد، أي حتى ولو كانت إدارته ليست بحاجة إليه.

ثالثا: وضعية خارج الإطار (La positon hors cadre)

ويقصد بوضعية خارج الإطار تلك الحالة التي نصت عليها المادة 140 من القانون المشار إليه أعلاه، وهي الحالة التي يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب- والذي يكون بطلب منه- في وظيفة لا يحكمها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

1- الموظفون المعنيون بوضعية خارج الإطار: فهي تخص فقط إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج "أ" الذين نص عليهم القانون، وهم مجموع الموظفين الحائزين على مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسة أو كل مستوى تأهيل مماثل. ويستفيد الموظف بهذه الوضعية بموجب قرار إداري فردي من السلطة القانونية المختصة، لفترة لا تتجاوز خمسة (5) سنوات، كما أنه غير معني بالترقية في الدرجات (المادة 3/141).

2- حقوق الموظف خارج الإطار: من بين الحقوق التي يتمتع بها الموظف الذي يكون في وضعية خارج الإطار على راتبه، كما يتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية. كما له حق إعادة الإدماج في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار، وذلك بقوة القانون، ولا يجوز التحجج له بكثرة العدد.

ثالثا: وضعية الإحالة على الاستيداع (La position de mise en disponibilité)

يقصد بحالة الاستيداع توقف الموظف عن العمل مؤقتا بناء على طلبه، الأمر الذي ينجر عليه توقيف راتبه الشهري وحقوقه في الأقدمية، والحق في الترقية في الدرجات وفي التقاعد. مع الإشارة إلى أن الموظف في هذه الحالة يبقى محتفظ بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع¹².

1- حالات وضعية طلب الاستيداع: ولقد نص عليها القانون الأساسي

للتوظيفة العمومية، وهي:

- بقوة القانون: وذلك في حالة:

أ - تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،

ب- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،

ج- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،

د- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.

وبقوة القانون دائماً، فإذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون، يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون، وأن مدة هذه الوضعية تساوي مدة مهمة زوج الموظف¹³.

- حالات أخرى: وتتمثل في:

- لحالات شخصية، لا سيما لقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب من الموظف، وذلك بعد سنتين من الخدمة الفعلية.

2- مدة حالة على الاستيداع: تمنح حالة الاستيداع طبقاً لما جاء في نص المادة 146

المشار إليها أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.

أما إذا كان طلب الاستيداع لأغراض شخصية فمدتها الدنيا لا بد ألا تتجاوز ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.

3 - أحكام حالة الاستيداع

- نص القانون الأساسي للتوظيفة العمومية صراحة بأن يمنع الموظف طالب الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته، ذلك أن حالات طلب الاستيداع قد نص عليها على سبيل الحصر.

- كما يحق للإدارة المختصة أن تحقق للتأكد من تطابق الإحالة الاستيداع مع الأسباب التي من أجلها أحيل الموظف على هذه الوضعية.

- بعد انتهاء مدة الاستيداع يعاد بقوة القانون إدماج الموظف في رتبته الأصلية ولو كان زائداً على العدد.

رابعاً: وضعية الخدمة الوطنية (La position de service national)

لقد خص المشرع هذه الوضعية بنفس الأهمية التي خصها بها الوضعيات الأخرى، ويقصد بها تلك الوضعية التي يكون فيها الموظف يؤدي الخدمة العسكرية بقوة القانون. يحتفظ الموظف الذي يكون في وضعية الخدمة الوطنية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد، مع توقيف راتبه الشهري.

وبعد انتهاء مدة الخدمة الوطنية يحق للموظف طلب إعادة الإدماج في رتبته الأصلية بقوة القانون، ولو كان زائدا عن العدد، وله حق الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.

هذه أهم الأحكام الخاصة بالوضعيات القانونية للموظف العام، نشير هنا إلى أنها شبيهة بالوضعيات القانونية التي نصت عليها القوانين الأجنبية، والهدف منها هو بالدرجة الأولى هو ضمان حسن سير المرفق العام من جهة، وحماية الموظف العام من جهة أخرى.

النظام التأديبي في الوظيفة العامة

لعله من بين الفوارق بين الجريمة العادية والجريمة التأديبية نجد اختلاف السلطة المختصة في توقيع العقوبة، ففي النوع الأول تعهد إلى السلطة القضائية، بينما الثانية تختص بها السلطة المكلفة بالتعيين، مع الاختلاف بينهما أيضا في إتباع الإجراءات. تختلف التشريعات في تحديد الإطار القانوني لنظام التأديب في الجريمة الوظيفية، ابتداء من تحديد أنواع الجرائم التأديبية والعقوبات المقررة لها من جهة، والاختصاص من جهة أخرى.

أولا: سلطة التأديب:

المبدأ العام هو أنه كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه، هو خطأ مهني يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.

ويعهد المشرع الجزائري سلطة التأديب إلى جهتين مختلفتين، وذلك تبعا لنوع الجزاءات التي يجب أن توقعها كل منها، والمبدأ العام في هذا المجال هو أن السلطة المختصة بذلك تتمثل في السلطة المختصة بالتعيين، أو من ينوبها، أو اللجنة المتساوية الأعضاء التي تتخذ صورة مجلس التأديب.

- **سلطة التعيين:** وهي السلطة التي منحها المشرع صراحة وعن طريق قانون سلطة التعيين في الوظائف العامة، فلها الحق أيضا في توقيع العقوبات المقررة قانونا، وهذا ما أكدته المادة 162 من الأمر 03/06: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين".

أمثلة: - الوزير فيما يخص الإدارة المركزية

- الوالي على مستوى الولاية

- رئيس المجلس الشعبي البلدي على مستوى إدارته البلدية

- مسؤول المؤسسة العمومية فيما يخص موظفيه.

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني (المادة 145 من الأمر 03/06)، وتتمثل في:

1- العقوبات من الدرجة الأولى: - التنبيه،

- الإنذار الكتابي،

- التوبيخ،

2- العقوبات من الدرجة الثانية: - التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،

- الشطب من قائمة التأهيل،

كما تتخذ السلطة المختصة بالتعيين العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها، وتتمثل في:

1- العقوبات من الدرجة الثالثة: - التوقيف عن العمل من أربعة (4) أيام إلى ثمانية (8)

أيام

- التنزيل من درجة إلى درجتين،

- النقل الإجباري،

2- العقوبات من الدرجة الرابعة: - التنزيل إلى الرتبة السفلى،

- التسريح.

- المجلس التأديبي:

لقد سبق وأن اشرنا أعلاه أن المشرع نص على إلزامية استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة في صورة مجلس تأديبي، من أجل توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، والمشار هنا ان تدخل هذه اللجنة كمجلس تأديبي لا تكون إلا في الأخطاء الجسيمة التي يرتكبها الموظف، ولعل الهدف من ذلك هو حماية المرفق العام من جهة، وحماية الموظف العام من تعسف سلطة التعيين من جهة ثانية.

1- تشكيلة المجلس:

استنادا إلى المادة الأولى من المرسوم رقم 10/84 فإنه يتم إنشاء لجان متساوية الأعضاء على مستوى الإدارة المركزية، وعلى المستوى الولائي، والمحلي والمؤسسات العمومية، وذلك وفق ضوابط محددة في المادة الثانية¹⁴. وتتشكل هذه اللجان مناصفة بين ممثلي الإدارة من جهة، وممثلو الموظفين من جهة أخرى، ويكون لكل طرف أعضاء دائمون وأعضاء مستخلفون، يعين ممثلو الموظفين عن طريق الانتخاب المباشر من طرف الموظفين كل حسب رتبته الإدارية، بينما ممثلو الإدارة فيتم تعيينهم من طرف الإدارة.

2- صلاحيات المجلس:

من خلال أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وبالتحديد الأحكام التأديبية، فإن صلاحيات المجلس التأديبي تأخذ الصور التالية:

- هو هيئة استشارية: طبقا لأحكام المادة 165 من الأمر 03/06: "تداول السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي،..."

- هو هيئة بث (الفصل): طبقا لنص المادة 170 من الأمر 03/06 "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كمجلس تأديبي..." وذلك للبحث في القضايا التأديبية المعروضة عليه.

- هو هيئة طعن: تنص المادة 175 على: "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار"

¹⁴ - تنص المادة الأولى على أن تشكيل اللجان المتساوية الأعضاء يمكن أن تكون: "حسب كل سلك أو مجموع أسلاك" وتؤخذ بعين الاعتبار في جميع الأسلاك، الضوابط التالية:

- قطاع النشاط.
- طبيعة الوظائف.
- عدد الموظفين.
- المستوى السلمي للسلك.
- ضغوط المصلحة وتنظيمها الخاص"

ثانيا: المتابعة التأديبية:

لقد خص القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية موضوع تأديب الموظف العام أهمية كبيرة، سواء تعلق الأمر بتعيين السلطة المختصة بالتأديب أو الإجراءات المتبعة في التأديب، إضافة إلى ضمانات حماية الموظف بعد إصدار قرار التأديب.

- **التدابير الفورية:** ويكون ذلك بمجرد ارتكاب الموظف لخطئ جسيم يهدد سير المرفق العام، ويتمثل في التوقيف الفوري عن مهامه (المادة 173 من الأمر 03/06)، وهذا في حالة ما إذا كان هذا الخطأ يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة. ويترتب على هذا التوقيف تقاضي المعني بالأمر نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي. وإذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه، أو إذا لم تثبت للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه. كما يوقف فورا الموظف الذي يكون محل متابعات جزائية لا تسمح له بمتابعة مهامه على الوجه اللازم، ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف، ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية، ويبقى موقفا إلى غاية صدور الحكم القضائي النهائي (المادة 174 من الأمر 03/06).

- **التدابير الخاصة:** وهي تخص بعض الموظفين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، أو الموظف النقابي في إطار ممارسة نشاطه النقابي، بحيث: "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها. تختص التنظيمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي".

- **التحقيق:** لا تتخذ السلطة المختصة بالتعيين عقوبة الدرجة الأولى والثانية إلا بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني، أما في العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة فيجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة المشار إليها أنفا في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

وطبقا لنص المادة 171 يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة.

- **ضمانات حماية الموظف:** وهي مجموع الضمانات التي أقرها المشرع لصالح الموظف حتى يكون علم واسع بقضيته:

أ- **حق التبليغ والإطلاع:** بحيث يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية (المادة 167).

ب- الاستعانة بمدافع والشهود: إضافة إلى حق الموظف المعني بالعقوبة التأديبية تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو استحضار شهود، يحق له أيضا أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه (المادة 169).

ت- حق النظم: يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

ج- حق طلب إعادة الاعتبار: يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.

وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار، يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني (المادة 176).

- القرار التأديبي: ويقصد به القرار الذي يتضمن العقوبة التأديبية بمختلف أنواعها، يشترط في هذا القرار مجموعة من الشروط، تتمثل في:
- يجب أن يكون معللا لذلك يعد باطلا كل قرار يفنقد لسبب الإصدار.
- يجب أن يكون مكتوبا، بحيث لا يعتد بالقرارات العقابية الشفوية، لذلك تودع نسخة من القرار التأديبي في ملف الموظف المعني.

في الأخير يمكننا القول بأنه مجرد قيام المشرع الجزائري بإلغاء قانون 133/66 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، واستبداله بالأمر 03/06 الذي تضمن عدة تغييرات، لدليل على اهتمامه بالموظف الذي يعتبر وسيطا بين الدولة والمواطنين، فإتساع مجال حقوق وواجبات الموظف، والنص على هيئات الوظيفة العمومية¹⁵، إضافة إلى حماية الموظف من أي تعسف كان، حتى بعد إقرار العقوبة عليه، كلها ضمانات تساهم في ترقية الموظف العام من جهة، والوظيفة العامة المرتبطة ارتباطا وثيقا بالخدمة العامة من جهة أخرى.

¹⁵ - نص عليها المشرع في الأمر 03/06 في الباب الثالث، في المواد 55 إلى 73، وتتمثل في:

- الهيكل المركزي للوظيفة العمومية
- المجلس الأعلى للوظيفة العمومية
- هيئات المشاركة والطعن.