

الضمانات القانونية لموظفي الولاية خلال مسارهم المهني

روفايدة ذوايبية *

باحثة دكتوراه في القانون الإداري ، جامعة سوسة ، تونس

roufaida.douaibia@fddps.u-sousse.tn

Legal guarantees for state employees during their career

Roufaida Douaibia *

PhD candidate in Administrative Law, University of Sousse, Tunisia

تاريخ الاستلام: 2025-06-01 تاريخ القبول: 2025-07-05 تاريخ النشر: 2025-07-19

الملخص

تتناول هذه الدراسة الضمانات القانونية التي يتمتع بها موظفو الولاية في الجزائر خلال مختلف مراحل مسارهم المهني، وقد تم التركيز على الضمانات المقررة قانوناً بدءاً من التوظيف، مروراً بفترة الممارسة الفعلية للمهام، وصولاً إلى الوضعيات الإدارية المختلفة كالانتداب أو خارج الإطار وتهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على مدى فعالية هذه الضمانات في حماية الموظف العمومي من أي تعسف محتمل وضمان استقرار العلاقة الوظيفية ضمن مناخ إداري قائم على العدالة والشفافية.

الكلمات الدالة: الموظف العمومي، الضمانات القانونية، الوظيفة العمومية، الانتداب، القانون الإداري.

Abstract

This study examines the legal guarantees enjoyed by state employees in Algeria throughout the various stages of their careers. The focus is on the legal guarantees, starting with employment, through the period of actual performance of duties, and ending with various administrative situations, such as secondment or out-of-service status. The study aims to shed light on the effectiveness of these guarantees in protecting public employees from any potential abuse and ensuring the stability of employment relationships within an administrative climate based on justice and transparency.

Keywords: Public employee, legal guarantees, civil service, mandate, administrative law.

المقدمة:

يعد الموظف العمومي أحد الأعمدة الأساسية التي تقوم عليها الإدارة العامة، حيث يمثل حلقة الوصل بين الدولة والمواطن، ويؤدي دوراً محورياً في تجسيد السياسات العامة وتنفيذه، ومن هذا المنطلق، فإن تمكين الموظف من أداء مهامه بكفاءة وفاعلية يتطلب توفير بيئة قانونية مستقرة تكفل له حماية وظيفية وضمانات قانونية تحصّن مساره المهني من التعسف والانحراف، ومع التطور الذي تشهده المنظومات الإدارية في

الدول الحديثة، بات من الضروري إعادة النظر في الإطار القانوني الذي يحكم علاقة الموظف بالإدارة بما يحقق التوازن بين مصلحة الدولة وحقوق الموظف.

أهمية الموضوع:

تكمن أهمية هذا الموضوع في أنه يتناول أحد أكثر الجوانب حساسية في الوظيفة العمومية، وهو الضمانات القانونية التي تحمي الموظف أثناء مساره المهني، سواء عند التوظيف أو أثناء أداء مهامه أو حتى عند انتهاء علاقته بالإدارة، فالضمانات القانونية تمثل درعاً واقياً يحول دون المساس بحقوق الموظف ويضمن حيادية الإدارة ونزاهتها، كما أن معالجة هذا الموضوع تزداد أهمية في ظل التحولات الإدارية والإصلاحات التي تهدف إلى ترقية الخدمة العمومية وتحسين مردوديتها، دون أن تُهدر في الوقت ذاته حقوق العنصر البشري الذي يشكل محركها الأساسي.

دوافع اختيار الموضوع:

تم اختيار هذا الموضوع استجابة لما يطرحه الواقع من تحديات متعددة تواجه الموظف في علاقته بالإدارة، حيث يعاني العديد منهم من غياب الحماية القانونية الكافية، ما يؤدي في بعض الحالات إلى تعرضهم للضغط أو التهميش أو الفصل غير العادل، كما أن دراسة هذا الموضوع تتيح فرصة لفهم أعمق للإطار القانوني الذي ينظم العلاقة الوظيفية، وتسهم في توعية الموظفين بحقوقهم وواجباتهم، وتدعم توجهات الدولة نحو ترسيخ مبدأ المشروعية وضمان العدالة الإدارية.

إشكالية الدراسة:

في ظل العلاقة المعقدة بين الإدارة والموظف، يطرح السؤال الجوهرى التالي نفسه: ما مدى فعالية الضمانات القانونية التي يقرها التشريع الجزائري في حماية موظفي الولاية خلال مسارهم المهني؟

المنهج المعتمد:

تم اتباع المنهج التحليلي القانوني، بالاعتماد على النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوظيفة العمومية، وخاصة تلك التي تنظم العلاقة بين الإدارة والموظف العمومي، كما تم الاستئناس ببعض التطبيقات العملية لتوضيح مدى فعالية الضمانات القانونية.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مختلف الضمانات القانونية الممنوحة لموظفي الولاية، سواء عند التوظيف أو أثناء أداء المهام أو عند إنهاء العلاقة الوظيفية، وتسعى كذلك إلى تقييم مدى كفاية هذه الضمانات في مواجهة الانحراف الإداري، كما تهدف إلى تعزيز ثقافة احترام الحقوق الوظيفية داخل المؤسسات العمومية.

● المبحث الأول: الضمانات القانونية خلال المسار المهني للموظف العمومي

تُعد الولاية وحدة إدارية محورية ضمن هيكل الدولة، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتمثل أداة لتجسيد السياسات العمومية على المستوى المحلي، وحتى تنهض بدورها في إدارة الشأن العام، فإنها تعتمد على طاقات بشرية تُوظف في مختلف المصالح، وفق شروط قانونية صارمة وضمانات وظيفية محددة.

● المطلب الأول: ضمانات التوظيف وشروط الالتحاق بالوظيفة

يمر الموظف بمجموعة من المراحل الإدارية التي تبدأ من الترشح للوظيفة وتنتهي بانتهاء العلاقة الوظيفية. وخلال هذا المسار، يتمتع بجملة من الضمانات التي تهدف إلى صيانة كرامته وتحقيق التوازن بين سلطات الإدارة وحقوقه كعون عمومي.

الفرع الأول: مبادئ التوظيف وضماناته

ولا يختلف موظفو الولاية في وضعهم القانوني عن بقية موظفي الوظيفة العمومية، حيث يُشترط لاعتبار شخص ما موظفاً أن يصدر بشأنه قرار تعيين قانوني، وأن يشغل منصباً دائماً ضمن أسلاك الولاية، وأن يخضع لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بموجب الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، مع وجوب الترسيم ضمن رتبة مصنفة في السلم الإداري.

وتخضع العلاقة بين الإدارة والموظف في الجزائر إلى النظام التنظيمي لا العقدي، أي أنها تقوم على قواعد عامة مجردة تُحدد الحقوق والواجبات مسبقاً، دون تفاوض، وقد كرس هذا المبدأ القانوني طبيعة التعيين باعتباره تصرفاً انفرادياً من الإدارة وليس اتفاقاً متبادلاً، ما يجعل المركز القانوني للموظف غير مرتبط بشخصه، بل متاحاً لكل من يستوفي الشروط القانونية.

وتترتب على هذه الطبيعة التنظيمية عدة ضمانات مهمة، منها:

أن المركز القانوني للموظف يُحدد بموجب القوانين والتنظيمات وليس وفق إرادة الأطراف.

توسيع مسؤولية الإدارة على حساب المسؤولية الشخصية للموظف في حال الخطأ المرفقي.

اختصاص القضاء الإداري بالفصل في النزاعات الناشئة بين الموظف والإدارة.

وبالتالي، فإن الالتحاق بالوظيفة العمومية في الولاية يخضع لمراحل دقيقة تضمن للموظف حماية قانونية مستمرة، بداية من التوظيف ومروراً بالأداء اليومي للمهام، وصولاً إلى الوضعيات القانونية المختلفة.

يتناول هذا المبحث الضمانات القانونية المرتبطة بالمسار المهني للموظف، بما في ذلك شروط التوظيف، طرده، الإجراءات المصاحبة له، والوضعيات الإدارية المختلفة التي يمر بها الموظف خلال خدمته.

أولاً: مبادئ التوظيف

لقد حدد المشرع الجزائري مبادئ التوظيف في الوظيفة العمومية، بحيث تكون العملية شفافة وعادلة ومبنية على الكفاءة، ومن أهم هذه المبادئ:

✓ مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية

ينص المادة 74 من الأمر رقم 06-03 على أن التوظيف يجب أن يتم وفق مبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة، ويعني ذلك أن كل المواطنين الجزائريين لهم الحق في الترشح على قدم المساواة دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو الوضع الاجتماعي أو السياسي.

✓ مبدأ الاستحقاق والجدارة

يُعد مبدأ الاستحقاق ركيزة أساسية في توظيف الموظفين، حيث لا يكفي فقط الترشح، بل يجب إثبات الكفاءة والجدارة لشغل المنصب، وقد ورد هذا المبدأ في المادة 81 من نفس الأمر، والتي تنص على أن الإعلان عن نجاح المترشحين يتم بناءً على قائمة ترتيبية تعدها اللجنة المختصة، على أساس الاستحقاق، ووفقاً لمعايير موضوعية.

كما تنص المادة 79 من ذات الأمر على أن الالتحاق برتبة عمومية يستوجب إثبات المؤهلات المطلوبة، مثل الشهادات الجامعية أو التكوين المتخصص.

✓ المساواة القانونية والفعلية

المساواة القانونية تعني إتاحة نفس الفرص للجميع على المستوى الإداري، أما المساواة الفعلية فتشير إلى توفير نفس الإمكانيات في التعليم والتكوين التي تؤهل للوصول للوظيفة، وهنا يشير المشرع ضمناً إلى أن الشروط المرتبطة بالجنس أو العرق أو الانتماء السياسي أو الديني هي شروط باطلة وغير دستورية.

الفرع الثاني: ضمانات التوظيف

لا يكفي أن تقوم الإدارة بفتح مسابقات التوظيف لتكون العملية عادلة، بل يجب أن تحاط هذه العملية بجملته من الضمانات التي تكفل للمترشحين والموظفين المحتملين معاملة منصفة، وتحميهم من أي تجاوز أو تمييز، وتُطمئنهم إلى أن اختيارات الإدارة تخضع للشرعية والموضوعية.

وقد حرص الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على إدراج هذه الضمانات صراحة، مما يعكس حرص المشرع على ترسيخ مبادئ العدالة الوظيفية.

✓ ضمانات حرية الرأي والتعبير في حدود القانون

أكد المشرع أن الموظف يتمتع بحرية الرأي، سواء في القضايا العامة أو المسائل السياسية أو الاجتماعية، طالما لا يخلّ بواجب التحفظ المرتبط بمنصبه الإداري، حيث تنص المادة 26 من الأمر 06-03 على أن حرية الرأي مضمونة للموظف، بشرط احترام مقتضيات التحفظ.

وواجب التحفظ يعني أن يعبر الموظف عن آرائه بطريقة لا تمس بهيبة المرفق العام، ولا تؤثر على الثقة في الإدارة التي ينتمي إليها.

✓ ضمانات عدم التمييز داخل الوظيفة العمومية

حظرت المادة 27 من نفس الأمر صراحةً أي شكل من أشكال التمييز في معاملة الموظفين، سواء بسبب الأصل أو اللون أو الجنس أو الوضع الاجتماعي أو الانتماء السياسي أو النقابي، وهو ما يلزم الإدارة بمعاملة كل الموظفين والمترشحين وفق معايير موضوعية فقط.

وقد عززت هذه المادة مبدأ تكافؤ الفرص، معتبرة أن أي قرار إداري يتضمن تمييزاً يُعد قابلاً للطعن أمام الجهات المختصة

✓ ضمانات عدم تأثير الحياة الخاصة على المسار المهني

لحماية الحريات الفردية والجماعية للموظف، نصت المادة 28 من الأمر 06-03 على أنه لا يجوز أن يُؤثر انتماء الموظف إلى تنظيم نقابي أو جمعية على حياته المهنية، بينما نصت المادة 29 على أن الآراء التي يعبر عنها الموظف خلال عهده الانتخابية أو قبلها، لا يمكن أن تكون سبباً في التأثير على مساره الوظيفي.

هذان النصان يعكسان فلسفة قانونية واضحة تقوم على احترام الحقوق السياسية والاجتماعية للموظف، باعتباره مواطناً كاملاً الحقوق، لا يجوز للإدارة أن تُعامله بناءً على مواقفه الفكرية أو نشاطه الجمعي.

✓ ضمانات الحياد في أداء المهام

من بين أهم الضمانات التي ألزم بها القانون الموظف والإدارة معاً، مبدأ الحياد، حيث نصت المادة 41 على ضرورة أن يمارس الموظف مهامه بكل أمانة وحياد دون تحيز أو تمييز.

وهذا المبدأ لا يُقصد به فقط أن يكون الموظف محايداً تجاه الجمهور، بل أيضاً أن تُحسن الإدارة معاملة موظفيها على قدم المساواة، دون اعتبار لمواقفهم الشخصية أو آرائهم.

● **المطلب الثاني: الوضعيات القانونية للموظف وضماناتها**

يمر الموظف العمومي خلال مسيرته المهنية بعدة وضعيات قانونية تُحدد مركزه داخل الإدارة، وتترتب عنها حقوق وواجبات تختلف حسب طبيعة المهام وظروف مزاولة المهام، وقد وضع المشرع الجزائري تنظيمات دقيقة لهذه الوضعيات ضمن الأمر رقم 06-03، وذلك لحماية الموظف من أي تعسف وضمان استمرارية حقوقه الإدارية والمهنية.

تنص المادة 128 من الأمر 06-03 على أن الموظف يمكن أن يكون في إحدى أربع وضعيات رئيسية: الخدمة الفعلية، الإحالة على الاستبداد، الانتداب، أو خارج الإطار. ولكل وضعية منها خصائص قانونية وضمانات محددة نعرضها فيما يلي:

الفرع الأول: وضعية الخدمة الفعلية

وهي الوضعية الأصلية للموظف، يكون خلالها يمارس مهامه بصفة فعلية داخل الإدارة أو المرفق الذي ينتمي إليه، وخلال هذه الفترة، يتمتع الموظف بجميع الحقوق المرتبطة بوظيفته، مثل الأجر، الحماية، الترقية، والتكوين.

وتشمل هذه الوضعية كذلك الحالات الخاصة مثل:

المشاركة في دورات التكوين.

التكليف المؤقت بمهام خارج الإدارة الأصلية مع الحفاظ على نفس الرتبة.

التعيين في مهام خاصة بقرار من السلطة السلمية.

ويتمتع الموظف في هذه الوضعية بالحماية القانونية المنصوص عليها في المادتين 26 و 27 فيما يتعلق بحرية الرأي وعدم التمييز، إضافة إلى حماية المسار المهني من أي تأثير بسبب المواقف الشخصية، كما أشارت المادتان 28 و 29.

في أحد أحكامه، قضى مجلس الدولة الجزائري بإلغاء قرار إداري يقضي بنقل موظف من منصبه دون مبرر قانوني، معتبراً ذلك "إخلالاً بمبدأ استقرار الموظف في الخدمة الفعلية، ومساساً بحقه في الأمان الوظيفي".

وقد جاء في حيثيات القرار رقم 7630/2013 بتاريخ 10 ديسمبر 2013 أن:

"نقل الموظف دون طلب منه أو مبرر تأديبي يعدّ قرارًا مشوبًا بعيب إساءة استعمال السلطة ويخالف أحكام المادة 128 من الأمر. "06-03

الفرع الثاني: وضعية الانتداب

يُقصد بالانتداب تمكين الموظف من ممارسة مهام في هيئة أو إدارة أخرى، مع الاحتفاظ برتبته وحقوقه لدى إدارته الأصلية، وقد نظم المشرع هذه الوضعية ضمن المواد من 131 إلى 135 من الأمر 06-03، حيث يشترط:

أن يكون الانتداب لفترة محددة قابلة للتجديد وأن يتم بطلب من الموظف أو بموافقة منه كما يحتفظ المنتدب بكامل حقوقه في الترقية والتقاعد، ويُعامل معاملة الموظف الفعلي لدى الهيئة المستقبلية. أكد مجلس الدولة في القرار رقم 10123 المؤرخ فيو 20 مارس 2016 أن الموظف المنتدب لا يجوز حرمانه من الترقية خلال فترة انتدابه، طالما أن هذه الوضعية لا تقطع مساره المهني. جاء في القرار:

"الانتداب لا يُجمّد الأقدمية ولا يحرم الموظف من فرص الترقية، عملاً بالمادة 135 من الأمر 06-03، التي تضمن استمرار الحقوق."

وتبرز أهمية هذه الوضعية في تعزيز التعاون بين المؤسسات، وتبادل الخبرات، دون أن يفقد الموظف مركزه الأصلي أو يتضرر مهنيًا.

الفرع الثالث: وضعية الإحالة على الاستيداع

يتم اللجوء إلى هذه الوضعية بطلب من الموظف لأسباب شخصية أو عائلية أو صحية. وقد خصصت المادة 130 من الأمر 06-03 لتحديد شروط الإحالة على الاستيداع، والتي تشمل:

- أن تكون الأسباب جدية ومبررة.
- أن لا تتجاوز مدة الاستيداع ثلاث سنوات، قابلة للتجديد في حالات استثنائية.
- أن يحتفظ الموظف بحقه في العودة إلى منصبه الأصلي بمجرد انتهاء مدة الاستيداع، دون أن يتأثر مساره المهني سلباً.

في قرار بارز، ألغى مجلس الدولة جزاء تأديبيًا تم اتخاذه ضد موظف دون منحه فرصة الدفاع عن نفسه، وأكد أن هذا يمثل انتهاكًا صريحًا للمادة 167 من الأمر 06-03

نص القرار رقم 8892/2017 بتاريخ 5 أكتوبر 2017 على ما يلي:
"كل إجراء تأديبي يصدر دون استدعاء المعني وسماع أقواله مخالف لمبدأ الشرعية الإجرائية ويستوجب الإلغاء."

و يتمتع الموظف في هذه الحالة بضمانة جوهرية، تتمثل في إمكانية الحفاظ على الرتبة واستئناف العمل، مع حماية حياته الخاصة من أي تدخل إداري تعسفي.

الفرع الرابع: وضعية خارج الإطار

تُمنح هذه الوضعية للموظف الذي يُكلّف بمهام خاصة لدى هيئات أو مؤسسات عمومية ذات طابع غير إداري، مثل المؤسسات الاقتصادية أو الأجهزة الدستورية. وخلال هذه الفترة، يُوقف الموظف مؤقتاً عن مزاولة مهامه بالإدارة الأصلية، لكنه يحتفظ بحقوقه المهنية الأساسية.

القرار رقم 11776/2020 بتاريخ 3 نوفمبر 2020
اعتبر أن تكليف الموظف بمهام خارج إطار الإدارة لا يسقط عنه صفته كموظف ولا يمنع تمتعه بحقوقه المهنية.

"الاحتفاظ بحقوق الموظف خلال المهام خارج الإطار يمثل ضماناً للاستقرار المهني".
تسمح هذه الوضعية بتوسيع أفق الموظف وتجربته المهنية، دون أن تُعرضه لفقدان منصبه، مما يمثل ضماناً إضافية له في التدرج الإداري المستقر.

الضمانات المشتركة في كل الوضعيات:

مهما كانت الوضعية القانونية التي يوجد فيها الموظف، فإن المشرع يضمن له:

الحق في العودة إلى منصبه الأصلي عند انتهاء الوضعية المؤقتة.
الاحتفاظ بالأقدمية والترقية في بعض الحالات مثل الانتداب.
الحماية التأديبية والقانونية وفقاً لما هو منصوص عليه في نظام الوظيفة العمومية.

● المبحث الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العمومي

تعد الضمانات التأديبية من أهم وسائل حماية حقوق الموظف العمومي، حيث تهدف إلى ضمان معاملته بإنصاف وعدالة في مواجهة الإجراءات التأديبية التي قد يتعرض لها في حال ارتكابه مخالفات مهنية. يحرص المشرع الجزائري على تفعيل هذه الضمانات بما يحمي الموظف من أي تعسف أو ظلم، ويؤكد على ضرورة احترام المبادئ القانونية أثناء اتخاذ القرارات التأديبية.

وقد نظم المشرع الجزائري الضمانات التأديبية في الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية، حيث تضمن مجموعة من الأحكام التي توازن بين حق الإدارة في اتخاذ الإجراءات التأديبية وحقوق الموظف في ضمان محاكمة عادلة.

● المطلب الأول: حقوق الموظف أثناء المساءلة التأديبية

تتمثل في جملة من الحقوق لضمان محاكمة عادلة تجسد بذلك مبدأ المشروعية و تكريس لمبدأ العدالة و القانون و عليه نذكر منه كالآتي:

الفرع الأول: الحق في الدفاع

من أبرز الضمانات التأديبية التي يتمتع بها الموظف العمومي هو الحق في الدفاع، حيث يتعين على الإدارة إتاحة الفرصة للموظف للدفاع عن نفسه قبل اتخاذ أي قرار تأديبي ضده، ينص المادة 87 من الأمر رقم-06-03 على ضرورة أن يُمنح الموظف المعني مهلة كافية للإجابة على التهم الموجهة إليه قبل اتخاذ أي جزاء، وذلك من خلال إبلاغه بالتهم المنسوبة إليه والمستندات التي استندت إليها الإدارة في اتخاذ قرارها. كما تلتزم الإدارة بتوضيح الإجراءات التي يمكن أن يتبعها الموظف للرد على الاتهامات الموجهة إليه، مما يوفر له الفرصة لإبداء دفوعه وشهادته بشكل كامل، ويجب أن يتم الاستماع إلى الموظف بشكل شخصي في جميع الحالات.

الفرع الثاني: حق الموظف في الاستئناف

تعتبر إمكانية الطعن في القرارات التأديبية حقاً أساسياً للموظف، حيث يمكن للموظف الذي وقع عليه جزاء تأديبي أن يقدم طلباً للاستئناف أمام الجهات المختصة، وتشير المادة 91 من الأمر رقم 06-03 إلى أن الموظف يمكنه الطعن في القرارات التأديبية أمام لجنة تأديبية مستقلة، ويجب أن يتم البت في الطعن خلال فترة زمنية محددة، تضمن سرعة الفصل في القضايا التأديبية وتجنب الإطالة غير المبررة.

الفرع الثالث: مبدأ التناسب في العقوبة

أحد المبادئ الأساسية التي تضمن حقوق الموظف في إطار الإجراءات التأديبية هو مبدأ التناسب بين المخالفة والعقوبة، بحيث يجب أن تكون العقوبة التي يتم فرضها على الموظف متناسبة مع درجة المخالفة المرتكبة، وتستند هذه القاعدة إلى المادة 85 من الأمر رقم 06-03 ، التي تقتضي أن تكون العقوبات التأديبية متناسبة مع جسامة الفعل المرتكب، ولا يجوز أن تكون العقوبة قاسية أو غير مبررة بالنظر إلى الظروف التي صاحبت الفعل المخالف.

الفرع الرابع: حماية حقوق الموظف خلال فترة العقوبة

تؤكد المادة 88 من الأمر رقم 06-03 على حماية حقوق الموظف خلال فترة تنفيذ العقوبات التأديبية، بما في ذلك:

حق الموظف في الحصول على أجره خلال فترة التحقيق في القضايا التأديبية، إلا في حالات استثنائية محددة بموجب قانون.

حمايته من الإجراءات التعسفية التي قد تؤثر على مساره المهني بشكل غير مبرر.

الفرع الخامس: العقوبات التأديبية المقررة

حدد المشرع الجزائري في المواد 83 و 84 من الأمر رقم 06-03 أنواع العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها الموظف، مثل:

- الإنذار.
- التوبيخ.
- خفض الرتبة.
- التوقيف عن العمل لفترة محددة.
- الإحالة على المجلس التأديبي.

ويجب أن تتخذ هذه العقوبات بناءً على التحقيقات المناسبة وبالاستناد إلى القواعد القانونية المعمول بها.

• **المطلب الثاني: آليات الحماية التأديبية والرقابة القضائية**

تتضافر هذه الضمانات التأديبية لحماية الموظف من أي إجراء تعسفي قد يمس حقوقه أو يضر بمساره المهني، مما يعكس التزام الإدارة بالقواعد القانونية التي تحكم العلاقة بين الموظف والإدارة. ومن خلال هذه الضمانات، يتم ضمان تحقيق العدالة والمساواة في جميع الإجراءات التأديبية المتخذة ضد الموظفين العموميين.

الفرع الأول : اللجنة التأديبية

يعد إنشاء اللجنة التأديبية من أهم الضمانات التي تكفل الحياد والشفافية في الإجراءات التأديبية، وفقاً للمادة 90 من الأمر رقم 06-03 ، يجب أن تكون اللجنة التأديبية مشكلة من عدة أعضاء، على أن تشمل ممثلين عن الإدارة وأعضاء مستقلين لضمان النزاهة في اتخاذ القرار. هذه اللجنة هي المسؤولة عن التحقيق في المخالفات التأديبية، والبت في القضايا المتعلقة بالعقوبات المفروضة على الموظف، كما تضمن المادة نفسها أن يكون للموظف الحق في حضور الجلسة التي تناقش قضيته، ويحق له تقديم دفاعه بشكل شفاف ومنصف.

الفرع الثاني : مبدأ عدم رجعية العقوبة

من المبادئ المهمة التي يضمنها المشرع في الإجراءات التأديبية هو مبدأ عدم رجعية العقوبة، وهو مبدأ ينص على أن العقوبة لا يمكن أن تُفرض على الموظف بسبب فعل لم يكن يعد جريمة أو مخالفة في وقت حدوثه، وهذا المبدأ منصوص عليه في المادة 92 من الأمر رقم 06-03 ، حيث يمنع فرض جزاء تأديبي لمخالفة لم تكن منصوصاً عليها في القوانين أو الأنظمة المعمول بها في وقت وقوعها.

الفرع الثالث : التوثيق والشفافية في الإجراءات

تعتبر التوثيق والشفافية في الإجراءات التأديبية من أبرز ضمانات العدالة التي يوليها المشرع الجزائري اهتماماً خاصاً، حيث يشترط أن يتم توثيق كل خطوة من خطوات الإجراءات التأديبية بشكل دقيق وواضح، وأن تكون جميع القرارات والإجراءات المتخذة في هذا السياق قابلة للفحص والمراجعة. وقد نصت المادة 93 من الأمر رقم 06-03 على ضرورة وجود سجلات تأديبية تُحفظ فيها كافة الوثائق المتعلقة بالإجراءات التأديبية التي يتعرض لها الموظف، بما في ذلك التحقيقات، الملاحظات، وأسباب القرارات التأديبية، مما يساهم في تعزيز الشفافية و يتيح للموظف مراجعة القضايا المتعلقة به عند الحاجة.

الفرع الرابع : حقوق الموظف في حالة الفصل التأديبي

في حالة فصل الموظف بشكل نهائي نتيجة لمخالفة جسيمة، تكفل المواد 96 و 97 من الأمر رقم 06-03 للموظف مجموعة من الحقوق في هذا السياق، ومنها:

- الحق في تقديم التظلمات إلى الجهات القضائية أو الإدارية.
 - الحق في الحصول على التعويضات المستحقة وفقاً لما تقتضيه القوانين المعمول بها في هذا الصدد.
- كما تضمن هذه المواد أن يكون الفصل التأديبي محكوماً بأسباب قانونية واضحة ودقيقة، مع احترام الإجراءات المحددة في النظام الداخلي للوظيفة العمومية.

بناءً على ما تقدم، نجد أن التشريع الجزائري قد وضع ضمانات تأديبية قوية لضمان حماية حقوق الموظف العمومي، بحيث لا يُحرم من حقوقه بسبب الإجراءات التأديبية إلا وفقاً لآلية قانونية عادلة، مع احترام حقه في الدفاع، الاستئناف، وضمان التناسب بين المخالفة والعقوبة.

كما يحرص المشرع على موازنة حقوق الموظف مع قدرة الإدارة على اتخاذ الإجراءات اللازمة للحفاظ على النظام العام في العمل الإداري، وذلك من خلال الضمانات التي تحمي الموظف من أي تعسف أو ظلم قد يقع في حقه.

إن يبعد القضاء الإداري بمثابة الدرع الواقي للموظف من التعسف الإداري، حيث يتمكن الموظف من الطعن أمام القضاء الإداري في حال شعر أن الإجراءات التأديبية قد تعرضت لمخالفة جسيمة أو تم اتخاذها بشكل تعسفي، وقد نصت المادة 98 من الأمر رقم 06-03 على حق الموظف في اللجوء إلى المحكمة الإدارية في حال وجود نزاع حول مشروعية العقوبات التأديبية المفروضة عليه.

ويعمل القضاء الإداري على ضمان مراعاة الحقوق الأساسية للموظف، وتحقيق العدالة في تطبيق الأنظمة التأديبية، بما في ذلك الحق في إجراء تحقيق مستقل وموضوعي في حال تم الطعن في القرار التأديبي.

أ: الضمانات التأديبية في حالات المخالفات الجسيمة

في حال ارتكب الموظف مخالفة جسيمة تتطلب الفصل التأديبي، تكفل له المواد 100 و 101 من الأمر رقم 06-03 ضمانات خاصة تتمثل في:

إجراء تحقيق شامل وموضوعي قبل اتخاذ أي قرار نهائي.

إبلاغ الموظف بشكل رسمي بالتهم الموجهة إليه، ومنحه فرصة للرد والدفع.

إشراك اللجنة التأديبية المختصة في اتخاذ القرار، بحيث تشمل ممثلين عن الإدارة وموظفين مستقلين لضمان حيادية القرار.

تلتزم الإدارة في هذه الحالات باتباع الإجراءات القانونية الدقيقة، مما يحمي الموظف من اتخاذ قرارات تعسفية أو ظالمة قد تؤثر على حقوقه في المستقبل.

ب: تأمين استمرارية الحقوق في حالة التقاعد أو الإحالة على المعاش

تضمن المادة 102 من الأمر رقم 06-03 للموظف الذي يواجه إجراءات تأديبية أثناء فترة عمله أن يستمر في الاستفادة من حقوقه بعد التقاعد أو الإحالة على المعاش، بشرط ألا تكون هناك عقوبات تأديبية تلغي هذه الحقوق أو تؤثر عليها، هذا يشمل الاحتفاظ بالحق في:

● التقاعد وفقاً للنظام المعمول به.

● الاستفادة من المزايا التي تمنحها الإدارة في إطار التقاعد، مثل التأمينات أو المكافآت المستحقة.

إن الضمانات التي تكفل استمرارية الحقوق بعد التقاعد تمثل حماية قوية للموظف ضد أي محاولات للإضرار بمستقبله المالي أو الاجتماعي بسبب تصرفات إدارية سابقة.

تعد الضمانات التأديبية ذات أهمية كبيرة في تعزيز الشفافية والعدالة تعد الضمانات التأديبية من الركائز الأساسية للحفاظ على حقوق الموظفين العموميين وضمان سير العمل الإداري بشفافية وعدالة، ومن خلال التشريعات التي وضعها المشرع الجزائري، تم تأكيد أهمية الحفاظ على مبدأ العدالة في جميع الإجراءات التأديبية التي يتعرض لها الموظف، مع ضمان موازنته بين حقوقه وواجباته.

كما تسهم هذه الضمانات في بناء ثقة الموظف في الإدارة وتخفيف أي شعور بالظلم أو التعسف الذي قد يتعرض له، لذا، يعد التطبيق السليم لهذه الضمانات خطوة مهمة نحو تحسين جودة الأداء الإداري وضمان استقرار العلاقات بين الإدارة وموظفيها.

الخاتمة

بعد دراسة الوضعيات القانونية للموظف العمومي والضمانات التأديبية التي يتمتع بها، يتضح أن المشرع الجزائري قد وضع إطاراً قانونياً واضحاً ومتكاملاً لتنظيم الحياة المهنية للموظف، بما يحقق التوازن بين حقوق الإدارة وحقوق الموظف، ويضمن سير المرفق العام بفعالية وعدالة. وقد شكل الأمر رقم 06-03 المرجع الأساسي الذي يضبط هذه المسارات، عبر تحديد الوضعيات الأربع الرئيسية للموظف: الخدمة

الفعلية، الانتداب، الإحالة على الاستيداع، ووضعية خارج الإطار، مع بيان الحقوق والواجبات في كل منها. أما في المجال التأديبي، فقد حرص التشريع على حماية الموظف من أي تعسف إداري، من خلال ضمانات إجرائية وموضوعية، أبرزها الحق في الدفاع، والتمكين من الطعن، ومرونة العقوبات، فضلاً عن تدرجها ومبدأ التناسب. غير أن التطبيق العملي لا يخلو من إشكالات، خاصة على مستوى تفعيل الرقابة القضائية، وتعميم ثقافة القانون داخل الإدارات، وضعف التكوين القانوني لدى بعض المسيرين. النتائج المستخلصة:

- وجود تأصيل قانوني واضح لوضعيات الموظف، لكنه يحتاج إلى مزيد من التفسير القضائي في بعض الحالات.
 - الضمانات التأديبية قائمة من حيث النصوص، غير أن فعاليتها تتوقف على مدى احترامها من قبل الإدارة.
 - ضعف توظيف الاجتهادات القضائية الإدارية في تعزيز هذه الضمانات ضمن المسار التأديبي.
 - غياب التكوين المستمر في مجال الإجراءات القانونية والتأديبية لدى الإطارات الإدارية.
 - اقتراح تعديل تشريعي يجزّم صراحة أي تلاعب في الوضعيات القانونية للموظف إذا ثبت سوء النية بهدف الإقصاء أو الضغط (تجريم التعسف الإداري).
- التوصيات المقترحة:**

- توسيع الاجتهاد القضائي في قضايا الموظف العمومي وتعميم نشره كمرجع تطبيقي داخل الإدارات.
- تعزيز التكوين القانوني للمسؤولين الإداريين في مجال التأديب الوظيفي لضمان احترام الإجراءات القانونية.
- إعادة النظر في بعض المواد الغامضة ضمن الأمر 06-03، خاصة تلك المرتبطة بوضعيات الموظف غير العادية.
- رقمنة الملفات التأديبية لتسهيل التتبع والشفافية في المعالجة الإدارية.
- تشجيع البحث المقارن في مجال ضمانات الموظف العمومي، والاستفادة من التجارب الدولية الرائدة.

قائمة المراجع

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (2006). الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46.
2. وزارة العمل الجزائرية (2018). الدليل العملي لإجراءات التأديب في الوظيفة العمومية. الجزائر: وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
3. مجلس الدولة الجزائري (2013). قرار رقم 7630 المؤرخ في 10 ديسمبر 2013، قضية موظف ضد وزارة التربية الوطنية. المجلة القضائية للمنازعات الإدارية، العدد 2.
4. مجلس الدولة الجزائري (2016). قرار رقم 10123 بتاريخ 20 مارس 2016، موظف ضد وزارة الداخلية. منشورات الهيئة الوطنية لمجلس الدولة.
5. بلحاج، عبد الكريم (2018). النظام التأديبي في الوظيفة العمومية الجزائرية. دار هومة، الجزائر.
6. عبد الله، رفيق (2020). تطور النظام التأديبي في الإدارة العامة: مقاربة تحليلية. دار النشر الجامعية، الجزائر.
7. علي، محمد (2017). إدارة الموارد البشرية في القطاع العام: المفاهيم والتطبيقات. دار الفكر، الجزائر.
8. العربي، سعيد (2015). الضمانات التأديبية للموظف العمومي: دراسة مقارنة بين الأنظمة القانونية العربية. مجلة القانون والإدارة، 7(1)، 45-60.
9. الخطيب، عادل (2021). الضمانات التأديبية: دراسة مقارنة بين النظام الجزائري والنظام الفرنسي. مجلة القانون والدراسات السياسية، 14(2)، 22-35.

10. قريشي، سامية. (2019). الحماية القانونية للموظف العمومي بين النص والتطبيق. مجلة العلوم القانونية والسياسية، 8(2)، 90-104.
11. محمد، الحبيب. (2020). النظام التأديبي في الوظيفة العمومية المغربية بين النص والتطبيق. مجلة الدراسات القانونية والإدارية، 9(3)، 130-152.
12. مرزوقي، لطفي. (2021). الضمانات القانونية للموظف العمومي في القانون الإداري المقارن (الجزائر-فرنسا-تونس). مجلة الإدارة والقانون، 12(1)، 45-70.
13. الوزير، فؤاد. (2019). الضمانات القانونية للموظف العمومي في النظام الجزائري. مجلة الدراسات القانونية، 23(4)، 102-118.
14. زهرة، فتيحة. (2022). الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية الجزائري: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير، جامعة الجزائر 1.
15. الأمم المتحدة. (2019). مبادئ الأمم المتحدة بشأن السلوك المهني للموظفين العموميين. نيويورك: إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية.