



جامعة عين تموشنت - بلعاج بوشعيب -

كلية الحقوق

قسم الحقوق



الحماية القانونية للموظف العام في ظل قانون مكافحة الفساد

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص قانون عام

تحت إشراف الأستاذة :

أ. قدودو جميلة

من اعداد الطالبتين :

دربال سامية سعاد

بن مجاهد فاطمة فراح

لجنة المناقشة:

الرئيس	أ. بن عدة عبد الرحمان	أستاذ مساعد - أ-	جامعة بلعاج بوشعيب
المشرف	أ. قدودو جميلة	أستاذة التعليم العالي	جامعة بلعاج بوشعيب
الممتحن	أ. بدير يحي	أستاذ محاضر - أ-	جامعة بلعاج بوشعيب

السنة الجامعية: 2026/2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بسم الله الرحمن الرحيم

"ظَهَرَ الْفَسَادُ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ بِمَا كَسَبَتْ أَيْدِي النَّاسِ لِيُذِيقَهُمْ بَعْضَ الَّذِي عَمِلُوا لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ "

الآية (41) سورة الروم

إهداء

أحمد الله حمد لا أحمد سواه ، و أشكره شكرا لا أشكر بعده لهدايته لي
و إيصالي إلى علياء المعرفة

أهدي هذا العمل المتواضع

إلى من سهر معي الليالي في برد الشتاء و حر الصيف ، إلى من بسمتهم غايتي

و إرضائهم جنتي ، الوالدين الكريمين بارك الله في عمرهما .

إلى مصدر نجاحي و قوة سندي في الحياة أخواتي سارة و منال ، و إلى شمعة

بيتنا ابن أختي يوسف .

إلى فخري و توأم روحي و ركيزة حياتي و سندي و من كان لي عوناً في إنجاز هذا

العمل زوجي حفظه الله و أنار له دربه ، و إلى عائلته الكريمة .

إلى كل من علموني حرفاً فصرت في هذا المستوى معلمي و أساتذتي من ابتدائي

إلى جامعي .

و أخيراًإلى نفسي ،

لكل لحظة صبر ، و كل خطوة أمل

لكل دمعة خبأتها و ابتسامة صنعتها ،

هذا الإنجاز ثمرة جهودك كنت الأجدر به .

سامية سعاد

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم
" وقل ري زدني علما " سورة طه

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات ، وبه أستعين في كل خطوة وفي كل حلم .
إلى من قرن الله رضاه برضاها ، وإلى من قال فيهما " وقل رب إرحمهما كما ربياني صغيرا "
إلى أمي وأبي الغاليين ، رمز العطاء والتضحية ، حفظهما الله وبارك في حياتهما .
إلى زوجي الحبيب ، قرّة عيني ، ورفيق الدرب وسندي في الليالي الطويلة والأيام المليئة بالتحديات ، الذي
كان دعمه وتشجيعه خير معين لي في رحلتي العلمية .
إلى عائلته الكريمة ، التي أحاطتني بالمودة والحنان والدعم .
إلى بناتي الغاليات ، زهرة أيامي ونور قلبي ، اللواتي ألهمنني الصبر والتفاني
(رحاب الجنة ، نور اليقين) حفظهم الله ورعاهم .
إلى إخوتي وأخواتي ، أصدقاء الطفولة وركائز القلب ، الذين كانوا دائما ملاذي في الشدة والفرح .
وإلى طفلي الذي ينمو في رحمي ، أسأل الله أن يقر به عيني ويجعله من الصالحين .
وأخيرا ، إلى نفسي ، التي حملت الأمل رغم التعب ، وواصلت المسير رغم الصعاب ، فلتكن هذه المذكرة
شهادة على صبرها وإصرارها وعزيمتها التي لم تضعف يوما .
إلى كل هؤلاء ، أهدي هذا العمل ، راجية من الله القبول والرضا ، والتوفيق في كل ما هو قادم .

✚ فاطمة فراح

الشكر والعرفان

نحمد الله حمدا كثيرا ونشكره شكرا جزيلا
الذي كان له فضله وعطاؤه كريما بحمده لأنه
سهل لنا المبتغى وأعاننا على إتمام هذا العمل
الذي نسأله أن يكون خالصا لوجهه الكريم
ويسعدنا ويشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر
إلى الأستاذة المشرفة الفاضلة

قدودو جميلة

لقبولها الإشراف على هذا العمل كما نتقدم
بالشكر والتقدير

إلى أساتذة أعضاء لجنة المناقشة
وهذا لتفضلهم بقبولهم مناقشة هذه المذكرة
وشكرنا موصول إلى كل من مد يد العون لنا
وبذل جهدا في مساعدتنا من بعيد أو قريب

على تخطي ما واجهتنا من عقبات خلال فترة إعدادنا لهذه المذكرة
ونقدم جزيل الشكر لكل عمال وموظفي كلية الحقوق _ جامعة بلحاج بوشعيب _ عين تموشنت
وكذا جميع أساتذة قسم الحقوق دون الإستثناء .

مقدمة

تعتبر الوظيفة العامة مجموع الموظفين الذين يكون هدفهم خدمة السلطة العامة، من أجل تحقيق مصلحة عامة للجمهور،¹ بمعنى أنها تضم كل اشخاص الإدارة وهي تستقل في وجودها بخصوص المركز القانوني لموظفيها،² فهي مجموعة الصلاحيات القانونية التي يمارسها الموظف بصفة دائمة، و يكون هدفه هو المصلحة العامة و خدمة المواطن، و لا تعتبر الوظيفة حقوق مكتسبة لشاغل المنصب، و يعني ذلك الموظف، و لا يمكنه أن يترك المنصب متى أراد لأن هناك شروط قانونية يجب احترامها³.

وقد أصبح الفساد في العصر الحديث من أخطر الظواهر التي تهدد كيان الدولة ومؤسساتها، لما له من آثار سلبية على التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث يؤدي إلى إضعاف الإدارة العمومية وإفساد القواعد التي تقوم عليها مبادئ الشفافية والنزاهة، كما ينعكس سلباً على ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة، لذلك، أصبح التصدي لهذه الظاهرة أولوية بالنسبة لمختلف الدول التي سعت إلى وضع آليات قانونية ومؤسساتية تهدف إلى الوقاية من الفساد ومكافحته، من خلال تعزيز الرقابة على العمل الإداري وترسيخ مبادئ النزاهة والمساءلة.

وفي هذا الصدد، يبرز الدور المهم الذي يمكن أن يؤديه الموظف العام في الكشف عن ممارسات الفساد داخل الإدارة العمومية، وذلك بحكم موقعه الوظيفي وإطلاعه على العديد من التصرفات والإجراءات التي تتم داخل المرفق العام، غير أن قيام الموظف العام بالتبليغ عن مثل هذه الممارسات قد يجعله عرضة لمختلف أشكال الانتقام أو التعسف الإداري، كالنقل التعسفي أو المتابعة التأديبية غير المبررة أو غيرها من الإجراءات التي قد تستهدفه بسبب كشفه لهذه الأفعال غير المشروعة، ومن هنا تبرز أهمية توفير حماية قانونية فعالة للموظف العام، خاصة عندما يقوم بالتبليغ عن وقائع الفساد، بما يضمن له ممارسة هذا الدور دون خوف من أي آثار سلبية على وضعه المهني أو الوظيفي.

وانطلاقاً من هذه الاعتبارات، أولت المنظومة القانونية الدولية اهتماماً كبيراً بمكافحة الفساد، حيث تم اعتماد العديد من الاتفاقيات الدولية التي تدعو إلى تعزيز آليات الوقاية من الفساد ومكافحته، وفي مقدمتها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد التي أكدت على ضرورة توفير الحماية للأشخاص الذين يقومون بالإبلاغ عن أفعال الفساد، لما له من دور مهم في كشف هذه الجرائم والحد من انتشارها.

أما على الصعيد الوطني، فقد سعى المشرع الجزائري إلى مواكبة هذه الجهود الدولية من خلال تبني مجموعة من الإصلاحات التشريعية الرامية إلى مكافحة الفساد وتعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة في الإدارة العمومية، ومن أبرز هذه الإصلاحات صدور القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الذي جاء بمجموعة من التدابير

¹ محمد انس جعفر، الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، السنة 2007، ص 06.

² أبو زيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، السنة 1994، ص 35.

³ محمد انس جعفر، الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 98.

والآليات القانونية التي تهدف إلى الحد من مظاهر الفساد داخل المؤسسات والمرافق العمومية، إضافة إلى إقرار جملة من الضمانات التي تهدف إلى حماية الأشخاص الذين يساهمون في الكشف عن هذه الأفعال.¹

وفي هذا الإطار، تبرز أهمية الحماية القانونية للموظف العام، خاصة عندما يقوم بالتبليغ عن ممارسات الفساد، حيث إن توفير هذه الحماية يشكل أحد العوامل الأساسية التي تشجع الموظفين على كشف المخروقات الإدارية والممارسات غير المشروعة، بما يساهم في تعزيز النزاهة داخل المرافق العمومية وتوطيد قواعد الشفافية والمساءلة.

كما تتجلى أهمية دراسة موضوع الحماية القانونية للموظف العام في ظل قانون مكافحة الفساد في كونه يعالج إحدى القضايا المهمة المرتبطة بترسيخ النزاهة داخل الإدارة العمومية ومكافحة الفساد الإداري، فالحماية القانونية للموظف العام تعد من الضمانات الأساسية التي تمكنه من القيام بمهامه بكل حرية وحياد، كما أنها تشجع الموظفين على التبليغ عن ممارسات غير مشروعة دون خوف من التعرض لأي شكل من أشكال الانتقام أو التعسف الإداري.

كما تتمثل أهمية هذا الموضوع في كونه يسلط الضوء على مدى فعالية المنظومة القانونية الجزائية في توفير الحماية اللازمة للموظف العام، خاصة في الحالات التي يقوم فيها بالتبليغ عن وقائع الفساد الإداري، وهو ما يعمل على تعزيز جهود الدولة التي تهدف إلى مكافحة هذه الظاهرة والحد من آثارها السلبية على الإدارة العمومية.

و يرجع اختيار هذا الموضوع إلى مجموعة من الاعتبارات العلمية والعملية، من بينها:
الأهمية المتزايدة لموضوع مكافحة الفساد في الوقت الراهن.

الدور المحوري الذي يلعبه الموظف العام في كشف ممارسات الفساد داخل المرفق العمومي.
الحاجة إلى تسليط الضوء على الضمانات القانونية المقررة لحماية الموظف العام من التعسف الإداري.
الرغبة في إبراز الدور الذي يمكن أن تلعبه الحماية القانونية في تشجيع الموظفين على التبليغ عن الفساد.

كما تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف، من بينها:

التعريف بمفهوم الموظف العام في التشريع الجزائري.
توضيح المقصود بالحماية القانونية المقررة للموظف العام.
إبراز أهم صور التعسف التي قد يتعرض لها الموظف العام داخل الإدارة العمومية.
دراسة مختلف الآليات القانونية المقررة لحماية الموظف المبلغ عن الفساد.
تقييم مدى فعالية هذه الآليات في توفير الحماية المطلوبة للموظف العام.

¹ القانون 06-01، المؤرخ في 21 محرم عام 1427، الموافق ل 2 فبراير سنة 2006، المتضمن الوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة في 08 مارس سنة 2006، المعدل و المتمم بالأمر رقم 10-05، المؤرخ في 26 غشت 2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 50، الصادرة بتاريخ 01 سبتمبر 2010، ص 04.

وانطلاقاً من أهمية هذا الموضوع، يمكن طرح الإشكالية الرئيسية التالية:
إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في توفير حماية قانونية فعالة للموظف العام المبلغ عن الفساد في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته؟

لقد حظي موضوع مكافحة الفساد اهتمام واسع في الدراسات القانونية و الإدارية، حيث تناول العديد من الباحثين مختلف الآليات الكفيلة للحد من هذه الظاهرة، و انطلاقاً من هذه الفكرة ظهرت في السنوات الأخيرة توجهات قانونية و تشريعية، تهدف إلى تعزيز حماية الموظفين الذين يساهمون في مكافحة الفساد، سواء من خلال إقرار قواعد قانونية خاصة بحماية المبلغين عن الفساد، أو من خلال وضع آليات إجرائية تكفل سرية هويتهم، و تمنع اتخاذ إجراءات تعسفية ضدهم، بسبب قيامهم بواجبهم في الإبلاغ عن المخالفات، غير أن هذه الدراسات على أهميتها لم تتناول بشكل مفصل مسألة الحماية القانونية للموظف العام، الذي يساهم في الكشف عن الفساد و مكافحته، الأمر الذي يبرر الحاجة إلى المزيد من البحث في هذا الجانب، خاصة في ظل تزايد اهتمام بموضوع النزاهة في الوظيفة العامة، و تعزيز دور الموظف في دعم جهود مكافحة الفساد، و من بين الدراسات التي اعتمدنا عليها بشكل أساسي في مذكرتنا نذكر منها :

-سمغوني زكريا في المقال الموسوم بحقوق وواجبات الموظف العام، تناول فيه هذا الموضوع بشكل مختصر و دقيق، و ذلك بالدخول مباشرة إلى هذا الموضوع، و إعطاء فكرة محصورة و أضفيها إلى مذكرتنا كون ناشر المقال عالجه في جزئية قصيرة، و نحن وسعنا هذا الأمر من خلال معالجته في مذكرة لنيل شهادة الماستر .¹

-عبد الرحيم صباح في مقالة تحت عنوان جريمة الرشوة و أسبابها و آليات مكافحتها في التشريع الجزائري، جاء في هذه المقالة في المحور الأول بذكر مفهوم جريمة الرشوة، و عوامل انتشارها، لكن جاءت مختصرة فنحن وسعنا من هذه الفكرة باعتبار أن الرشوة تعتبر من جرائم الفساد و وسعناها أيضاً من ناحية المفهوم القانوني.²

-بوحنية قوي و غزير محمد الظاهر في المقال المعنون بالتسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر، هنا تناول هذين المؤلفين التأمينات الاجتماعية التي تقوم على مبدأ حماية الموظف، من المخاطر

¹سمغوني زكريا، "حقوق وواجبات الموظف العام"، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، المجلد 08، العدد 01، المركز الجامعي صالحى أحمد، النعامة، الجزائر، السنة 2022 .

²عبد الرحيم صباح، "جريمة الرشوة و أسبابها و آليات مكافحتها في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 02، جامعة ورقلة، الجزائر، السنة 2021 .

المحدقة التي تواجهه فتمس بصحته و مصدر دخله، و بما أن هذين المؤلفين عالجا هذا الموضوع في مقالة و المعروف عل أنها محددة بصفحات، فعنصر جدتنا هو توسيع هذه الفكرة و مناقشتها ضمن مذكرتنا ¹.

_ الخال إبراهيم في المقال بعنوان ضمانات ممارسة الحق في استقالة في التشريع الجزائري، فقبل إعداد مذكرتنا وجدنا هذا المقال الذي تناول هذا الموضوع الذي سبق ذكره، و نحن أخذنا هذه الفكرة و قمنا بتوسيعها، و هذا هو الجديد الذي لم يعالجه هذا المؤلف، فكل مقالته تكلمت فقط عن هذه الجزئية، و نحن وسعنا هذه الفكرة في مذكرتنا التي لها حجم كبير من الصفحات ².

-مولاي ظاهر، في المقالة تحت عنوان حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر، إن هذا المؤلف تكلم عن الحماية الوظيفة العامة من الوقاية من الفساد، و الجديد في مذكرتنا أن هذا الموضوع فكرته كانت بداية موضوعنا كونه يتكلم في نفس السياق، فقاما بالتوسيع من هذه الفكرة ³.

-صالح عبد عايد العجيلي و ناظر أحمد منديل مقالة بعنوان دور الشفافية في الحد من الفساد، في هذا المقال المؤلفين ركزوا على الشفافية كآلية للحد من الفساد، و الجديد في دراستنا هو ذكر الرابط بين الشفافية و حماية الموظف المبلغ عن الفساد و فعالية مكافحة الفساد ⁴.

-عمر شعبان و سعيد دالي مقالة تحت عنوان حماية المبلغين عن جرائم الفساد في القانون الجزائري، في هذا المقال نظرا لأنه حديث و ذلك لنشره في سنة 2020، تناول من خلاله حماية المبلغين عن الفساد بشكل مختصر مقارنة بتوسيع هذه الفكرة في المذكرة ⁵.

¹بوجنية قوي و غزير محمد الظاهر، "التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر"، مجلة دفتر السياسة و القانون، بدون مجلد، العدد 07، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، السنة 2012 .

²الخال إبراهيم، "ضمانات ممارسة الحق في استقالة في التشريع الجزائري"، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية، المجلد 10، العدد 02، جامعة تمنراست، الجزائر، السنة 2025 .

³مولاي ظاهر، "حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر"، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، المجلد 03، العدد 02، جامعة سعيدة، الجزائر، السنة 2019 .

⁴صالح عبد عايد العجيلي و ناظر أحمد منديل، "دور الشفافية في الحد من الفساد"، مجلة العلوم القانونية، بدون مجلد، بدون عدد، كلية القانون، جامعة بغداد، العراق، السنة 2018 .

⁵عمر شعبان و سعيد دالي، "حماية المبلغين عن جرائم الفساد في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 06، العدد 02، جامعة يحي فارس بالمدينة، الجزائر، السنة 2020 .

من خلال استعراض مختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوعنا ، يتضح أن نظرا لأهمية موضوعنا كونه يتعلق بحماية الموظف ، عالجته مؤلفين سابقين بشكل مختصر في محاورهم و مباحثهم، و الملاحظ ذكرنا فقط المقالات التي كانت فكرتهم بداية لموضوعنا في المذكرة، و ذلك لأن المقالات تعطي الفكرة بشكل دقيق دون تفصيل كبير و نحن وسعنا أفكارهم من خلال هذه المذكرة .

ورغم أهمية هذه الدراسات وإسهامها في إثراء الموضوع، إلا أن أغلبها تناول الحماية القانونية للموظف العام أو مكافحة الفساد كل على حدة، في حين تسعى هذه الدراسة إلى الربط بين الموضوعين من خلال تحليل الحماية القانونية للموظف العام المبلغ عن الفساد في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، مع محاولة إبراز مختلف الآليات القانونية التي أقرها المشرع الجزائري في هذا المجال وبيان مدى فعاليتها في تحقيق الحماية المطلوبة.

للإجابة عن هذه الإشكالية تم الاعتماد على المنهج الوصفي من خلال عرض المفاهيم المرتبطة بموضوع الدراسة، كما تم الاعتماد على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بحماية الموظف العام والمبلغين عن الفساد في التشريع الجزائري، وأيضا تم اعتماد المنهج المقارن المتمثل في مقارنة بين مختلف التشريعات الدولية كالتشريع المصري والفرنسي وكذا التشريع التونسي مع التشريع الجزائري في مسألة آلية التبليغ عن جرائم الفساد وحماية الموظفين المبلغين لديهم .

لا يخلو أي بحث علمي من بعض الصعوبات التي قد تواجه الباحث أثناء إنجازه، ومن بين أهم الصعوبات التي اعترضت هذه الدراسة قلة الدراسات المتخصصة التي تناولت موضوع حماية المبلغين عن الفساد بصورة معمقة.

تشنت النصوص القانونية المتعلقة بحماية الموظف العام بين عدة قوانين وتشريعات. و من أجل معالجة هذا الموضوع والإجابة عن الإشكالية المطروحة، تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين رئيسيين:

تم تخصيص الفصل الأول لدراسة الآليات المؤسسية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد. أما الفصل الثاني فقد تم تخصيصه لدراسة الآليات القانونية والإجرائية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد.

الفصل الأول

الآليات المؤسسية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد

أصبح التبليغ عن الفساد في الوقت الحالي من أهم الوسائل التي يعتمد عليها المشرع لتعزيز مبادئ النزاهة والشفافية داخل المرفق العمومي، باعتباره أداة فعالة لكشف الانحرافات وملاحقة مرتكبيها، غير أن ممارسة هذا الحق يظل مرتبط بجملة من المخاطر التي قد يتعرض لها الموظف المبلغ عن الفساد، سواء في شكل ضغوط إدارية أو إجراءات تعسفية تمس بمركزه الوظيفي، الأمر الذي يفرض ضرورة إقرار ضمانات قانونية تكفل حمايته.

وفي هذا الصدد، اتجهت السياسة التشريعية إلى إرساء نظام شامل لحماية الموظف المبلغ عن الفساد، تقوم على تحديد الإطار المفاهيمي للحماية القانونية من جهة، وعلى إنشاء هيئات مستقلة تتكفل بمهام التحقيق والمتابعة في جرائم الفساد من جهة أخرى، بما يضمن تحقيق التوازن بين واجب التبليغ وضرورة حماية الموظف المبلغ من أي شكل من أشكال الانتقام أو التعسف الوظيفي.

وعليه، سيتم في هذا الفصل الموسوم بـ : " الآليات المؤسسية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد "

التطرق أولاً إلى مفهوم الحماية القانونية (كالمبحث الأول) .

ثم دراسة الهيئات المستقلة المكلفة بالتحقيق في جرائم الفساد (كالمبحث الثاني) .

المبحث الأول: مفهوم الحماية القانونية للموظف العام

تتمثل الحماية القانونية للموظف العام من الركائز الأساسية التي يقوم عليها النظام الوظيفي في الدولة، لما لها من دور مهم في ضمان استقرار المراكز القانونية للموظفين وتمكينهم من أداء مهامهم في إطار من الطمأنينة، فالموظف العام، بحكم ارتباطه بالإدارة العامة وممارسته لسلطات ذات طابع إداري، يكون معرض لمختلف أشكال الضغوط أو التعسف، خاصة في الحالات التي يلتزم فيها باحترام القانون أو يكشف عن الانحرافات غير مشروعة.

ومن هذا الأساس، تبرز ضرورة تحديد الإطار المفاهيمي لكل من الموظف العام والحماية القانونية المقررة له، باعتبار أن ضبط هذين المفهومين يُعد أساساً لفهم نطاق الحماية وحدودها والجهات المخولة بتكريسها، فتعريف الموظف العام يحدد الفئة المعنية بهذه الحماية، في حين يبين مفهوم الحماية القانونية مضمون الضمانات التي يتمتع بها لمواجهة مختلف المخاطر المهنية.

وعليه، سيتم في هذا المبحث التطرق إلى مفهوم الموظف العام (مطلب أول)، ثم تناول مفهوم الحماية القانونية للموظف العام (مطلب ثاني).

المطلب الأول : مفهوم الموظف العام

الموظف العام له عدة تعريفات و مفاهيم عامة، يجب أن نسلط الضوء عليها، لذلك قمنا بتقسيمه إلى فرعين، ففي الفرع الأول سنتطرق إلى التعريف الفقهي و القضائي والتشريعي للموظف العام، أما الفرع الثاني خصصناه للمركز القانوني للموظف العام .

الفرع الأول :تعريف الموظف العام

لقد تعددت التعارف الفقهية وحتى الاجتهادات القضائية وأيضا التعريفات القانونية، في هذا الموضوع نظرا لأهميته.

أولا : التعريف الفقهي :

هناك العديد من التعاريف الفقهية التي جاء بها مجموعة من الفقهاء نذكر منها ما يلي :

-عرف الأستاذ دويزو و الأستاذ ديير : "الموظف العام هو كل شخص يساهم في إدارة المرفق العام، يعمل باستغلال المباشر من قبل الدولة و يوضع بصفة دائمة " ¹.

¹محمد احمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، بدون طبعة، بدون دار النشر، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015، ص 20.

كما عرفه الفقيه هوريو : "على أن الموظفين العاملين هم اللذين يعينون من قبل السلطة العامة، يشغلون وظيفة في الكوادر الدائمة لمرفق عام تديره الدولة، أو الإدارات العامة الأخرى".¹

في حين عرفه الفقيه بارتلي الموظف العام كما يلي : "الموظفين العموميين هم الأشخاص اللذين يقبلون تعيين الإدارة لهم في وظائف محددة، و يساهمون بطريقة مستمرة في إدارة مشروع عام".

ومن جهة أخرى عرفه الأستاذ اندري لوبادير: "الموظفين العموميين هم عمال المرافق العامة، التي تديرها الهيئات العامة، و اللذين يشغلون وظائف دائمة، داخلية في كادرات هذه المرافق".²

و قد جاء في نفس تعريف الذي جاء به محمد أحمد عبد الله محمد بوضع مفهوم للموظف العام فقها، و تبنى نفس الفكرة بقوله أن الموظفون هم عمال المرافق العامة في تسيير الهيئات العامة يعني جاء الأستاذ أندري لوبادير بنفس الفكرة.³

إضافة إلى ذلك عرفه الفقيه عبد الرحمان الرميلى : "الموظفين العموميين هم الأشخاص اللذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني، وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم، و حددت فيهم حقوقهم وواجباتهم، دون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية".

بينما عرفه الفقيه محيو احمد : "أن الموظفين هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي، حسب المادة من قانون الوظيف العمومي، و الذي يتميز بانه قابل للتعديل بقانون جديد، دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".⁴

كما وجد تعريف للمدير السابق للوظيف العمومي الفرنسي غوجيق غيغواغ ، "أن الموظف العام هو كل فرد يحصل على مرتب تلتزم الخزينة العامة بدفعه مباشرة".⁵

¹مازن ليلي راضي، القانون الإداري، بدون طبعة، بدون دار النشر، جامعة دھوك، 2010، ص 68.

²محمد احمد عبد الله محمد، المرجع السابق، ص 21.

³ André de Laubadète :traite élémentaire de droit administrative , 2ème ,ed 1957 , p 640

⁴تيتشات سلوى، "اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2009/2010، ص 49.

⁵مصطفى الشريف، أعوان الدولة، بدون طبعة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص 21.

نستنتج أن بعض الفقهاء استندوا إلى تعريف الموظف العام على أنه : " ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم، في خدمة المرافق التي تدار بطريقة الاستغلال المباشر، بواسطة السلطات الإدارية المركزية، أو المحلية، أو المرفقية ".¹

وفي نفس الإطار فقد عرفه العميد دوجي على أنه : " كل عامل يساهم بطريقة دائمة، و عادية في تسيير مرفق عام، أيا كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها"، و أضاف لقوله هذا رأيه محاولا التمييز بين الموظف العام و المستخدم، بقوله : " أن العامل هو من يساهم في أعمال لا تدخل في المهام الإجبارية للدولة" .

كما يعرفه الأستاذ محمد حامد الجمل على أنه : " كل فرد يلتحق بإدارة قانونية، بصفة غير عرضية، بعمل دائم، في خدمة مرفق، يديره شخص وطني من أشخاص القانون العام، بالطريق المباشر "، و يضيف موضحا قوله بأنه حتى يعد الشخص موظفا عموميا، يجب أن تتوفر فيه الشروط التالية :

1 / صدور أداة قانونية بإلحاق شخص طبيعي .

2 / أن يكون في خدمة مرفق عام .

3 / يديره احد أشخاص القانون العام بالطريق المباشر .

4 / في عمل دائم و بصفة غير عارضيه .²

وفي سياق الفقه الإداري عرفه البعض على أنه : " شخص يساهم بالعمل في مرفق عام ، و هو الذي يشغل بصفة دائمة ، وظيفية تدخل في التنظيم الإداري ، لمرفق تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام " .

أما في فرنسا فقد عرفه دي جي و هو من أساتذة القانون الإداري بالقول : "الموظف العام هو الشخص الذي يشاركه الحكام بطريق مباشر ، و بصفة دائمة في مباشرة عمل من الأعمال التي يضطلع بها الحكام قانونا في وقت معين و دولة معينة " .³

¹ أعمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن اعمال موظفيها، بدون طبعة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982، ص39 .

² مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص22.

³ نبيل صقر، الوسيط في الجرائم المخلة بالثقة العامة للفساد، -التزوير-الحريق، بدون طبعة، دار الهدى، بدون سنة، نقلا عن احمد فتحي سور الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم الخاص، الدار الجامعية الإسكندرية، 1991، ص 75.

كما عرفه أيضا الفقيه ميسوم صبيح بأنه : "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة، ولا يخضع منهم للوظيفة العمومية، سوى من لديه صفة الموظف، و لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص اللذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة و ثبتوا نهائيا " ¹.

بالإضافة أن في التشريعات الفرنسية و على رأسهم الفقيه فالين الذي عرفه على أنه كل من له يد في إدارة أي مرفق مهما كان فقد ميز بين طائفتين، الطائفة الأولى هم الموظفون الذين يشغلون الوظيفة عن طريق الاستغلال المباشر، و هناك المساعدين أو العمال و هم لا يصنفون من ضمن الموظفون في قطاع الوظيف العمومي و إنما يخضعون لأحكام القانون الخاص ².

و نجد الفقيه رولان الذي حدد مفهوم الموظف العام أنه هو الشخص الذي ينتسب إلى وظيفة و لكن شرط تكون دائمة و يكون هو المسؤول على ضمان حسن سير المرفق العام ³.

كذلك عرف الفقيه فؤاد مهنا الموظفون أنهم : "الأشخاص اللذين يعهد إليهم بعمل دائم، في خدمة مرفق عمومي، يقع تحت إدارة السلطات الإدارية المركزية، المحلية أو المرفقية، ثم انه أصبح شاغرا لوظيفة تدخل في النظام الإداري " ⁴.

أيضا عرفه الأستاذ م.والين على انه: "كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية، و يساهم بصورة اعتيادية في تسيير مرفق عام، يدار بطريقة الإدارة المباشرة، و يشغل وظيفة دائمة مدرجة في الكادر الوظيفي " .

كما قدم الفقيه الأستاذ عبد الرزاق السنهوري عند شرحه للقانون المدني المصري، إلى تعريف الموظف العام حيث قال : "الموظف الرسمي هو شخص عينته الدولة، للقيام بعمل من الأعمال سواء أجرته على ذلك أو لم تؤجره" ⁵.

من خلال ما سبق نجد أن الفقهاء اجمعوا تقريبا على تعريفه من خلال ذكر شروط اكتساب صفة الموظف، دون أن يضعوا تعريفا جامعا له و انحصرت الشروط على مايلي :

¹Maissoum sebih,la fonction publique,librairie hachette,paris,1968,p13.

² Valine jean ,droit administrative ,15^e , édition ,paris , Dalloz ,p278 .

³ Louis Rolland, précis de droit administrative , sixième édition , paris , 1937 , p 64.

⁴محمد فؤاد مهنا، مبادئ و احكام القانون الإداري ،بدون طبعة، دار الفكر العربي، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 1975، ص518.

⁵عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، بدون طبعة، دار احياء التراث العربي، لبنان، 1984، ص 657.

- 1-التعيين من سلطة مختصة : بمعنى المركز القانوني للموظف العمومي لا ينشأ إلا بأداة التعيين .
- 2-أن يشغل الموظف وظيفة دائمة : بمعنى لا تثبت صفة الموظف إلا لمن يشغل الوظيفة العامة بطريقة دائمة ومستمرة .

3-الخدمة في مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام : بمعنى أي مرفق عام إداري .¹

ثانيا : التعريف القضائي للموظف العام .

ارتبط مفهوم الموظف العام ارتباطا وثيقا بفكرة المرفق العام، و حسن سيره و نظرا لتنوع صور العمل داخل الإدارة و تعدد القائمين به، برزت الحاجة إلى تحديد من يعد موظفا عاما على وجه الدقة، و هو ما تولى القضاء بيانه من خلال أحكامه، مرسيا بذلك التعريف القضائي للموظف العام .

من المسلم أن قضاء مجلس الدولة الفرنسي، لعب دورا أساسيا في تطوير القانون العام بصفة عامة و القانون الإداري بصفة خاصة، فكان له نصيب في تحديد مدلول الموظف العام، فعرفه بأنه : "ذلك الشخص الذي تتناط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة"، و هو التعريف الذي رده القانون العام للوظائف العمومي في 1946 و 1959،² و أما في مصر فعرفته المحكمة العليا الإدارية : "انه هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، و اشترطت هذه المحكمة ثلاثة عناصر لاعتبار الشخص موظفا، و هي : المساهمة بالعمل في مرفق عام تديره السلطة الإدارية المركزية كانت أو محلية أو مرفقية، و أن تكون مساهمته تلك بصفة دائمة، و كذلك يجب أن يكون شغله لهذه الوظيفة قد تم عن طريق التعيين ."³

من جهة أخرى، كذلك اعتمد مجلس الدولة الفرنسي على أربعة معايير لتحديد مفهوم الموظف العام و هي :

-**طبيعة الشخص القانونية التي يتمتع بها المرفق** : يشترط مجلس الدولة على الشخص أن يعمل في خدمة إحدى المرافق العامة، التي يشرف على تسييرها شخص من أشخاص القانون العام .

¹ جميلة قدود، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، بدون طبعة، دار الكنوز للإنتاج و النشر و التوزيع، الجزائر، 2021، ص ص 35 / 36.

² جميلة قدود، المرجع نفسه، ص 37.

³ مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 30.

- **طبيعة المهام المسندة إلى الشخص :** للوظائف الموكلة إلى الشخص دورا هاما في الاعتراف بصفة الموظف العام للفرد، فإذا كان المرفق يقوم بنشاط اقتصادي أو تجاري، فهذا لا ينفي أن يكون من بين الأشخاص الذين يساهمون في تسييره .

- **طبيعة نشاط المرفق :** يتعين على المرفق أن يقوم بنشاط يخضع في عملية تسييره، إلى قواعد القانون العام.

- **طبيعة العلاقة الموجودة بين الشخص و المرفق :** هنا يقوم مجلس الدولة الفرنسي بعد التحقق من توفر الشروط الثلاثة، سبق ذكرها و يترتب عليه نتائج معينة :

✓ أن الموظف العام لا يتم توظيفه إلا عن طريق عقد من عقود القانون الخاص، أو حسب الاتفاقيات الجماعية الموجودة في قانون العمل .

✓ أن الموظف العام يشغل منصبا دائما في مرفق عام .

✓ أنه يخضع لواجبات تختلف عن واجبات العامل في القطاع الخاص .¹

أما القضاء الإداري الجزائري فلا نكاد نعثر على حكم قضائي، يحاول أن يتعرض لتعريف الموظف العام، لذلك نستنتج أن تعريف الموظف العام في القضاء الإداري الجزائري، لا يمكنه أن يخرج عن أحكام مجلس الدولة الفرنسي .

و عليه الموظف العمومي الجزائري هو الذي يعين و يرسم في وظيفة دائمة، مصنفة لخدمة المرفق العام، من طرف شخص من أشخاص القانون العام .²

ثالثا: التعريف القانوني للموظف العمومي .

في هذا الفرع سنقوم بتعريف الموظف العام في مجال القانون، و بضبط في ظل الأمر 06-03 و في ظل أحكام القانون 06-01.

1: في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة 06-03.

إن المشرع الجزائري قام بتعريف الموظف العام، حتى و أن عادة المشرع لا يتطرق إلى ذكر المفاهيم يعطي فقط المبادئ العامة، لكن في بعض الأحيان يعرف موضوعا إذا استدعى الأمر لذلك يعرفه بصريح العبارة .

¹كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر، بدون سنة، ص 21 و مايليها.

²مازن ليو راضي، القانون الإداري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص 221.

-عرف الموظف العام استنادا إلى نص المادة 04 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، كما يلي : " يعتبر موظفا كل عون عيين في وظيفة عمومية دائمة ، و رسم في رتبة في السلم الإداري ."¹ هنا نجد أن المشرع الجزائري عرف الموظف العام بشكل ضيق، لأن بالرجوع إلى نص المادة 04 نجد أن التعريف انحصر على عناصر معينة فقط، المتمثلة في التعيين، بمعنى أن يكون قرار التعيين من السلطة المخولة لها، بالإضافة إلى أن الوظيفة تكون دائمة، بمعنى أن يكون المنصب شاغرا بصفة دائمة في هيكل الإدارة، بمعنى وزارة، البلدية، الولاية والمؤسسة العمومية ذات طابع إداري، بالإضافة كذلك إلى الترسيم في الرتبة، بمعنى لا يكون في فترة التربص، و عنصر الرتبة و هي الصفة التي تحدد حقوق الموظف وواجباته و راتبه .

2 : في ظل القانون الوقاية من الفساد و مكافحته 01-06.

نجد أن المشرع الجزائري، عرف الموظف العام في القانون الوقاية من الفساد و مكافحته، باعتباره أن مرتكبي جرائم الفساد لهم صفة الموظف، و هذا استنادا إلى نص المادة 02 من القانون 01-06، حتى انه في تسمية القانون نجد أن المشرع الجزائري سبق عنصر الوقاية على الجانب العقابي، و من هنا نفهم أن المشرع الجزائري هدفه من وضع أي قانون هو الإصلاح، ثم الجانب الردعي، و بالرجوع إلى نص المادة في الفقرة "ب" نصت كما يلي: "موظف العمومي :

1- كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا أو في احد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة، سواء أكان معينا أو منتخبا ، دائما او مؤقتا ،مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر ،بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته.

2- كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة ، باجر أو بدون اجر ،و يساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية أو أية مؤسسة أخرى ،تملك الدولة كل أو بعض رأسمالها أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية .

3- كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما ."²

¹المادة 04 من الامر 03-06، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو سنة 2006، المتمم بالقانون رقم 22_22 المؤرخ في 2022/12/18 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 85 ، الصادرة في 2022/12/19 ، ص 03.
²المادة 02 من القانون 01-06، مصدر سابق، الصفحة 05.

ويلاحظ من خلال النص المذكور ، ان المشرع الجزائري قام بتعداد الأشخاص الذين لديهم وصف موظف عام .¹ و عليه نجد أن لا يعد موظفا عاما ، إلا من كان معيناً بمرسوم أو قرار من السلطة العمومية في وظيفة تابعة لإطار القانون العام و يشغل منصب دائم .²

الفرع الثاني :المركز القانوني للموظف العام .

اتجهت تشريعات الوظيفة العامة، نحو معالجة مختلف موضوعات الوظيفة العامة، و كفالة حقوق الموظف وواجباته، و هذا ما سنتناوله في هذا الفرع، و ذلك بتقسيمه إلى حقوق الموظف العام (أولا)، وواجبات الموظف العام (ثانيا).

أولا : حقوق الموظف العام .

للموظف العام حقوق مكفولة قانونا، يحتاج إليها حتى يستطيع أداء مهامه الوظيفية، وهذه الحقوق متمثلة في مايلي :

1: الحقوق المالية :

على رأسها الراتب الذي يعد أهم الحقوق المالية المعترف بها للموظف العام، و على ضوء ذلك، نجد معظم التشريعات المختلفة، و التي تعالج مواضيع الوظيفة العامة، تؤكد على أهمية هذا الحق، فهو وسيلة تسمح للموظف بأن يحتفظ بالمكانة الاجتماعية المقابلة لوظيفته و لذلك الهدف الأول من منح المرتبات للموظفين العموميين، أن تضمن لهم الدولة مركزا محترما، يتيح لهم العيش بقدر الإمكان، في مأمن من الانشغال باحتياجاتهم المادية، و ذلك لكي يستطيعوا أن يكرسوا جهودهم كلية لخدماتهم،³ بمعنى أن المرتب هو كل مال يتقاضاه الموظف بصورة منتظمة، مقابل ما يؤديه من خدمات وظيفية، لتسيير المرفق العام، و يتكون من عدة عناصر كالعلاوات، و المقصود بها المنح الإضافية مع الراتب، سواء كانت دورية يستمدّها الموظف العام مباشرة من القانون دون أي ترخيص من الإدارة.⁴

¹خماس عمر، "جرائم الفساد المالي و اليات مكافحتها في التشريع الجزائري"، أطروحة الدكتوراه في القانون الخاص، تخصص القانون الجنائي للأعمال، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، السنة 2016-2017، ص 27.

²هشام جزيري، "الحماية الجزائية للمال العام في ظل قانون مكافحة الفساد"، إجازة القضاء، دفعة 17، السنة 2009، ص 16.

³ سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008، ص ص 27/28، ومايليها.

⁴سمغوني زكرياء، "حقوق وواجبات الموظف العام"، مرجع سابق، ص 474.

فهي مقدار من المال يضاف إلى الراتب، ليزداد بها، و قد تثور في بعض الدول مشكلة تحديد العلاوة، فإذا تم تحديدها أنها منحة للموظف، هنا تكون من حق الإدارة، أن تمنحها أو لا تمنحها، أما إذا تم تكييفها أنها حق الموظف فإن الإدارة ملزمة بتقريرها للموظف دون أن تكون لها سلطة تقديرية في ذلك.¹

-**بالإضافة إلى الترقية :** التي عرفت على أنها نقل الموظف من وظيفة إلى وظيفة أعلى، من حيث المسؤوليات و السلطات، و في المقابل يحظى بامتيازات عدة، من زيادة الجوانب المالية، كزيادة الأجر و غيرها، فهي صدور قرار من الجهة المخولة، بموجبه تكشف عن نقل موظف من رتبة دنيا إلى رتبة أعلى، و يلزم ذلك تغيير في المركز القانوني الموجود في تعريف القرار الإداري، المعروف بتعديل في المركز القانوني عندما تكون الترقية.²

-**بالإضافة إلى الحق في التقاعد :** نصت المادة 34 من الأمر 03-06، على من حق الموظف الاستقادة من التقاعد،³الذي يعتبر حق قانوني له، و هو نهاية طبيعية لحياته الوظيفية، فكل موظف توفرت فيه الشروط القانونية، يحال ملفه إلى الصندوق الوطني للتقاعد، بعد أن تصدر له الإدارة قرار يقضي بذلك.⁴

2: الحقوق الاجتماعية و السياسية :

هناك مجموعة من الحقوق الاجتماعية و السياسية نذكر منها مايلي :

أ/الحقوق الاجتماعية :

على رأسها العطل، التي تتمثل في العطل السنوية التي من خلالها يتمتع الموظف بالعديد من الضمانات المتمثلة في: أن لا يجوز للإدارة المستخدمة أثناء العطلة السنوية إنهاء علاقة الموظف أو إيقافها، بالإضافة إلى توقيف العطلة في حال تعرض الموظف العام لمرض أو حادث مبرر، ليستفيد في هذه الحالة من العطلة المرضية، وكذلك عطلة الأعياد الرسمية و الدينية و عطلة الأمومة و عطلة الحج و غيرها.⁵

¹ سعد نواف العنزى، المرجع السابق، ص 81.

²سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 475.

³المادة 34 من الامر 03-06، المصدر السابق، ص 06.

⁴ السوداني نور الدين، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، تخصص القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 20 اوت 1955، السنة 2021-2022، ص 62.

⁵ السوداني نور الدين، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 65.

بالإضافة إلى الحق في الحماية، مفاده أن للموظف العام الحق في الاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي الخاص بالموظفين، كما يدخل في مجال الحماية، الحق التمتع بالضمان الاجتماعي، و تجدر الإشارة انه نظرا لأهمية هذا الحق، قد أولته الدولة عناية فائقة في دستورها، و ذلك بنص المادة 66 من التعديل الدستوري 2020، التي جاء فيها: ".....يضمن القانون أثناء العمل الحق في الحمايةيضمن القانون حق العامل في الضمان الاجتماعي"¹

ب/الحقوق السياسية :

على رأسها الحق النقابي : فالحقوق النقابية أصبحت كغيرها من الحقوق السياسية والمدنية، حق للموظف العام وحتى العامل، و يشترط للقيام تأسيس نقابي هو شرط جوهري، هو قيامها على قانون أساسي تقدمه السلطة العمومية و هذا القانون يجب أن يشير إلى الأحكام التالية :

-هدف التنظيم النقابي و تسميته و مقره .

-طريقة تنظيمه و مجال اختصاصه الإقليمي.

-تحديد حقوق الأعضاء وواجباتهم و شروطا لانخراط والانسحاب .

-القواعد المتعلقة بطريقة الاستدعاء الأعضاء و طريقة المداولات و تسييرها .²

و من الحقوق السياسية كذلك لدينا الحق في الإضراب : فهذا الحق مكفول للموظف العام، لكن في نفس الوقت نجده يتعارض مع مبدأ استمرارية المرافق العامة، و التي تقتضي أن تؤدي خدماتها و تقدمها للجمهور بانتظام و اضطراد، أي بصورة مستمرة، و لذلك ممارسة هذا الحق يجب أن يراعى مجموعة من القيود، و المتمثلة مايلي :

-أن لا يشرع في الإضراب، إلا بعد استقادة كافة وسائل التسوية .

-أن يصدر القرار من الأغلبية .

¹المادة 66 من الدستور الجزائري، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442، الموافق ل 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020، المعدل و المتمم بالقانون رقم 26-04، المؤرخ في 26-03-2026، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، الصادرة بتاريخ 26-03-2026، ص 17 .

²بني يحيى رفيق منصف و باي رافد سليمان، "حقوق الموظف العام"، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021-2022، ص 40.

-ضمان الحد الأدنى للخدمة، بمعنى عدم شغور المرافق العامة، و احتياجات المواطنين .

-الإشعار المسبق، و هو شيء هام بمعنى إبلاغ الإدارة بمدة قبل ممارسة الإضراب، حتى يكون هذا الأخير في شكل قانوني.¹

خلاصة للحق في الإضراب، هو توقف جماعي عن العمل، يتم اتخاذه بعد تشاور الموظفين، يتخذ للضغط على الإدارة لتلبية طلباتهم المطروحة، و يعتبر حق اللجوء إلى الإضراب بمثابة دفاع عن حقوقهم المنوطة و حماية مصالحهم المادية و المهنية، متى كان هذا ضروريا، كما اعتبر حق الإضراب حق من الحقوق السياسية و المهنية،² و من جهة أخرى نجده مكفول في الدستور، حيث نص عليه المؤسس الدستوري في المادة 70 من التعديل الدستوري 2020، التي جاء فيها مايلي : "الحق في الإضراب معترف به، و يمارس في إطار القانون".³

ثانيا : واجبات الموظف العام .

تعد الوظيفة العامة أمانة تسند من يتولاها، و يعتبر الموظف العام ممثلا للإدارة العامة، و تنعكس تصرفاته وسلوكياته على صورة الدولة، ومن هذا المنطلق، حرصت التشريعات على تحديد مجموعة من الواجبات و الالتزامات التي يجب على الموظف العام التقيد بها أثناء أداء مهامه، و ذلك لضمان سير العمل بكفاءة و تحقيق الصالح العام .

1 : الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة :

هناك عدة التزامات في هذا الخصوص نذكر منها مايلي :

لدينا ما يسمى بواجب الطاعة : يعد هذا الواجب عماد الواجبات الوظيفية، و يمكن رد الواجبات الوظيفية لهذا الواجب، و هو الأصل العام، و طاعة الرؤساء تعتبر العمود الفقري في كل نظام إداري، و نظرا لتعدد الرؤساء للموظف العام، فان الطاعة لا تثبت إلا للرؤساء الذين يملكون سلطة إصدار تعليمات ملزمة قانونا للمرؤوس، و لكن

¹ضيف عبد القادر، "الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري"، المجلة الاكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، المجلد 06، العدد الأول، جامعة برج باجي مختار، عنابة، السنة 2022، ص 559 / 560.

² مخلوف كمال، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم ، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة 2014، ص 170 .

³المادة 70 من الدستور الجزائري 2020، المعدل والمتمم، المصدر السابق، ص 17.

الطاعة تكون في جانب قانوني فقط، أما إذا كان عمل غير قانوني و أثار الشكوك للموظف العام، هنا الرئيس الإداري لا يحتج أن الموظف لم يتم باحترام واجب الطاعة، في حال الموظف العام لم يتم بتنفيذ تعليمات رئيسه¹.

من أهم مظاهر واجب الطاعة لدينا، تنفيذ أوامر الرئيس: فهذا المبدأ مفهومين: مفهوم واسع انه يجب على الموظف العام احترام دستور الدولة و قوانينها، و مفهوم ضيق يتعلق بمدى إلزام الموظف بتنفيذ جميع الأوامر الصادرة من سلطة أعلى منه، و قد اشترط القضاء الفرنسي، توفر شروط كي يجوز للموظف العام عدم تنفيذ أوامر رئيسه :

1- أن يتسم أمر الرئيس بطابع غير شرعي صارخ .

2- أن يكون تنفيذ هذا الأمر يؤدي إلى المساس بحسن سير المرفق العام².

بالإضافة إلى واجب الطاعة لدينا واجب أداء الخدمة : هنا يلتزم الموظف بمجرد الالتحاق إلى منصبه ، بأداء المهام الموكلة له، في إطار اختصاصه، و مهما كانت رتبته في السلم الإداري، لان واجب أداء الخدمة هو واجب شخصي، يعني الموظف مسؤولا شخصيا عن تنفيذ مهامه بمفرده و لا يحق له التنازل عن ممارسة مهامه لأنه واجب قانوني³.

إلا إن المشرع الجزائري نص صراحة على إن يمكن للموظف إن يتنازل عن جزء من صلاحياته و ليس كامل الصلاحيات ما يسمى بالتفويض، وذلك يكون لسبب وهو تعدد الالتزامات الملقة على عاتق المسؤولين، إذا التفويض لا يصح إلا إذا أجاز القانون و تم الإعلان عنه⁴.

بالإضافة إلى الواجبات سالفين الذكر، نجد واجب المحافظة على السر المهني، هنا عند ممارسة الموظف العام لمختلف مهامه، قد يضطلع على بعض الأسرار و خبايا الهيئة المستخدمة، فقد يقوم بإفشاء هذه المعلومات المهنية للغير، الأمر الذي يمس بسمعة المرفق العام⁵.

¹ سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 165.

² كمال رحماوي، المرجع السابق، الصفحة 68.

³ فاطمة الزهراء و ايمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية، وفقا للأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، بدون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، دون سنة النشر، ص 56.

⁴ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 74.

⁵ احمد بلودين، محاضرات الوظيفة العامة، تخصص تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، السنة 2020-2021، ص 27.

فالموظف بحكم وظيفته أكيد سيطلع على معلومات سرية، فإذا لم يكن موظفاً في تلك المصلحة لما حصل على هذه المعلومات، و ممكن هذه الأسرار تكون خاصة مثلاً أجور الموظفين أو الحالات الاجتماعية لهم، فيبقى هذا الالتزام سارياً حتى بعد انتهاء خدمة الموظف العام، و يزول هذا الواجب في حالة واحدة فقط، و هي إذا فقد الموضوع سرية أو سمحت السلطات المختصة بالإفصاح عنه، هنا إذا تعلق الأمر بارتكاب جريمة لازم الإفصاح عن الأسرار المهنية أمام النيابة العامة، وليس التحجج انه من الواجبات المهنية عدم الإفشاء، لأنه في هذا الأمر يتعلق بالمصلحة العامة.¹

نظم القانون الأساسي للوظيفة العامة عدت الالتزام، بموجب المادة 48 من الأمر 03-06، التي جاء فيها ما يلي: " يجب على الموظف العام الالتزام بالسر المهني، و يمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته، أو أي حدث أو خبر علم به، أو اضطلع عليه بمناسبة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، و لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة."²

هناك بعض الوظائف الحساسة التي يكون إجباري أكثر بكثير من الوظائف الأخرى خير مثال :

-الطبيب العام أو الخاص، لا يجوز له إفشاء الأحداث المعنية بالسر المهني إلا في حدود، التي رسمها القانون، بالإضافة إلى القاضي كذلك وجب عليه أن يلتزم بالمحافظة على سرية المداولات، و أن لا يضطلع أياً كان على معلومات تتعلق بالملفات القضائية إلا إذا نص القانون صراحة على ذلك، و قد يهدف احترام واجب السر المهني إلى حماية الشرف الفرد و شخصيته، و لذلك لا يجوز على الموظف العام، الإدلاء بصفة عامة على أي وثيقة إلى الغير³، و في حالة ارتكاب هذا الفعل يسأل تأديبياً، لأنه يعتبر خطأ تأديبي من الدرجة الثالثة، و ذلك استناداً إلى نص المادة 180 من الأمر 03-06، المتعلق بالوظيفة العامة، في فقرتها الثالثة: "إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية."⁴

¹دعاء محمد إبراهيم بدران، "حقوق وواجبات الموظف العام"، مجلة البحوث الفقهية و القانونية، بدون مجلد، العدد37، كلية الشريعة و الأنظمة، جامعة تبوك، السعودية، 2022، ص 50 .

²المادة 48 من الامر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المصدر السابق، ص 06.

³كمال رحماوي، المرجع السابق، الصفحة 75.

⁴المادة 180 من الامر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المصدر السابق، ص 16.

2: الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة :

على رأسها لدينا منع الرشوة، و التي هي جريمة يعاقب عليها القانون، فهي الاتجار بالوظيفة و الإخلال بواجب النزاهة، فتقوم جريمة الرشوة بمجرد طلب الموظف المنفعة، نظير قيامه بعمله، أو جراء الامتناع عنه، و يكون هدفه هو تحقيق المصلحة الخاصة، و على ذلك تتمثل الرشوة في انحراف الموظف في أدائه لأعمال وظيفته، من اجل الكسب الغير المشروع و الحصول على امتيازات خاصة.¹

فعرها المشرع الجزائري في المادة 25 من القانون 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، التي جاء فيها مايلي : " يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات، و بغرامة من 200.000 دج الى 1.000.000 دج :

1/ كل من وعد موظف بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته .

2/ كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة سواء لنفسه، أو لصالح شخص اخر و كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته .²

-تعتبر هذه المشكلة خطيرة بالنسبة لجميع الوظائف العامة، و للقضاء على الرشوة، يتطلب ذلك تطور في الأخلاق الأفراد ووعي أكثر.³

-فمظاهر الرشوة و مجالات استغلال الوظيفة، شائعة بكثرة في مجال الصفقات العمومية، فهي أكثر عرضة للفساد، و خاصة إذا تعلق الأمر في الإخلال بالمساواة بين المترشحين أمام الصفقات العمومية .⁴

-فالموظف يجب عليه قدر الإمكان الابتعاد عن ارتكاب جريمة الرشوة، لأنها تتعكس سلبا على تسيير المرفق العام و حتى في اقتصاد البلاد، و في حالة ارتكابها أكيد يتعرض فاعلها إلى عقوبة جسيمة تجمع بين المتابعة الجزائية

¹ عبد الرحيم صباح، "جريمة الرشوة و أسبابها و اليات مكافحتها في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص 03.

² المادة 25 من القانون 06-01 المتضمن الوقاية من الفساد و مكافحته، المصدر السابق، ص 08.

³ عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، بدون طبعة، مؤسسة الوحدة، دون بلد نشر، السنة 1980/1981، ص 228.

⁴ سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور و التحول، من منظور تسيير الموارد البشرية، و اخلاقيات المهنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، السنة 2010، ص 307.

و المتابعة التأديبية، لأنها تعتبر خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة، تعرض صاحبها إلى عقوبة التسريح و ذلك استنادا لنص المادة 181 من الأمر 03-06 في الفقرة الأولى.¹

-بالإضافة إلى الواجبات سالفه الذكر لدينا التحلي بالسلوك اللائق، و الذي يعتبر من الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة، و هو أن الموظف العام لازم يكون لديه سلوك لبق و حسن مع زملائه و حتى مع أصحاب المصلحة خاصة، و عدم الظهور بأي مظهر سيئ للوظيفة العامة و كرامتها، فيرى البعض أن هذا الواجب يمتد إلى الحياة الخاصة للموظف العام، باعتباره له صلاحيات و سلطات منحت له الدولة كي يتكلم باسمها، و لذلك لا ينبغي أن يتصرف بما يضر سمعة المرفق.²

-تقوم الإدارة بمراقبة مدى التزام الموظف بهذا الواجب، عن طريق تقرير الكفاية و هو تحليل لمتابعة سلوك الموظف بصفة دورية، أثناء عمله ثم يقوم الرئيس الإداري بتقييم أدائه.³

-كذلك من الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة، هي عدم الجمع بين الوظيفة ونشاط مربح، بمعنى الموظف لا يتقاضى راتبين، و هذا الواجب يلتزم به كل الموظفين، باستثناء الأشخاص الذين سمح لهم القانون بممارستها و نقصد هنا ليس الموظفين الذين يخضعون لقانون الوظيفة العمومي، و انما الأشخاص الذين يخضعون لقوانين خاصة، خير مثال على ذلك هو المحامي، بإمكانه أن يمارس مهنة المحاماة و في نفس الوقت يكون موظف كأستاذ في الجامعة، لكن الواقع المعاش نجد الكثير يمارسون مهنتين و لكن دائما الثانية غي مصرح بها مثال : موظفا و في نفس الوقت تاجر هنا لا نجد الموظف مصرح بعمله التجاري، و إنما يسجل سجله التجاري باسم زوجته مثلا.⁴

-و في حالة ارتكاب هذا الأمر يعاقب صاحبه تأديبيا لأنه يعتبر خطأ تأديبي من الدرجة الرابعة، و ذلك استنادا لنص المادة 181 من الأمر 03-06، في فقرتها الثالثة منها التي قد تكون عقوبتها التسريح أو التنزيل من الرتبة السفلى مباشرة، حسب المادة 163 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة.⁵

¹ المادة 181 من الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المصدر السابق، ص 16.

² خالد خليل ظاهر، القانون الإداري، بدون طبعة، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، العراق، السنة 1998، ص 240.

³ نجاة بن ديدة، "تقارير الكفاية في قواعد الوظيفة العامة الجزائري"، العدد 39، السنة 2010، ص 26.

⁴ خالد خليل ظاهر، المرجع السابق، ص 249.

⁵ المادة 163 من الامر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، المصدر السابق، ص 15.

المطلب الثاني: مفهوم الحماية القانونية :

تعتبر الحماية القانونية من أهم المبادئ التي يقوم عليها النظام القانوني في الدولة الحديثة، إذ تهدف إلى صون الحقوق والحريات وضمان احترامها في مواجهة أي اعتداء أو تعسف، فالقانون لا ينحصر دوره على تنظيم العلاقات بين الأفراد فحسب، بل يتجاوز ذلك إلى توفير آليات وضمانات تكفل حماية الموظف ومصالحهم المشروعة . وتستمد الحماية القانونية أساسها من مبدأ سيادة القانون، الذي يقضي خضوع الجميع لأحكامه دون استثناء، بما في ذلك السلطات العامة، كما تتجلى الحماية في مجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية، إضافة إلى الآليات القضائية والإدارية التي تمكن المتضرر من اللجوء إلى القضاء للمطالبة بحقوقه وجبر الضرر الذي لحق به . وتتنوع أصناف الحماية القانونية بحسب طبيعة الحق محل الحماية، فقد تكون حماية مدنية أو جزائية أو إدارية، وقد تتخذ طابعا وقائيا لمنع وقوع الضرر ، أو علاجيا لرفع الضرر بعد وقوعه .

ومن هذا المنطلق قسمنا هذا المطلب إلى مفهوم الحماية القانونية (الفرع الأول) وأنواعها (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: تعريف الحماية القانونية :

يعتبر تحديد المفاهيم وضبط المصطلحات خطوة أساسية في أي دراسة قانونية، إذ لا يمكن الإحاطة بموضوع معين دون الوقوف على معناه اللغوي و الاصطلاحي، لهذا قمنا في هذا الفرع معنى اللغوي للحماية القانونية (أولاً)، ثم تعريفها الاصطلاحي (ثانياً) .

أولاً: التعريف اللغوي للحماية

تحديد المفهوم اللغوي لأي مصطلح خطوة أساسية لفهم أبعاده، إذ أن المعنى اللغوي يشكل الأساس التي تبنى عليه الدلالات اللاحقة ، وتشتق كلمة "الحماية " من الفعل الثلاثي "حمى "، الذي يدل في اللغة العربية على المنع والدفع والوقاية .

فيقال: حَمَى الشيء يَحْمِيهِ حِمَاً بالكسر: أي مَنَعَهُ، وحَمَى المريض ما يضره: مَنَعَهُ إِيَّاهُ، واحتَمَى هو من ذلك وتَحَمَّى: امتنع، والحَمِي: المريض الممنوع من الطعام والشراب¹، ويقال: حَمَيْتُ القوم حِمَاً أي: نصرتهم². يقال: حَمَيْتُ المكان: مَنَعْتُهُ أَنْ يُقْرَبَ، واحتَمَى الرجل من كذا: أي اتَّقَاهُ³، ويقال هذا شيء حَمِيٌّ أي: محظور لا يقرب، وحَمَيْتُهُ حِمَاً: إذا دفعت عنه، ومنعت منه من يَقْرَبُهُ، والحَمِيمُ: القريبُ المشفقُ وسمي بذلك، لأنَّه يحتدُّ

¹ فيروز أبادي، القاموس المحيط، بدون دار نشر، بدون سنة نشر، ص 1276 .

² الجوهري، الصحاح ، بدون دار نشر، جزء 3، بدون سنة، ص 989 .

³ الجوهري، الصحاح، بدون دار نشر، جزء 6، بدون سنة، ص 989 .

حماية لذويه فهو يدافع عنهم¹ كما قال تعالى: {وَلَا يَسْأَلُ حَمِيمٌ حَمِيماً} ² (المعارج:10)، وفي الجملة نجد أنَّ الحماية تأتي على معانٍ هي: (المنع) و(النصرة) وهي داخلة تحت معنى المنع، لأنَّ النصره منع الغير من الإضرار بالمنصور.

وكذلك تأتي بمعنى (الانتقاء) وهو أيضاً قريب من(المنع) حيث إنَّ من احتذى من شيء اتقاه وتقاؤه امتناعه منه، وأيضاً تأتي على معنى (الدفاع) وهو أيضاً يدخل تحت المنع، إذ إنَّ المدافع عن الشيء يمنع عنه ما يضره.

والخلاصة: أنَّ الحماية للشيء هي بمعنى (المنع) من أنَّ يقربه كذا... ويختلف نوعها بحسب ما تضاف إليه.

فمفهوم الحماية من الناحية اللغوية يوازي مفهوم الحماية اصطلاحاً، مع اختلاف تخصيص مفهوم الحماية لكل نوع من أنواعها، ومفهوم الحماية لغوياً بحسب ما ورد في معجم المعاني: مصدر للفعل حَمَى، ويعني الوقاية والصيانة والحفظ والحصانة التي يتمتع بها شخص أو شيء أو جهة معينة، أما مفهوم الحماية اصطلاحاً فيختلف باختلاف أنواعها، فحماية المواطنين تعني صيانتهم ووقايتهم، وحماية البيئة تعني منع إصابتها بالتلوث، وحماية المستهلك تعني منع استغلالهم، ويوجد أيضاً حماية التجارة وغيرها من الاصطلاحات الكثيرة لهذا المفهوم الواسع.

ثانياً: التعريف الاصطلاحي للحماية :

من خلال البحث لم يتبين لي فرق بين معنى الحماية لغةً واصطلاحاً، فالمعنى اللغوي هو نفسه المعنى الاصطلاحي، وأصل معنى الحماية لا يختلف في نفسه، وإنما يختلف نوعُ الحماية بحسب ما يضاف إليه.

فمعنى حماية المريض على سبيل المثال: المنعُ مما يضره من طعام أو شراب أو غيره، ومعنى حماية المدنية مثلاً: المنعُ مما يضره من الاعتداء عليه، والدفاع عنه وغيره³.

وهذا المعنى مستعمل في الفقه الإسلامي، وفي القانون الدولي على حد سواء.

مثال ذلك في الفقه الإسلامي، قولهم: "إذا عقد الهدنة⁴ فعليه حمايتهم من المسلمين وأهل الذمة"⁵.

¹ محمد ابن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين ابن المنظور الأنصاري، لسان العرب، دار صادر، بيروت، جزء 14، 2004، ص 198.

² الآية 10، سورة المعارج .

³الزمخشري، أساس البلاغة، دار المعرفة، لبنان، بدون سنة، ص 96 .

⁴الهدنة: أن يعقد لأهل الحرب الإمام أو نائبه عقداً على ترك القتال مدة، بعوض وبغير عوض.

⁵ينظر المغني، ابن قدامة، دار عالم الكتب، الطبعة الرابعة، بدون سنة، ص 157.

ومثال ذلك أيضاً قولهم: " وجبت الدية على العاقلة، لأنهم أهل نصرته، فلما كانوا متناصرين في القتال والحماية أمروا بالتناصر والتعاون على تحمل الدية ليتساووا في حملها كما تساوى في حماية بعضهم بعضاً عند القتال"¹، ومثال ذلك في القانون الدولي: نحو ما نحن بصده، فيقول القانونيون: حماية ضحايا الحرب، وحماية أسرى الحرب، وحماية المدنيين).

الحماية هي مصطلح فرنسي مأخوذ من اللاتينية، يعبر عن الاحتياط، حيث يركز على وقاية الشخص وضمان أمنه وسلامته، أو ماله ضد المخاطر التي تلحق به، بواسطة وسائل قانونية أو مادية، كما يعبر أيضاً عن التدبير أو الإجراء أو النظام أو الجهاز، الذي يتكفل بالحماية المعنية.²

وتعني الحماية من الناحية الإنسانية أن يكون الأشخاص في منأى عن جميع أشكال العنف والاضطهاد، وأن يكونوا في أمان نفسي وجسدي يضمن لهم الحياة الكريمة بعيداً عن جميع أشكال التهديد، وهي أيضاً شاملة لجميع الممارسات والأنشطة التي تضمن الحفاظ على حياة الأشخاص وضمان حقوقهم القانونية والسياسية والإنسانية، ومنع وصول الأذى إليهم بأي شكل كان، ويوجد العديد من المواثيق الدولية التي تضمن الحماية.³

أما الحماية القانونية للموظف تعتبر من الركائز الأساسية التي تضمن حقوقهم وتوفر لهم بيئة عمل آمنة ومستقرة، إن قوانين الوظيفة تلعب دوراً حيوياً في تنظيم العلاقة بين الموظفين والرؤساء، حيث تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين وضمان العدالة في مكان العمل، وتتوزع أنواع الحماية القانونية التي تُمنح للموظف، وتشمل جوانب متعددة مثل الأجور، وساعات العمل، والإجازات، والسلامة المهنية، والتأمين الاجتماعي، هذه الحماية ليست مجرد حقوق مكتسبة، بل هي ضرورة لضمان استمرارية الإنتاجية وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

كما يقصد الحماية القضائية يقصد بها استخدام القضاء كوسيلة لحماية الحقوق من التعدي أو الضياع سواء كانت هذه الحقوق تتعلق بالأفراد والجماعات أو بالمؤسسات وإجبار المخالفين على الالتزام بها، وهي تشمل جميع الوسائل القانونية والقضائية التي تمكن الفرد أو الأفراد من المطالبة بحقوقهم أمام المحاكم المختصة سواء كانت هذه الحقوق مدنية، جنائية، إدارية أو دستورية، وقد أكدت كل المواثيق على حق اللجوء إلى القضاء لحماية الحق وهذا ما نصت

¹ينظر موسوعة القانون الدولي: عيسى رباح، (بدون معلومات نشر)، وهي موسوعة في الاتفاقيات والقرارات الدولية، ص ص 167، 172.

²جرار كورتو، معجم المصطلحات القانونية، مجد لدراسات والنشر، طبعة 2، بيروت، جزء 1، 2009، ص 727 .

³الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مؤتمر الأمم المتحدة عن حماية الأقليات، 2014 <https://www.ohchr.org> إطلع عليه يوم 2026/02/01 على الساعة 14:55 .

عليه المادة 8 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المصادق عليه من الجمعية العامة في 10/12/1984 " لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون " .

وقد كرس المؤسس الدستوري هذا الحق في التعديل الدستوري 2020 في الفصل الرابع بنص المادة 164 حيث جاء فيها : " يحمي القضاء المجتمع والحريات وحقوق المواطنين طبقا للدستور " ¹

وهناك أيضا حماية اجتماعية وهي مجموعة من السياسات والبرامج التي تضعها الدولة لتوفير الدعم المالي والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية للمواطنين ، لاسيما في حالات فقدان الدخل أو مواجهة مخاطر اجتماعية . ²

كما أن التعديل الدستوري 2020 كرس الحماية الدستورية للحقوق والحريات بشكل صريح وواسع ، معتبرا إياها حجر زاوية في دولة القانون ، فعزز حماية الحقوق الأساسية عبر المادة 34 من التعديل الدستوري 2020 التي تلزم كافة السلطات والهيئات العمومية باحترامها ، بالإضافة إلى تفعيل رقابة المحكمة الدستورية ، وحماية الحق في بيئة سليمة والحياة خاصة ، فالمادة السالفة الذكر هي بمثابة حجر أساس للحماية الدستورية في الجزائر، حيث تلزم الدولة كفالة حقوق الأفراد وحمايتهم، مما يجسد مبدأ الأمن القانوني . ³

الفرع الثاني :أنواع الحماية القانونية للموظف العام :

الموظف العام هو الركيزة الأساسية في سير المرفق العامة، إذ يقوم بمهام تمس الصالح العام وتساهم في تحقيق أهداف الدولة وخدمة المجتمع، ونظرا لما قد يتعرض له الموظف العام أثناء أدائه لوظيفته من ضغوط أو اعتداءات قد تعوق قيامه بواجباته على الوجه الأمثل، فقد حرص المشرع الجزائري على إعتناء جملة من الضمانات والحمايات القانونية التي تكفل له أداء مهامه في إطار من الطمأنينة والاستقرار، وتتوزع هذه الحمايات القانونية بحسب طبيعتها ومجالها، فتتمثل في الحماية الإدارية والسياسية والجنائية والمدنية وذلك بهدف تحقيق التوازن وإعطاء الموظف القدرة في أداء واجباته دون خوف أو تعسف، لهذا سنتناول في هذا الفرع الحماية الإدارية وسياسية (أولا)، والحماية الجنائية والمدنية للموظف (ثانيا) ⁴ .

¹المادة 164 من الدستور الجزائري 2020، المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 36 .

²هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، طبعة 10، الجزائر، 2013، ص 251 .

³المادة 34 من الدستور الجزائري 2020، المعدل والمتمم ، مصدر سابق، ص 11 .

⁴بلورونة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (بين النظري والتطبيقي)، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 105-106 .

أولاً: الحماية الإدارية والسياسية

الحماية الإدارية والسياسية للموظف العام من أهم الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري تكريسا لمبدأ حياد الإدارة واستقلالية الوظيفة العمومية، فهذه الأخيرة لم تنشأ لخدمة المصالح الشخصية أو التوجهات السياسية، وإنما لتحقيق الصالح العام وضمان سيرورة المرفق العام، ومن هذا الصدد، كان لزاما توفير حماية خاصة للموظف تحول دون تعرضه لأي تعسف إداري أو ضغط سياسي قد يآثر على أدائه الوظيفي أو يمس باستقراره المهني، وتتمثل الحماية الإدارية في مجموعة من القواعد والآليات القانونية التي تهدف إلى صون حقوق الموظف داخل الإدارة، لاسيما في مجال الترقية والعطل ... الخ، أما فيما يخص الحماية السياسية فأقرها المشرع الجزائري لحماية حقه في الإضراب وحقه النقابي، وعليه فإننا تطرقنا للحماية الإدارية للموظف العام (1) والحماية السياسية (2).

1: الحماية الإدارية للموظف العام :

وتتمثل في حماية حق الترقية والحق العطل وكذلك حماية حقه في الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، وحقه في التقاعد، وكذا حماية حقوقه المالية وحقه في الاستقالة وتوفير بيئة ملائمة للعمل وفي الدفاع عن حقوقه وحرياته ضد قرارات السلطة الإدارية، بالإضافة إلى حماية حقه في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة وحمايته في مجال التكوين.

أ: حماية حق ترقية

تقاديا لتعسف السلطة السلمية في تقييم والتقدير، وضع المشرع عددا من المعايير الموضوعية التي تركز عليها عملية تقييم الموظف وهي كالتالي :

- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية، الكفاءة المهنية، الفاعلية و المردودية وكيفية الخدمة يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة على معايير أخرى نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك¹
- كما نصت المادة 97 من القانون 03_06، المتمم، على "يخضع كل موظف، أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة".
- كما جاء في سياق المادة 98 من نفس القانون أن تقييم الموظف يهدف إلى:
- ترقية في درجات.
- ترقية في الرتبة.
- منح امتيازات مرتبطة بالمر دودية وتحسين الأداء.

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، مرجع سابق، ص 245 .

-منح الأوسمة التشريفية والكفاءات.¹

كما نصت المادة 106 من الأمر رقم 03/06، المتمم، على الترقية في الدرجة وكذلك المادة 107 من نفس الأمر على الترقية في الرتبة.²

ب: حماية حق العطل

لكل موظف وكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر، ويتساوى في هذا الحق جميع الموظفين مهما كان سنهم، ولا يجوز للموظف أن يتنازل عن هذا الحق، كما يمنع على جميع الموظفين والعمال ممارسة أي نشاط مأجور أثناء الإجازة السنوية.

حيث أجاز المشرع إمكانية تمديد الإجازة السنوية لفائدة الموظفين والعمال الذين يمارس ونشاطا ذات طابع خاص: وقد حدد المشرع هذا النشاط وفقا لظروف العمل التالية :

•نشاطات ذات طابع مرهق سواء كان هذا الإرهاق فكري أو عصبي أو إرهاق بدني.

•نشاط يتسم بالخطورة أو مضر بالصحة.

•الموظفون الذين يمارسون مهامهم في بعض ولايات الجنوب.

•الموظفون الذين يمارسون عملهم في أماكن معزولة أو أماكن محرومة.

إن الإجازة السنوية حق لكل موظف قضى فترة زمنية في العمل وتقدر هذه الفترة بعام كامل من العمل.

✓ إن العطل المرضية التي تمنح للموظف أو تؤدي إلى وقف العطلة السنوية ويحق للموظف الاستفادة من المدة المتبقية من إجازته السنوية بعد انتهاء العطلة المرضية .

- توضع المؤسسات والمرافق العامة مخطط العطلة السنوية بعد مشاوره ممثلي الموظفين والعمال مع الأخذ بعين

الاعتبار متطلبات الخدمة والمصلحة العامة بالإضافة إلى أخذ مصالح الموظفين والعمال وظروفهم الاجتماعية.

-يجب إخبار الموظف والعمال عن إجازته السنوية قبل شهر من بداية هذه العطلة وللأزواج الموظفين الحق في أخذ عطلتها في وقت واحد.³

¹ فريد رناي، "حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومية الجزائري"، شهادة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2004، ص ص 151/150 .

²المادتان 106 و 107 من الأمر 03/06، المتمم، مصدر سابق، ص 10 .

³مرسوم تنفيذي رقم 28/95، المؤرخ في 12/01/1995، الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتيندوف وإيليزي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 04 ، الصادرة بتاريخ 29/01/1995، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 13_210 ، المؤرخ في 09/06/2013، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31، الصادر بتاريخ 16/06/2013، ص 05 .

ت: حماية حق تقاعد

لقد نص المشرع الجزائري على الحق في تقاعد وذلك من خلال القانون رقم 12/83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، نظاما وحيدا لهذا الحق فيما يتعلق بالمبادئ الخاصة بتوحيد تقدير الحقوق والامتيازات وتمويل.¹

ث: الحماية الاجتماعية

يعتبر الموظف العام أحد أهم ركائز المؤسسات والهيئات العمومية، حيث يعهد إليه بعمل دائم في أحد المرافق العمومية للدولة، لهذا اهتم قانون الوظيفة العمومية به ونص له على حقوق خاصة، منها الحماية الاجتماعية تلعب الحماية الاجتماعية دورا هاما في حياة الموظف العام، يستفيد بموجبها من خدمات اجتماعية نصت عليها مختلف القوانين والتشريعات، نظرا لأهميتها في تلبية مختلف حاجاته مادية كانت أم معنوية، ويكون هذا عن طريق تشكيل لجان للخدمات الاجتماعية تقدم خدمات ومساعدات في مختلف المجالات بالإضافة إلى إعانات مالية، وتهدف إلى تحسين حياة الموظف وأسرته، وتلبية احتياجاته الاجتماعية والنفسية وتشمل الخدمات اليومية والصحية للموظفين، خدمات النقل والإطعام خدمات التسلية والترفيه وغيرها.²

بالإضافة إلى التأمينات الاجتماعية حيث تقوم على مبدأ حماية الموظف من المخاطر المحدقة التي تواجهه فتمس صحته ومصدر دخله، لا سيما أنها تجعل الموظف في مأمن من كل طارئ قد يعيقه في أداء مهامه خاصة تلك التي تتعلق بالمرض أو العجز عن القيام بنشاط وحوادث العمل، التأمين على الأمومة بالنسبة للموظفة والوفاء.³

ج: حماية الحق المالي:

أحد أهم جوانب الحماية القانونية للموظف العام هو ضمان حقوقه المالية، تتضمن هذه الحقوق تحديد الحد الأدنى للأجور، الذي يضمن للموظف الحصول على أجر عادل يتناسب مع الجهد المبذول ويكفي لتلبية احتياجاته الأساسية، بالإضافة إلى ذلك، تنظم قوانين الوظيفة العامة مسألة الأجور الإضافية، حيث يجب على أصحاب العمل دفع تعويضات إضافية للموظفين الذين يعملون ساعات إضافية أو في أيام العطل الرسمية، هذه الإجراءات تساهم في حمايتهم من الاستغلال المالي وتضمن لهم حياة كريمة، إلى جانب الحقوق المالية، أيضا هناك أهمية في تنظيم

¹ القانون رقم 12/83، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05/07/1983، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 09/25 المؤرخ في 19/07/2025، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 22/07/2025، ص 1803 .

² رشيد زرواتي، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، مؤسسة ابن سينا للطباعة والنشر، الطبعة 2، بن عكنون، الجزائر، 2000، ص 11 .

³ بوحنية قوي وغزير محمد الطاهر، المرجع السابق، ص 135 .

ساعات العمل والإجازات، تضع قوانين العمل حدودًا لساعات العمل اليومية والأسبوعية، مما يضمن للموظفين وقتًا كافيًا للراحة والاسترخاء بعيدًا عن ضغوط العمل، كما تمنح القوانين العمال حق الحصول على إجازات سنوية مدفوعة الأجر، بالإضافة إلى إجازات مرضية وإجازات خاصة في حالات الطوارئ، هذه الحقوق تساهم في تحسين الصحة النفسية والجسدية للموظفين، مما ينعكس إيجابًا على أدائهم وإنتاجيتهم.¹

وقد كرس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03_06 في مادته 32 هذا الحق حيث نصت على مايلي " للموظف الحق، بعد أداء الخدمة في الراتب "، فإن الراتب حق مكتسب للموظف مقابل العمل الذي ينجزه لصالح الدولة، ومن أهم الحقوق التي أقرها القانون، باعتبار وظيفتها الاجتماعية والمهنية، فهي من ناحية تجعل الموظف يطمئن على مستقبله المعيشي باعتباره وسيلة يعتمد عليها هو وأسرته ومن ناحية أخرى تحفزه على الأداء الجيد وتطوير مهارته.²

ح: حماية حق الاستقالة :

إن اعتراف المشرع للموظف بحق الاستقالة فيه تخويل لهذا الموظف القدرة والسلطة الإرادية في استعمال ذلك الحق بالشروط والقيود التي تتم بها ممارسة ذلك الحق، كما أنها اعتراف ضمني بوجود مصلحة تتمثل في إرادة الموظف العمومي في فك رابطة الوظيفة بينه وبين جهة الإدارة، إذ ليس من المعقول أو المقبول إجباره على عمل معين لا يرضاه وذلك من منطق حقه دستوري واختيار نوعية العمل الذي يرغب القيام به . ومصلحة الموظف هنا تعتبر فردية، وهو وضع يتحقق في الاستقالة، لأنها تتم بصورة فردية، كما أن الحماية القانونية في حالة الاستقالة قد تكون في شكل دعوى قضائية يرفعها الموظف ضد جهة الإدارة في حالة رفض طلب الاستقالة.

وقد ذهب جمهور الفقه إلى اعتبار الاستقالة حق للموظف العمومي وليس من العدل فبشيء إجباره على الاستمرار في عمل لا رغبة له فيه، ولا من المنطق إجبار شخص على البقاء في خدمة مرفق ما إلى الأبد.³ وأما بالنسبة للتشريع الجزائري فهو يعتبر أن الاستقالة أحد سبل فك الرابطة الوظيفية وذلك بنص القانون الصريح حسب ما جاء في المادة 217 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03_06، المتمم، حيث نصت على " الاستقالة حق معترف به للموظف ".⁴

¹سنة أحمد، "حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري"، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص 55 .

²المادة 32 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، مصدر سابق، ص 6 .

³الخال إبراهيم، المرجع السابق، ص 518 .

⁴المادة 217 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، مصدر سابق، ص 19 .

ويعتبر هذا الحق مقيد بعدة قيود أي انه ليس مطلقا لأنه قد يعرض المرافق العامة للتوقف والتعطيل، خاصة إذا أخذت الاستقالة صورة جماعية ومن أهم هذه القيود :

-منح مهلة لاستقبال الاستقالة ونظر فيها

-دراسة إمكانية تعويض الموظف المستقيل

-عدم تعريض المصالح لضياح من جراء تركه للعمل.

كما أن هذا الحق قيد بشكليات ومواعيد محددة قانونا¹.

خ: حماية حق السلامة المهنية

السلامة المهنية تمثل جانباً آخر من جوانب الحماية القانونية للموظف، تفرض القوانين على أصحاب العمل توفير بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر، وذلك من خلال اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة وتوفير المعدات والتدريب المناسب للموظفين، إن الالتزام بمعايير السلامة المهنية يساهم في تقليل حوادث العمل والإصابات، مما يحمي الموظفين ويحافظ على استمرارية العمل دون انقطاع، لذا أقر المشرع الجزائري من خلال المادة 37 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، هذا الحق حيث نصت المادة على : " للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية " ².

د: حماية حقوقه وحياته ضد قرارات السلطة الإدارية

حيث أقرت المادة 175 من الأمر 03/06، المتمم، حق الموظف في الطعن أمام لجان الطعن المختصة في القرارات التأديبية التي سلطت عليه عقوبة من الدرجتين الثالثة والرابعة³، كما يمكنه أيضا طبقا للمادة 102 من نفس الأمر الطعن أمام اللجنة المتساوية الأعضاء في نقطة تقييم أدائه الوظيفي⁴.

كما أنه يمكن للموظف العام اللجوء إلى القضاء الإداري في حالة إلغاء القرارات التعسفية إلى تصدرها السلطة الإدارية فيمكنه رفع دعوى لإلغاء القرارات الإدارية الفردية غير المشروعة مثل العقوبات التأديبية غير المبررة التي

¹المادة 218 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، مصدر نفسه، ص 19.

²المادة 37 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم، المصدر سابق، ص 6.

³المادة 175 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم ، المصدر نفسه، ص 16.

⁴المادة 102 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المتمم ، المصدر نفسه، ص 10.

تمس بوضعيته الوظيفية كقرار تأديبي من الدرجة الرابعة غير مشروع، بالإضافة إلى دعوى وقف التنفيذ وهي آلية استثنائية تتيح للموظف وقف تنفيذ قرار إداري كالعزل أو النقل فورا لتقادي أضرار مادية أو معنوية لا يمكن تداركها.¹

ذ: الحماية في مجال الالتحاق بالوظيفة العامة :

تتخصص الحماية القانونية في مجال التوظيف أساسا في مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية باعتبار أن المترشح للوظيفة تطبق عليه قواعد المساواة حتى يصبح موظفا، وهذا المبدأ وجد لتحقيق العدالة والإنصاف من أجل الالتحاق بالوظائف العامة وتحقيق الحماية في ممارستها، وعدم تفضيل أي فئة على غيرها وهي مساواة قانونية، ونظرا لأهمية هذا المبدأ في عملية التوظيف بصورة قانونية فقد نص الدستور الجزائري في المادة 63 منه على أنه " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون " وعليه فإن هذا المبدأ لديه قوة دستورية، كما أكدت المادة 74 من الأمر 03/06 هذه الضمانة .

بالإضافة إلى مبدأ الجدارة الذي يقوم على مبدأ المسابقات كأفضل إجراء لاختيار الموظفين لتولي الوظائف العامة وهذا المبدأ من المبادئ الهامة التي تكفل أفضل العناصر القادرة على تحمل المسؤولية، ورغم عدم ورود نص صريح يكرس هذا المبدأ في الدستور، إلا أنه يحض بالحماية الدستورية لارتباطه بمبدأ المساواة.²

ر: الحماية القانونية للموظف العام في مجال التكوين:

كرس المشرع الجزائري الحماية للموظف في مجال التكوين، وأقر هذا الأمر في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 في المادة 38 حيث نصت : "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، أي أنه يجب على الإدارة تنظيم دورات تكوينية لتحسين المستوى للموظفين بصفة مستمرة، قصد تحسين تأهيل الموظف العام وترقيته المهنية، لأن التكوين يعمل على ارتقاء الموظف العام واكتساب خبرات واتجاهات سليمة وتحصل على قدرات ومعارف ومهارات مهنية جديدة، ويأهله للقيام بمهام وظيفية جديدة.³

¹برواشيدي جيلالي و سويلم محمد، "الضمانات القضائية الممنوحة للموظف العام"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، مخبر القانون والمجتمع في الفضاء الرقمي، المجلد 17، العدد 02، جامعة غرداية، 2024، ص 93 .

²بن دعاس سهام، "تعزيز الحماية القانونية للموظف العام كآلية للوقاية من الفساد في الصفقات العمومية"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 35، العدد 3، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، الجزائر، ص 183 .

³بن دعاس سهام، المرجع نفسه، ص 184 .

2 : الحماية السياسية للموظف العام :

على غرار معظم الدول تبنى التشريع الجزائري الحقوق السياسية من خلال الاعتراف بها في الدساتير، وجعلها من الحقوق الدستورية التي يتمتع بها جميع العمال في إطار القانون الوطني والدولي.

و بالاستناد إلى المبادئ العامة الواردة في دستور والتي أصبحت تنص صراحة على الحق النقابي وكذلك حق الإضراب جاءت القوانين كرسست هذه الحقوق بشكل واضح ودقيق مثل ما هو الشأن بالنسبة للمادة 5 من القانون رقم 90_11 المعدل والمتمم، الذي جعل منها حقوق أساسية للعمال¹، وكذا نصت على هذا الحق المادة 35 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 06_03، المتمم².

أ: حماية الحق النقابي

نصت عليه المواد من 50 إلى 57 من القانون 90_14 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المعدل والمتمم المادة 50 : لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدريب والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتبة كذلك في مجال المهني والمنافع الاجتماعية. المادة 51 : لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية نشاطاتها. المادة 52: يخضع مندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل. المادة 53 : لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها . المادة 54 : إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه يمكن للمستخدم أن يباشر إجراء تأديبي ضده، بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية . المادة 55: لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه.

¹ المادة 5 من القانون رقم 90_11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر بتاريخ 25/04/1990، المتمم بالقانون رقم 16/22، المؤرخ في 20/07/2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 20/07/2022، ص 563 .

² المادة 35 من الأمر 03/06، المتمم، مصدر سابق، ص 6 .

المادة: 56 يعد كل عزل مندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر و يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه حقوقه بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير مخالفة.¹

في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم الامتثال في أجل ثمانية (8) أيام، يحزر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

المادة: 57 : تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه، مطبقة على المندوبين النقابيين طول السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.²

نصت المادة 35 من الأمر 03/06، المعدل والمتمم، على هذا الحق " يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به "،³ وفي نفس السياق أقر القانون 02/23 المؤرخ في 2023/04/25 المتعلق بممارسة الحق النقابي في الباب الثاني، الفصل الأول تحت عنوان حماية الحرية النقابية في المواد من 5 إلى 11 ونصت على :

المادة 5 : ممارسة الحق النقابي معترف بها للعمال والمستخدمين في كل مؤسسات القطاع الاقتصادي والمؤسسات والإدارات العمومية وكذا في كل هيئة مهما كان قانونها الأساسي، في ظل احترام الحقوق والحريات المضمونة بموجب الدستور، لاسيما الحرية الفردية والجماعية للعمل .

المادة 6 : يمكن لكل العمال الأجراء والمستخدمين دون أي تمييز، الانخراط بكل حرية وإرادة في منظمة نقابية واحدة يختارونها في إطار مهنتهم، ويمكنهم أيضا الانسحاب من المنظمة النقابية التي يكونون أعضاء فيها طبقا للإجراءات المحددة في القانون الأساسي .

المادة 11: يمنع على أي مستخدم أن يمارس على العمال، في مكان العمل ضغوطات أو تهديدات أو ممارسات تمييزية بغرض عرقلة ممارسة الحق النقابي أو الحث على تصرفات منهضة للمنظمة النقابية وأعضائها ونشاطاتها .⁴

¹المواد من 50 إلى 56 من القانون رقم 90_14، المؤرخ في 1990/06/02، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادر بتاريخ 1990/06/06، المعدل والمتمم بالقانون رقم 02/23، المؤرخ في 2023/04/25، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 2023/05/02، ص ص 769-770 .

²المادة 57 من القانون رقم 90_14، المؤرخ في 1990/06/02، مصدر نفسه ، ص 770.

³المادة 35 من الأمر 03/06، المتمم، مصدر سابق، ص 6 .

⁴المواد من 5 إلى 11 من القانون رقم 02/23، المؤرخ في 2023/04/25، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادر بتاريخ 2023/05/02، ص 5.

ب: حماية الحق في الإضراب

لقد جاء القانون 90 / 02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم¹، خلافا عن القوانين السابقة بضوابط وإجراءات قانونية تتعلق بحماية حق الإضراب وأيضا كرسست المادة 36 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03_06، المتمم² هذا الحق، فممارسة الإضراب حقا شرعيا كفله المشرع بحمايته وحماية ممارسيه من تهديد و غيرها، وقد أتضح لنا مظاهر الحماية التي أقرها المشرع على ممارسة حق الإضراب في الجوانب التالية أهمها :

- لا يجب فسخ علاقة العمل بل تتوقف مع أثارها وهذا لا يعد خطأ من طرف العامل وسببا لانتهاك العقد بل يعد سبب فسخ عند الضرورة الملحة، و لهذا يجب على صاحب العمل لاحتفاظ بمناصب الموظفين المضربين، ويتحرر صاحب العمل من مسؤوليته عند وجود أضرار تسبب فيها الموظف المضرب لغيره أثناء إضرابه .

- تمنع الهيئة المستخدمة من اللجوء لاستبدال الموظفين المضربين أو تعيين غيرهم بدلا عنهم لأنها بذلك تشكل ضغطا عند حالة التسخير التي تأمر بها السلطات المؤهلة وكذلك ضمانا للخدمة

- يكون العامل محميا في كل مشاركة إضراب قانوني من أية عقوبة قد تسلبها الهيئة المستخدمة لأن الإضراب يوقف أثار علاقة العمل وأي عقوبة تتخذها الهيئة في حالة الإضراب تعد ضغطا وتعسفا على العامل .

ومن هنا فالقانون يحمي حق الإضراب الذي قد يمارسه الموظف طبق لأحكام قانونية مما يؤدي لإيقاف أثار علاقة العمل فقط حماية لحقوق الموظفين المضربين بصفة مشروعة ولا يمكن قطع علاقة العمل لأن حماية حق الإضراب مرتبطة بصفة شرطية ووجوب احترام شروطها القانونية سوء بصفة شكلية أو إجرائية³.

وأيضا نص المشرع الجزائري على حق الإضراب والذي تناولته المادة 41 من القانون 08/23 حيث جاء فيها: "ممارسة حق الإضراب طبقا للتشريع الساري المفعول"⁴، مع عدم الإخلال، لاسيما بالمبادئ المتعلقة باستمرارية المرفق العمومي وحماية أمن الأشخاص والممتلكات .

¹ القانون 90 / 02 المؤرخ في 1990/02/06، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 1990/02/07، المعدل والمتمم بالقانون رقم 08/23، المؤرخ في 2023/06/21، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 2023/06/25، ص 231.

² المادة 36 من الأمر 03/06، المتمم، مصدر سابق، ص 6

³ ذباح إسماعيل و ميهوب يزيد، "بضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 8، العدد 3، جامعة برج بوعريش، الجزائر، 2021، ص 448 .

⁴ المادة 41 من القانون رقم 08/23، المؤرخ في 2023/06/21، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42، الصادر بتاريخ 2023/06/25، ص 18 .

ثانيا : الحماية الجنائية والمدنية للموظف العام

الحماية الجنائية والحماية المدنية من أبرز صور الحماية القانونية التي قام المشرع الجزائري بكفالتها لحماية للموظف العام، وذلك بالنظر إلى طبيعة المهام التي يباشرها وما قد يتعرض له أثناء تأدية وظيفته أو بسببها من أفعال غير مشروعة تمس بشخصه أو بكرامته أو بمركزه الوظيفي، فقيام الموظف العام بواجباته في خدمة المرفق العام يقتضي توفير بيئة آمنة تحميه من الاعتداءات وتكفل له جبر ضرر التي قد تلحق به .

حيث تتمثل الحماية الجنائية في تجريم الأفعال التي تستهدف الموظف أثناء أو بسبب أداء مهامه، وفرض عقوبات على مرتكبيها، أما الحماية المدنية فتقوم على إقرار حق الموظف العام في التعويض عن الأضرار التي تصيبه نتيجة أفعال غير مشروعة، سواء صدرت من الغير أو من الإدارة، لهذا سنتناول الحماية الجنائية (1) والحماية المدنية للموظف العام (2) .

1 : الحماية الجنائية للموظف العام

الحماية الجنائية هي أحد أهم أنواع الحماية القانونية، لأن وسيلتها القانون الجنائي، الذي قد تنفرد قواعده بتحقيق هذه الحماية، وقد يشترك معها فرع أو أكثر من فروع القانون على اعتبار أن القانون الجنائي يحمي قيما ومصالح بلغت من الأهمية حدا يبرر عدم الاكتفاء بالحماية المقررة لها في ظل فروع القوانين الأخرى .

كما أقر المشرع الجزائري هذه الحماية من خلال المادة 30 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة نصت على " يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي لحق به "

" وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال "¹

ولقد منح القانون أهمية خاصة للموظف الذي يؤدي خدمة عامة فالاعتداء عليه يعد في الحقيقة اعتداء على الوظيفة ككل ن لذلك ضمن له المشرع حماية جنائية، حيث جرم المشرع الجزائري الاعتداء على الموظف العام بأي شكل من الأشكال وأقر لها عقوبات لحماية الموظف العام حماية جنائية موضوعية، حيث هناك جرائم تهدد سلامته الجسدية تشمل جريمة التهديد والإكراه والاعتداء بالقوة والعنف، وجرائم أخرى مرتبطة بالاعتداءات الواقعة على شرفه واعتباره تتمحور حول القذف والسب والإهانة .²

¹السليمان صباح مصباح محمود، الحماية الجنائية للموظف العام، الطبعة 1، بدون دار نشر، عمان، الأردن، 2004، ص 59 .

²السليمان صباح مصباح محمود، المرجع نفسه، ص 59 .

كما أقر القانون أيضا حماية إجرائية للموظف العام كونه متهم وذلك في حالة ارتكابه للجرائم وتتمثل في قيد الإذن على تحريك الدعوى العمومية وذلك حتى يتم رفع الحصانة التي يتمتع بها.¹

2: الحماية المدنية للموظف العام

أشار الأمر الرئاسي 03_06، المعدل والمتمم، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى حقا لموظف العمومي في الحماية الذاتية في مواد كثيرة منه، وخاصة مواد 30-31 وكذلك المادة 37 منه، حيث نصت المادة 30 على وجوب حماية الدولة لموظفيها مما يمكن أن يتعرضوا له أثناء تأديتهم لمهامهم أ بمناسبةها من اعتداء كان.²

كما تلتزم دولة بتعويض الموظف العمومي مما لحق به من أضرار مادية أو معنوية وتحل الدولة محل الموظف في تحصيل التعويض من مرتكبي أفعال الإهانة أو شتم أو القذف أو أي اعتداء آخر، وهو ضمان مهم لتجنب أشغال الموظف بمنازعات جانبية بدل التركيز على أداء واجبه.

وفي نفس الإطار، دولة تملك حق رفع دعوة عن طريق تأسيس كطرف مدني، أما المادة 37 من نفس القانون فقد أكدت هذا الحق أضافت إليه ما يعززه من كرامة وصحة وسلامة مادية ومعنوية.³

لقد اقر المشرع الجزائري للموظف الحق في تمتعه بحماية الدولة من اجل ضمان تفرغه للقيام بأعباء الوظيفة التي كلف بها، بما يحقق استفادة الإدارة العمومية من خدماته على أكمل وجه، وعلى الدولة أن تتكفل بحماية موظفيها من جميع أنواع التهديدات والاهانات والشتم والسب والقذف والتهم الذي قد يعترضون له أثناء تأديتهم مهامهم وإصلاح الضرر الذي قد ينجم عن ذلك عند اللزوم، فالدولة تحل محل الموظف وتطالب له بكل حقوقه موفرة بذلك عليه مشقة اللجوء إلى المحاكم وما على الموظف في حالة تعرضه لأي اعتداء من أي نوع أن يبلغ رئيسه بالاعتداء الذي وقع عليه حتى يتسنى مزاولة الإجراءات القانونية ضد المعتدي، أن الإدارة العمومية ملزمة بحماية موظفيها من العقوبات المدنية التي قد يتعرضون لها في حالة ما إذا ارتكب احدهم خطأ في الخدمة وتعرض إلى متابعة قضائية، ولكن هذه الحماية تكون فقط في حالة ما إذا كان الخطأ متعلقا بالخدمة أما إذا كان الخطأ شخصا وليس له علاقة بالخدمة، فالإدارة ليست مسؤولة عن حمايته.⁴

¹ جيهان بوعمر، "الحماية الإجرائية للموظف العام (دراسة تحليلية وفق أحكام التشريع الجزائري)"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 13، العدد 02، جامعة تبسة (الجزائر)، سبتمبر 2022، ص 479 .

² المواد 30-31-37 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 5-6 .

³ سعيد مقدم، أخلاقية الوظيفة العمومية، دار الأمة، الجزائر، 1997، ص 16.

⁴ علي سهل يحي قاسم، "فصل الموظف العام"، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، 2005، ص 26 .

المبحث الثاني : الهيئات المستقلة المكلفة بالتحقيق في جرائم الفساد

إن تكريس آليات فعالة لمكافحة الفساد أحد أهم ركائز دولة القانون، وهو ما يستوجب إسناد مهام الكشف والتحقيق إلى هيئات مستقلة تتمتع بالحياد والفعالية، بعيداً عن أي تأثير إداري أو سياسي قد يعرقل أداءها، وفي هذا الإطار، سعى المشرع الجزائري إلى إنشاء منظومة مؤسساتية متكاملة تضم سلطات وهيئات مختصة تتولى رصد جرائم الفساد والتحقيق فيها، بما يعزز الشفافية ويكرس مبدأ المساءلة داخل الوظيفة العمومية.

ولا يقتصر دور هذه الهيئات على الجانب الردعي فحسب، بل يمتد ليشمل وضع آليات وقائية تفرض على الموظف العمومي جملة من الالتزامات القانونية والأخلاقية التي تهدف إلى تحصينه من الانحرافات وضمان نزاهة أدائه الوظيفي، مثل التصريح بالامتلاكات وتفاذي حالات تعارض المصالح، فضلاً عن الالتزام بمدونات أخلاقيات المهنة.¹

وعليه، سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الهيئات المستقلة المكلفة بالتحقيق في جرائم الفساد، من بينها السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته (مطلب أول)، و الديوان المركزي لقمع الفساد (مطلب ثاني) .

المطلب الأول : السلطات المستقلة المكلفة بالتحقيق

تمثل الهيئات المستقلة المكلفة بالتحقيق في جرائم الفساد من أبرز الآليات التي اعتمدها المشرع الجزائري لتعزيز نزاهة وشفافية الإدارة وضمان فعالية مكافحة الفساد، حيث أسندت إليها مهام البحث والتحري والكشف عن مختلف صور الفساد، مع تمكينها من قدر من الاستقلالية يضمن حيادها ويُبعدة عن أي ضغوط أو تدخلات قد تؤثر على سير التحقيقات، ويأتي إقرار هذه الهيئات في إطار تكريس مبدأ الشفافية والمساءلة، وتفعيل دور الرقابة المؤسساتية في مواجهة الانحرافات التي قد تصيب الوظيفة العمومية.

وعليه، سيتم دراسة في هذا المطلب فرعين أساسيين : السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته (فرع أول)، وكذا الديوان المركزي لقمع الفساد (فرع ثاني).

الفرع الأول : السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته

تمثل السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته من أبرز الآليات التي استحدثها المشرع الجزائري في إطار تعزيز مبادئ النزاهة والشفافية داخل المرفق العام، وذلك لمواجهة مختلف مظاهر الفساد بأسلوب يجمع بين الوقاية والرقابة، وقد مُنحت هذه الهيئة طابع الاستقلالية لضمان حيادها وفعالية تدخلها، بما يعزز الثقة في مؤسسات الدولة ويكرس مبدأ المساءلة.

¹ حزيط محمد، محاضرات مقياس مكافحة الفساد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون خاص، جامعة لونيبي علي، البليدة 2،

ومن هذا المنطلق، سيتم التطرق في هذا الفرع إلى: تعريف السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته (أولاً)، ثم مهامها (ثانياً).

أولاً : تعريف السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته

عرف المشرع الجزائري السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وحدد طبيعتها القانونية في المادة 2 من القانون المحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها بأن: "السلطة العليا مؤسسة مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري"، فيما كان المشرع قد عرف الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته في المادة 18 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته الملغاة والمادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 06-413 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 المحدد تشكيلة الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وتنظيمها وكيفية سيرها¹، بأنها "سلطة إدارية مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع لدى رئيس الجمهورية"، أما المؤسس الدستوري فقد نص على السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في المادة 204 من التعديل الدستوري لسنة 2020 بأنها "مؤسسة مستقلة"، وأدرجها في الفصل الرابع من الباب الرابع منه تحت عنوان "مؤسسات الرقابة"، فيما كان قد نص على الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته في الفقرتين الأولى والثانية من المادة 202 من التعديل الدستوري لسنة 2016 بأنها "سلطة إدارية مستقلة توضع لدى رئيس الجمهورية. تتمتع الهيئة بالاستقلالية الإدارية والمالية" وأدرجها في الفصل الثالث تحت عنوان "المؤسسات الاستشارية" من الباب الرابع منه².

وعلى خلاف الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته التي كانت تابعة لرئيس الجمهورية، فإن السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته كمؤسسة دستورية مستقلة غير خاضعة لأية جهة بما فيها رئيس الجمهورية والسلطة التنفيذية .

ثانياً : مهام السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته

نصت على صلاحيات السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته المادة 205 من الدستور وكذلك المادة 4 من القانون رقم 22-08 المؤرخ في 5 ماي 2022 المحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها، حيث يتبين منهما تنوع الصلاحيات التي تتمتع بها السلطة العليا

¹ المرسوم الرئاسي رقم 06-413، المؤرخ في 22 نوفمبر 2006، المحدد تشكيلة الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وتنظيمها وكيفية سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 74، الصادرة بتاريخ 2006/11/22، المعدل والمتمم بالقانون 08/22، المؤرخ في 2022/05/05، المحدد لتنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 2022/05/14 ص 17 .

² حزيط محمد ، محاضرات مقياس مكافحة الفساد، مرجع سابق ، ص 24 .

للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، التي يمكن وصفها بأنها تمثل تدابير وقائية أكثر منها ردعية، منها ما هي ذات طابع تقييري ومنها صلاحيات ذات طابع تنفيذي أو صلاحيات ذات طابع استشاري وصلاحيات أخرى.

فقد نصت المادة 205 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على صلاحيات السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، بأن عهدت لها على الخصوص المهام الآتية:

- _ وضع إستراتيجية وطنية للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، والسهر على تنفيذها ومتابعتها .
- _ جمع ومعالجة وتبليغ المعلومات المرتبطة بمجال اختصاصها، ووضعها في متناول الأجهزة المختصة .
- _ إخطار مجلس المحاسبة والسلطة القضائية المختصة كلما عاينت وجود مخالفات، وإصدار الأوامر عند الاقتضاء للمؤسسات والأجهزة المعنية .

_ المساهمة في تدعيم قدرات المجتمع المدني والفاعلين الآخرين في مجال مكافحة الفساد.

_ متابعة وتنفيذ ونشر ثقافة الشفافية والوقاية ومكافحة الفساد.

_ إبداء الرأي حول النصوص القانونية ذات الصلة بمجال اختصاصها .

_ المشاركة في تكوين أعوان الأجهزة المكلفة بالشفافية والوقاية ومكافحة الفساد.

_ المساهمة في أخلقة الحياة العامة وتعزيز مبادئ الشفافية والحكم الراشد والوقاية ومكافحة الفساد.¹

فيما نصت المادة 4 من القانون رقم 22_08 المؤرخ في 5 ماي 2022 المحدد تنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها على صلاحيات أخرى للسلطة تتمثل فيما يلي:

1_ جمع ومركز واستغلال ونشر أي معلومات وتوصيات من شأنها أن تساعد الإدارات العمومية وأي شخص طبيعي أو معنوي في الوقاية من أفعال الفساد وكشفها .

2_ التقييم الدوري للأدوات القانونية المتعلقة بالشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته والتدابير الإدارية وفعاليتها في مجال الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، واقتراح الآليات المناسبة لتحسينها .

3_ تلقي التصريحات بالامتلاكات وضمان معالجتها ومراقبتها وفقا للتشريع الساري المفعول .

4_ ضمان تنسيق ومتابعة الأنشطة والأعمال المتعلقة بالوقاية من الفساد ومكافحته التي تم القيام بها، على أساس التقارير الدورية والمنظمة، المدعمة بالإحصائيات والتحليل والموجهة إليها من قبل القطاعات والمتدخلين المعنيين .

5_ وضع شبكة تفاعلية تهدف إلى إشراك المجتمع المدني وتوحيد وترقية أنشطته في مجال الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته .

6_ تعزيز قواعد الشفافية والنزاهة في تنظيم الأنشطة الخيرية والدينية والثقافية والرياضية، وفي المؤسسات العمومية والخاصة من خلال إعداد ووضع حيز العمل الأنظمة المناسبة للوقاية من الفساد ومكافحته .

7_ السهر على تطوير التعاون مع الهيئات والمنظمات الإقليمية والدولية المختصة بالوقاية من الفساد ومكافحته .

¹ عبد الغاني بوجوراف، "هيئات مكافحة الفساد والوقاية منه في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد

02، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2021، ص 229 .

- 8_ إعداد تقارير دورية حول تنفيذ تدابير وإجراءات الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، وفقا للأحكام المتضمنة في الاتفاقيات.
- 9_ التعاون بشكل استباقي في وضع طريقة منتظمة ومنهجية لتبادل المعلومات مع نظيرتها على المستوى الدولي ومع الأجهزة والمصالح المعنية بمكافحة الفساد.
- 10_ إعداد تقرير سنوي حول نشاطها ترفعه إلى رئيس الجمهورية، وإعلام الرأي العام بمحتواه.¹

الفرع الثاني: الديوان المركزي لقمع الفساد

يمثل الديوان المركزي لقمع الفساد من أهم الآليات المتخصصة التي اعتمدها المشرع الجزائري في مجال مكافحة الفساد، حيث أنشئ لتعزيز الجانب الردعي من خلال تكريس جهاز يتمتع بصلاحيات البحث والتحري في الجرائم المرتبطة بالفساد، وذلك في إطار دعم عمل القضاء وتفعيل المتابعة الجزائية للمخالفات التي تمس نزاهة الوظيفة العمومية، ويمتاز هذا الديوان بطابعه العملي، كونه يباشر مهامه تحت إشراف السلطة القضائية المختصة، بما يضمن شرعية إجراءاته وفعاليتها.

وفي هذا الصدد، سيتم تناول في هذا الفرع تعريف الديوان المركزي لقمع الفساد (أولاً)، ثم مهامه (ثانياً).

أولاً : تعريف الديوان المركزي لقمع الفساد

أنشأ هذا الجهاز بموجب التعديل الذي أجري على القانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته في سنة 2010 بالأمر رقم 10-05 المؤرخ في 26 أوت 2010، حيث تضمنت المادة 24 مكرر منه النص على استحداث ديوان مركزي لقمع الفساد، يكلف بمهمة البحث والتحري عن جرائم الفساد، فيما أحيل إلى التنظيم تحديد تشكيلته وتنظيمه وكيفيات سيره، وقد صدر بعد ذلك المرسوم الرئاسي رقم 11-426 المؤرخ في 08 ديسمبر 2011 الذي حدد تشكيلته وتنظيمه وكيفيات سيره والذي نصت المادة الثانية منه على طبيعته القانونية بأنه مصلحة مركزية عملياتية للشرطة القضائية، تكلف بالبحث عن الجرائم ومعاينتها في إطار مكافحة الفساد، وقد كانت المادة الثالثة من المرسوم الرئاسي رقم 11-426 تنص على تبعية هذا الجهاز لوزير المالية قبل التعديل الذي أجري عليه في سنة 2014 بالمرسوم الرئاسي رقم 14-209 المؤرخ في 23 يوليو 2014 ليصبح تابع لوزير العدل، فيما لم يمنحه المشرع الشخصية المعنوية والاستقلال المالي.²

¹ عبد الغاني بوجوراف، "هيئات مكافحة الفساد والوقاية منه في التشريع الجزائري"، مرجع سابق، ص 230 .

² حزيق محمد، محاضرات مقياس مكافحة الفساد، مرجع سابق، ص 29 .

ثانيا : مهام الديوان المركزي لقمع الفساد

على خلاف الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد التي أوكل لها المشرع أساسا دور وقائي لمواجهة ظاهرة الفساد، فإن الديوان المركزي لقمع الفساد قد أنشأ أساسا ليضطلع بدور ردعي، بالنظر لتشكيلته المكونة أساسا من ضباط وأعوان الشرطة القضائية والاختصاصات المخولة لهم. إذ أوكل له بموجب 24 مكرر من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته مهمة البحث والتحري عن جرائم الفساد، و جعلت المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 11-426 من هذا الجهاز مصلحة مركزية عملياتية للشرطة القضائية، تكلف بالبحث عن الجرائم ومعاينتها في إطار مكافحة الفساد، و عددت المادة 5 من نفس المرسوم اختصاصاته ومهامه فيما يلي:

- _ جمع كل معلومة تسمح بالكشف عن أفعال الفساد ومكافحتها ومركزة ذلك واستغلالها .
- _ جمع الأدلة والقيام بتحقيقات في وقائع الفساد وإحالة مرتكبيها للمثول أمام الجهة القضائية المختصة .
- _ تطوير التعاون والتساند مع هيئات مكافحة الفساد وتبادل المعلومات بمناسبة التحقيقات الجارية .
- _ اقتراح كل إجراء من شأنه المحافظة على حسن سير التحريات التي يتولاها على السلطات المختصة .¹

ولأجل أداء تلك المهام المخولة لهم، فقد خولت الفقرة الأولى من المادة 20 من المرسوم رقم 11-426 لضباط وأعوان الشرطة القضائية التابعين للديوان سلطة استعمال كل الوسائل المنصوص إليها في التشريع الساري المفعول، لأجل استجماع المعلومات المتصلة بمهامهم، مما يعني أن ضباط الشرطة القضائية التابعين للديوان مخولين قانونا بنفس اختصاصات ضباط الشرطة القضائية المنصوص عليها في قانون الإجراءات الجزائية وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته، كسماع الأشخاص وإجراء التفتيش والاستعانة بالخبراء وضبط الأشياء، إلى جانب الاختصاصات الاستثنائية المتعلقة باعتراض المراسلات وتسجيل الأصوات والنقاط الصور باعتبارها من أساليب التحري الخاصة المخول إجراءها عند تعلق التحقيقات الأولية بجرائم الفساد.

كما جعلت المادة 24مكرر 1 من القانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته ضباط الشرطة القضائية التابعين للديوان يمارسون مهامهم وفقا لقانون الإجراءات الجزائية وأحكام القانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته، ويمتد اختصاصهم المحلي إلى كامل الإقليم الوطني في جرائم الفساد والجرائم المرتبطة بها.²

¹ عبد الغاني بوجوراف، هيئات مكافحة الفساد والوقاية منه في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 236 .

² حزيب محمد، محاضرات مقياس مكافحة الفساد، مرجع سابق، ص 31 .

المطلب الثاني: ضبط التزامات الموظف

يعتبر ضبط التزامات الموظف العمومي من أهم الآليات الوقائية التي اعتمدها المشرع الجزائري للحد من ظاهرة الفساد داخل المرفق العام، إذ لا تقتصر مكافحة الفساد على الجوانب الردعية فحسب، بل تمتد لتشمل إرساء منظومة من القواعد والضوابط التي توطر سلوك الموظف وتُعزز مبادئ النزاهة والشفافية في أداء مهامه، ويهدف هذا التوجه إلى تحصين الوظيفة العمومية من مختلف الانحرافات غير المشروعة التي قد تمسّ بسلامة تسيير المرفق العام. وفي هذا الصدد، أقر المشرع الجزائري على الموظف العمومي جملة من الالتزامات القانونية التي تضمن الرقابة على ذمته المالية وتقادي تضارب المصالح، من خلال إلزامه بالتصريح بالامتلاكات والكشف عن أي وضعية قد تؤدي إلى تعارض بين مصلحته الخاصة والمصلحة العامة، كما تمّ تدعيم هذه الالتزامات بوضع مدونات لأخلاقيات المهنة، وهي تُحدّد القيم والسلوكيات التي ينبغي على الموظف التحلي بها أثناء ممارسة وظيفته. وعليه، سيتم تناول في هذا المطلب التصريح بالامتلاكات وتعارض المصالح (كفرع أول)، وكذا ضبط مدونة أخلاقيات المهنة (كفرع ثاني).

الفرع الأول: التصريح بالامتلاكات و الإبلاغ عن تعارض المصالح

يمثل التصريح بالامتلاكات وتقادي تعارض المصالح إحدى الآليات القانونية الأساسية لضمان نزاهة وشفافية الموظف العمومي وحماية المال العام من أي استغلال أو فساد، فهذه الالتزامات تهدف إلى تعزيز الشفافية والرقابة المسبقة، بحيث يصبح الموظف ملزماً بالكشف عن امتلاكاته ومصادر دخله، بما يتيح للجهات المختصة متابعة أي تضارب محتمل بين مصالحه الخاصة والوظيفة العامة، وفي هذا السياق سيتم التطرق في هذا الفرع للتصريح بالامتلاكات (أولاً)، ثم تعارض المصالح (ثانياً).

أولاً : التصريح بالامتلاكات

يعد إجراء التصريح بالامتلاكات إجراءً جوهرياً لتكريس مبدأ الشفافية في الحياة العمومية وآلية ضرورية للوقاية من الفساد ومكافحته، نصت عليه المادة 4 من القانون رقم 06-01 لسنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، وألزمت الموظف العمومي القيام به، بقصد ضمان الشفافية في الحياة السياسية والشؤون العمومية وحماية الامتلاكات، وصون نزاهة الأشخاص المكلفين بخدمة عمومية، إذ يعد هذا الإجراء من أهم أدوات مراقبة امتلاكاتهم، والكشف عن حالات الإثراء غير المشروع، الذي قد ينبأ بتورطهم في قضايا فساد.¹

¹ القانون رقم 06-01 لسنة 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مصدر سابق، ص 05 .

1: فئات الموظفين العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات:

حددت المادة 6 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته فئات معينة من الموظفين العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات، فيما أحال إلى التنظيم تحديد باقي الفئات من الموظفين غير المنصوص عليهم في المادة 6 تلك وكيفية التصريح بالامتلاكات الخاص بهم، حيث صدر في هذا الشأن المرسوم الرئاسي رقم 06-415 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 المحدد كليات التصريح بالامتلاكات بالنسبة للموظفين العموميين غير المنصوص عليهم في المادة 6 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، كما صدر بعد ذلك القرار المؤرخ في 2 أفريل 2007 المحدد فيه قائمة الأعوان العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات المعدل والمتمم بالقرار المؤرخ في 16 جانفي 2017 الذي أدرجت فيه فئات أخرى من الأعوان العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات .¹

أ_ فئة الموظفين العموميين المذكورين في المادة السادسة من القانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته: وهم: رئيس الجمهورية والوزير الأول وأعضاء الحكومة وأعضاء البرلمان بغرفتيه ورئيس المجلس الدستوري وأعضائه ورئيس مجلس المحاسبة ومحافظ بنك الجزائر والسفراء والقناصل والولاة ورؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المنتخبة البلدية منها والولائية، والقضاة الذين أوجبت المادة 23 من القانون الأساسي للقضاء عليهم تجديد التصريح بامتلاكاتهم كل خمس سنوات، وعند التعيين في وظيفة نوعية كنائب عام.

ب_ فئة الموظفين العموميين الملزمين بالتصريح بامتلاكاتهم بموجب المرسوم الرئاسي رقم 60-415 المحدد كليات التصريح بالامتلاكات بالنسبة للموظفين غير المذكورين في المادة 6 من القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته: حيث نص فيه على فئتين من الموظفين العموميين كذلك الملزمين بالتصريح بامتلاكاتهم وهم:

_ الموظفين العموميين الذين يشغلون مناصب أو وظائف عليا في الدولة: وهو ما نصت المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 06-415، ولتحديدتهم يتعين الرجوع إلى الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي حددت المواد 10 إلى 18 منه فئات الموظفين الذي يشغلون المناصب العليا والوظائف العليا، ومن أمثلتهم: المدراء المركزيين بالوزارات والمدراء الولائيين ورؤساء الدوائر.²

_ الموظفين العموميين الذين تحدد قائمتهم بقرار من السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، وهو ما نصت المادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 06-415، وفي هذا الشأن كان قد صدر القرار المؤرخ في 2 أفريل 2007 الذي حددت المادة الأولى منه قائمة الأعوان العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات، وقد شملت القائمة أعوان عموميين ممن يتبعون عدة وزارات، كما هو الأمر لوزارة المالية بالنسبة لمديريتها العامة للضرائب أو المديرية العامة للجمارك مثلا، وبالنسبة لوزارة التجارة ووزارة العدل ووزارة الشؤون الخارجية وغيرها، كما صدر بعد ذلك القرار المؤرخ في 16 جانفي 2017 المعدل والمتمم للقرار المؤرخ في 2 أفريل 2017 يتضمن فئات أخرى من الأعوان العموميين

¹مهدي محمد صلاح، محاضرات جرائم الفساد وآليات مكافحتها، كلية الحقوق، قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2026/2025، ص 01.

²مهدي محمد صلاح، محاضرات جرائم الفساد وآليات مكافحتها، مرجع سابق، ص 02.

الملزمين بالتصريح بالامتلاكات ممن يتبعون إدارات عمومية أخرى، كالإدارة المكلفة بالخزينة والإدارة المكلفة بقمع الغش والإدارة المكلفة بالمنافسة وإدارة السجون.

2: إجراءات التصريح بالامتلاكات:

طبقا للمادة 4 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، يتعين على الموظف العمومي الملزم بالتصريح بالامتلاكات القيام باكتتاب التصريح بالامتلاكات خلال الشهر الذي يعقب تنصيبه في وظيفته أو بداية عهده الانتخابية، وتجديد هذا التصريح فور كل زيادة معتبرة في ذمته المالية بنفس الكيفية التي تم بها التصريح الأول، وبتقديم التصريح بالامتلاكات أيضا عند انتهاء الخدمة أو عند نهاية العهدة الانتخابية .

والتصريح بالامتلاكات يتم أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا بالنسبة لكل من رئيس الجمهورية وأعضاء البرلمان ورئيس المجلس الدستوري وأعضائه والوزير الأول وأعضاء الحكومة ورئيس المجلس الدستوري وأعضائه ورئيس مجلس المحاسبة ومحافظ بنك الجزائر والسفراء والقناصل والولاة والقضاة، وينشر محتواه في الجريدة الرسمية خلال الشهرين المواليين لتاريخ الانتخاب أو تسلم المهام.¹

أما بالنسبة لرؤساء وأعضاء المجالس الشعبية المحلية سواء كانت مجالس شعبية بلدية أو ولائية، فإن السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته التي حلت محل الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته هي التي تكون مختصة بتلقي التصريح بالامتلاكات الخاص بهم، ويكون محل نشر عن طريق التعليق في لوحة الإعلانات في مقر البلدية أو الولاية حسب الحالة خلال شهر .

وبالنسبة للموظفين العموميين الذين يشغلون مناصب أو وظائف عليا في الدولة، فيكون التصريح بالامتلاكات الخاص بهم أمام السلطة الوصية خلال نفس الآجال المنصوص عليها في المادة 4 من القانون رقم 01-06، على أن تقوم السلطة الوصية المصريح أمامها بإيداع هذا التصريح طبقا للمادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 415-06 لدى السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته خلال آجال معقولة.

أما فئات الأعوان العموميين المذكورين في القرار المؤرخ في 2 أفريل 2007 المعدل والمتمم بالقرار المؤرخ في 16 جانفي 2017، فيصرحون بامتلاكاتهم أمام السلطة السلمية المباشرة خلال نفس الآجال المنصوص عليها في المادة 4 من القانون رقم 01-06 أيضا، على أن تقوم هذه الأخيرة بإيداع هذا التصريح طبقا للمادة 2 من المرسوم الرئاسي رقم 415-06 لدى السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته خلال آجال معقولة.²

¹مهداوي محمد صلاح، محاضرات جرائم الفساد وآليات مكافحتها، مرجع نفسه، ص 03.

²القانون رقم 01-06 لسنة 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مصدر سابق، ص 05 .

3: محتوى التصريح بالامتلاكات:

يحتوي التصريح بالامتلاكات طبقاً للمادة 5 من القانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته على جرداً للأموال العقارية والمنقولة التي يحوزها المكتب وأولاده القصر ولو في الشيوع في الجزائر أو في الخارج، ويتم تحرير هذا التصريح وفق النموذج المبين في المرسوم الرئاسي رقم 06-414، والذي يشمل ثلاث أنواع من الامتلاكات التي لا بد على المصرح الاكتتاب بها وهي:

_ الأملاك العقارية المبنية وغير المبنية .

_ الأملاك المنقولة بكل أنواعها: أثاث ذي قيمة معتبرة، تحف أو أشياء ثمينة، السيارات والسفن والطائرات، وأية ملكية فنية أو أدبية أو صناعية، أو كل القيم المنقولة، السيولة النقدية والاستثمارات .

_ كل الأملاك الأخرى عدا السابق ذكرها التي يملكها المكتب وأولاده القصر في الجزائر و/أو في الخارج¹.

4: جزاء الإخلال بواجب التصريح بالامتلاكات:

يمكن أن يتخذ الإخلال بواجب التصريح بالامتلاكات أحد الصورتين: **أولهما** عدم التصريح بالامتلاكات من جانب الموظف العمومي الخاضع لواجب التصريح بالامتلاكات وذلك بعد مضي شهرين (2) من تذكيره بالطرق القانونية، **وثانيهما** القيام بتصريح غير كامل أو غير صحيح أو خاطئ أو الإدلاء عمد بملاحظات خاطئة أو بخرق عمداً للالتزامات التي يفرضها عليه القانون، وفي كلتا الصورتين، نصت المادة 36 من القانون الخاص بالوقاية من الفساد ومكافحته على معاقبة بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج كل موظف عمومي خاضع قانوناً لواجب التصريح بامتلاكاته ولم يقدّم بذلك عمداً، بعد مضي شهرين من تذكيره بالطرق القانونية، أو قام بتصريح غير كامل أو غير صحيح أو خاطئ أو أدلى عمداً بملاحظات خاطئة أو خرق عمداً للالتزامات التي يفرضها عليه القانون².

ثانياً: تعارض المصالح

يعتبر تعارض المصالح من أهم التحديات التي تمس بنزاهة وشفافية الوظيفة العامة ، إذ تكون عندما تتداخل المصالح الشخصية مع المصالح العامة والواجب المهني بما قد يؤثر على المرفق العام ، وفي هذا الإطار سيتم التطرق إلى مفهومه (1)، وكذا حالاته (2)، ثم إجراءات منعه (3) .

¹مهداوي محمد صلاح، محاضرات جرائم الفساد وآليات مكافحتها، مرجع سابق، ص 04.

²مهداوي محمد صلاح، محاضرات جرائم الفساد وآليات مكافحتها، مرجع نفسه، ص 05.

1/ مفهوم تعارض المصالح:

تعتبر جريمة تعارض المصالح من الجرائم التي كانت محل محاولات تعريفات إلا مؤخرا سواء من التعريفات اللغوية أو القانونية أو التشريعية أو الفقهية التي سنحاول إبراز أهمها كالاتي:

أ/ التعريف اللغوي

المفهوم اللغوي للمصلحة يعني الإصلاح، والإصلاح نقيض الإفساد، والمصلحة هي في الأصل كما يذكر الغزالي: عبارة عن جلب منفعة أو دفع مضرّة.¹

التعارض مصدر تعارض والمراد الممانعة على سبيل المقابلة، يقال: عارض الشيء معارضة أي قابله، وعارض كتابي بكتابه أي قابله.²

ب/ التعريف القانوني لجريمة تعارض المصالح

إن تعريف تعارض المصالح في مفهوم القانون و جرائم الفساد لم يكن دقيقا بحيث اختلفوا في تحديده ومن بعض التعريفات جاءت كالاتي : هي وضع معين يصبح فيه الموظف الحكومي العام أو المحامي أو السياسي أو المسؤول في مؤسسة ما عند أداء مهامه في موقع تنافسي ما يجعلهم غير مؤهلين للقيام بواجباتهم اتجاه الآخرين بشكل عادل، كما أن هذه الجريمة تتحقق حتى لو لم توجد دلائل على استعمال غير أخلاقي للسلطة فهو بشكل عام وضع غير طبيعي يقضي على ثقة الأفراد في ذلك الشخص المسؤول و المؤسسة التي يتبعها في المجتمعات المتقدمة³، كما عرفت منظمة التعاون والتنمية في أوروبا تعارض المصالح : " كل تدخل لأحد الأعوان العاملين في القطاع العام، والذي هو منوط به القيام بمهم ووظيفة عمومية، من أجل ترجيح مصلحة خاصة تعود عليه يربح معين أو فائدة ما يصرف النظر عما إذا كان ذلك الربح وتلك الفائدة مادية أو معنوية أو مجتمعية.

وعرفة منظمة التعاون والتطور الاقتصادي OCDE تعارض المصالح يعني ضمنا تعارضا بين المهمة العامة والمصالح الخاصة لموظف عمومي التي يمكن أن تؤثر بشكل سلبي على تأدية التزاماته و مسؤولياته.⁴

¹ محمد ابن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين ابن المنظور الأنصاري ، مصدر سابق، ص711 .

² بوغازي سماعيل، جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية ، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، طبعة 1، مصر، 2017، ص 24 .

³ براهمي عبد الرزاق، "جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية والعقوبات المقررة لها في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، 2019، ص1926 .

⁴ بوغازي سماعيل، مرجع سابق، ص ص 26_27 .

ج/ التعريف التشريعي لتعارض المصالح

جاء تعريف المشرع الجزائري لتعارض المصالح في القانون رقم 06-01 المتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته التي نصت في المادة 8 "يلتزم الموظف العمومي بان يخبر السلطة الرئاسية التي يخضع لها إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصالح العامة ، أو يكون من شأن ذلك التأثير على ممارسة مهامه بشكل عاد".¹

ما يعاب على المشرع الجزائري انه لم يعطي تعريفا واضحا لتعارض المصالح حيث انه لم يوضح متى تتلاقى هذه المصالح لكي يتجنبها الموظف العام وحالاتها التي من شأنها أن تؤثر على الموظف أثناء تأدية مهامه مما يجعل ضبطها أمرا صعبا للغاية.

د/ التعريف الفقهي

إن تصور الفقه والقضاء الفرنسي لمعنى تعارض المصالح، جاء على لسان نائب رئيس مجلس الدولة الفرنسي الأستاذ Jean-Marc Sauve حيث ذكر أنه يمكن أن يكون تعارضا للمصالح كل سلوك ناجم عن قيام احد الأشخاص الماسكين بمسؤولية انتخابية، أو قائمين بمهمة وظيفية باتخاذ قرار مشبوه يعتره الشك بخصوص دوافع وبواعث الانتهاء إليه .

و يعرف الفقه تعارض المصالح كذلك على انه الصراع بين المصالح الشخصية للفرد والمصالح الأخرى التي يجب أن يدافع عليها أثناء قيامه بعمليات محددة وعليه فتعارض المصالح هو الوضع الذي تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار موظف أو مكلف بخدمة عامة ، بمصلحة شخصية مادية كانت أو معنوية تتحرف فيه المصلحة العامة لصالح المصلحة الخاصة.²

2/ حالات جريمة تعارض المصالح

بالرغم من أن من الصعب حصر جميع الحالات التي من شأنها أن تقضي إلى تعارض المصالح، إلا أنه يمكن التطرق إلى أهم أشكال تعارض المصالح خاصة منها ما تعلق بالصفقات العمومية ، فالمشرع الجزائري حرص من خلال مواد كثيرة في مختلف القوانين أن يدفع الإدارة المتعاقدة على تجسيد نجاعة الطلبات العمومية والاستعمال الحسن للمال العام، لذلك اجتهدت سرد تصنيف أهم أشكال تعارض المصالح على الشكل الآتي:

¹المادة 08 من القانون رقم 06-01، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، مصدر سابق، ص 06 .

²براهمي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 1928 .

أ/ الحالات المنصوص عليها في الأمر رقم 01-07

_ أن تكون لشاغل المنصب خلال فترة نشاطه سواء بنفسه أو بواسطة أشخاص آخرون، داخل البلاد أو خارجها مصالح لدى المؤسسات والهيئات التي يتولى مراقبتها أو الإشراف عليها أو التي أبرم صفقة أو أصدر رأياً بغية عقد صفقة معها.

- ممارسة شاغل المنصب عند نهاية مهامه ولأي سبب كان نشاطاً استشارياً أو مهنيًا أياً كانت طبيعته
- أن تكون لشاغل المنصب بعد نهاية مهامه مصالح مباشرة أو غير مباشرة لدى المؤسسات أو الهيئات التي سبق لهم أن تولوا مراقبتها أو الإشراف عليها أو أبرموا صفقة معها، أو لدى أي مؤسسة أو هيئة أخرى تعمل في نفس مجال النشاط.¹

ب/ حالات أخرى لتعارض المصالح

_ مشاركة الموظف في أي عمل أو مهنة أو تجارة تخضع للترخيص دون الحصول على ترخيص مسبق عن هذه المشاركة من الجهة التي يخضع لمراقبتها.

- مشاركة الموظف الذي يحمل صفة تمثيلية في التصويت على أي موضوع فيه مصلحة.²
_ التحول من العمل الحكومي إلى العمل الخاص، من أهم المخاطر التي تتعلق بتعارض المصالح ما يتعلق بانتقال الموظف العمومي من الوظيفة العامة إلى القطاع الخاص حيث يملك هؤلاء الموظفين شبكة علاقات اجتماعية موسعة مع أصدقاء وزملاء وحتى أقارب لهم داخل الجهاز الحكومي، وهذه العلاقات تظل بعد مغادرتهم ويمكن أن تستغل لتحقيق مصالح خاصة .

_ في حالة تعيين الأقارب وهذا النوع يكون المسؤول في الجهات العامة الذي له سلطة اتخاذ القرار تعيين أحد الأقارب في الجهة المسؤول عنها أو ترقيته أن كان معيناً قبل تولي المسؤول لسلطاته مالم يكن مر بمختلف الإجراءات القانونية واللوائح التي يقرها القانون .

- التعامل مع الذات وفي هذا النوع يكون مسؤول يدير جهة ما يدفعها إلى الدخول في صفقة مع مسؤول أو منظمة أخرى تعطي منافع لهذا المسؤول أي أن المسؤول يكون طرف في الصفقة.

- تعاقد الشخص مع نفسه وفي هذه الحالة تحل إرادة النائب محل إرادة الأصيل وهو أن يكون الشخص واحداً تائباً عن غيره وأصيلاً عن نفسه ، مثل أن يشتري الوكيل لنفسه الشيء الموكل ببيعه.³

¹ الأمر رقم 01_07، المؤرخ في 2007/03/01، المتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف، ج.ر.ج.ج، العدد 16، الصادرة بتاريخ 2007/03/07، ص 04 .

² الحاج علي بدر الدين، "جرائم الفساد وآليات مكافحتها في التشريع الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، سنة 2016/2015، ص 124 .

³ عبد المجيد الحكيم وعبد الباقي البكري وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، طبعة وزارة التعليم العالي، 1980، ص 60 .

_ الهدايا والإكراميات التي يحصل عليها الموظف إن الهدايا في الحالات التي يكون فيها المهدي مصلحة مع المهدي له، قد يكون فيه تأثير على اتخاذ قرارات المهدي له، ويكون في هذه الحالة أشبه بالرشوة، لذا فقد اعتبرت من قبيل تعارض المصالح.

لذلك تمنع سياسات منع تضارب المصالح للهيئات موظفيها من قبول أو تقديم أي هدية أو ضيافة أو تكريم من المتعاملين معهم، إذا كان من شأنها أن تؤثر على واجباتهم الرسمية أو تتعارض مع التزامات القانونية أو الإدارية، ويشترط بعض الهيئات الحصول على موافقة مسبقة من إدارتها عند قبول موظفيها لأي من ذلك، أو توجب تسليم الهدايا العينية إلى الإدارة عند قبضها.

فوجود الموظف في حالة تعارض المصالح، ولا يسعى إلى إخبار سلطته السلمية فهذا يشكل جنحة يعاقب عليها القانون.¹

3/ إجراءات منع تعارض المصالح:

لا تكفي سياسة التوسع في تجريم مختلف صور تعارض المصالح في الحد منه لوحدها، بل يجب أن تدعمها إجراءات فعالة ومتكاملة لملاحقة المتهمين ومحاكمتهم. كما أدخل المشرع الجزائري بموجب قانون الوقاية من الفساد ومكافحته عدة تعديلات جوهرية تميزت في عمومها باللجوء إلى التجنيح والتخفيف من العقوبات السالبة للحرية وتغليظ الجزاءات المالية.

أ/ الشفافية ومنع تعارض المصالح

إن مفهوم تضارب المصالح يتفق ومفهوم الشفافية، إذ أن تضارب المصالح كتدبير وقائي يستلزم الإفصاح المسبق والكشف المسبق عن مصالح الموظف العمومي الذي يشغل مركز تنفيذي أو قضائي أو تشريعي سواء منتخب أو معين عن مصالحه الخاصة التي تجعل من القرارات الإدارية عرضة للميل والانحياز عن مصالحه الشخصية عن مصالحه العامة، لذا تعتبر الشفافية هي الكشف عن المصالح الخاصة للعموم بحيث تعمل الإدارة العامة ببيت من زجاج كل ما به مكشوف للعاملين والجمهور والشفافية تنتوع مظاهرها بحيث تكون شفافية إدارية وتشريعية وتوفر المعلومات العامة للناس وبشكل واضح ويسير الفهم حول السياسات والأنظمة والتعليمات والقوانين والقرارات الإدارية، فهي لا تقتصر على النشر فقط بل على الوضوح وسهولة الفهم والاستقرار والانسجام بما يتناسب مع روح العصر وتبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والإفصاح عنها وسهولة الوصول إليها بأن تكون متاحة للجميع

¹صليحة بن عودة، "إخلال الموظف العمومي بالتزام الإبلاغ عن تعارض المصالح"، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 07، العدد 01، المركز الجامعي مغنية، الجزائر، 2022، ص 192 .

وتوفر أكبر قدر من المعلومات مما يؤدي للكشف عن الحقائق وإتاحة الحوار مما يؤدي إلى تحقيق المصلحة العامة.¹

ب/ الإفصاح عن حالات تعارض المصالح

على الموظف القيام بالكشف عن حالة تعارض المصالح المسؤولية وبالتالي سيتم إبعاده عن القرار في الموضوع الذي ينطبق عليه تعارض المصالح، ونتيجة لذلك تسود الثقة بين المسؤولين والموظفين مما ينعكس على الجمهور من اكتساب للاحترام والثقة والتقدير فضلا على أن الموظف قد تجنب المساءلة القانونية .

ج/ الاعتذار عن المشاركة عند وجود تعارض المصالح

يجب على الموظف العمومي الاعتذار عن المشاركة في أي مناقشة للقرارات إذا كان هنالك تعارض للمصالح، ومن أجل الحد من أي تعارض للمصالح، ينبغي ألا يشارك هذا العضو بأي حال من الأحوال في اتخاذ هذا القرار، بما في ذلك المناقشات ذات الصلة.²

الفرع الثاني: ضبط مدونة أخلاقيات المهنة

لمدونات أخلاقيات المهنة دوراً مهماً في تعزيز النزاهة والشفافية داخل المرفق العمومي، إذ تشكل إطاراً قانونياً وأخلاقياً يُحدّد السلوكيات والقيم التي يجب على الموظف العمومي التحلي بها أثناء ممارسة مهامه، فهي تعمل على توجيه سلوك الموظف، وحمايته من الأعمال غير المشروعة، ومن هذا المنطلق فسمنا هذا الفرع إلى تعريف مدونة أخلاقيات المهنة (أولاً)، ثم بينا نتائجها وآثارها (ثانياً) .

أولاً : تعريف مدونة أخلاقيات المهنة :

هناك العديد من التعريفات لمدونة أخلاقيات المهنة فهنا سنتطرق إلى تعريف الأخلاق لغتاً، ثم إصطلاحاً، بالإضافة إلى تعريف أخلاقيات المهنة .

1/ معنى الأخلاق في اللغة:

في كتب اللغة العربية نجد أن كلمة أخلاق تطلق ويراد بها الطبع والسجية، والمروءة والدين .
بينما في قواميس اللغة الإنجليزية يجد بأن الأخلاقيات (ethics) تعني مجموعة من السلوكيات والآداب والقيم التي تحكم الفرد أو الجماعة.³

¹ إبراهيم أبو حماد، تضارب المصالح، سنة 2019 إطلع عليه يوم 2026/03/28، على الساعة 20:00
<https://www.ahewar.org>

² سماعين بوغازي، مرجع سابق، ص 225 .

³ المعتصم بالله هاني و علي أبو الكاس، "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى، غزة، 2015، ص 18 .

2/ معنى الأخلاق في الاصطلاح:

الأخلاق هي مجموعة من المعاني والصفات المستقرة في النفس وفي ضوئها، وميزانها يحسن الفعل في نظر الإنسان أو يفيح، ومن ثم يقدم عليه أو يحجم عنه ¹.

3 / تعريف مدونة أخلاقيات المهنة:

وهناك من يعرفها على أنها "مجموعة القيم الأخلاقية الفاضلة التي يجب أن تظهر على المرء حين أدائه لعمله المهني المشروع"، وأيضاً تم تعريفها بأنها "مجموعة القواعد التي تحدد الواجبات المهنية، أي تحدد السلوك الذي يجب على المهني التزامه في ممارسته لأعمال مهنته"، كما عرفها البعض الآخر بأنها "مجموعة المعايير والأنماط السلوكية والقيم السامية التي تعارف عليها المشتغلون بالمهنة".

وقد عرفت وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة لدولة الإمارات أخلاقيات المهنة بأنها قيام الموظف بأداء واجباته الوظيفية بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجرداً من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير ².

ثانياً : نتائج مدونة أخلاقيات المهنة

سنتطرق لأبرز وأهم أهداف مدونة أخلاقيات المهنة، بالإضافة لأهميتها ومبادئها

1: أهداف مدونة أخلاقيات المهنة :

- إن أهم ما تستهدفه مدونة أو ميثاق أخلاقيات المهنة في أي مؤسسة هو ما يلي :
- إضفاء الطابع الأخلاقي والنزاهة والأمانة على مهام الوظيفة أو المهنة، أي ربط الأعمال والتجارة بالمعايير الأخلاقية، ونفي مقولة أن الأعمال والأخلاق لا يجتمعان .
- المعاملة الحسنة والطيبة لمختلف المتعاملين مع المهنة، سواء الزملاء أو المراجعين...الخ.
- تحديد وتوضيح العلاقة بين الموظف ومختلف المستويات الوظيفية عمودياً وأفقياً.
- _ الحفاظ على حقوق الموظفين وحمايتهم من التعسف والظلم.
- إنجاز الأعمال بكل جودة وكفاءة.

¹المعتصم بالله هاني و علي أبو الكاس، المرجع نفسه، ص 18 .

² مايو جيلالي وعروس كوثر، "أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة القانون والتنمية، العدد 03، جامعة طاهري محمد، بشار، 2020، ص ص 70/69 .

- إيجاد آليات للتقييم والرقابة الذاتية لسلوكيات الموظفين.
- قطع الطريق أمام مظاهر الفساد الإداري والمالي والأخلاقي، أي ضبط السلوك الوظيفي وفق القواعد والقوانين السارية.¹

2: أهمية مدونة أخلاقيات المهنة :

تكتسي أخلاقيات المهنة دورا مهما في إطار الوقاية من الفساد ومكافحته، وتتجلى أهميتها من خلال ما يلي:

_ تلعب دورا مهما للحد من الفساد ومكافحته ، فبدونها سوف ينشأ جهاز إداري غير فعال موشحا بأساليب الفساد الإداري لذلك اقتضى الحال بحث القيم والأخلاق النزيفة والسامية التي تلزم الموظف العام أن يمارس مهام وظيفته ضمن إطار الصالح العام، ويؤدي واجباته كما هو مفترض منه بعيدا عن استغلال الوظيفة الغايات ومصالح شخصية .

_ تحدد للموظف التزاماته وتذكره بصورة دائمة بالسلوك القويم الذي ينبغي عليه التحلي به في القيام بأعمال مهنته ، ذلك أنه إزاء المشكلات التي يصطدم بها الموظف في قيامه بالتزاماته المهنية قد يبدو من غير الملائم تركه يحتكم إلى رؤيته الشخصية فهذه الرؤية تختلف من شخص إلى آخر ، وقد تملي على الموظف حكما غير صائب، لذلك يكون من الأفضل أن يحدد الموظف موقفه وفقا لتقاليد المهنة وأعرافها، التي تعد مرآة لما ارتضاه أهل المهنة واستقر في ضمائرهم من حلول، وتبعا لذلك فإن قواعد أخلاقيات المهنة هي أغلب ما تكون للأعراف المهنية ، بل هي في أغلبها تكريس وتقنين لها .

_ إن السلوك غير الأخلاقي للموظف العام مهما كان موقعه في السلم الوظيفي يعتبر من أهم الأسباب في فشل التنمية بجوانبها المتعددة، مما حدا بالدول المتقدمة والداعمة والغنية بربط تقديم دعم التنمية في البلدان النامية بعملية إصلاح الجهاز الإداري ومكافحة الفساد والعمل بشفافية ، واحترام حقوق الإنسان، ورفع مستوى الخدمات العامة، وذلك من خلال الاهتمام بالوظيفة العامة وأخلاقياتها للحد من الفساد الإداري ومكافحته .

_ العمل بموجبها أصبحت ضرورة اجتماعية ونظرا للدور الذي تلعبه قواعد أخلاقيات المهنة، تحرص الكثير من التشريعات على النص صراحة على وجوب التزام المهني بها واحترامها.²

¹ مهنة نصيرة، الحوكمة وأخلاقيات المهنة، محاضرات في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سوق أهراس، 2024، <https://univ-soukahras.dz> إطلع عليه يوم 2026/03/03، على الساعة 10:00 .

² مانيو جيلالي وعروس كوثر، مرجع سابق، ص ص 72/71 .

3: مبادئ مدونة أخلاقيات المهنة:

إن مدونات أخلاقيات المهنة، تضمنت مجموعة من القيم والمبادئ الأخلاقية الواجب التحلي بها من طرف الموظفين أو العاملين، وذلك في سبيل تقويم سلوكياتهم والإرتقاء بأخلاقهم، مما سينعكس بالإيجاب عليهم وعلى المرفق العاملين به.

وإذا كان لكل مهنة مجموعة من القيم الأخلاقية التي تتميز بها عن غيرها من المهن الأخرى، إلا أن هناك مجموعة من المبادئ والقيم الأخلاقية الرئيسية التي تركز عليها جميع مدونات السلوك وأخلاقيات المهنة منها:

أ/ **الحيادية (عدم التحيز)** ويقصد بها تصرف الموظف بموضوعية وتقديم الخدمات للمواطنين على قدم المساواة دون تفضيل بينهم، وقد تم تكريس هذا المبدأ دستوري بموجب المادة 26 من التعديل الدستوري 2020، مما سيضفي على هذا المبدأ المكانة والقيمة التي يعتليها الدستور بإعتباره أسمى القوانين.

ب/ **النزاهة** والمقصود بها تجرد الموظف أو العون العمومي من الأغراض الخاصة عند تقديمه الخدمات للمواطنين من خلال العمل على أن يكون نزيها في عمله متقيدا بمقتضيات القانون، متحليا بالإستقامة والأمانة بغية الحفاظ على ثقتهم، وإظهارا لنزاهة الإدارة الحكومية، وتعزيزا للمصلحة العامة .

ج/ **إحترام القانون** ويقصد به إمتثال وخضوع العون العمومي لجميع القوانين المنظمة للعمل أو الوظيفة والحرص على شرعية المهام القائم بها .

د/ **الشفافية** : والمقصود بها الوضوح من خلال إتاحة وعلمية المعلومات والإجراءات المعمول بها، بغية المساهمة في تحقيق العدالة ومجابهة جميع أشكال الفساد والمحسوبية.

هـ/ **الكفاءة والفعالية** ويقصد بها التزام العون العمومي عند أدائه لمهامه بالتوظيف الأمثل للمال العام وترشيد النفقات، دون التأثير على درجة كفاءة تقديم الخدمة بفاعلية وجودة عالية.

و/ **المساءلة** والمقصود بها أن العون العمومي مسؤول عن القرارات المتخذة من طرفه عند أدائه المهام الموكلة له.¹

¹ نصيبي الزهرة، "مدونة أخلاقيات المهنة كآلية وقائية من الفساد في الصفقات العمومية وفق القانون 12/23"، مجلة الفكر، المجلد 19، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2024، ص ص 106/105.

خلاصة الفصل الأول :

في نهاية هذا الفصل المتمحور حول الآليات المؤسسية لحماية الموظف العمومي المبلغ عن الفساد، نستنتج أن المشرع الجزائري قد سعى إلى إرساء منظومة متكاملة ومتراصة تجمع بين التأصيل المفاهيمي والآليات العملية الكفيلة بضمان حماية فعالة للموظفين المبلغين عن الفساد وتعزيز النزاهة والشفافية داخل المرفق العمومي، فقد تمّ توضيح الإطار المفاهيمي المرتبط بالموظف العام، باعتباره شخصاً يتولى خدمة المرفق العام ويخضع للالتزامات القانونية وأخلاقية، إلى جانب التعريف بالحماية القانونية التي تُمنح له عند التبليغ عن الفساد، وغايتها صون حقوقه ومنع أي شكل من أشكال التعسف أو الانتقام الذي قد يتعرض له بسبب أداء واجبه المهني من جهة .

ومن جهة أخرى تظهر فعالية هذه الحماية من خلال وجود هيئات مستقلة تتولى مهام التحقيق والكشف عن جرائم الفساد، بما يضمن الحياد والموضوعية في معالجة هذه القضايا، وفي هذا الإطار، تلعب السلطات المختصة دوراً محورياً من خلال ما تتمتع به من صلاحيات في جمع المعلومات والتحري ومتابعة الأفعال والانحرافات غير المشروعة، الأمر الذي يعزّز ثقة الموظف في الإبلاغ دون خوف أو تردد.

كما أبرزت هذه الدراسة أهمية ضبط التزامات الموظف العمومي كآلية وقائية مكّلة، من خلال فرض التصريح بالامتلاكات لتكريس الشفافية، والعمل على تفادي حالات تعارض المصالح التي قد تؤثر على حياد الوظيفة، إضافة إلى اعتماد مدونات أخلاقيات المهنة التي ترسم الإطار السلوكي الواجب اتباعه، وتساهم هذه التدابير في توجيه سلوك الموظف العام وتعزيز ثقافة النزاهة داخل المرفق، مما قد يحدّ من فرص وقوع الفساد.

وفي هذا الصدد، يمكن القول إن حماية الموظف المبلغ عن الفساد تقوم على توازن دقيق بين ضمانات قانونية، وهيئات مؤسسية فعالة، والتزامات مهنية وأخلاقية، مما يشكّل في مجموعة من القواعد والأنظمة التي تهدف إلى إقرار مبادئ النزاهة، الشفافية والمساءلة، وترسيخ الثقة في الإدارة العمومية.

الفصل الثاني

الآليات القانونية والإجرائية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد

إن التبليغ عن الفساد من أهم الوسائل التي تقوم عليها الدول الحديثة في كشف الانحرافات غير المشروعة داخل المرافق العمومية، غير أنّ التبليغ كآلية لا يمكن أن تكون على أرض الواقع إلا إذا اقترنت بضمانات حقيقية تكفل حماية الموظف المبلغ عن الفساد من مختلف أشكال الانتقام أو التعسف، فالخوف من العواقب المهنية أو الشخصية قد يشكل عقبة أمام الإبلاغ، مما يستدعي وضع منظومة قانونية وإجرائية متكاملة تضمن الطمأنينة والأمان للموظفين المبلغين عن الفساد .

وإستنادا على ذلك، سعى المشرع الجزائري إلى إرساء جملة من الآليات هدفها حماية الموظف المبلغ عن الفساد، سواء من خلال ضمان سرية هويته والمعطيات التي يقدمها، أو عبر اعتماد وسائل حديثة تسهل عملية التبليغ وتزيد من فعاليتها، إضافة إلى إقرار حماية جنائية ووظيفية تمنع تعرضه لأي شكل من أشكال الانتقام أو التعسف.

وعلى هذا الأساس ، سيتم التطرق في هذا الفصل إلى مختلف الآليات القانونية والإجرائية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد، وذلك من خلال دراسة مبحثين أساسيين تم تفصيلهما كالتالي :

_المبحث الأول : الحماية القانونية والإجرائية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد

_المبحث الثاني :الحماية الجنائية والوظيفية للموظف المبلغ عن الفساد .

المبحث الأول: الحماية القانونية والإجرائية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد

الحماية القانونية والإجرائية للموظف المبلغ عن الفساد من الدعايم الرئيسية التي تقوم عليها سياسات مكافحة الفساد الحديثة، لما لها من دور مهم في تشجيع الكشف عن الإنحرافات غير المشروعة داخل المرافق، فالموظف المبلغ عن الفساد غالباً ما يواجه تهديدات متعددة، سواء كانت مهنية كالعقوبات التأديبية، أو شخصية كالتهديد، وهو ما يستدعي توفير إطار قانوني متكامل يضمن حمايته ويعزز ثقته في آليات التبليغ.

وعلى هذا الأساس، عمل المشرع الجزائري على إقرار مجموعة من الضمانات التي تجمع بين الحماية القانونية، من خلال النصوص التي تحفظ حقوق المبلغ وتجرم أي اعتداء عليه، والحماية الإجرائية التي تهدف إلى تأمين مسار التبليغ وضمان سرية وفعاليته، وتظهر هذه الحماية من خلال آليات تسعى إلى تحقيق التوازن بين مصلحة العدالة في كشف الجرائم، وضرورة حماية المبلغ من أي آثار سلبية قد تصيبه.

لذلك، سيتم التطرق في هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين، حيث يخصص (المطلب الأول) لسرية هوية المبلغين، أما (المطلب الثاني) خصصناه لدور الوسائل الحديثة في تعزيز سرية وسهولة التبليغ، سواء من خلال تقنيات تمويه الصورة والصوت أثناء الإدلاء بالشهادة، أو عبر المنصات الرقمية الخاصة بالتبليغ عن الفساد.

المطلب الأول: سرية هوية المبلغين :

إن سرية هوية المبلغين من أهم الضمانات القانونية التي كرسها المشرع الجزائري في إطار تعزيز مكافحة الفساد، لما لها من دور مهم في تحفيز الموظفين والأفراد على التبليغ عن الأعمال غير المشروعة دون خوف، فالإعلان عن هوية المبلغ قد يعرضه لمخاطر مهنية أو شخصية، وهو ما قد يمنعه عن أداء هذا الدور في الكشف عن جرائم الفساد.

ومن هذا الصدد، حرصت التشريعات الحديثة على تكريس مبدأ السرية كآلية أساسية لحماية الموظف المبلغ، من خلال وضع تدابير تضمن عدم الكشف عن هويته إلا في حالات استثنائية ووفق ضوابط محددة، إضافة إلى تأمين المعلومات التي يقدمها بما يمنع تسريبها أو استغلالها بشكل يضر به أو بسير التحقيق. وعليه، تم التطرق في هذا المطلب إلى حماية المبلغين (كفرع أول)، وضمان سرية هويته والمعلومات (كفرع ثاني).

الفرع الأول: حماية المبلغين :

حماية المبلغين عن الفساد تعتبر من القواعد الرئيسية، في بناء مجتمع تهيمن عليه النزاهة و الشفافية و سيادة القانون، فالفساد بمختلف صوره و أشكاله لا يقتصر على إهدار المال العام فحسب، بل يعيق مسارات التنمية و الاستقرار، غير أن التبليغ قد يعرض صاحبه إلى عدة مخاطر، مما يجعل توفير الحماية شرطاً أساسياً لضمان

فعالية أنظمة مكافحة الفساد، لدى قمنا بتقسيم هذا الفرع إلى مفهوم آلية التبليغ عن الفساد (أولا)، ثم إلى ضمانات حماية المبلغين (ثانيا).

أولا: مفهوم آلية التبليغ عن الفساد :

يعتبر التبليغ عن الفساد من الحقوق الأساسية للإنسان، التي كفلتها المواثيق الدولية، والتشريعات الوطنية، فالإبلاغ عن الفساد لا يعد من قبيل الوشاية، و يخرج عن نطاق الأسرار الوظيفية.¹ كما تم تعريفه على أنه القيام بإبلاغ السلطات المختصة بواقعة يعاقب عليها قانونا، سواء كانت الواقعة وقعت على المبلغ نفسه، أو ماله أو شرفه، ويمكن أن تكون قد وقعت على الغير أو ماله أو شرفه، وقد تكون الدولة أو مصالحها أو ملكيتها المشتركة محل اعتداء.²

كما أنه لم يعرف صراحة في التشريعات الجزائرية، إلا أنه يستخلص من السياق العام للقانون، أنه مظهر من مظاهر المشاركة المدنية في مكافحة الجريمة، و يعد شكلا من أشكال المساهمة القانونية الوقائية، التي قد ترتب مسؤولية مباشرة على المبلغ، لكنها تحمله واجبا أخلاقيا وقانونيا في بعض الحالات.³ إذا يعد الإبلاغ عن جرائم الفساد كآلية من آليات مكافحة الفساد، من أهم المواضيع المطروحة للنقاش في مجال مكافحة الفساد، و هذا اعتباره من الآليات الأكثر نجاعة للحد من الفساد.⁴

1: خصائص التبليغ عن الفساد :

يتميز التبليغ عن الفساد بجملة من الخصائص المتمثلة كما يلي :

- التبليغ عن جرائم الفساد ليس حق لكل شخص و إنما هو واجب مفروض عليه .
- تجرد أعمال التبليغ من وسائل القهر، و الإكراه، و إجراها لمبلغ، نظرا للطبيعة العامة لأعمال استدلال، التي تختلف عن أعمال التحقيق.⁵

¹ مالكي توفيق، "الإبلاغ كآلية لمكافحة جرائم الفساد"، مجلة دورية محكمة، بدون مجلد، العدد 03، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي، تيممسيلت، الجزائر، السنة 2011، ص 196.

² بلقاسم محمد، "نظام التبليغ عن جرائم الفساد في الإتفاقيات الدولية وأثره على التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 58، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2، 2021، ص 136.

³ شاوش نعيمة و حميدة نادية، "الحماية القانونية للمبلغين عن جرائم الفساد في ظل اتفاقيات الدولية و الإقليمية"، مجلة القانون الدولي و التنمية، المجلد 10، العدد 02، جامعة مستغانم، الجزائر، السنة 2023، ص 162.

⁴ بن مسعود علي وبوقبرين عبد الحليم، "التحفيز على الإبلاغ عن جرائم الفساد كآلية من آليات مكافحة الفساد"، المجلة الدولية للبحوث القانونية و السياسية، المجلد 09، العدد 02، جامعة ورقلة، الأغواط، الجزائر، السنة 2025، ص 190.

⁵ عقيل بن محمد علي العقلا، "النظام القانوني للتبليغ عن الجرائم في النظام السعودي"، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم الشرعية، بدون مجلد، العدد 205، السنة 1956، ص ص 375-376 .

2: صور التبليغ عن الفساد :

-التبليغ الشفوي : هنا يتوجه الموظف كاشف الفساد أن يدلي بأقواله شفويا، حيث يقدم ما بحوزته من معلومات للسلطات المختصة، لكن لازم هويته تكون مكشوفة للسلطات و لكن غير مكشوفة لدى الغير قصد حمايته من الأشخاص المبلغ ضدهم .

-التبليغ الكتابي : في هذه الحالة يستخدم المبلغ عن الفساد وسيلة من وسائل، لإيصال المعلومة، و الإبلاغ عن حالات الفساد للجهات المختصة، فقد يستخدم أسلوب الكتابة، و صور المستندات التي بحوزته، التي تثبت وجود فساد، ممكن يكون في تقرير إما يرسله بنفسه، أو عن طريق البريد، للجهات المختصة لمكافحة الفساد .

-التبليغ الإلكتروني : يمكن أن يستخدم المبلغ وسائل أخرى، مثل وسائل اتصال، تشير هنا إلى أهمية استخدام الرقم الوطني المجاني هذا لسهولة استخدامه و كذلك لتحقيق حالات الإبلاغ عن الفساد، دون تردد أو خوف ¹.

3 : نموذج التبليغ عن الفساد في القانون التونسي، و موقف المشرع الجزائري من هذه الآلية :

يستدعي لدراسة إجراء الإبلاغ عن الفساد باعتباره آلية جديدة لمحاربة الفساد، البحث في مدى وجود تكريس حقيقي لهذه الآلية، في التشريع التونسي :

أ: نموذج التبليغ عن الفساد في القانون التونسي :

لم يول المشرع التونسي مسألة التبليغ عن الفساد على أهميتها أهمية كبيرة، فقد اقتصر التخصيص بالأساس على ما نص عليه في الفصل 29 من المجلة الجزائية، الذي وضع على عاتق الموظفين العموميين، بحيث تضمن الدولة في إطار سياستها لمكافحة الفساد، التشجيع على التبليغ عن حالات الفساد، بنشر الوعي الاجتماعي و إقرار حماية للمبلغين ².

و لضمان فعالية حماية المبلغ عبر إجراء الحفاظ على سرية، يعاقب المشرع التونسي على كشف هوية المبلغ عمدا بأي وسيلة كانت، بشكل مباشر أو غير مباشر، وذلك بالسجن من سنة إلى خمس سنوات، و غرامة مالية تتراوح بين ألف دينار و خمسة آلاف دينار ³.

¹جاوي حورية، "تفعيل كشف الفساد و حماية المبلغين"، مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 10، العدد 01، السنة 2022، ص ص 864-865 .

²صابري شعبي، "الآليات الوقائية لمكافحة جرائم الفساد"، دراسة مقارنة بين الجزائر و تونس، مجلة العلوم اجتماعية و الإنسانية، المجلد 15، العدد 02، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي، تبسة، الجزائر، السنة 2022، ص 186 .

³نورة هارون، "تجربة الدول العربية في التحفيز على الإبلاغ عن الفساد"، الجزائر و تونس نموذجا، مجلة الأبحاث، المجلد 06، العدد 02، جامعة بجاية، الجزائر، السنة 2021، ص 437 .

كما يشترط لتوفير حماية قانونية للمبلغ، احترام مجموعة من الشروط و الإجراءات الشكلية و الموضوعية، بحيث يتعين على المبلغ أن يوجه الإبلاغ عن الفساد وجوباً لهيئة الحكومة الرشيدة و مكافحة الفساد، يعتبر القانون التونسي المتعلق بالإبلاغ عن الفساد، أرضية تشريعية و مؤسساتية، لحماية المبلغين عن الفساد، و قد تضمن عدة آليات لضمان حماية فعالة للمبلغين، خاصة فيما يتعلق بحماية المعلومات الشخصية، و الحفاظ على سرية هوية المبلغ، منح المشرع التونسي كذلك حماية للمبلغ من الأعباء التي قد يتحملها للإثبات بحيث لا يلزم إقامة الحجة على المعلومات التي قام بإبلاغها، والشيء الجديد الذي جاء به القانون التونسي المتعلق بالإبلاغ عن الفساد و حماية المبلغين، هو إمكانية منح مكافأة مالية للمبلغين، كتحفيز على الإبلاغ عن حالات الفساد.¹

ب: موقف المشرع الجزائري من آلية التبليغ عن الفساد :

يعتبر موقف المشرع الجزائري فيما يخص آلية الإبلاغ عن الفساد، بعدم انسجام مع التزامات الدولية التي انضم إليها من جهة، و انعدام الإرادة السياسية من جهة، فيما يتعلق بعد انسجام قانون الوقاية من الفساد و مكافحته مع اتفاقيات مكافحة الفساد :

نصت المادة 45 من القانون الوقاية من الفساد و مكافحته 06-01، التي جاءت تحت عنوان حماية الشهود، الخبراء، و المبلغين عن الفساد، على أن يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 5 سنوات و بغرامة مالية من 50.000 إلى 500.000 دج، كل شخص يلجأ إلى انتقام، أو التهديد، أو التهديد بأية طريقة كانت، ضد المبلغين عن الفساد و عائلاتهم، اتجه المشرع الجزائري إلى الطابع الردعي فيما يخص الإبلاغ عن الفساد، أما فيما يخص غياب الإرادة السياسية في تفعيل آلية الإبلاغ عن الفساد، فهي تظهر في عدم التزام بأحكام الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد، بحيث كان من الأجدر إدخال الأحكام الاتفاقية و المتعلقة بحماية المبلغين عن الفساد، بتعديل قانون 06-01 لا سيما تشجيع المبلغين عن فضح أفعال الفساد.²

¹موري سفيان، "مدى آلية تكريس الإبلاغ عن الفساد في التشريعات الداخلية للدول - دراسة مقارنة بين التشريع الفرنسي-التونسي-الجزائري"، الملتقى الوطني الرابع الموسوم ب نحو استراتيجيات محدثة لمكافحة الفساد في الجزائر، مشروع بحث تفعيل آليات مكافحة الفساد في القطاعين العام و الخاص، كلية الحقوق، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، السنة 2021، ص257.

²موري سفيان ، المرجع نفسه ، الصفحة 261 .

ثانيا : ضمانات حماية المبلغ :

تعد ضمانات حماية المبلغين عن الفساد و إجراءاتها، من العناصر الأساسية في أي منظومة قانونية تسعى إلى مكافحة الفساد بفعالية، فبمجرد إتاحة إمكانية الإبلاغ لا يكون كافيا ما لم تدعم بضمانات التي تكفل حماية المبلغ من مختلف أشكال الانتقام أو التعسف، سواء كان ذلك في محيطه المهني، أو الاجتماعي، و تكتسي هذه الضمانات طابعا قانونيا و إجرائيا، يهدف إلى توفير إطار آمن يمكن الأفراد من القيام بواجبهم، في الكشف عن المخالفات دون خوف أو تردد، من الضمانات حماية المبلغين لدينا :

-حظر الكشف عن هوية الشهود و المبلغين و تغيير أماكن إقامتهم :

في الأصل لابد أن يدلي المبلغ أمام الجهات المختصة، ذكر اسمه و لقبه و كل العناصر المتعلقة بهويته، و لكن بهدف حمايته من كل اعتداء عليه أو أحد من أفراد، استثنى المشرع الجزائري هذا الإجراء و المتمثل في إخفاء المعلومة المتعلقة بهم عند تبليغهم عن جرائم الفساد، و قد جاء في المادة 14 من اتفاقية العربية لمكافحة الفساد تحت عنوان حماية المبلغين، ولك بتوفير الحماية القانونية الأزمة لهم، و تشمل هذه الحماية حتى أقاربهم و الأشخاص وثيقي الصلة بهم من أي انتقام ¹.

-تغيير مكان الإقامة للمبلغين عن الفساد :

تتجلى حماية المبلغين عن حالات الفساد في تغيير إقامة المبلغ، و نقله إلى مسكن بعيد و البحث لهم عن عمل قصد إبعاد الخوف على حياتهم، و سلامتهم، لأن قد يؤدي تبليغه إلى تعريض حياته، و حياة عائلته للخطر، حتى ممكن يتعلق الأمر بسجنه، في جناح يتوفر فيه الحماية الخاصة له، و إذا دعت الضرورة يجوز للجهات المختصة بترحيله إلى بلاد أجنبية، ضمانا لسلامتهم من كافة اعتداءات الناتجة عن مرتكبي جرائم الفساد، و يتخذ هذا التدبير قبل مباشرة المتابعة الجزائية ².

كما أن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد كرست حماية موضوعية للمبلغين، نظرا لدورهم الرائد في كشف جرائم الفساد بوجه خاص، فهذه اتفاقية أفردت حماية مستقلة للمبلغين ³.

¹ عمر شعبان و سعيد دالي، مرجع سابق، ص 106 .

² الحاج علي بدر الدين، "جرائم الفساد و آليات مكافحتها في التشريع الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، السنة 2016، ص 275 .

³ بن مسعود علي و شنين صالح، "ضمانات حماية المبلغين في ظل اتفاقيات الدولية و التشريعات الوطنية"، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، المجلد 09، العدد 01، جامعة قاصدي مرباح، وقلة، الجزائر، السنة 2023، ص 303 .

إذ أن المشرع الجزائري قام بوضع هذه الضمانات سائلة الذكر نظرا لخطورة الموضوع، حتى الموظف المبلغ عن الفساد الذي إذا كانت له معلومات مهمة عن حالات الفساد، لا يتخوف من الأمر، لأن غالبا ما نجد موظفين لهم هذه المعلومات و لكن لا يقومون بالإبلاغ، إما لتعقيد الإجراءات و ضعف أمانهم بقدرة السلطات عن تنفيذ حكم القانون، أو خشية تعرضهم لإجراءات تعسفية أو انتقامية.¹

و عليه لحماية المبلغين عن الفساد لابد من توفير :

1- إخفاء المعلومات الخاصة بهويته .

2- ضمان حماية مقربة له و لعائلته، بالإضافة إلى وضع أجهزة تقنية وقائية بمسكنه .

3- تغيير مكان إقامته، و منحه مساعدات مالية، أو البحث عن عمل مناسب لقدراته العقلية و الجسدية.

4- وضعه إن أقتضى الأمر في جناح يتوفر على حماية خاصة و ذلك إن كان سجيناً.²

-الحماية المنزلية : تقتش منازل الأشخاص المستفيدين من الحماية، من طرف متخصصين تابعين لمصالح المخابرات، و الأمن لتقدير انسجامها مع شروط الأمن و تقديم النصائح الضرورية .

-النقل للإقامة في أماكن آمنة على نفقة الدولة إذا استدعى الأمر إلى ذلك، و يكون هذا الأمر في حالة وجود تهديد فعلي .

-الترخيص بحمل السلاح : حيث يضع الأمن تحت تصرف الموظفين الذين قاموا بالتبليغ عن الفساد أسلحة لحماية أنفسهم من أجل الدفاع عن أنفسهم .

-استخدام سيارات خاصة : بحيث يرخص للموظفين الخاضعين للحماية، في ممارسة وظائفهم في مختلف الأماكن، و التي يتعين أن تكون مخفية أو تحت حماية خاصة .

أهم الملاحظات التي نستخلصها من ضمانات الحماية هي أن بعضها لم توردتها التشريعات العربية، كمسألة الترخيص بالسلاح للحماية الشخصية³

¹ حسينة شرون و فاطمة قفاف، "النظام القانوني لحماية الشهود و المبلغين في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، بدون مجلد، العدد 03، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، بدون سنة، ص 43 .

² عبد المجيد الخضاري و فاطمة بن جدو، "الحماية القانونية للشهود و الخبراء و المبلغين و الضحايا كآلية لمكافحة جرائم الفساد في الجزائر"، مجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد 11، العدد 02، مخبر البحوث القانونية و السياسية و الشرعية، جامعة خنشلة، الجزائر، السنة 2020، ص 188 .

³ زيان رشيدة و مانيو جيلالي، "الإطار القانوني للتشجيع و حماية المبلغين عن الفساد"، مجلة القانون و المجتمع، المجلد 08، العدد 01، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، السنة 2020، ص 132 .

الفرع الثاني: سرية المبلغ والمعلومات :

إن سرية هوية المبلغ عن الفساد و سرية معلوماته الشخصية، من الأسس التي يقوم عليها نظام الحماية القانونية للمبلغين، فالإبلاغ عن أفعال الفساد بحكم طبيعته يقوم على حساسية بالغة ، سواء من حيث الأشخاص المعنيين به، أو من حيث المعطيات و الوثائق التي قد يكشف عنها، و عليه فإن دراسة سرية المبلغ و المعلومات المرتبطة بالإبلاغ عن الفساد، تندرج ضمن الإطار العام لحماية الموظفين المبلغين عن الفساد، باعتبارها آلية قانونية تسعى إلى صون حقوقهم، و ضمان فعالية منظومة مكافحة الفساد، و عليه قمنا بتقسيم هذا الفرع إلى، التدابير الغير الإجرائية و الحماية الجنائية للمبلغين عن الفساد (أولا)، ومن تم التدابير الإجرائية (ثانيا) .

أولا : التدابير غير الإجرائية و الحماية الجنائية للمبلغين عن الفساد :

تعد التدابير غير الإجرائية و الحماية الجنائية للمبلغين عن الفساد، من المرتكزات الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني لحمايتهم، باعتبارها تتجاوز الجوانب الشكلية المرتبطة بإجراءات التبليغ، لتؤسس ل ضمانات موضوعية تكرس الأمن القانوني للمبلغ، فمكافحة الفساد لا يتحقق بفعالية مالم يحيط المبلغ بإطار شامل يحميه من مختلف صور اعتداء أو التضيق التي قد تطاله بسبب كشفه لممارسات غير مشروعة، و عليه فإن تناول التدابير غير الإجرائية و الحماية الجنائية يندرج ضمن مقاربة قانونية شاملة، ترمي إلى تعزيز فعالية منظومة مكافحة الفساد.

ويقصد بالتدابير الغير الإجرائية تلك التدابير الخارجة عن نطاق أوراق الدعوى، حيث يستفيد منها المبلغ عن الفساد قصد حمايته، و تتخذ التدابير الغير الإجرائية في حماية المبلغ عن قضايا الفساد، قبل و أثناء الإجراءات القضائية، فهي تخضع للسلطة التقديرية للقاضي المختص، فهو من يقدر وجود خطر فعلي أو محتمل الوقوع، و في ظل عدم تنظيم المشرع الجزائري للجهات المختصة، بالنظر في تظلم المبلغ عن الفساد عند رفض طلب حمايته، أو طلي تعزيزه بإجراءات حماية إضافية¹.

¹ ابن ساسي محمد فؤاد ومفصيل يوسف، "الإبلاغ عن جرائم الفساد بين الحماية و التجريم"، مجلة أفاق البحوث و الدراسات، المجلد 06، العدد 01، مخبر تنمية اقتصاديات الأعمال الحديثة و تحسين أدائها بمنطقة الطاسيلي، المركز الجامعي إليزي و قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، السنة 2023، ص 543 .

و مجمل هذه التدابير تتمثل في إخفاء معلومات المتعلقة بهويته، ووضع رقم هاتف خاص تحت تصرفه، لتمكينه من نقطة اتصال لدى مصالح الأمن، و ضمان حماية جسدية مقربة له، مع إمكانية توسيعها لأفراد عائلته و أقاربه.¹

كما أن المشرع الجزائري قد جاء بنصوص من أجل حماية المبلغين عن الفساد، فتتمثل هذه الحماية في الحماية الجنائية و أخرى جسدية للمبلغين من خلال مجموعة من النصوص المستحدثة، الخاصة بحماية المبلغين و كذا عائلاتهم، و أقاربهم، أما الجانب الجسدي فيتمثل في كل الإجراءات المتخذة بشأن منع اعتداء على الموظف المبلغ، و تتمثل كذلك في الحفاظ على سرية الهوية، و تتمثل كذلك في ذكر هوية مستعارة في أوراق الإجراءات، و كذا عدم الإشارة إلى عنوانه الصحيح، و تحفظ هوية المبلغ و كذا المعلومات السرية في ملف خاص يمسكه وكيل الجمهورية، كما أن الجهات المختصة تقوم بتوفير حماية خاصة لموظفة المبلغ الذي قام بالتبليغ عن وقائع لجريمة الفساد في مكان عمله لموظفين معه، أو لسلطة فاسدة يعمل بها، لأن ممكن تقوم هذه السلطة بمضايقته، أو اتخاذ إجراءات تعسفية ضده تصل إلى طرده، أو إلى تخويله أو تهريبه أو إرغامه على تقديم استقالته.²

-من أهم صور الحماية الجنائية الموضوعية للمبلغ لدينا ما يلي :

أ-تجريم انتقام و التهريب و التهديد : يمكن القول أن هذه الجريمة تقع و يسأل عنها الجاني في حال توفر الركن المادي و الشرعي و المعنوي، و عليه السلوك المجرم يتمثل في إقدام الجاني على الإتيان بفعل إيجابي، المتمثل في سلوك انتقام و التهريب و التهديد ضد المبلغين عن جرائم الفساد، و بتالي فهو نظرا لخطورة الوضع فهذا الأمر لا يقتصر على اعتداء الجسدي أو المعنوي، بحيث يشمل الضرب أو الإيذاء أو التعذيب، و قد تصل إلى أقصى درجات اعتداء و هي إزهاق روح المبلغ أو أحد أفراد أسرته، أو ممن تربطه بهم علاقة وثيقة، و قد يأتي بصورة أخرى تتمثل في طرده كما تطرقت سابقا، أو نقله تعسفا و حرمانه من الترقية .

ب-تجريم إفشاء البيانات الخاصة بالمبلغين أو الكشف عن هويتهم : هذه الصورة لا تعتبر من جرائم السلوك و النتيجة، فهي تعتبر من صور الحماية الجنائية المقررة للمبلغين عن الفساد، و التي يسأل عنها الجاني بمجرد القيام بسلوك الكشف عن هوية المبلغ، سواء تعلق الأمر بفعل الإفصاح عن بيانات المبلغ و مهما كانت الوسيلة، و الجدير بالذكر أن إشارة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ليست الوحيدة في مجال حماية المبلغين عن

¹كاشر كريمة، "حماية الشهود و الخبراء و المبلغين في التشريع الجزائري"، مجلة دائرة البحوث و الدراسات القانونية و السياسية، بدون مجلد، العدد 07، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، السنة 2019، ص 134 .

²محمد ندير حملاوي، "حماية المبلغين و الشهود كآلية هامة لمكافحة الفساد في الجزائر"، ملتقى حول فعالية الآليات و الأجهزة المختصة في مكافحة جرائم الفساد، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة 2022، ص 343 .

جرائم الفساد جنائيا، إلا أنها توجد إلى جانبها جهود دولية أخرى منبثقة عن مكتب الأمم المتحدة، و من الجهود الإقليمية في مجال الحماية لدينا اتفاقية البلدان الأمريكية، حيث اهتمت هذه اتفاقية بموضوع الحماية الجنائية للمبلغين عن جرائم الفساد، فبالإضافة إلى تجريمها لأفعال عديدة تمثل صورة خطيرة عن الفساد، كالرشوة وضعت مجموعة من التدابير لحماية المبلغين، بقولها : ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف نظم قانونية لحماية الموظفين و المواطنين المبلغين بحسن نية عن جرائم الفساد ¹.

ثانيا : التدابير الإجرائية:

يشكل التبليغ عن الفساد إحدى الوسائل الفعالة في دعم جهود الوقاية من الفساد غير أن المبلغ أثناء قيامه بالتبليغ قد يعرضه لمخاطر متعددة، سواء على المستوى الوظيفي أو الاجتماعي أو الشخصي، و انطلاقا من هذه الفكرة اتجهت التشريعات الحديثة و المواثيق الدولية، لا سيما اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، إلى إقرار منظومة قانونية تكفل حمايتهم من أي شكل من أشكال الانتقام، و قد يجسد ذلك من خلال اعتماد تدابير إجرائية تضمن سرية هوية المبلغ، و تتمثل التدابير الإجرائية لحماية المبلغين في عدم الإشارة إلى هويته و أن نذكر هوية مستعارة في أوراق الإجراءات، عدم الإشارة إلى عنوانه و الإشارة إلى بدلا من عنوانه الحقيقي إلى مقر الشرطة القضائية، أين تم سماعه، لكن حبذا لو أن المشرع لم يحصر نطاق الحماية على جرائم الفساد المذكورة على سبيل الحصر، لأن هناك جرائم لا تقل خطورة عن الجرائم الأولى و التي يتعرض فيها المبلغ إلى تهديدات خطيرة لنفسه و لعائلته، بسبب الإفصاح عن معلومات خطيرة تتعلق بالإبلاغ عن حالات جرائم الفساد، من أهم صور التدابير الإجرائية لحماية المبلغ ما يلي :

1- ضمان سرية هوية المبلغ : التي هي الحجر الأساس في منظومة الحماية الإجرائية إذ يلتزم القانون بعدم كشف هويته أو حتى المعلومات .

2- الحماية من الإجراءات الانتقامية : تقتضي التدابير الإجرائية منع اتخاذ أي تدبير إداري أو مهني ضار بالمبلغ بسبب تبليغه، كالتخفيض في الراتب و الطرد من الوظيفة .

تخضع هذه التدابير إلى شروط أهمها :

- أن يتم التبليغ بحسن نية .

¹ نجاة سالم و عبد الرحمان سعيد، "الحماية الجنائية للمبلغين عن جرائم الفساد -دراسة مقارنة -"، مجلة الأصالة، المجلد 10، العدد 12، كلية القانون، جامعة زيتونة، السنة 2025، ص 495 .

-أن يستند إلى معطيات جدية أو قرائن معقولة.¹

-ألا يكون الغرض من التبليغ كيدياً أو بقصد الإضرار بالغير: نقصد به إذا كان المشرع يشجع على الإبلاغ عن جرائم الفساد، إلا أنه لا يتساهل مع من تسول له نفسه الكيد بالغير، للمساس بشرف الوظيفة و نزاهة الموظفين المخلصين، بالإضافة إلى تأثير البلاغ الكيدي على سمعة و شرف موظفي الدولة و المساس بحرياتهم الفردية، لأنه ذلك يؤدي إلى تضليل العدالة و السير العادي و الحسن للتحريات المتبعة بشأن جرائم الفساد.²

المطلب الثاني: استخدام الوسائل الحديثة لضمان سرية وسهولة التبليغ

في سياق التطور التكنولوجي المتسارع، أصبحت الوسائل الحديثة تلعب دوراً مهماً في تكريس آليات حماية المبلغين عن الفساد، لا سيما من خلال ضمان سرية هويتهم وتسهيل عملية التبليغ، إذ لم يعد التبليغ يقتصر على الطرق التقليدية، بل أصبح يعتمد على أدوات متقدمة تتيح للمبلغ الإدلاء بشهادته دون خوف من الكشف عن هويته أو التعرض لأي شكل من أشكال الانتقام، ومن هذا المنطلق سنقوم في هذا المطلب بدراسة الإدلاء بالشهادة عبر أجهزة وبرمجيات تمويه الصورة والصوت (كفرع أول)، وأيضاً التعريف بالمنصة الرقمية بلغنا (كفرع ثاني) .

الفرع الأول : الإدلاء بالشهادة عبر أجهزة وبرمجيات تمويه الصورة والصوت :

تمثل الشهادة أحد أهم الوسائل التي تساهم في كشف جرائم الفساد، غير أنه قد يُعرض الشاهد أو المبلغ لعدة تهديدات، خاصة عند الكشف عن هويته، ومن هذا المنطلق ظهرت عدة الوسائل التكنولوجية الحديثة، تتيح للشاهد بتقديم شهادته في بيئة آمنة تضمن له إخفاء كل معلوماته الشخصية، وتساهم هذه التقنيات في تكريس الثقة لدى المبلغين وتشجيعهم على التبليغ، والهدف من هذه الوسائل مكافحة الفساد و الحفاظ على سرية وسلامة الشهود.

وفي هذا الصدد، جاء في الفقرة 2 من المادة 32 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد أنه يجب توفير قواعد خاصة بالأدلة تتيح للشهود و الخبراء أن يدلوا بأقوالهم على نحو يكفل سلامة أولئك الأشخاص، كالمساح مثلاً بالإدلاء بالشهادة باستخدام تكنولوجيا الاتصالات، مثل وصلات الفيديو أو غيرها من الوسائل الملائمة.³

وأيضاً جاء في الفقرة 18 من المادة 46 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد أنه يجوز لدول الأطراف أن تسمح بعقد جلسات استماتع عن طريق الفيديو أو من خلال استخدام وسائل تكنولوجية أخرى كالأجهزة و البرمجيات

¹كاشر كريمة، المرجع السابق، ص 135 .

²نجية عراب ثاني، "الحماية الخاصة لإجراءات الكشف و الإبلاغ الكيدي عن جرائم الفساد"، المجلة المتوسطة للقانون و الاقتصاد، المجلد 05، العدد 01، السنة 2020، ص 117 .

³ المادة 32، الفقرة 02 من إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، الصادرة بموجب مرسوم رئاسي رقم 128_04، المؤرخ في 2004/04/19، المتضمن التصديق بتحفظ على إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك، يوم 2003/10/31، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 2004/04/25، ص 23 .

الخاصة بتمويه الصورة و الصوت، إذا لم يكن ممكناً مثول الشخص المعني شخصياً في إقليم الدولة الطرف الطالبة.¹

التقنيات الحديثة للإدلاء بالشهادة :

هناك عدة تقنيات يمكن الإستفادة منها في عملية الإدلاء بالشهادة وذلك لحماية الشهود والخبراء نذكر منها تقنية الاتصال عن بعد (الاتصال المرئي المسموع vidéo conférence) أو الدوائر التلفزيونية المغلقة، و تسجيل الشهادات عبر تقنية الفيديو، أو الشهادة عن طريق الهاتف، و استخدام السواتر لإخفاء الشاهد عن نظر المتهمين ولحصنا أهم هذه التقنيات فيما يلي :

1/ أداء الشهادة عن طريق البريد الإلكتروني: E-mail

تقوم فكرة البريد الإلكتروني على تبادل الرسائل والملفات والرسوم والصور وغير ذلك بطريق إلكتروني حيث يتم إرسالها من المرسل إلى المرسل إليه، باستعمال عنوان البريد الإلكتروني للمرسل إليه بدلاً من عنوان البريد العادي، ويلزم للاتصال من خلال البريد الإلكتروني وجود برنامج بريد إلكتروني، وعنوان بريد إلكتروني لدى كل من المرسل والمرسل إليه.

ويعد البريد الإلكتروني وسيلة اتصال غير متزامن" فلا يلزم لإجراء الاتصال عبر البريد الإلكتروني تزامن طرفي الاتصال" وقت الإرسال فيمكن للمرسل إرسال رسالته سواء كانت نصية أو صوتية أو مرئية للمرسل إليه، وإن لم يكن الأخير موجوداً غير بريده الإلكتروني وقت الإرسال، حيث تحفظ الرسالة في جزء من ذاكرة حاسوب المرسل إليه مخصص للبريد الإلكتروني يسمى صندوق البريد الإلكتروني، ويتبين من عرض الخدمات التي يقدمها البريد الإلكتروني أنه يمكن من خلاله نقل الاتصال النصي والصوتي والمرئي من وإلى أي مكان في العالم، وعليه يمكن أداء الشهادة بواسطته إما كتابياً بأن يكتب الشاهد محتوى شهادته ويرسل بها إلى القاضي، وإما صوتياً بأن يقوم الشاهد بتسجيل شهادته صوتياً ثم يرسلها للقاضي، وإما مرئياً بأن يقوم بتسجيل شهادته صوتاً وصورة، ثم يرسلها إلى القاضي عبر البريد الإلكتروني.²

2/ الهاتف النقال:

وهو جهاز اتصال صغير الحجم مربوط بشبكة للاتصالات اللاسلكية والرقمية، يسمح ببث واستقبال الرسائل الصوتية والنصية والمرئية، ونظراً لطبيعة مكوناته الإلكترونية واستقلاليتها العملية وعدم ارتباطه المادي المباشر، فقد

¹ المادة 46، الفقرة 18 من إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، مصدر سابق، ص 28 .

² ماجد خلف سالم السواط، روزمان بن محمد نور وآخرون، "شهادة الشهود عن طريق إستخدام التقنية الحديثة"، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، بدون مجلد، العدد 41، جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا، 2024، ص 368 .

أطلق عليه عدة مسميات منها الجوال والمحمول، والخلوي وفي الآونة الأخيرة تم استحداث بعض الأجهزة التي تحتوي على كافة برامج الحاسب الآلي المحمول، وأطلق عليه الهاتف الذكي Smart phone .
كما يعتبر الهاتف المحمول - بتقنياته المتطورة - وسيلة اتصال سمعية ونصية ومرئية، فيمكن من خلاله نقل الاتصال الصوتي والنصي والمرئي من وإلى أي مكان في العالم في أي وقت، وعليه يمكن أداء الشهادة بواسطته، إما كتابيا بأن يكتب الشاهد محتوى شهادته ويرسل بها إلى القاضي، وإما صوتيا بأن يتصل على القاضي في أثناء نظر الدعوي فيسمعه ما تحقق لديه من شهادة، وإما مرئيا بأن يجري مكالمة فيديو تشمل الصوت والصورة.¹

3/ تكنولوجيا الاتصال المرئي والمسموع الفيديو كونفرانس كوسيلة للإدلاء بالشهادة:

تكنولوجيا الاتصال المرئي والمسموع الفيديو كونفرانس هي استخدام تكنولوجيا يتم من خلالها نقل الصورة والصوت عن بعد إلى جهات التحقيق في نفس توقيت الإدلاء بالشهادة، وقد أقرت الاتفاقية الأوروبية الجديدة للمساعدة القضائية المتبادلة بين دول الاتحاد الأوروبي في المسائل الجنائية لسنة 2000، استخدام تقنية الاتصال المرئي المسموع - بالإضافة إلى بعض التقنيات الحديثة الأخرى في مباشرة بعض إجراءات التحقيق، لا سيما في مجال سماع الشهود وإفادة الخبراء.²

وهناك بعض التشريعات المقارنة أخذت بنظام تسجيل شهادة الشهود على شرائط فيديو، دون أن يكون حاضرا في مكان الجلسة، نذكر على سبيل المثال بولونيا (م 184 من قانون الإجراءات الجنائية البولوني).

¹ ماجد خلف سالم السواط، روزمان بن محمد نور وآخرون، مرجع سابق، ص 368 / 367 .

² ماجد خلف سالم السواط، روزمان بن محمد نور وآخرون، مرجع نفسه، ص 369 .

الفرع الثاني : المنصة الرقمية بلغنا :

في الآونة الأخيرة، ظهرت المنصات الرقمية كوسائل متقدمة تمكن المواطنين من التبليغ عن حالات الفساد بطرق أكثر فاعلية وسرعة وأمان دون خوف من أي شكل من أشكال التعدي.

المنصة الرقمية الرسمية بلغنا"، التي أنشأتها السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته تمثل خطوة مهمة في هذا الاتجاه، وتعزز هذه المنصة الشفافية في تسيير الشأن العام بغرض تقريب المواطن من مصالح السلطة العليا، وتسهيل عملية التبليغ عن الفساد بطريقة سريعة ومؤمنة، مع ضمان حمايتهم وعدم الكشف عن هويتهم، وحماية المعطيات الواردة منهم.

تلقت السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته خلال عام 2022، 551 تبليغا أو إخطارا بشأن شبهات أو وقائع فساد.

وقد تم تقديم هذه البلاغات عبر عدة قنوات، بما في ذلك البريد العادي، التواصل المباشر مع إدارة السلطة في مقرها بالجزائر العاصمة، الفاكس وأيضا عبر المنصة الرقمية الرسمية "بلغنا" المتاحة على موقع السلطة الإلكتروني، بالإضافة إلى المنصة الرقمية للشبكة الجزائرية للشفافية "تراكم".

ووفقا لتصريح سابق للعضو في مجلس السلطة العليا للشفافية، خضري حمزة، أن قطاع الإدارة العمومية هو الأكثر تعرضا للتبليغات بشأن شبهات الفساد، موضحا إن هذه التبليغات تشكل 50 في المائة من إجمالي الحالات المبلغ عنها، مما يبرز الحاجة الملحة لتحليل هذه البيانات بعمق لفهم أنماط الفساد وتوجيه جهود مكافحة الفساد بشكل أكثر فعالية.

قامت السلطة العليا للشفافية بإطلاق منصة رقمية خاصة بقيد الشكاوى و التبليغ عن الفساد مع ضمان كل سرية و حماية للبيانات والمعطيات الخاصة بالأشخاص المبلغين (منصة بلغنا)، كما تسمح هذه المنصة بإدراج جميع الأدلة الورقية على مستوى المنصة، و هنالك شرح مفصل لخطوات التبليغ عن الفساد على غرار وسائل التبليغ الأخرى كالفاكس والبريد العادي والإبداع المباشر للتبليغ عن الشكاوى على مستوى مقر السلطة العليا، ويحلو علاوة على ذلك استعمال البريد الإلكتروني التالي: <https://bahghna.hatplc.dz>.¹

¹ندى عبروس، منصات التبليغ ..الرقمنة لمحاربة الفساد، أخبار الوطن،2024، <https://akhbarelwatane.dz> اطلع عليه يوم 2026/03/26، على الساعة 14:00 .

أولاً: تعريف منصة بلغنا :

منصة "بلغنا" هي بوابة رقمية جزائرية آمنة أطلقتها السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، تتيح للمواطنين والموظفين التبليغ عن شبهات الفساد إلكترونياً مع ضمان حماية هوية المبلغ، توفير أدوات لإرسال الأدلة والوثائق الثبوتية، ومتابعة مال البلاغات، وذلك في إطار جهود تعزيز الشفافية المنصة الرقمية بلغنا السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته .

تعد هذه المنصة جزءاً من الإستراتيجية الوطنية للشفافية ويمكن الوصول إليها عبر موقعها الرسمي منصة «بلغنا» هي منصة رقمية رسمية جزائرية مخصصة للتبليغ عن الفساد ومظاهره المختلفة بطريقة آمنة وسريعة، تابعة للسلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته في إطار جهود الدولة لتعزيز الشفافية وحماية المبلغين. وهي منصة إلكترونية تسمح للمواطن أو الموظف بالإبلاغ عن حالات الفساد، الرشوة، إساءة استعمال السلطة، أو أي مخالفة تتعلق بالمال العام.

تهدف إلى تشجيع ثقافة الإبلاغ المسؤول، وتقريب المواطن من السلطة العليا، وتسهيل العملية عبر الإنترنت بدل الطرق التقليدية (البريد، الفاكس، الإيداع المباشر).¹

ثانياً: كيفية عمل منصة بلغنا

يمكن للمستخدم إنشاء حساب شخصي على المنصة، ثم إدخال التبليغ مع تفاصيل الحالة (الجهة، نوع المخالفة، تاريخ الحدث، وثائق إن وجدت).

تتيح المنصة تتبع مراحل معالجة التبليغ، مع إمكانية مراجعة تفاصيل الحساب الخاص بالمبلغ. المنصة تضمن سرية هوية المبلغ وعدم الكشف عنها، مع حماية المعطيات المرسلة وفق المعايير المعمول بها في مكافحة الفساد.

ترتكز على نفس المبادئ المستخدمة في مراجع دولية لمكافحة الفساد التي تشدد على حماية الموظفين والمواطنين المبلغين عن الفساد .

يمكن الدخول إليها مباشرة عبر الرابط الرسمي:

Balighna.hatplc.dz (المنصة الرقمية للتبليغ والإخطار «بلغنا»)².

¹بومدان زازة، "الرقمنة ودورها في مكافحة الفساد الإداري والمالي"، المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 15، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بن أحمد وهران 02، الجزائر، 2025، ص 466 .

²بومدان زازة، المرجع نفسه، ص 466 .

ثالثا: أبرز مميزات وخدمات منصة بلغنا:

توفير الأمان : حماية المعطيات والبيانات الشخصية للمبلغين مع الحفاظ على السرية التامة.
التبليغ الرقمي : إمكانية رفع الملفات، الوثائق، أو الفيديوهات التي تثبت شبهة الفساد مباشرة عبر الموقع.
تتبع البلاغ: تتيح للمستخدم إنشاء فضاء خاص لمتابعة مراحل معالجة بلاغه.
الشمولية : تلقي التبليغات من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين مهما كانت صفتهم.

رابعا: أهداف منصة بلغنا:

محاربة الفساد: الحد من انتشار الفساد ونشر ثقافة التبليغ عنه.
تكريس الشفافية : تقريب الإدارة من المواطن وتفعيل الرقمنة في تسيير الشأن العام.
حماية المبلغين: إقرار آليات قانونية لحماية الأشخاص الذين يبلغون عن الفساد¹

خامسا: شروط قبول التبليغ أو الإخطار

تنص المادة 06 من القانون 08-22 المحدد لتنظيم السلطة العليا وتشكيلها وصلاحياتها على جواز تبليغ و/ أو إخطار السلطة العليا من قبل أي شخص طبيعي أو معنوي لديه معلومات أو معطيات أو أدلة تتعلق بأفعال الفساد. ويشترط لقبول التبليغ أو الإخطار أن يكون:

- 1 - مكتوبا
- 2 - موقعا
- 3- يحتوي على عناصر تتعلق بأفعال الفساد
- 4 - يحتوي على العناصر الكافية لتحديد هوية المبلغ أو المختر.²

¹ المنصة الرقمية بلغنا، <http://balighna.hatplc.dz>، إطلع عليه يوم 2026/03/26، على الساعة 16:00 .

² المادة 06 من القانون 08/22، المؤرخ في 2022/05/05، المحدد لتنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 2022/05/14، ص 08 .

المبحث الثاني : الحماية الجنائية والوظيفية للموظف المبلغ عن الفساد

إن آلية التبليغ عن الفساد هي من أحد أبرز الآليات الحديثة لتكريس النزاهة والشفافية داخل المرافق العامة، غير أن هذه المبادرة قد تعرّض الموظف المبلغ لجملة من التهديدات، سواء على المستوى المهني أو الشخصي، ومن هذا المنطلق ظهرت ضرورة إنشاء منظومة قانونية تكفل حماية الموظف المبلغ، ليس فقط من خلال الضمانات الإدارية والوظيفية، بل أيضاً عبر تدخل المشرّع الجزائي لتجريم كل أشكال الانتقام أو الأضرار التي تلحق به.

وتتمثل هذه الحماية في الحماية الوظيفية التي تهدف إلى الحفاظ على المركز المهني للموظف المبلغ وضمان عدم تعرّضه لأي تعسف إداري، وأيضاً تظهر في الحماية الجنائية التي تهدف إلى ردع كل من يحاول الانتقام منه أو تعريضه لمخاطر جسدية أو مالية بسبب تبليغه عن الفساد، ومن هذا الصدد، قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين أساسيين يتمثل الأول في الحماية الوظيفية للموظف العام المبلغ عن الفساد (مطلب أول)، أما الثاني فتجريم الانتقام والحماية من المخاطر الجسدية والمالية (مطلب ثاني).

المطلب الأول :الحماية الوظيفية للموظف العام المبلغ عن الفساد

إن الموظف المبلغ عن الفساد غالباً ما يكون موظفاً داخل المرفق، الأمر الذي يجعله أكثر معرفة بالتجاوزات والممارسات والانحرافات غير المشروعة التي قد تقع داخل الإدارة، غير أن مبادرته على التبليغ عن الفساد قد يعرضه لمختلف أشكال الانتقام الوظيفي من طرف الإدارة أو الرؤساء الإداريين، كالتعسف في استعمال السلطة أو اتخاذ إجراءات تأديبية غير مبررة أو حتى نقله تعسفياً من منصبه .

وعلى هذا الأساس ظهرت أهمية توفير حماية وظيفية فعالة للموظف المبلغ عن الفساد، تهدف إلى ضمان استقراره المهني والحفاظ على حقوقه الوظيفية من أي تعسف، وتحقق هذه الحماية من خلال منع مختلف صور الانتقام الإداري، مثل تعسف الإدارة أو انتقام الرئيس الإداري، أو اللجوء إلى التأديب التعسفي أو النقل التعسفي كوسيلة للضغط على الموظف المبلغ، كما تعزز هذه الحماية بمجموعة من الضمانات التأديبية .

وعليه سيتم التطرق في هذا المطلب إلى فرعين رئيسيين يتمثلان في : صور التعسف الإداري التي يتعرض لها الموظف المبلغ عن الفساد داخل الإدارة (كفرع أول)، ثم الضمانات الإدارية والتأديبية لحماية الموظف المبلغ من التعسف الإداري (كفرع ثاني).

الفرع الأول: صور التعسف الإداري التي يتعرض لها الموظف المبلغ عن الفساد داخل الإدارة

الموظف المبلغ قد يواجه في بعض الأحيان ردود فعل سلبية من قبل الإدارة أو الرؤساء الإداريين، الأمر الذي قد يؤثر على وضعيته المهنية واستقرارها الوظيفي.¹

و تتجلى مظاهر هذه الحماية في مواجهة مختلف صور التعسف الإداري التي قد تمارس ضد الموظف المبلغ، كتعسف الإدارة في استعمال سلطتها أو انتقام الرئيس الإداري منه، إضافة إلى اللجوء إلى التأديب التعسفي أو النقل التعسفي كوسيلة للضغط عليه أو معاقبته، وعليه، سيتم التطرق في هذا الفرع إلى التعريف بإساءة استعمال السلطة (أولاً)، ثم التأديب والنقل التعسفي (ثانياً).

أولاً: إساءة استعمال السلطة

يعتبر التعسف الإداري من أهم صور انحراف في استعمال السلطة، حيث يتحقق عندما تستعمل الإدارة صلاحياتها بصورة تخالف الهدف الذي حدده المشرع، وقد تناول الفقه والتشريع مفهوم التعسف الإداري، مع تحديد خصائصه وأبرز حالاته نوردتها على النحو التالي :

1/ التعريف الفقهي:

إن الفقيه أوكك **aucoc** أول من استعمل تعبير التعسف أو الانحراف في استعمال السلطة وقد عرفه على النحو التالي: "يوجد عيب الانحراف حينما يعمل رجل الإدارة سلطاته التقديرية، مع مراعاة الشكل الذي فرضه القانون، مع اتخاذ قرار يدخل في اختصاصه وليس لتحقيق أغراض وحالات أخرى غير التي من أجلها منح السلطات".²

وفي نفس السياق، يرى الفقيه لافريير **Lafriere** نفس الفكرة وعرفها هذا التعريف المختصر:

"هو استعمال رجل الإدارة سلطته لتحقيق غرض غير الذي من أجله منح هذه السلطة"³

أما الفقيه هوريو **Hauriou** فيقول: "ترتكب السلطة الإدارية الانحراف حيث تتخذ قرارا يدخل في اختصاصها، مراعية فيه الشكل المقرر وغير مجانية فيه لحرفية القانون مدفوعة بأغراض أخرى غير التي من أجلها منحت سلطاتها، أو لغرض آخر غير حماية المصلحة العامة وخير المرفق الموضوع تحت إشرافها"

¹ عبد المنعم عبد العزيز خليفة، "إساءة استعمال السلطة والانحراف بها وأثره في الوظيفة العامة والنشاط الإداري (دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة بين النظامين السعودي والمصري)"، بدون دار نشر، بدون بلد، بدون سنة، ص 336 .

² سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة - الانحراف بالسلطة، دراسة مقارنة، طبعة 03، بدون دار النشر، عين الشمس، مصر، السنة 1978، ص 68.

³ **Lafriere**, traité de la juridiction administrative et paris, 1896. tome. 2. p546.

وأيضاً وعرفه الأستاذان أوبي **Auby** ودراجو **drago** بأنه: "هو عيب من عيوب القرار الإداري، والذي نصادفه عندما تستعمل سلطة إدارية ما بإرادتها سلطاتها لتحقيق هدف غير الذي منحت لها من أجله تلك السلطات"¹

نستخلص من التعارف السابقة، بأن الإدارة تتصرف عمدا وليس بحسن نية، وهي تتعسف في استعمال سلطتها، لكونها لا تتبع الهدف الذي من أجله منحت لها تلك السلطات، بل أنها تسعى إلى تحقيق هدف آخر.

وفي نفس الصدد، يقول سليمان محمد الطماوي، "هو عيب ينصب على ركن الغاية في القرارات الإدارية ولا يكون ذلك إلا إذا كانت سلطة الإدارة تقديرية".²

ولقد تبنى الأستاذ أحمد محيو، تعريف هذا العيب بقوله: "تكون بصدد انحراف بالسلطة عندما تستعمل السلطة الإدارية سلطتها لتحقيق هدف غير الذي منحت لها من أجله تلك السلطة"³

2/التعريف التشريعي:

المؤسس الدستوري الجزائري لم يضع تعريفا محددا لعيب التعسف بالسلطة على عكس التشريعات الأخرى، ولقد ورد مصطلح التعسف في استعمال السلطة في نص المادة 25 من الدستور بأنه: "يعاقب القانون على استغلال النفوذ والتعسف في استعمال السلطة"⁴، فهذا لا يعني عيب التعسف بالسلطة على سبيل الحصر وإنما يعني كل تجاوز في السلطة يقوم به الموظف في الإدارة بمناسبة أداء وظيفته، وأيضا جاء بالمرسوم المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن الذي نص في المادة 05: "يترتب على كل تعسف في ممارسة السلطة، تعويض وفقا للتشريع المعمول به دون المساس بالعقوبات الجزائية والمدنية والتأديبية التي يتعرض لها المتعسف".⁵

¹ بلطرش مياسة، "تعريف وخصائص عيب الإنحراف في استعمال السلطة"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 11، العدد 01، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1، بدون سنة، ص 592.

² سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، المرجع سابق، ص 68.

³ محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983، ص 191.

⁴ المادة 25 من الدستور الجزائري 2020، المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 10.

⁵ المادة 05 من مرسوم التنفيذ رقم 88-131، مؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1408 الموافق 04 يوليو 1988، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، ج ر ج ج، عدد 27، صادر يوم الأربعاء 22 ذو القعدة عام 1408 الموافق 6 يوليو سنة 1988م، ص 1014.

3/التعريف العام لعيب التعسف في استعمال السلطة:

يعتبر عيب التعسف بالسلطة من العيوب الرئيسية التي تمس ركن الغاية في القرار الإداري، فهو من أعقد العيوب من حيث الرقابة القضائية عليه وكذا إثباته، كما أنه من أخطر العيوب على المصلحة العامة وهذه الخطورة يأخذها من خصائصه التي يمتاز بها.

وعليه فعيب التعسف في استعمال السلطة هو استخدام واستعمال الإدارة سلطتها من أجل تحقيق غاية غير مشروعة سواء باستهداف غاية بعيدة عن نشاط الإدارة، أو استهداف غاية تخرج عن الهدف الذي حدده القانون.¹

4/خصائص عيب التعسف في استعمال السلطة:

تتمثل هذه الخصائص فيما يلي :

أ/ الصفة الاحتياطية لعيب التعسف في استعمال السلطة :

إن عيب التعسف في استعمال السلطة وفقا للقضاء الإداري يعد عيبا احتياطي، وذلك لصعوبة البحث عنه كون هذا العيب يمس عناصر شخصية تتصل بالشخص مصدر القرار الإداري، فالقاضي الإداري، يبدأ بالبحث عن العيوب الأخرى للقرار الإداري قبل التطرق لعيب التعسف في استعمال السلطة، فإذا تحقق أي عيب آخر، فإن القاضي الإداري يحكم بإلغاء القرار الإداري إذا ما أثاره الطاعن دون النظر في عيب التعسف في استعمال السلطة.²

ب/ الصفة القصدية لعيب التعسف في استعمال السلطة :

إن عيب التعسف في استعمال السلطة هو من العيوب القصدية، وقوامه أن يكون لدى الإدارة عند إصدارها للقرار الإداري قصد التعسف، ومعنى هذا أن مصدر القرار الإداري عند إصداره للقرار كان على علم أنه ينحرف عن الهدف الذي حدده القانون، وعلى هذا الأساس يشترط لقيام عيب التعسف في استعمال السلطة، أن يعلم رجل الإدارة بخروج قراره عن المصلحة العامة أو خروجه عن الغرض الذي حدده المشرع، أو عدم تطبيقه للإجراءات المقررة قانونا لتحقيق هذا الهدف مع اتجاه نية مصدر القرار إلى ارتكاب المخالفة، لأنه لا يكفي بتطبيق الإدارة للإجراءات المقررة.³

¹ سناء بولقواس، خصوصية إلغاء القرارات الإدارية المشوبة بعيب الانحراف بالسلطة، مجلة الفكر، العدد 13، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، بدون سنة نشر ، ص305.

² ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، دار المجدد للنشر والتوزيع، ط4، سطيف، الجزائر، 2010، ص263.

³ صونية نادية، عيب الانحراف في استعمال السلطة في القانون الجزائري، مكتبة الوفاء القانونية، ط1، الإسكندرية، 2018، ص 80 .

ج/ الطابع الشخصي لعيب التعسف في استعمال السلطة :

عيب التعسف في استعمال السلطة هو ذو طبيعة شخصية، فلا يدخل ضمن دائرة الوقائع المحددة، بل يقع ضمن ميدان البواعث والنوايا والأهداف التي يستهدفها مصدر القرار، وهي نسبية وليست مطلقة، فإثبات التعسف يقتضي إثبات النوايا والمشاعر، لهذا يجب على القاضي الإداري أن يحدد الدوافع التي دفعت مصدر القرار على إصداره، والغاية التي يهدف إلى تحقيقها، ومن ثم مقابقتها مع الغاية التي يريد المشرع تحقيقها.¹

د/ عيب التعسف ليس من النظام العام :

إن عيب التعسف بالسلطة ليس من النظام العام ولا يجوز للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه وإنما يجب على أحد الأطراف إثباته، ولهذا فالتعسف بالسلطة حالة خصوصية من حالات دعوى تجاوز السلطة، لذلك لا يمكن للقاضي أن يثيره من تلقاء نفسه لصعوبة إثباته لأن الأمر يتعلق بإثبات شيء مجرد.²

5/ الحالات التطبيقية لعيب التعسف في استعمال السلطة :

تهدف القرارات الإدارية إلى تحقيق المصلحة العامة، وهي الغاية الأساسية من إصدار القرارات الإدارية التي يجب أن يتقيد بها مصدر القرار وإلا اعتبر القرار مشوباً بعيب التعسف في استعمال السلطة، ويعتبر هذا العيب من أخطر العيوب التي قد تشوب القرار الإداري كونه يتعلق بنية مصدر القرار التي يصعب الكشف عنها وإثباتها لا سيما أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية الأمر الذي يعقد من إثبات هذا العيب. ونجد أن هناك عدة صور للتعسف في استعمال السلطة وخروج الإدارة عن المصلحة العامة في قراراتها أهمها:

أ/ التعسف بالسلطة بقصد الانتقام :

تعتبر هذه الصورة أشد حالات التعسف في استعمال السلطة بحيث تمارس السلطة بقصد إلحاق الأذى بالغير والانتقام لإشفاء الغليل والأحقاد.

وذلك عندما يعتمد رجل الإدارة ممارسة سلطته بقصد إشباع شهوة التشفي و الانتقام التي تدور في نفسه، إذ أن الامتيازات التي منحت لرجل الإدارة العامة بغية تحقيق الصالح العام، تنقلب إلى سلاح خطير في يده لجلب الأذى و الشراء.³

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء الإلغاء أو الإبطال قضاء التعويض وأصول الإجراءات، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، لبنان، 2005، ص223.

² عطا الله تاج، "الانحراف في استعمال السلطة وجه من أوجه الإلغاء القرار الإداري-دراسة مقارنة-"، دفاثر السياسة والقانون، العدد 16، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، 2017، ص 16.

³ عبد الله طلبة، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة القضاء الإداري، بدون طبعة، المطبعة الجديدة، دمشق، 1979، ص 296.

كما أن مجال الوظيفة العمومية هو مجال الخصب خاصة عند استعمالها لسلطة التأديب و هذا من أجل الحفاظ على سير الإدارة، فإذا خرج به الرئيس الإداري واتخذ منه سلاحا و وضعه في رقاب أعدائه فإنه يشيع الفوضى في صفوف الإدارة ويحدم الثقة بين أفرادها.¹

ومن أمثلة في إلغاء القرارات الإدارية التي صدرت بباعث التنفي والانتقام فقد ألغي مجلس الدولة قرارا صادرا من أحد المجالس البلدية، يقضي بفصل السيدة (L'hermitte) من وظيفة سكرتير البلدية نصف الوقت، حيث أعلنت البلدية أن الفصل تم لأسباب اقتصادية في حين كلف مجلس البلدي سكرتير إحدى البلديات المجاورة الممارسة نفس اختصاصات السيدة المفصولة واستخلص من ذلك أن قرار الفصل جاء بهدف الانتقام والأهداف شخصية بحتة.²

وهو المسار الذي سلكه مجلس الدولة المصري وحذا حذو المشرع الفرنسي إذ وضعت محكمة القضاء الإداري تصور قانوني للتعسف في استعمال السلطة بغرض الانتقام الذي توجهت فيه "القرار الإداري متى توفر عن بواعث تخرج به عن استهداف الصالح العام المجرى إلى إشفاء غل أو إرضاء هو في النفس فإنه يكون منحرفا عن الجادة مشوب بإساءة استعمال السلطة".³

ب/ التعسف بالسلطة في وضع تقارير الترقية :

إن التعسف في استعمال السلطة قد يأخذ شكل آخر في توقيع الجزاءات على الموظفين وهذا من خلال التأثير على مساهمهم المهني والحرمان من المزايا أثناء تقييم الإدارة لمؤهلاتهم المهنية والتجهيز على المردودية وهذا لمساعدتهم في تقارير الترقية سواء في الرتبة أو الدرجات.

حيث جاء في نص المادة 97 من قانون الوظيفة العمومية على مايلي: "يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى تقييم مستمر ودوري يهدف إلى تقدير مؤهلاته المهنية وفقا لمناهج ملائمة".⁴

كما نصت المادة 98 من نفس القانون على انه: "يهدف تقييم الموظف إلى:

- الترقية في الدرجة.

- الترقية في الرتبة.⁵

ويقصد بإجراء الترقية، نقل أو تعيين الموظف العام في وظيفة أعلى من الوظيفة التي يشغلها بناء على شروط ومقومات توفرت فيه وجعلته مؤهلا لشغل الوظيفة الجديدة التي رقي إليها".

¹ سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة، مرجع سابق، ص 124 .

² سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، طبعة 7، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص 420

³ أشار إليه عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، بدون طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص 286.

⁴ المادة 97 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 10

⁵ المادة 98 من الأمر 03/06، مصدر نفسه، ص 10

- وأما عن الأساس الذي تركز عليه الترقية، فقد جاء في نص المادة 99 من القانون السالف الذكر ما يلي: "يرتكز تقييم الموظف على معايير موضوعية تهدف على وجه الخصوص إلى تقدير:
- احترام الواجبات العامة والواجبات المنصوص عليها في القوانين الأساسية.
 - الكفاءة المهنية.
 - الفعالية والمردودية.
 - كفاءة الخدمة.¹

من الملاحظ أن معظم التشريعات المتعلقة بالوظيفة العمومية تتبنى نظام تقارير الترقية بهدف تقييم كفاءة الموظف العام وتحقيق العدالة بين الموظفين وإعطاء كل ذي حق حقه .

إلا أنه قد تستعمل الإدارة سلطتها في وضع التقارير السنوية استعمالا تعسفيا ويكون قصدها إلحاق الضرر بالموظف رغم أنه يتحلى بالكفاءة العالية لممارسة وظيفته، وهنا يقع تعسف الإدارة بالإجراء في وضع تقارير الكفاءة. ونظرا لخطورة هذه التقارير على الوضعية المالية للموظف ومستقبله المهني، فإن القضاء الإداري كان بالمرصاد لهذا التعسف في استعمال السلطة.²

وعلى هذا الأساس أصدرت (الغرفة الإدارية) بالمحكمة العليا قرارا بإبطال قرار إداري يتعلق برفض إعادة إدماج المدعي في منصب عمله على أساس وجود انحراف بالسلطة، وأن القرار بني على أسباب شخصية أكثر منها قانونية، وقد يكون الحقد أو الكره أو بغية توظيف أحد معارفه في منصب نوعي.³

يتضح لنا أن انحراف رجل الإدارة بالسلطة على المصلحة العامة يمكن أن ينحصر في الانحراف بالسلطة قصد الانتقام من الغير أو بقصد محاباته .

ومن أمثلة ذلك ما جاء في حكم محكمة القضاء المصري أنه: "إذا كان الثابت من ملف موظف أنه لم يطرأ ما يثير في كفاءته حتى تقوم لجنة الموظفين إلى خفض كفاءة موظف آخر لاسيما أن اللجنة لم تتذرع بسبب ما لهذا الخفض، الأمر الذي يقطع بأن هذا التخفيض والرفع لم يكون إلا وسيلة استهدفت ترقية الموظف الأخير دون الأول عن طريق التحكم في الدرجات الكفائية، التي هي في الواقع المنشأة للترقية بالاختيار، ومن ثمة يكون قرارها في هذا الشأن مشوب بالتعسف في استعمال السلطة .

¹ المادة 99 من الأمر 03/06، مصدر نفسه، ص 10

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرارات الإدارية، دراسة فقهية مدعمة بأحدث أحكام مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001، ص 405.

³ ناصر لبناد، الوجيز في القانون الإداري، دار المجدد للنشر والتوزيع، ط4، سطيف، الجزائر، 2010، ص 263.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة القضاء الإداري بمصر أنه: "... لا يجوز فصل الموظف لإلغاء الوظيفة إلا إذا كان حقيقياً وضرورياً تقتضيه المصلحة العامة..." وبالتالي إن ثبت من واقع الدعوى أن إلغاء الوظيفة لم يكن حقيقة اقتضتها المصلحة العامة... كان منطوقاً على الانحراف المشوب بعيب التعسف في استعمال السلطة.¹

ثانياً: التأديب والنقل التعسفي للموظف:

إن القاسم المشترك بين هذه الطائفة من القرارات يتمثل في تحقق مخالفتها للهدف المخصص لإصدارها حال تنظيم جهة الإدارة لتلك الوظيفة، ومن ثم فهي متصلة بالشؤون الوظيفية من تأديب الموظف العام، أو نقله، وذلك على نحو ما سوف يتم بيانه فيما يلي :

1/ التأديب التعسفي :

يعد الجزء التأديبي بمثابة وسيلة لضبط الأداء الوظيفي تتحقق بها المصلحة العامة في الحفاظ على حسن سير العمل الإداري، ومن ثم فإن القرار الصادر به يكون مخالفاً للهدف المخصص لإصداره، إذا استهدف الإيذاء المجرّد للموظف لاعتبارات منقطعة الصلة بأداء عمله، أيًا كان الباعث على ذلك.

وحتى تتحقق غاية التأديب فإنه يتعين ألا يشوب القرار الصادر به غلو والذي يتحقق بالشطط في نوع العقوبة أو مقدارها، بحيث لا تتناسب المخالفة الثابتة البتة مع عقوبة المخاطب بهذا القرار، حيث يشكل التأديب والأمر كذلك إيذاءً غير مبرر للمخالف لا تتحقق به المصلحة العامة المقصودة منه، حيث لا يؤدي إلى إصلاح أداء حال الصادر بشأنه القرار التأديبي على نحو يفقده غايته، مما يخرج القرار الصادر به من نطاق المشروعية.

وقد دأب قضاء المحكمة الإدارية العليا على إلغاء القرارات الإدارية متى شابها غلو، وذلك لكونها موصومة بالانحراف بالسلطة لمخالفتها للهدف المخصص للتأديب وهو زجر المخالف حتى لا يعاود ارتكاب المخالفة محل القرار التأديبي.²

وقد سبق أن قضت في هذا الشأن بأنه ولئن كانت للسلطات التأديبية سلطة تقدير الذنب الإداري وما يناسبه من جزاء، إلا أن مناط مشروعية هذه السلطة شأنها شأن أي سلطة تقديرية أخرى ألا يشوب استعمالها غلو بعدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري ونوع الجزاء ومقداره، ففي هذه الصورة تتعارض نتائج عدم الملائمة الظاهرة

¹سعد صليح، حالات الانحراف بالسلطة كوجه لإلغاء القرار الإداري في النشاط الإداري الجزائري، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة

محمد خيضر، بسكرة، 2004/2005، ص 72

² باهي هشام و الدهمة مروان، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، المجلد 05، العدد 01، مجلة الحقوق والحريات، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019، ص 33 .

مع الهدف الذي يسعى إليه القانون من التأديب، فيخرج تقدير الجزاء من نطاق المشروعية إلى نطاق عدم المشروعية.¹

يعد هدف تحقيق مصلحة شخصية للإدارة أبشع صور الانحراف في التأديب كونه ينسي واجب الإدارة في تحقيق الهدف القانوني وسعيها نحو هدف ذاتي، مما يفقد النظام التأديبي هبته وصفته الذي وجد من أجلها، ناهيك عن مبدأ المشروعية التي يتم انتهاكها والضرر الذي يلحق بالموظف .

لهذا أقر المؤسس الدستوري للموظف الذي صدر في حقه قرار التأديب التعسفي في اللجوء إلى القضاء حيث نصت المادة 168 من التعديل الدستوري 2020 على أنه "ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية"، بهذا تشكل رقابة القاضي الإداري على الوجود المادي للوقائع مرحلة هامة وخطوة أساسية تهدف إلى إرسال دعائم مشروعية التأديب الإداري في الوظيفة العامة بما يحقق التوازن المنشود بين هدف التأديب وضرورة حماية حقوق الموظف الخاضع له.²

2/ التعسف بسلطة نقل الموظفين :

النقل الوظيفي التعسفي هو ذلك الإجراء المؤلم الذي تتخذه الإدارة بحق موظفيها دون توجيه اتهاماً معيناً أو صريحاً إليهم، وهو وإن كان قرار إداري مستكمل لعناصره وشروطه إلا إن الإدارة قد قصدت خروجاً واضحاً على مبدأ المشروعية وتعبيراً عن انحراف الإدارة عن سلطتها وإن كانت تتمسك بحقها في فرض قرار النقل الوظيفي المعتاد والذي أقرته التشريعات وجعلته من ضمن سلطاتها التقديرية، فقد تلجأ الإدارة إلى اتخاذ قرار النقل الوظيفي ليس بهدف تحقيق مصلحة المرفق العام، بل قد يكون الهدف الانتقام من موظف معين أو التخلص من موظف غير كفء، رغم عدم ارتكابه أي خطأ يستدعي محاسبته، في هذه الحالة، يصبح النقل الوظيفي بمثابة عقوبة غير مباشرة، تُتخذ تحت ذريعة تنظيم العمل داخل المرفق العام، ولذا لا يعني استخدام الإدارة لأسلوب العقوبات الانضباطية المقنعة أن الموظف قد ارتكب خطأ يستحق العقاب، ومن هنا يبرز القلق من إمكانية تعسف الإدارة في استخدام سلطاتها التقديرية، مما قد يؤدي إلى انحرافها عن أهداف المصلحة العامة.³

قد يتم نقل الموظفين من مكان إلى آخر حسب مقتضيات الصالح العام وحاجة الإدارة لهؤلاء الموظفين في مكان آخر وهذا نقل مكاني يختلف عن النقل النوعي الذي يكون بين وظيفة وأخرى في نفس المستوى الوظيفي وفي نفس جهة العمل حيث يفرض متطلبات العمل الإداري اللجوء إليه.

¹ باهي هشام والذهمة مروان، مرجع نفسه، ص 34 .

² المادة 168 من الدستور الجزائري 2020، المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 36 .

³ محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إدارياً، جزء 7، طبعة 3، دار النهضة العربية، القاهرة، 2019، ص 59.

وحتى يكون هذا النقل صحيحا يجب أن يكون الهدف منه هو تحقيق المصلحة العامة وتحسين أدائه ورفع مستوى الخدمة التي يؤديها العمل الإداري، والقاعدة أن للإدارة سلطة نقل الموظفين بهدف تحقيق الصالح العام فإذا خالفت الإدارة هذه القاعدة فإن القضاء يلغي قرارها كونه مشوب بعيب التعسف في استعمال السلطة.¹

ونجد أن المشرع الجزائري نص على حالة نقل الموظف العام من وظيفته إلى وظيفة أخرى في الأمر 06-03 في نص المادة 158 من قانون الوظيفة العمومية مايلي: "يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويأخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل".²

والإدارة قد تلجأ في بعض الأحيان إلى إجراء نقل الموظف ليس بهدف تحقيق المصلحة العامة، وإنما كعقاب له وهذا ما يشكل تعسف بإجراء النقل وذلك لتجنب الضمانات المحاطة بالسلطة التأديبية، وإجراءاتها المعقدة مما يجعل إجراء النقل لضرورة المصلحة بمثابة عقوبة مقنعة أو مستترة للموظف المنقول، والعقوبة التأديبية المقنعة هي إجراء مؤلم تتخذه الإدارة ضد الموظف دون أن توجه إليه اتهامات معينة.³

وزيادتا على ما سلف يكون قرار النقل مخالفاً للهدف المخصص لإصداره حال ثبوت اتجاه قصد مُصدره إلى الإضرار بالمجرد الموظف المنقول، أو عقابه المقنّع أو تحقيق مصلحة الغير على حساب مصلحته في البقاء بموقعه الوظيفي بإقصائه عنه، على نحو يؤدي بهذا القرار إلى الإلغاء، حال الطعن عليه للانحراف بالسلطة، وذلك لخروجه عن المصلحة العامة، وفي ذات الوقت حياده عن الهدف المخصص لإصدار قرارات النقل الوظيفي.

حيث أنه طبقا لنص المادة 120 الفقرة 02 من المرسوم المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية تنص: "رأي لجنة الموظفين إجباريا على السلطة التي اتخذت مقرر النقل"، وكذلك نص المادة 119 من نفس المرسوم التي تنص بأن لضبط جدول حركات النقل... هي استشارة لجنة الموظفين ويجب أن يرى فيها التوفيق بين مصلحة الخدمة ولرغبات الموظفين وقيمتهم المهنية و أقدميتهم ووضعتهم العائلية.⁴

ونجد أن مجلس الدولة المصري وقف موقفا حاسما من قرارات النقل التي قصدت بها الإدارة توقيع جزاءات مقنعة، حيث ألغت محكمة القضاء الإداري قرارا إداري بنقل أحد أعضاء تنظيم نقابي لما ثبت لديها أن القرار صادر بقصد التنكيل بالمدعي، بسبب نشاطه النقابي المناوب للإدارة، ومن ثم كان مشوبا بإساءة استعمال السلطة.

¹ نبيلة صديقي، "نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة والإجراء التنظيمي الداخلي"، مجلة القانون والمجتمع، جامعة أدرار، الجزائر، 2015، ص 57 .

² المادة 158 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 14 .

³ نبيلة صديقي، مرجع سابق، ص 58 .

⁴ المادة 120 و 119 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 13، الصادرة بتاريخ 24/03/1985، ص 353 .

إن مجلس الدولة الجزائري لا يأخذ بفكرة العقوبة المقنعة بخصوص قرارات النقل لضرورة المصلحة إذ يركز في غالب الأحيان على عيب الإجراءات ويكتفي بالتأكد من استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء على وجه الخصوص، دون أن يناقش الإدارة في مدى توفر ضرورة المصلحة التي تدعيها،¹ والملاحظ أن العمل القضائي في الجزائر في مجال الإلغاء محصور على العيوب الخارجية، دون العيوب الداخلية لاسيما في مجال منازعات الوظيفة العمومية، وذلك يجعل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة تنزل إلى حدها الأدنى على حساب مبدأ المشروعية وحقوق الأفراد وحرياتهم .

إن قرار الإدارة بنقل الموظف من مسلك إلى آخر وإن كان بناءً على طلب الموظف ورغبته يبقى خاضعاً للسلطة التقديرية للإدارة بعده قراراً إدارياً يجب إن يكون هدفه تحقيق المصلحة العامة وهذا ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي بأنه " لا يعتبر إجراء تأديبياً نقل الموظف بناءً على طلبه أو رضائه"، إلا أن الجهة الإدارية تتحمل المسؤولية عن الأضرار الناتجة عن القرارات التعسفية، مما يعني أنها قد تتعرض للمسؤولية الانضباطية إذا تبين أن النقل تم بشكل تعسفي ، حيث يمكن أن يتعرض المسؤولون في الإدارة للمسائلة التأديبية إذا ثبت تعسفهم في استعمال السلطة.²

وعليه، فقد تتعرض الإدارة للمسؤولية التأديبية وفقاً للتشريع الفرنسي في حال ثبت تعسفهم في حالة إساءة استعمال صلاحياتهم.

كما أن تعسف الإدارة في النقل يؤدي إلى تدهور استقرار الموظف في وظيفته، مما يساهم في خلق بيئة عمل غير مستقرة، وقد يترتب على ذلك تراجع في الأداء الوظيفي وزيادة معدل الاستقالات أو الشكاوى من الموظفين، وإن الاستقرار الوظيفي أحد حقوق الموظفين التي يكفلها قانون الأساسي للوظيفة العامة خاصة في الحالات التي يتضمن فيها النقل أسباباً غير مبررة.

لهذا الغرض المتمثل في النقل التعسفي وضع المشرع الجزائري عدة ضمانات لحماية الموظف العمومي من أي صورة من صور استغلال الإدارة لسلطتها التقديرية تحت غطاء ضرورة المصلحة، حيث أقر المشرع عدة إجراءات يجب على الإدارة تتبعها خلال عملية نقل الموظفين وفقاً للأمر 03/06 في مواده 157، 158 و 159 وإلا أعتبر عملية النقل إجراء تعسفي ويبطل قضائياً.³

¹ رائدة ياسين دليمي، "النقل الوظيفي التعسفي بين الضمانات والمبررات ورقابة القضاء الإداري (دراسة مقارنة)"، مجلد 14، العدد 53، مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، جامعة كركوك، 2025، ص 133 .

² رائدة ياسين دليمي، مرجع سابق، ص 134 .

³ المواد 159، 158، 157 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 14 .

الفرع الثاني: الضمانات الإدارية والتأديبية لحماية الموظف المبلغ من التعسف الإداري:

أقر المشرع الجزائري مجموعة من الضمانات التأديبية التي تكفل حماية الموظف العام المبلغ عن الفساد من تعسف السلطة الإدارية عند ممارسة سلطتها، وذلك تحقيقاً للتوازن بين مصلحة الإدارة وحقوق الموظف، وتظهر هذه الضمانات في ضمانات سابقة الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة (أولاً)، الضمانات التأديبية المعاصرة الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة (ثانياً)، بالإضافة إلى الضمانات اللاحقة الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة (ثالثاً).

أولاً : الضمانات السابقة الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة:

تعد هذه الضمانات من أهم الآليات التي كرسها المشرع الجزائري لحماية الموظف العام قبل مباشرة الإجراءات التأديبية، وتتمثل في جملة من الإجراءات نوردها كآلاتي :

1/ إجراء التحقيق الإداري مع الموظف العام :

لكي يبني القرار التأديبي على مقومات صحيحة وسليمة لابد من مراعاة أهم ضمانات من الضمانات التأديبية، وهي إجراء تحقيق مع الموظف المذنب لسماع أقواله، والذي يعتبر أول إجراء سابق في مجالات التأديب يمكن السلطة التأديبية من الوقوف على الظروف التي تمت فيها ارتكاب المخالفة التأديبية والبحث عن الأدلة التي تثبت انتساب تلك الوقائع التي تمثل المخالفة التأديبية للموظف المتهم.¹

ويعرف التحقيق التأديبي على أنه مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفق الشكل الذي يتطلبه القانون وتهدف إلى البحث والتتقيب عن الأدلة التي تساعد على كشف الحقيقة من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل خطأ تأديبياً أم لا، ومعرفة مرتكبها وإقامة الدليل على اتهامه أو تبرئته.² كما يعرف على أنه: "إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين، الهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإمطاة اللثام عنها".³

ويستهدف التحقيق الكشف عن حقيقة العلاقة بين الموظف المتهم والتهمة المنسوبة إليه، وهو وسيلة لجمع أدلة الإثبات في مرحلة تحضيرية سابقة على اتخاذ القرار التأديبي، لأن توقيع العقوبة التأديبية يقوم على أساس الجرم واليقين وليس الافتراض.⁴

¹ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة عين تموشنت، السنة 2022/2023، ص 66 .

² لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع نفسه، ص 67.

³ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع نفسه، ص 67.

⁴ سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06)"، المجلد 9، العدد 01، مجلة النبراس للدراسات القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2025، ص 95 .

لهذا جعل المشرع الجزائري التحقيق أمرا جوازي تباشره السلطة التي لها صلاحية التعيين بطلب من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي قبل الفصل في القضية، ورغم أن مسألة الأخذ بالتحقيق هي مجرد إمكانية فلم يقف المشرع الجزائري عند هذا الحد وإنما جعله كذلك يقتصر على عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، مما يقوض (يهشم) أحد أهم ضمانات من الضمانات التأديبية، وذلك من خلال الإشارة الضمنية للمشرع في المادة 171 من الأمر 03-06 سابق الإشارة إليه حيث تنص: "يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية"، كما أن اللجان التأديبية تختص فقط بالنظر في عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة، وفق المادة 165 الفقرة 2 من الأمر 03-06 سابق الإشارة إليه.¹

وحتى يكون للتحقيق قيمة موضوعية يجب مراعاة إحدى مقوماته الأساسية ومن أبرزها حيده المحقق، والتي يمكن تعريفها بتنظيم قواعد الاختصاص بالفصل بين أعمال الاتهام والتحقيق وسلطة توقيع الجزاء و مراعاة جميع الاعتبارات الشخصية والوظيفية التي تشكك فيها أو تجردها، مثل التحيز والميل والهوى، لأن حيده المحقق تقوم على عدة جوانب، منها يجب أن لا يكون مقدم الشكوى هو نفس الشخص الذي يحقق مع الشخص المشكو في حقه وجانب آخر يتصل بضرورة أن يجرى التحقيق بعيدا عن تأثيرات السلطة الآمرة به (سلطة الإحالة إليه) وذلك بعدم الخضوع لرأيها.²

والمشرع الجزائري من خلال المادة 171، والتي أسندت مهمة التحقيق لسلطة التعيين التي هي نفسها سلطة التأديب، ومن هنا فإن الحيده تكون صعبة المنال أو غائبة بالمطلق لأن المحقق هو الخصم والحكم في نفس الوقت، كما قد يكون هو نفسه الشاكي وهو ما يعبر عنه بالجمع بين التحقيق وتوقيع الجزاء.³

2 / احترام إجراءات المواجهة أثناء التحقيق :

إن إجراءات المواجهة التي تقام أثناء التحقيق والتي تعتبر في نفس الوقت أحد مقوماته الأساسية وأصلا من أصول الدفاع وتحقيق العدالة تستدعي مواجهة الموظف المتهم بما نسب إليه من أخطاء، وتقضي إيقافه على حقيقة التهم المنسوبة إليه، وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه مخالفة تأديبية حتى يتسنى له تقديم دفاعه، حيث أنه بدون تلك المواجهة لن تكون هناك محاكمة تأديبية، ويقع الجزاء باطلا في غيابها.

كما أنه وفي المواد الإدارية يمكن للقاضي الإداري التدخل لإعادة التوازن بين أطراف الدعوى في مجال الإثبات بإعمال سلطاته التحقيقية التي تقوم على أمره أطراف الخصومة لتقديم وثائق ومستندات، لكن صحة هذا التدخل

¹ المواد 165 و 171 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 15 .

² سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06)"، مرجع سابق، ص 96 .

³ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 69.

مرهون بمدى احترامه لمبدأ المواجهة.¹

وبالرجوع للمواجهة كضمانة جوهرية في التحقيق التأديبي يتوقف على تخلفها بطلان الإجراءات التأديبية وتعرض القرار التأديبي الذي يتخذ في غيابها للطعن بالإلغاء وهي تقوم على مجموعة من الإجراءات التي يجب احترامها كالتالي:

أ: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه :

يجب على سلطة التأديب مواجهة الموظف العام بالأفعال المنسوبة إليه والتي تشكل وفقا للقانون خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية، ويعتبر هذا الإجراء ضمانة أساسية للموظف لكي يتعرف بشكل محدد ودقيق وواضح على المخالفات التي ارتكبها والأدلة المثبتة ضده وتمكينه من تحضير دفاعه، فهذا الإجراء الأولي له علاقة مباشرة بالضمانات اللاحقة كحق الدفاع وغيره، فكل إخلال به قد يؤثر على بقية الضمانات ويجعل القرار التأديبي الموقع غير مشروع وقابل للإبطال.

ووفقا لنص المادة 167 من الأمر رقم 03_06 يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، وتجدر الإشارة أن المشرع لم يحدد الكيفية التي يتم بموجبها تبليغ الموظف، فالإخطار ليس مقيد بشكل معين.²

ب: استدعاء الموظف للحضور أمام المجلس التأديبي:

قبل دعوة المجلس التأديبي للاجتماع يتعين التأكد من قيام الإدارة بإخطار الموظف موضوع المتابعة بإحالاته على المجلس التأديبي، مع إعلامه بالضمانات المقررة له لضمان دفاعه، وفقا لأحكام المادة 168، ويبلغ بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي، قبل خمسة عشر 15 يوما على الأقل بالبريد الموصي عليه مع وصل الاستلام ويكون النسبة للأخطاء التي تتدرج ضمن الدرجتين الثالثة والرابعة.³

كما يتعين السهر على أن يتضمن التبليغ جملة من المعلومات منها أساسا :

– الوقائع المبررة لتحريك الدعوى التأديبية ضد الموظف موضوع المتابعة.

– حقه في الاطلاع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية مع تبيان المكان الذي يمكنه أن يحصل فيه على هذا التبليغ الذي يجب أن يتم في عين المكان، دون نقل أو تحويل الملف ومحتوياته.

– حقه في الاستعانة بمدافع أو أكثر مخول أو موظف يختاره بنفسه.

¹ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 70.

² المادة 167 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 15 .

³ المادة 168 من الأمر 03/06، المصدر نفسه، ص 15

حقه في تقديم توضيحات كتابية أو شفوية للمجلس التأديبي أو أنه سيتحضر 3 شهود.¹ وهي المعلومات التي يبلغ بها الموظف بعد أن يكون غالباً رئيس اللجنة التأديبية قد قام بتحديد تاريخ وساعة اجتماع المجلس التأديبي في إطار الأجل المنصوص عليه وهو خمسة وأربعين (45) يوماً من تاريخ معاينة الخطأ، حسب المادة 166 من الأمر 03-06.²

ج: حق الاطلاع على الملف :

يمثل حق الاطلاع على ملفه الوظيفي وما يحتوي من وثائق أحد أهم الضمانات المسيرة لعملية التحقيق وتتمثل في إحدى تبعات الإخطار وله أهمية في كفالة ضمانات حق الدفاع، ويتمثل هذا الحق في إحاطة الموظف العام بجميع الأوراق والوثائق التي يتضمنها ملفه الوظيفي، لأنه لكل موظف ملف وظيفي يتكون من مجموعة من الوثائق المسجلة والمرقمة ومرتبعة بدون انقطاع بعيدة عن أي آراء أو نشاطات سياسية أو نقابية.³

كما يعتبر هذا الإجراء بمثابة دعامة لحق الدفاع بالنسبة للموظف محل المساءلة التأديبية على أن تمكنه من ملفه يشترط قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي لأن إغفال هذا الإجراء الجوهري يؤدي إلى إلغاء القرار التأديبي.

كرس المشرع الجزائري هذا الإجراء بموجب المادة 167 من الأمر 03-06 بحيث جعله متاح لكل موظف يتعرض لإجراء تأديبي في أجل 15 يوماً من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية.⁴

وبالنسبة لاطلاع المحامي على ملف موكله فإن التعليم رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية قد حددت شروط ممارسة هذا الحق بعد حصوله على ترخيص من موكله غير أن مسألة الحصول على نسخة من الملف لم يتم النص عليها قانوناً.⁵

وعدم مراعاة هذا الإجراء يجعل من العقوبة التأديبية الموقعة غير سليمة إلا إذا ثبت أن هذا الغياب يرجع إلى إهمال الموظف نفسه أو لسوء نيته، ولذلك فهذه الضمانة لا تبقى من النظام العام الذي يمكن الموظف من الاحتجاج به.

والأهمية الأساسية لكل من إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه وحقه في الاطلاع على الملف، تمكنه من تحضير نفسه للدفاع أمام سلطة التأديب في أن تكون له دراية كافية ومسبقة بالشكاوى والأسباب التي على أساسها هو متابع تأديبياً باعتبارها خطوات تمهيدية أو من مقتضيات حق الدفاع.⁶

¹ سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06)"، مرجع سابق، ص 94.

² المادة 166 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 15

³ سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06)"، مرجع سابق، ص 94

⁴ المادة 167 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 15

⁵ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 73.

⁶ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع نفسه، ص 73.

د: ضمانات حق الدفاع :

إن ضمانات حق الدفاع تعتبر أساس المواجهة باعتبارها من المبادئ القانونية العامة المقررة حتى في غياب النص قانوني يقرها وتعتبر من الضمانات المقدسة بحيث تقوم على رد الظلم الواقع على الموظف محلاً لتأديب من المخالفات منسوبة إليه، والسماح له بالدفاع عن نفسه، كما أن ممارسة هذا الحق تتم بكل حرية بعيداً عن وسائل الضغط والإكراه كإلزامه بأداء اليمين أو إجباره على الرد والحديث لأنه يحق له الصمت ولا يعتبر قرينة ضده باعتباره مستمد من قرينة البراءة فالمتهم بريء حتى تثبت إدانته ولا يجوز اعتبار هذا الصمت إقراراً بالتهمة المنسوبة إليه، وحق الدفاع يستدعي رد المتهم على التهمة الموجهة إليه بكل حرية وتقديم ملاحظات تفيد براءته كتابة أو شفاهة حسب المادة 169 من الأمر 03/06 رغم أن أصل التحقيق والإجراءات الإدارية أن تتم كتابة.¹

وهذا الحق معترف في الدستور الجزائري الذي اعتبر الحق في الدفاع معترف به، كما اهتم المشرع بهذا الحق من خلال تبني الوسائل التي تكفل تقديم ملاحظات شفهية أو كتابية أو الاستعانة بشهود لإثبات براءته وأن يباشر هذا الحق بنفسه أو بالوكالة بواسطة محام، تطبيقاً لمبدأ حق الدفاع مكفول أصالة ووكالة.

أما في الحالة التي يحال فيها أمام المجلس التأديبي، فعليه الممثل شخصياً إلا في حالة القوة القاهرة التي تمنع مثوله شخصياً أو مانع مبرر فعندها يمثل بمحام.²

ويجب الإشارة إلى أن عدم ممارسة هذا الحق بسبب صاحب الشأن (الموظف محل التأديب) فإن ذلك لا يؤثر في صحة القرار التأديبي كأن تكون ممارسة هذا الحق مقيدة بمدة زمنية وقام بالتراخي في استعماله حتى فوات تلك المدة، وخلافاً لذلك، يتحصن حق الدفاع من السقوط إذا كان مبني على سبب مقبول خارج عن سلطة المعني، كأن يؤخره في إبداء دفاعه مرض يمنعه من الانتقال إلى المحاكمة وبالتالي فإن القرار التأديبي في هذه الحالة يقع باطلاً لتجاوز ضمانات جوهرية، وفقاً لنص المادة 168 من الأمر رقم 03_06.³

ثانياً: الضمانات التأديبية المعاصرة للممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة:

قام المشرع بالنص على مجموعة من الإجراءات المعاصرة لعملية اتخاذ القرار التأديبي والتي تعتبر ضمانات تأديبية متزامنة مع إصدار القرار التأديبي على غرار التسبيب، واستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي في الحالات التي ينص القانون على ذلك، مع مراعاة حيدها، بالإضافة إلى تبليغ الموظف بالقرار التأديبي حتى يتسنى له اللجوء إلى الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي من تظلم إداري أو طعن قضائي نذكرها على النحو التالي :

¹ المادة 169 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 15 .

² لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 74 .

³ المادة 168 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 15 .

1/ تسبب القرار التأديبي :

يعد التسبب من أهم الضمانات الشكلية المعاصرة لاتخاذ القرارات التأديبية بحيث أن الاتجاه الغالب في التشريعات يحدو نحو إلزام سلطة التأديب تسبب قراراتها التأديبية لعدة اعتبارات منها تدعيم مبدأ الضمان .

أ/ مفهوم التسبب في مجال الجزاءات التأديبية:

إن المبدأ السائد في مجال التأديب هو إلزام تسبب القرارات التأديبية وهو يدخل ضمن نطاق التسبب الوجوبي للقرارات الإدارية بصفة عامة، ويقصد بالتسبب ذكر العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري، ومن ثم فإن التسبب هو التعبير الشكلي عن أسباب القرار التأديبي والذي يدخل في نطاق المشروعية الخارجية للقرار التأديبي، وللتسبب اعتبارات واقعية بذكر الوقائع والأسباب واعتبارات قانونية ببيان الأساس القانوني للقرار التأديبي، وأخرى إجرائية تتمثل في الرد على ما يدينه الموظف المتهم من أوجه دفاعه، كما للتسبب شروط صحة تتمثل في تضمينه بصلب القرار التأديبي وليس في وثائق لاحقة أو تابعة، ويستوجب أن يكون التسبب واضحا لدرجة تمكن من الرقابة عليه .¹

ب / أهمية التسبب بالنسبة للسلطة التأديبية:

يقوم على تقييد السلطة التأديبية ببيان الأسباب التي على أساسها بنت قرارها مما يدفعها إلى التثبت والتريث عند إصدار أي قرار، لأن علاوة على أن التسبب كضمانة شكلية معاصرة لاتخاذ القرار التأديبي، فإنه كذلك أسلوب للتقييد الذاتي للإدارة، بحيث تصبح ملزمة بالبحث عن أسباب القرار وبذلك تبتعد عن التحكم، كما يصبح مصدر القرار رقيقا على نفسه، مما توفّر الشفافية في أعمال السلطة التأديبية بإبعاد الشكوك التي قد تلحق بصحة قراراتها، ويزيل الشعور بأنها لقرار صدر في كهف بعيد عن الموظف المخاطب به وبذلك تصرفاتها تكون ظاهرة بحسن نية ويؤدي إلى تدعيم الثقة بين الإدارة والموظف طالما أنه يدفع بالإدارة إلى الكشف عن الدوافع التي على أساسها قامت بإصدار قرارها، فهو يدعو رجل الإدارة إلى التريث والتأني في دراسة وتقدير أسباب إصدار القرار التأديبي، مما يخفف من حالات اللجوء إلى القضاء.²

ج / أهمية التسبب بالنسبة للموظف المخاطب بالقرار التأديبي:

التسبب يعطي لصاحب الشأن إحاطة بأسباب القرار الذي صدر في حقه مما تسهل له عملية إثبات عدم صحة تلك الأسباب عند الطعن في القرار التأديبي بإلغائه ، كما يطمئن الموظف المتهم بأنه قد أدب نتيجة للأخطاء التي نسبت إليه وأبدى دفاعه بشأنها بحيث لا تستطيع السلطة التأديبية تغيير الحقائق وتأديبه عن أخطاء لم

¹ مزري عبد الحق، محاضرات في الضمانات التأديبية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق، جامعة عين تموشنت، السنة 2025، ص

² سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06)"، مرجع سابق، ص 97 .

يقترفها، والتسبب يجب على التساؤل الذي يتبادر في ذهن الموظف مناط التأديب وهو لماذا صدر هذا القرار في حقه؟، وبذلك يحدد موقفه من القرار التأديبي إن كان قد بني على سبب حقيقي أم لا ومن هنا يختار مسلك الرقابة عليه أو يقتنع بفحواه.¹

و قد كرس المشرع الجزائري ضمانات تسبب القرار التأديبي من خلال جميع قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة، بحيث تنص المادة 165 الفقرة 1 و 2 من الأمر 03-06 على: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية... " ²، ولم يقف المشرع الجزائري الوظيفي عند هذا الحد، حيث أن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، هي الأخرى ملزمة بتسبب رأيها وفقا للمادة 170 الفقرة 2 من نفس الأمر عند ممارسة اختصاصها في توقيع عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة، حيث تنص على أنه: "يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة".³

والتسبب بصفة عامة يجد أساسه في الجزائر إضافة إلى المصادر السابقة، في المرسوم رقم 88-131 المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، وقد اعتبر مجلس الدولة الجزائري أن كل قرار تأديبي لا يتضمن احترام الشكليات المتعلقة بالتسبب يقع باطلا.⁴

2 /عدم تفويض الاختصاص التأديبي :

فالتفويض يعرف على أنه: "العملية التي بمقتضاها تقوم سلطة ما بتحويل جزء من اختصاصها إلى سلطة تابعة بهدف أن تخفف الأولى من بعض أعبائها"، وبذلك يعتبر التفويض استثناء عن ركن الاختصاص في القرار الإداري، والذي لا يتحقق إلا بمراعاة جميع شروطه الشكلية والموضوعية التي يتطلبها القانون، ومن بينها نص صريح يجيزه.⁵

وبالرجوع إلى الأمر 06/03 المتعلق بقانون الوظيفة العامة الجزائري فإنه لا يوجد أي نص يدل على تفويض سلطة التأديب، وبالتالي كقاعدة عامة التفويض في التأديب غير موجود في قانون الوظيفة العامة الجزائري.⁶

وسماح المشرع الجزائري لتفويض سلطة التعيين وارد من خلال المرسوم التنفيذي 90-99، والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، حيث تنص المادة 02 منه على أنه: "يمكن أن تمنح لكل مسؤول مصلحة سلطة التعيين وسلطة

¹ سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06)"، مرجع سابق، ص 94 .

² المادة 165 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 15

³ المادة 170 من الأمر 03/06، مصدر نفسه، ص 15

⁴ المرسوم التنفيذي رقم 131/88، ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن، مصدر سابق، ص 1013.

⁵ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 79 .

⁶ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع نفسه، ص 80 .

التسيير الإداري للمستخدمين الموضوعين تحت سلطته"، وفي هذا الإطار يتلقى مسؤول المصلحة تفويضا بقرار من الوزير المعني بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.¹

فمسؤول المصلحة يحوز على سلطة التعيين، بموجب تفويض إليه من الوزير المعني والتي هي بمثابة سلطة التأديب في قانون الوظيفة العامة.

والنتيجة تحتمل فرضين:

الفرض الأول: التفويض في التعيين لا يتتبعه تفويض سلطة التأديب على اعتبار أن التفويض في التعيين ينحصر أثره في عملية التعيين وحدها والربط بين سلطة التعيين والتأديب محصور في السلطة الأصلية المتمثلة في هذه الحالة في الوزير المعني.

الفرض الثاني: التفويض في التعيين يتتبعه تفويض سلطة التأديب، وبالتالي يجوز لمسؤول المصلحة التأديب.²

فمجلس الدولة الجزائري أخذ بالفرض الثاني من خلال قرار له صادر بتاريخ 07 أفريل 2001، بمناسبة قضية فصل السيد (ب.ط) عن وظيفته كأستاذ في الطور الأساسي، وتتلخص وقائعها حيث أنه كان يشغل (ب.ط) هذا المنصب منذ 1981، فتم سجنه بتاريخ 1995 بتهمة الانتماء لشبكة إرهابية فاتخذت مديرية التربية لولاية قالمة قرار تأديبيا بالفصل عن الخدمة، بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء فقدم السيد (ب.ط) طعنا ضد قرار فصله أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء قالمة التي أصدرت قرار برفض دعواه، قام باستئناف قرار الرفض أمام مجلس الدولة، مثيرا عدم اختصاص مديرية التربية لولاية قالمة في اتخاذ القرار تسريحه عن الوظيفة مؤسسا ذلك على أن الاختصاص في تأديبه يعود إلى وزير التربية والتعليم، وقد خلص مجلس الدولة إلى تأييد القرار المستأنف راجعا في ذلك إلى المرسوم 90-99 السابق ذكره ومن تم اعتبر بأن مديرية التربية مختصة بقرار فصله لأنها السلطة المكلفة بالتعيين رغم تفويض هذه السلطة لها من طرف الوزير.³

وبذلك يكون القضاء الإداري الجزائري قد أخذ بالفرض الثاني مكتفيا بتطبيق قاعدة توازي الاختصاصات- من يملك التعيين يملك التأديب -⁴.

¹ المرسوم التنفيذي رقم 99/90، المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق ل 03/27/1990، والمتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج.ر.ج.ج، العدد 13، الصادرة بتاريخ 1990/03/28، ص 443 .

² لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 80 .

³ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع نفسه، ص 81 .

⁴ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع نفسه، ص 81 .

3/ استشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب :

كرس المشرع الجزائري ضمانات هامة للموظف المعني بالقرارات التأديبية التي تتضمن عقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة تتمثل في إلزامية أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب، إذ أن السلطة التأديبية ملزمة بإجرائها كما هي ملزمة بفحواها (رأيها) وتقييد السلطة التأديبية بهذا الإجراء من المشرع ليس سوى رغبة منه في توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات والتأني قبل إصدار القرار التأديبي الذي يكون محله عقوبات جسيمة، ويمكن تعريف الاستشارة التأديبية في مجال الوظيفة العامة بأنها: أحد أهم العناصر الجوهرية في الإجراءات التأديبية بحيث تتيح اتخاذ القرار التأديبي بكل أريحية في جو مفعم بالنقاش والحوار بعيدا عن التسلط والانفراد في اتخاذ القرار.¹

فوجود هيئة استشارية إلى جانب سلطة التعيين تساهم معها في عملية اتخاذ بعض العقوبات التأديبية له مفعول إيجابي خاصة من ناحية توفر ضمانات الحيدة، وذلك بالعودة إلى تشكيل اللجان الإدارية مناصفة بين ممثلين عن الإدارة وممثلين عن الموظفين.²

فرغ أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي من تتخذ القرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة، إلا أنها ملزمة باستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وجوبا قبل اتخاذه، كما أنها ملزمة بمضمون رأيها الاستشاري، وهو أمر يعتبر ضمانات للموظف المعني، فالقرار يتخذ بشكل تداولي وتشاوري بعيدا عن الانفراد في اتخاذه، وقد عزز المشرع كذلك حياد اللجنة من خلال منع عضو اللجنة من حضور اجتماعاتها، إذا كانت هذه اللجنة بصدد إبداء رأي يخصه بصفة فردية (المادة 18 من المرسوم التنفيذي رقم 20_199).³

بالإضافة أن المشرع حدد بشكل واضح ودقيق قواعد سيرها والنصاب القانوني لصحة اجتماعاتها وكذا كفاءات التصويت في المسائل التي تتداول بشأنها، وعدم مراعاة هذه القواعد تجعل الرأي الذي يبنى عليه القرار التأديبي معيبا وباطلا.

4 / تبليغ الموظف بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية :

لما كان القرار التأديبي قرارا فرديا فإن دخوله حيز التنفيذ يكون من يوم تبليغه وبذلك يعتبر التبليغ خاتمة الإجراءات التأديبية، والنقطة الفاصلة بين الضمانات السابقة واللاحقة على صدور القرار التأديبي، فالأهمية كبيرة في لجوء الموظف للضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي من تظلم أو رفع دعوى تجاوزا لسلطة، بحيث تسهل له عملية حساب مواعيد التظلم أو الطعن القضائي من خلاله يبدأ سريان ميعادهما، وتبليغ القرار التأديبي يكون تبليغا

¹ سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة تحليلية في ظل الأمر 03/06)"، مرجع سابق، ص 96 .

² مزردى عبد الحق، محاضرات في الضمانات التأديبية، مرجع سابق، ص 11 .

³ مزردى عبد الحق، محاضرات في الضمانات التأديبية، مرجع نفسه، ص 12 .

شخصيا بنسخة منه في أجل لا يتعدى (08) أيام من تاريخ اتخاذها بمقتضى المادة 172 الأمر رقم 03_06 السالف الذكر، على أن السلطة التأديبية ملزمة بالإشارة إلى تاريخ الطعن القضائي في مضمون القرار الإداري مثله القرار التأديبي حتى يكون حجة لصالحها، وإذا لم تراعى هذه الإجراءات فإن مواعيد الطعن تبقى مفتوحة أمام الموظف المعني.¹

والتبليغ أو الإعلان هو الطريقة التي تنقل بها الإدارة العلم إلى فرد أو أفراد بدواتهم، وقد عرف بأنه: "إجراء مادي بموجبه يحصل العلم الشخصي بمحتوى نص قرار والملحق لصالحه"، والقاعدة العامة أن الإدارة غير ملزمة بإتباع وسيلة معينة في التبليغ، فقد يكون عن طريق محضر أو عن طريق موظف آخر، على أن إثبات عملية القيام به تقع على عاتق الإدارة بما تملك من وسائل.²

غير أن مجلس الدولة الجزائري قد تشدد في مسألة وسيلة التبليغ، بحيث لم يعد يعترف بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام كأداة للتبليغ، وإنما أصبح يشترط دائما المحضر الرسمي الموقع عليه من الأطراف المعنية (السلطة التأديبية والموظف المعني) من أجل إثبات صحة التبليغ وهو يعتبر حماية للموظف من التنفيذ المفاجئ للقرارات التأديبية التعسفية.³

ثالثا: الضمانات اللاحقة الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة:

تشكل الضمانات اللاحقة آليات قانونية كفلها المشرع للموظف العام بعد صدور القرار التأديبي، وذلك حماية له من تعسف السلطة الإدارية في حقه، وتمكن هذه الضمانات الموظف من الطعن في القرارات التأديبية ومراجعتها لضمان مشروعيتها واحترام حقوقها وهي كالاتي :

1/ التظلم الولائي أو الرئاسي:

يعتبر التظلم الولائي أو الرئاسي من النتائج المترتبة على تكريس فكرة السلطة الرئاسية، فهو ضمانة أساسية للموظف المعني بالقرار التأديبي يعبر من خلاله عن رفضه وعدم رضاه على هذا القرار ويهدف من خلاله إلى مطالبة الإدارة بمراجعة قرارها ملتصقا بإعادة النظر فيه بسحبه أو إلغائه أو تعديله، فالتظلم الولائي يقدمه الموظف أمام الجهة الإدارية مصدرة القرار وهو إجراء اختياري وفق نص المادة 830 من القانون رقم 09_08 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية (المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 13_22)⁴، حيث يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار خلال أجل 04 أشهر ابتداء من تاريخ تبليغه الشخصي بنسخة من القرار، ولهذه الجهة أجل شهرين للرد، ففي حالة فوات الشهرين وسكوت الإدارة المتظلم أمامها، يعتبر سكوتها

¹ المادة 172 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 15

² لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع سابق، ص 84 .

³ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، مرجع نفسه، ص 85 .

⁴ المادة 830 من القانون رقم 09/08، المؤرخ في 2008/02/25، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج، العدد 21،

الصادرة بتاريخ 2008/04/23، ص 78 .

قرارا بالرفض، وبالتالي يستفيد الموظف من أجل شهرين لرفع دعوى الإلغاء، يسري ابتداء من تاريخ انتهاء أجل الشهرين، أما في حالة رد الإدارة بالرفض خلال الأجل الممنوح لها، يسري أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض، أما التظلم الرئاسي فيقدمه الموظف إلى السلطة الرئاسية الأعلى في التدرج الوظيفي للجهة مصدرة القرار.¹

2/ التظلم الإداري أمام لجنة الطعن المختصة بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة :

نصت المادة 65 من الأمر رقم 03_06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة على إنشاء لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية، وطبقا لنص المادة 175 من الأمر ذاته، يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة رفع تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي.²

وعليه، يفهم من النص أعلاه أن التظلم أمام لجان الطعن هو اختياري، حيث استخدم المشرع عبارة "يمكن"، وبالتالي فالموظف المعني بالقرار التأديبي المتضمن عقوبة من الدرجة الثالثة أو الرابعة يمكنه تقديم تظلم أو اللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري المختص.³

وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 20_199 المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية، نجد أن المشرع أكد على اختصاص لجنة الطعن في البت في طعون الموظفين ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة (المادة 54 من المرسوم التنفيذي رقم 20_199)، حيث تصدر اللجنة قرارها برأي معلل خلال أجل 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطارها، قصد إلغاء أو تعديل أو تثبيت القرارات المتضمنة العقوبة التأديبية، بحيث يسري قرارها ابتداء من تاريخ اجتماعها (المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 20_199).⁴

وفي ذات السياق، فقد أقر المشرع ضمانات أساسية للموظف المتابع تأديبيا في حالة عدم اجتماع اللجنة أو فوات أجل 45 يوم المحددة لها للاجتماع، من خلال النص صراحة على إنهاء حالة توقيف الموظف المحتملة وإعادة إدماجه في وظيفته مع استرجاع كامل حقوقه، مع وقف تنفيذ العقوبة المسلطة عليه إلى غاية إصدار لجنة الطعن قرارها في قضيته، مع الإشارة أن الموظف لا يسترجع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن (المادة 55 من المرسوم التنفيذي رقم 20_199).⁵

¹ مزودي عبد الحق، محاضرات في الضمانات التأديبية، مرجع سابق، ص 14 .

² المواد 65، 175 من الأمر 03/06، مصدر سابق، ص 08 / 16 .

³ مزودي عبد الحق، محاضرات في الضمانات التأديبية، مرجع سابق، ص 14 .

⁴ المواد 54 و 55 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199 ، المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية ، المؤرخ في 25 يوليو 2020 ، ج.ر.ج.ج ، العدد 44 ، الصادرة بتاريخ 2020/07/30 ، ص 12 .

⁵ المادة 55، من المرسوم التنفيذي رقم 20/199، مصدر نفسه، ص 12

وتتواجد هذه اللجنة لدى الوزراء أو المسؤولين المؤهلين لبعض المؤسسات والإدارات العمومية أو لدى الولاية وتتكون مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين (07 أعضاء دائمين و07 أعضاء إضافيين المواد 47، 49، 56، 57 من المرسوم التنفيذي رقم 20_199).¹

3/ الطعن القضائي:

يعتبر القرار التأديبي قرارا إداريا يقبل الطعن القضائي أمام الجهات القضائية الإدارية المختصة، باعتباره صادرا من طرف الإدارة بمفهومها الواسع، استنادا لنص المادة 168 من التعديل الدستوري لجزائري لسنة 2020 والتي جاء فيها: "ينظر القضاء في الطعون في قرارات السلطات الإدارية".²

وعليه، يعتبر الطعن القضائي ضمانا أساسية للموظف الصادرة في حقه عقوبات تأديبية من منطلق أن الرقابة القضائية تهدف إلى حماية مبدأ المشروعية وبالتالي رقابة صحة القرار التأديبي من حيث العناصر التي تكونه .

وتجدر الإشارة أن التظلم الإداري المسبق وفق القانون رقم 08_09 المتضمن الإجراءات المدنية والإدارية هو جوازي وليس شرطا لقبول الدعوى وهو ما أشارت إليه المادة 830 من ذات القانون (المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22_13)³

- الطعن القضائي من خلال دعوى الإلغاء: إن الهدف الأساسي الذي يبتغيه الموظف من وراء رفع دعوى إلغاء القرار التأديبي هو إبطاله وبالتالي إلغاء العقوبات التي أصدرتها سلطة التأديب ضده.

وبما أن الأمر رقم 06_03 السالف الذكر لم يشر إلى الأطر الإجرائية والآجال الخاصة بالطعن القضائي في القرار التأديبي، فإنه يكون من الضروري الرجوع إلى القواعد العامة التي كرسها القانون رقم 08_09 السالف الذكر بهذا الخصوص (المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22_13)، حيث ميز المشرع الجزائري بين الجهات القضائية الإدارية التي تختص بنظر دعاوى الإلغاء بحسب الجهة مصدرة القرار (الاختصاص النوعي):

* المحكمة الإدارية: تختص بالفصل في دعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الصادرة عن:

✓ الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية.

✓ البلدية.

✓ المنظمات المهنية الجهوية.

✓ المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.⁴

¹ المواد 47/49/56/57 من المرسوم التنفيذي رقم 20/199، مصدر سابق، ص ص 11/12

² المادة 168 من الدستور الجزائري 2020، المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 36 .

³ المادة 830 من القانون 09/08 المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 78 .

⁴ المادة 800 من القانون 09/08 المعدل والمتمم، مصدر نفسه، ص 75.

أما الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية يقصد به أهليتها بالنظر في القضايا الإدارية القائمة في دائرة إقليمها الجغرافي، وفي هذا الصدد لا نطبق القاعدة العامة الواردة في نصي المادتين 37 و 38 من القانون رقم (08_09 موطن المدعى عليه ...)، (المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22_13)، ذلك أن المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية ترفع وجوباً أمام المحكمة التي يقع في دائرة اختصاصها مكان ممارسة وظيفتهم (المادة 804 الفقرة 04 من القانون رقم 22_13).¹

* المحكمة الإدارية للاستئناف للجزائر العاصمة: تختص كدرجة أولى بالفصل في دعاوى إلغاء وتفسير وفحص مشروعية القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية (المادة 900 مكرر من القانون رقم 22_13)، وتكون قراراتها قابلة للاستئناف أمام مجلس الدولة طبقاً للمادة 902 من القانون 22_13.²

* ميعاد رفع دعوى الإلغاء: طبقاً لنصي المادتين 829 و 830 من القانون رقم 08_09، فإن أجل رفع الدعوى يختلف بحسب تقديم المعني بالقرار تظلماً إدارياً مسبقاً أمام الجهة مصدرة القرار من عدمه، وبفوات هذا الأجل يتحصن القرار التأديبي ويسقط حق المعني بالقرار في الطعن القضائي من خلال دعوى الإلغاء.³

_ في حالة لجأ الموظف مباشرة إلى مخاصمة القرار التأديبي أمام القضاء الإداري يجوز له رفع دعوى الإلغاء خلال أجل (04) أشهر من تاريخ تبليغه الشخصي بنسخة من القرار.

_ أما في حالة قدم الموظف تظلماً إدارياً مسبقاً أمام الجهة مصدرة القرار (خلال 04 أشهر من تاريخ تبليغه الشخصي بنسخة من القرار)، ولهذه الجهة أجل شهرين للرد، ففي حالة فوات الشهرين وسكوت الإدارة المتظلم أمامها، يعتبر سكوتها قراراً بالرفض، وبالتالي يستفيد الموظف من أجل شهرين لرفع دعوى الإلغاء، يسري ابتداء من تاريخ انتهاء أجل الشهرين، أما في حالة رد الإدارة بالرفض خلال الأجل الممنوح لها، يسري أجل الشهرين من تاريخ تبليغ الرفض.⁴

تحتسب كل الآجال كاملة ولا يحسب يوم التبليغ أو التبليغ الرسمي ويوم انقضاء الأجل، كما يعتد بأيام العطل الداخلة ضمن الآجال عند حسابها، فإذا كان اليوم الأخير من الأجل ليس يوم عمل كلياً أو جزئياً، يمدد الأجل إلى أول يوم عمل موالي حسب المادة 405 من القانون 08_09 السالف الذكر (المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 22_13).⁵

¹ المادة 804 من القانون 13/22، المؤرخ في 12 يوليو 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج، العدد 48، الصادرة بتاريخ 2022/07/17، ص 271 .

² المواد 900 مكرر و 902 من القانون 13/22، مصدر نفسه، ص 301 و 304 .

³ المواد 830 و 829 من القانون 09/08 المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 78 .

⁴ مزردى عبد الحق، محاضرات في الضمانات التأديبية، مرجع سابق، ص 15 .

⁵ المادة 405 من القانون 09/08 المعدل والمتمم، مصدر سابق، ص 34 .

وتجدر الإشارة أن الآجال تنقطع في حالتين: وفاة المدعي أو تغير أهليته، الطعن أمام جهة قضائية غير مختصة، كما توقف آجال الطعن في حالتين: طلب المساعدة القضائية؛ القوة القاهرة أو الحدث المفاجئ (المادة 832 من القانون رقم 22_13).¹

المطلب الثاني : تجريم الانتقام والحماية من المخاطر الجسدية والمالية

أقر المشرع الجزائري تجريم الانتقام من الموظف المبلغ عن الفساد وهذه الآلية من أبرز الآليات التي يعتمد عليها نظام الحماية القانونية، فهنا لا يكفي تشجيع التبليغ دون توفير ضمانات فعلية تحمي صاحب التبليغ من كل الضرر الذي قد يطرأه، فالموظف المبلغ قد يواجه تهديدات تمس سلامته الجسدية أو استقراره المالي وحتى حياته الخاصة وكذا حياة أسرته، الأمر الذي أوجب تدخل المشرع لوضع منظومة صارمة تجرم كل سلوك انتقامي موجه ضده، مع تكريس تدابير وقائية كإمكانية تغيير مكان الإقامة أو توفير الحماية اللازمة له ولأسرته. ولتعزيز فعالية التبليغ والكشف عن جرائم الفساد، اعتمد المشرع آليات تحفيزية تتمثل في الإعفاء من العقاب أو تخفيفه في بعض الحالات، خاصة إذا ساهم المبلغ بشكل فعال في كشف الجريمة أو الحد من آثارها، ومن هذا المنطلق سيتم التطرق في هذا المطلب إلى تجريم الانتقام و تغيير أماكن الإقامة للمبلغ (كفرع أول)، ثم نظام الإعفاء من العقاب وتخفيفه وآثارهما (كفرع ثاني).

الفرع الأول : تجريم الإنتقام وتغيير أماكن الإقامة للمبلغ :

إن التبليغ عن الفساد يعتبر أحد الدعائم الرئيسية للسياسة الجنائية الحديثة، في مجال حماية المال العام غير أن فعالية هذا النظام لا تتحقق بمجرد إقرار حق التبليغ، بل تقتضي توفير ضمانات مزدوجة، من جهة إقرار تدابير عقابية رادعة في مواجهة كل من يتعرض للمبلغ بسوء، و من جهة أخرى اعتماد آليات تحفيزية تشجع الأفراد على الإسهام في كشف مظاهر الفساد، وعلى هذا الأساس، تم تقسيم هذا الفرع إلى تجريم الإنتقام (أولاً)، ثم التطرق إلى تغيير أماكن الإقامة للمبلغ (ثانياً).

أولاً : تجريم الانتقام

نجد أن القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته نص على مجموعة من التدابير، حسب نص المادة 45 منه التي جاء فيها ما يلي : " يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى خمس 5 سنوات و بغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج كل شخص يلجأ إلى انتقام أو الترهيب أو التهديد بأية طريقة كانت أو بأي شكل من الأشكال ضد الشهود أو الخبراء أو الضحايا أو المبلغين أو أفراد عائلاتهم ،و سائر الأشخاص وثيقي الصلة بهم ."²

¹ المادة 832 من القانون 13/22، مصدر سابق، ص 282 .

² المادة 45 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، ص 11

من خلال هذه المادة يتضح أن قانون الوقاية من الفساد و مكافحته حاول أن يجعل كل من يهدد أو يخوف مبلغ نتيجة إبلاغه عن حالات الفساد نجد هذا الفعل مجرم قانونا .

يعني المشرع وسع من دائرة المعنيين بالحماية القانونية لأن في السابق كان ينص فقط على حماية الشهود و الضحايا و الخبراء، فجاءت هذه المادة لتضيف حتى المبلغين عن الفساد و المقصود هنا فئة الموظفين سواء ضد موظفين مثلهم، أو لسلطة سلمية ¹.

بمعنى يجب حماية المبلغين لأنهم غالبا ما يخضعون إلى الترهيب، من بعض الأشخاص بحكم صفاتهم و مناصبهم، جعل من خلاله المشرع يفرض عقوبات مشددة ضد من يتعدى عليهم و ذلك من أجل هدف واحد هو توفر الطمأنينة لدى المبلغين .

-تجريم اعتداء على المبلغين : فحرص المشرع الجزائري على حماية المبلغين و عدم التأثير عليهم فجرم إغرائهم، بموجب المادة 236 من قانون العقوبات، يعني كل من استعمل الضغط أو التهديد أو التعدي هذه المادة إضافة إلى المادة سالفة الذكر 45 من القانون 01-06 ².

-التشديد بسبب المهنة : خص المشرع الجزائري بعض الجرائم بعقوبات صارمة، لما تمثله من اعتداء على المصالح و خدمة الوطن و المواطنين، فيؤدي إلى تشديد العقاب عليه منها تلك المتعلقة بمنصبه، أي الموظف العمومي و ذلك حسب ما جاء في نص المادة 47 من القانون 01-06 كما يلي : "يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 5 سنوات و بغرامة من 50.000 إلى 500.000 دج كل شخص يعلم بحكم مهنته أو وظيفته، الدائمة أو المؤقتة، بوقوع جريمة أو أكثر، من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، و لم يبلغ عنها السلطات العمومية المختصة في الوقت الملائم ³."

ثانيا : تغيير أماكن الإقامة للمبلغ :

بصدد تقديم الشهود خدمة للعدالة ألا و هي الكشف عن جرائم الفساد، فلا بد من توفير الحماية لهم خوفا على حياتهم و سلامتهم البدنية و النفسية، و تتجلى هذه الحماية من خلال تغيير أماكن إقامة الشهود و نقلهم إلى مساكن بعيدة عن مساكنهم قصد قطع الصلة على كل من يتبعهم، فيجعل الدولة مسؤولة على رعايتهم و البحث لهم عن عمل حيث أحاط المشرع بهم منحهم تعويضات مالية إضافة إلى حماية خصوصيته و كرامته، حيث قد تمتد هذه التعويضات إلى أفراد عائلية في حالة وفاته.

¹نجية عراب الثاني، المرجع السابق، ص 200 .

²عمر شعبان، سعيد دالي، المرجع السابق، ص 112 .

³المادة 47 من القانون 01-06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، المصدر السابق، ص 11 .

منح المشرع الجزائري للمبلغين تدبيراً إجرائياً يتمثل في تغيير أماكن إقامتهم، حتى و ان تعلق الأمر بسجين فإنه يوضع في جناح يتوفر على حماية خاصة، حيث يعد هذا الإجراء الأكثر ضماناً للحفاظ على سلامتهم النفسية و الجسدية، فإذا دعت الضرورة يجوز للجهات المختصة بترحيل الشهود إلى بلاد أجنبية عن البلد المنتمين له ضماناً لسلامتهم من كافة الاعتداءات الناتجة عن مرتكبي جرائم الفساد، و يتخذ هذا التدبير قبل مباشرة المتابعة الجزائية و في أي مرحلة من الإجراءات القضائية، و يتم ذلك إما تلقائياً من قبل السلطة المختصة أو بطلب من الشخص المعني، و يقوم وكيل الجمهورية بالتشاور مع السلطات المختصة لاتخاذ التدابير المناسبة قصد ضمان الحماية الفعالة و يؤول هذا الاختصاص لقاضي التحقيق بجدد فتح تحقيق قضائي¹.

الفرع الثاني: الإعفاء من العقاب وتخفيفه

الإعفاء من العقاب وتخفيفه من أهم الدعائم القانونية التي اعتمد عليها المشرع الجزائري لتشجيع الموظفين على التبليغ عن جرائم الفساد، وذلك من خلال توفير ضمانات تحفزهم وتشجعهم على الكشف عن الممارسات والانحرافات غير المشروعة دون خوف من التعرض للمساءلة والعقوبة الجزائية، فغالباً ما يكون المبلغ على صلة مباشرة أو غير مباشرة بالفعل الإجرامي، سواء بصفته شاهداً أو مشاركاً بقدر محدود، مما قد يجعله متردداً في التبليغ خشية المتابعة القضائية.

ومن هذا الصدد، تتجه السياسة الجنائية الحديثة إلى تكريس صور من الإعفاء أو التخفيف من العقوبة لفائدة المبلغ حسن النية، متى ساهم تبليغه في كشف الحقيقة أو تمكين السلطات المختصة من ضبط مرتكبي جرائم الفساد، وعلى هذا الأساس تم تقسيم هذا الفرع إلى شروط الإعفاء وآثاره (أولاً)، ثم شروط التخفيف وآثاره (ثانياً).

أولاً: شروط الإعفاء وآثاره :

من أجل تحقيق التعاون مع الدولة لمكافحة جرائم الفساد، يجب أن تقدم مكافآت و الهدايا من أجل تحفيز الموظفين على واجب الإبلاغ عن الفساد، و فضح النوايا السيئة للمفسدين، الذين هدفهم هو تحقيق مصالح خاصة، فمدام المبلغ في أغلب الأحيان يساهم في استرجاع المال العام، نجد أنه له الحق في الحصول على مكافأة تعوضه على كل خوف أو قلق أو تهديد تعرض له و هذا يكون تشجيعاً للإبلاغ عن الفساد، و تحفيزاً كذلك لكل كاشف عن الفساد مستقبلاً، بالإضافة إلى أنه يستفيد من الإعفاء أو تخفيف العقوبة لأنه أسرع في تقديم المعلومات.² كذلك كتحفيز و تشجيع على الإبلاغ عن الفساد لدينا الإعفاء من العقوبة و تخفيفها، فنص المشرع الجزائري على نظام الإعفاء من العقوبة، بموجب المادة 52 من قانون العقوبات و أيضاً في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته، في المادة 49 منه التي جاء فيها ما يلي : "يستفيد من الأعذار المعفية من العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات، كل من ارتكب أو شارك في جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، و قام

¹جاوي حورية، المرجع السابق، ص 868 .

²جاوي حورية، المرجع نفسه، ص 868 .

قبل مباشرة الإجراءات المتابعة بإبلاغ السلطات الإدارية أو القضائية أو الجهات المعنية، عن الجريمة و ساعد على معرفة مرتكبيها.¹

يتضح من خلال النص أن في بعض الأحيان يكون الموظف المبلغ عن الفساد، هو شارك في الفساد مع المجرمين و لكن قبل بدأ الإجراءات و المتابعة الجزائية سارع في الإبلاغ عن حالة فساد فهد الأمر يحسب للموظف، و ذلك يكون من خلال إعفاءه من العقوبة نهائيا، أو إذا كان الجرم كبير يقومون بالتخفيف من العقوبة فقط أحسن من أخذ العقوبة المقررة لجرائم الفساد المحددة على سبيل الحصر، و عليه لكي يستفيد مرتكبي الجريمة من الإعفاء يجب توفر الشروط التالية :

- أن يتم الإبلاغ قبل مباشرة إجراءات المتابعة .
- أن يساهم الإبلاغ في معرفة المتورطين في استراتيجيات .
- تنتهج التشريعات المقارنة سياسة لتشجيع الموظفين للتبليغ عن الفساد، فنجد من التحفيزات لديهم، الإعفاء من المسؤولية، بمعنى لا يسأل جنائيا و إن كان التبليغ انتهاك لسر يحميه القانون شرط أن يكون هذا الإبلاغ وفق الشروط الأمنية، كما أن المبلغين لا مسؤولية عليهم من الحصول على معلومات التي يبلغ أو يكشف عنها .
- بالإضافة إلى التخفيف من العقوبة بما أننا في التشريعات المقارنة لدينا في تونس، قد وسع من نطاق تخفيف من العقاب، و ذلك لتشجيع الموظفين المبلغين عن الفساد، خاصة و أن تلك الجرائم ترهق كيان الدولة .
- كما أنها جرائم خطيرة يصعب اكتشافها أو ملاحقة مرتكبيها، لذلك يكون من المناسب اتباع سياسة إعفاء أو التخفيف من العقاب، بصدد المبلغين عن تلك الجرائم .

بالإضافة إلى الأمور سالف الذكر لدينا الإعفاء من المسؤولية المدنية، و الجنائية، وذلك من أجل هدف هو تعزيز سيادة القانون و الشفافية داخل المجتمع، و على هذا جعل المشرع الجزائري ضمانات قانونية تعفي المبلغين بحسن النية من المسؤولية الجنائية و المدنية، بهدف تشجيع الأفراد على الإبلاغ عن جرائم الفساد خاصة، و هدف المشرع الجزائري هو مكافئة الأفراد الذين يسهمون في الكشف عن الحقيقة، أما بخصوص الإعفاء من المسؤولية المدنية يتمثل في الإعفاء من دعاوى التعويض، و عدم المساءلة عن الأضرار، فمن شروط الإعفاء من المسؤولية المدنية :لدينا حسن النية و الصدق و الشفافية .²

¹ المادة 49 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، المصدر السابق، ص 11 .

² ما شاء الله عثمان الزوي ، المرجع السابق ، الصفحة 40 .

علاوة على ذلك أقرت الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، في المادة 33 حماية خاصة للمبلغين، أو كاشفي الفساد، حيث أوجبت على كل دولة طرف اتخاذ تدابير قانونية، مناسبة لتوفير الحماية، و قد نصت المادة 37 على أن تتخذ كل دولة طرف تدابير مناسبة لتشجيع الموظفين الذين شاركوا في الفعل الفاسد، و في نفس الوقت قدموا معلومات مفيدة إلى السلطات المختصة، و على توفير مساعدات فعلية، من بين هذه التدابير لدينا :

إمكانية تخفيف من العقوبة المتهم الذي يقدم عوناً في عمليات التحقيق، و كذا منح الحصانة من الملاحقة القضائية، و من شروطها، أن تساعد المعلومات التي يدلي بها كاشف الجريمة على القبض على الشخص و أكثر من مرتكبي الجريمة.¹

لذلك يعد إعفاء المبلغين عن جرائم الفساد من العقاب، أحد أهم مظاهر تشجيعهم على التبليغ، و لعل الغاية المنشودة من وراء إعفائهم من العقاب، تكمن في ما يقدموه من خدمة تعود بالإيجاب على الدولة، و هذا يعني بأن إعفاء المبلغين المساهمين في جرائم الفساد، يعد محفزاً فعالاً للكشف عن جرائم الفساد و الإبلاغ عنها، فيعتبر التشريع الجزائري من التشريعات المغاربية، التي قامت بانتهاج سياسة التحفيز على الإبلاغ عن الجرائم، فنظام الإعفاء من العقاب يلغي المسؤولية الجزائية عن الجاني، لكن أكد المشرع الجزائري أن تكون شروط للإعفاء و هي :

- أن المشرع الجزائري أوجب أن تكون الجريمة المرتكبة أو المساهم فيها من ضمن جرائم الفساد المنصوص عليها .
- أن المشرع الجزائري أوجب أن يكون البلاغ تفصيلياً و صادقاً صادر بنية مساعدة العدالة للوصول إلى الحقيقة .
- كما أنه أوجب أن يكون البلاغ من جرائم الفساد أمام السلطات المختصة، كالسلطة الإدارية التي يتبعها الموظف العمومي .

- كما أوجب أيضاً أن يكون الإبلاغ عن الفساد قبل مباشرة إجراءات المتابعة .

- أن المشرع الجزائري أوجب أن يؤدي الإبلاغ الذي يتقدم به المبلغ المساهم في جريمة الفساد على مساعدة في معرفة مرتكبي جرائم الفساد.²

- بالإضافة إلى هذا لدينا الحق في الأمن الشخصي كمحفز للكشف عن جرائم الفساد : ويقصد بالحق في الأمن الشخصي إحاطة المبلغين غير المساهمين في جرائم الفساد، و لتحقيق الأمن الشخصي لا بد أن يكون وفق آليات

¹فايزة ميموني و حبيبة رحموني، "التحفيز على الإبلاغ كآلية للكشف عن جرائم الفساد"، المجلد 08، العدد 02، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة، خنشلة، الجزائر، السنة 2021، ص 256 .

²بن مسعود علي و بوقرين عبد الحليم، المرجع السابق، ص 194 .

موضوعية أو إجرائية، حيث تتمثل هذه الآليات في الحماية اللاحقة، لذلك حرصت التشريعات الوطنية على الاهتمام بمسألة الأمن الشخصي للمبلغين، باعتبار ذلك يمثل كفالة لحقوق الإنسان و يعزز العدالة الجنائية من جهة ¹.

المشرع الجزائري لم يخصص مكافأة مالية للمبلغين عن جرائم الفساد، لكنه وضع إمكانية التخفيف من العقوبة سبق و تطرقنا لها، يعني المشرع الجزائري انتهج أسلوب آخر لتحفيز التبليغ بالتخفيف من العقوبة، فالإعفاء يكون عندما يتم التبليغ قبل اتخاذ إجراءات المتابعة، أما التخفيف فيكون عندما يتم التبليغ بعد اتخاذ إجراءات المتابعة ².

فتشجيع الكشف عن جرائم الفساد و الحث على الإبلاغ، يسهل مهام و عمل السلطات بالتحري و التحقيق، خاصة لأن جرائم الفساد تعتبر من جرائم الكتمان، فالغالب يستخدم مرتكبو هذه الجرائم سلطاتهم الوظيفية، ستارا للتنويه عن جرائمهم، و في إطار تدعيم النظام الإجرائي للمتابعة القضائية لجرائم الفساد، و رغبة منه في كشف أكبر قدر ممكن من هذه الجرائم، قرر المشرع وضع معاملة عقابية متميزة للمتهمين المتعاونين في كشف جرائم الفساد، و بهذا يستفيد من الأعذار المعفية، كما تخفض العقوبة إلى النصف بالنسبة لكل شخص ارتكب أو شارك في إحدى الجرائم، و الذي بعد مباشرة إجراءات المتابعة، ساعد في القبض على الشخص الفاسد ³.

بالإضافة إلى المعلومات سالفة الذكر لدينا إلى جانب الإعفاء من العقوبة تكون تخفيض منها، كآلية تحفيزية للإبلاغ عن الفساد هذا كان مذكور في التشريع الجزائري، لكن يقابلها في القانون التونسي في حالة قمنا بوضع مقارنة بينهم، أنه يسعف بالحط إلى النصف من العقوبة المقررة أصالة للجريمة، من قام بارتكاب جريمة الفساد في القطاع العام، و مكنت الإرشادات أو المعلومات التي تولي إبلاغها إلى السلطة، ذات النظر بمناسبة البحث الأولي أو التحقيق أو أثناء المحاكمة، من وضع حد لجريمة الفساد المبلغ عنها أو تفادي ارتكاب جرائم فساد أخرى، أو من الكشف عن فاعلها .

في الأخير توصلنا في هذا الإطار الخاص بتحفيز الموظفين على التبليغ عن جرائم الفساد لها أهمية، من عدة جوانب أهمها :

-الكشف المبكر عن الفساد : حيث يساهم الموظفون في اكتشاف التجاوزات قبل تفاقمها .

-تعزيز الشفافية و المساءلة : أذ يؤدي التبليغ إلى زيادة الرقابة داخل المؤسسات العامة .

¹ سامر نجم الدين و غازي الدرايع، "التنظيم القانوني لحماية المبلغين عن جرائم الفساد في فلسطين"، مجلة القانون و الأعمال الدولية، بدون مجلد، بدون عدد، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، جامعة الحسن الأول، السنة 2023، ص 462 .

² بلقاسم محمد، "نظام التبليغ عن جرائم الفساد في اتفاقيات الدولية و أثره على التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية، المجلد 58، العدد 04، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة البليدة 2، الجزائر، السنة 2021، ص 146 .

³ بوبربالة إلياس، محاضرات في مقياس قانون مكافحة الفساد، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجبيلي بونعامة، خميس مليانة، السنة 2021-2022، ص 23 .

-**حماية المال العام :** فالتبليغ يساعد في الحد من اختلاس و الهدر المالي .

و قد أكدت منظمة الشفافية الدولية أن حماية المبلغين عن الفساد، من أهم أدوات الفعالة في مكافحة الفساد و تعزيز النزاهة داخل المؤسسات .

فيمكن تشجيع الموظفين على التبليغ وفق آليات أهمها، سن قوانين لحماية المبلغين، و نشر ثقافة النزاهة داخل المؤسسات، و توفير الحوافز المعنوية و القانونية، مثل تكريم الموظفين الذين يساهمون في حماية المال العام، و بالإضافة إلى إنشاء أنظمة تبليغ إلكترونية آمنة، تسمح للموظفين بالإبلاغ بسهولة و سرية تامة ¹.

و تتمثل حالة الإغفاء من العقوبة في قانون مكافحة الفساد في ما يلي :

عذر المبلغ:

يتعلق الأمر هنا أساسا بمن ساهم أو شارك في مشروع الجريمة ثم يقدم خدمة للمجتمع بأن يبلغ العدالة عن الجريمة المزمع ارتكابها أو عن هوية المتورطين فيها، ولقاء هذه الخدمة رأى المشرع أن يكافئ المبلغ عن طائفة من الجرائم لاسيما تلك التي يصعب الكشف عنها .

ومن هذا القبيل ما نصت عليه المادة 49 فقرة أولى من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته عن عذر المبلغ يستفيد من الأعذار المعفية، وتشتترط أن يتم الإبلاغ قبل مباشرة إجراءات المتابعة وأن يساعد المبلغ على معرفة مرتكبي الجريمة .

هذا يدل بأن العذر مرتبط بوقائع لاحقة لارتكاب الجريمة ويعفى الشخص الذي أبلغ السلطات الإدارية أو القضائية عن جريمة من جرائم قانون الفساد.²

أثر الإغفاء من العقوبة في قانون مكافحة الفساد:

أ/ بالنسبة للعقوبات الأصلية :

بالرجوع للعقوبات المنصوص عليها في الباب الرابع من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، نجد بأن أغلب العقوبات في عقوبات سالبة للحرية بالإضافة لعقوبة الغرامة كونها عقوبات أصلية وتجدر الإشارة إلى أن الإغفاء من العقوبة يشمل العقوبات الأصلية، أي العقوبات السالبة للحرية وعقوبة الغرامة.

¹نورة هارون، المرجع السابق، ص 436 .

²فريد تومي و حيدرة سعدي، "الظروف المؤثرة في العقوبة في قانون الفساد"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2018، ص 338 .

ب/ بالنسبة للعقوبات التكميلية:

بالرجوع للمادة 50 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته التي تنص على إمكانية معاقبة الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات، وبالتالي يستفيد الجاني من الأعذار المعفية بالنسبة للعقوبات التكميلية أيضا .

ج/ بالنسبة المصاريف الدعوى ومصادرة الأشياء:

لا يمتد الإعفاء إلى دفع المصاريف القضائية كما أنه لا يعتد أيضا عند الاقتضاء للمصادرة، كونها عقوبة أصلية في جرائم الفساد ومصادرة الأشياء الخطيرة والمضرة، فضلا عن ذلك يجوز قيده في صحيفة السوابق القضائية، كما أن إعفاء المتهم لا يمنع من الفصل في الدعوى المدنية.¹

د/ بالنسبة للتدابير الأمن:

بالرجوع للمادة 52 من قانون العقوبات تجد بأن المشرع قد نص صراحة في الفقرة الثانية، أنه وبالرغم من استفادة المتهم من الأعذار المعفية يجوز للقاضي في هذه الحالة أن يطبق تدابير الأمن المنصوص عليها في قانون العقوبات .

هـ/ بالنسبة للدعوى المدنية بالتبعية:

إن العفو عن العقوبة لا يمس بحق المضرور في المطالبة بالتعويض عما أصابه من ضرر جراء الجريمة التي علي عن عقوبتها، فالعفو مراعى في اعتبارات تمس الحق العام، وهذه لا شأن لها بالاعتبارات، المتعلقة بالحق الخاص ولا تأثير لها على انقضائه، حيث يظل محكوما بقواعد القانون المدني في انقضاء الحقوق.²

¹ فريد تومي و حيدرة سعدي، مرجع سابق، ص 339

² فريد تومي و حيدرة سعدي، مرجع نفسه، ص 339

ثانيا : شرط التخفيف وآثاره :

جاء في المادة 2/49 قانون مكافحة الفساد 06-01 بأن العقوبة عن جرائم الفساد تخفض إلى النصف " لكل شخص ارتكب أو شارك في إحدى الجرائم المنصوص عليها ضمن هذا القانون، و الذي بعد مباشرة إجراءات المتابعة ساعد في القبض على شخص أو أكثر من الأشخاص الضالعين في ارتكابها " ¹

هذا النص صراحة لم يشر إلى التبليغ كسبب من أسباب التخفيف من العقوبة، لكن من خلال قراءة النص المتعلق بالإعفاء من العقوبة الذي ذكر التبليغ، و باعتبار أن هذا الأخير يدخل ضمن الآليات التي تساعد في الكشف عن مرتكبي الجرائم في مرحلة ما بعد مباشرة إجراءات المتابعة و تحريك الدعوى العمومية فإنه يعد سببا من أسباب التخفيف من العقوبة و ذلك للاعتبارات الآتية:

_ إجراءات المتابعة تظل مفتوحة إلى أن تستنفذ طرق الطعن .

_ قد يساهم المبلغ بعد تحريك الدعوى العمومية في تقديم معلومات جديدة تخص جرائم الفساد.

_ قد يساهم المبلغ بعد تحريك الدعوى العمومية في الكشف عن متورطين آخرين في ارتكاب هذه الجرائم.

هذه الاعتبارات جعل منها المشرع الجزائري سببا لتخفيف العقوبة مثلما هو عليه الحال لأسباب الإعفاء من العقاب، و بهذا يكون المشرع الجزائري قد شجع و حفز التبليغ عن جرائم الفساد عندما يكون المبلغ متورطا في ارتكاب الجريمة على النحو الذي جاءت به اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، غير أن المشرع لم يعطي أهمية للمبلغ الذي لا يكون متورطا في جرائم الفساد كأن يكون هو الضحية أو الغير، بالرغم من أنه اتجه إلى تسهيل و توسيع تلقي التبليغات المتعلقة بالفساد التي يتلقاها عن طريق الديوان المركزي لقمع الفساد سواء كانت عن طريق الهاتف أو البريد الإلكتروني ، ويتم التفكير حاليا الى الأخذ بالتبليغات المجهولة قصد مكافحة الفساد، إلا أنه و من جهة أخرى نجد أن المشرع الجزائري لم يساير السياسة التي انتهجتها بعض الدول مثل تونس و الكويت التي تمنح مكافآت مالية للمبلغين الأمر الذي يزيد من فرص التبليغ عن هذا النوع من الإجرام و كشفه بسهولة ².

كما تعرف الأعدار المخففة بأنها ظروف تخفف المسؤولية وبالتالي تخفف العقوبة، ويمكن وصفها بأنها ظروف مخففة عرفها القانون ونص عليها خصيصا وتتمثل هذه الحالة في :

¹ المادة 49 الفقرة 2، من القانون 01/06، مصدر سابق، ص 11 .

² بلقاسم محمد، "نظام التبليغ عن جرائم الفساد في الإتفاقيات الدولية وأثره على التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 58، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2، 2021، ص ص 147/148 .

عذر المبلغ المخفف

يستفيد المبلغ عن إحدى جرائم الفساد إذا كان مرتكباً أو مشاركاً فيها، من تخفيف العقوبة للنصف، إذا ساهم أو ساعد بعد تحريك الدعوى العمومية من طرف النيابة العامة في القبض على المتورطين في ارتكاب هذه الجرائم.¹

أثر التخفيف على العقوبة في قانون مكافحة الفساد:

أ/ بالنسبة للعقوبات الأصلية:

يستفيد من تخفيض العقوبة إلى النصف الفاعل أو الشريك الذي ساعد، بعد مباشرة إجراءات المتابعة في القبض على شخص أو أكثر من الأشخاص الضالعين في ارتكاب الجريمة، ومرحلة ما بعد مباشرة إجراءات المتابعة تظل مفتوحة إلى أن تستنفذ طرق الطعن .

ب/ بالنسبة للتدابير الأمن:

الأعذار القانونية المخففة لا تمنع من تطبيق التدابير الاحترازية الملائمة لنزع الخطورة الإجرامية الكامنة في شخص الجاني إن كان لها وجود .

وكما تم ذكره سابقاً بالنسبة للأعذار المعفية، فالمرشح تحدث أيضاً عن الأعذار المعفية حين تطبيقها، فيجوز للقاضي أن يطبق التدابير الاحترازية في حق المستفيد من العذر المخفف، حسب المادة 52 من قانون العقوبات.

ج/ بالنسبة لمصادرة العائدات والأموال غير المشروعة:

تأمر الجهة القضائية عند إدانة الجاني، بمصادرة العائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن ارتكاب الجريمة، مع مراعاة حالات استرجاع الأرصدة أو حقوق الغير حسن النية المادة 51 فقرة 2 من قانون مكافحة الفساد وهذا يعني أن الأعذار المخففة لا تشمل الأمر بالمصادرة.²

¹ فريد تومي و حيدرة سعدي، مرجع سابق، ص 338

² فريد تومي و حيدرة سعدي، مرجع نفسه، ص 340

خلاصة الفصل الثاني :

نستخلص من خلال هذا الفصل أن حماية الموظف المبلغ عن الفساد لم تعد مجرد خيار تشريعي، بل أصبحت ضرورة حتمية لضمان فعالية سياسات مكافحة الفساد وتعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة داخل المرافق العامة، وقد سعى المشرع الجزائري إلى تكريس هذه الحماية من خلال منظومة تجمع بين الجوانب القانونية والإجرائية والجنائية والوظيفية.

إذ تم إقرار ضمانات الحماية القانونية والإجرائية، وعلى رأسها سرية هوية المبلغين، التي تعتبر عنصر هام في تشجيع الأفراد على الإبلاغ دون خوف من الانتقام، وذلك عبر حماية المبلغ شخصيا أو لأفراد عائلته، وكذا المعطيات والمعلومات التي يقدمها، كما تم تدعيم هذه الحماية باعتماد وسائل حديثة للتبليغ، كاستخدام تقنيات تمويه الصورة والصوت أثناء الإدلاء بالشهادة، وإنشاء منصات رقمية مخصصة للتبليغ عن الفساد، على غرار منصة “بلغنا”، بما يضمن سهولة وسرية وفعالية عملية التبليغ.

كما تجدر الإشارة، بأن المشرع الجزائري كرس الحماية الجنائية والوظيفية للموظف المبلغ عن الفساد، من خلال التصدي لمختلف أشكال التعسف الإداري التي قد يتعرض لها داخل الوظيفة، وإقرار ضمانات إدارية وتأديبية تكفل حمايته من أي إجراء تعسفي، كما تم تجريم الأفعال الانتقامية الموجهة ضد المبلغين، مع اتخاذ تدابير وقائية كإمكانية تغيير أماكن الإقامة عند الضرورة، فضلا عن التأكيد على نظام للإعفاء من العقاب أو تخفيفه في بعض الحالات، تشجيعا على الكشف عن جرائم الفساد.

وعلى هذا الأساس، فإن نجاعة هذه الوسائل تبقى مقيدة بحسب تطبيقها على أرض الواقع، ومدى إدراك الموظفين بها، إلى جانب ضرورة تطويرها بما يواكب التغيرات التكنولوجية ويعزز الثقة في منظومة التبليغ، بما يساهم في بناء إدارة عمومية قائمة على النزاهة والشفافية والمساءلة.

الخاتمة

وفي ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع الحماية القانونية للموظف العام في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، إتضح أن مسألة حماية الموظف العام أصبحت من القضايا القانونية ذات الأهمية البالغة في العصر الحديث، خاصة في ظل تطور ظاهرة الفساد الإداري وما يترتب عنها من آثار سلبية تمس حسن سير الإدارة والمرفق العمومي ومصادقية مؤسسات الدولة، فالوظيفة العمومية تمثل إحدى الدعائم الأساسية التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياساتها العامة وتحقيق المصلحة العامة، ويُعتبر الموظف العام العنصر الرئيسي في ضمان استمرارية المرافق العامة وانتظامها، الأمر الذي يجعل من الضروري توفير إطار قانوني يكفل حمايته ويضمن له أداء مهامه في ظروف تمتاز بالنزاهة والشفافية.

ولا شك أن مواجهة ظاهرة الفساد لم تعد تقتصر على اعتماد العقوبات الجزائية فحسب، بل أصبحت تتطلب أيضًا تعزيز التدابير الوقائية تهدف إلى كشف هذه الممارسات والانحرافات والحد من انتشارها داخل المؤسسات العمومية، و في نفس السياق يظهر الدور المهم الذي يمكن أن يلعبه الموظف العام في الكشف عن وقائع الفساد بحكم موقعه داخل الإدارة وإطلاعه على مختلف الإجراءات والتصرفات التي تتم داخل المرفق العام، غير أن قيام الموظف العام بالتبليغ عن ممارسات الفساد قد يجعله في بعض الأحيان عرضة لمختلف أشكال الانتقام أو التعسف الإداري، كالنقل التعسفي أو المتابعة التأديبية غير المبررة أو غيرها من الإجراءات التي قد تستهدفه بسبب موقفه الرافض لهذه الممارسات غير المشروعة.

وعلى هذا الأساس، تبين أهمية توفير حماية قانونية فعالة للموظف العام، خاصة عندما يقوم بالتبليغ عن وقائع الفساد، بما يضمن له ممارسة هذا الدور دون خوف من أي آثار سلبية قد تمس وضعه المهني أو الوظيفي أو الشخصي وقد سعى المشرع الجزائري، في إطار جهوده الرامية إلى مكافحة الفساد وتعزيز مبادئ الشفافية والنزاهة داخل الإدارة العمومية، إلى وضع مجموعة من القواعد القانونية التي تهدف إلى حماية الموظف العام والمبلغين عن الفساد، وذلك من خلال مجموعة من النصوص القانونية التي جاء بها قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، إضافة إلى القوانين المنظمة للوظيفة العمومية.

ومن خلال دراسة وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع دراستنا، يمكن استخلاص مجموعة من النتائج المهمة، أهمها:

- _ إن مفهوم الموظف العام يختلف فقهيًا وقضائيًا وقانونيًا، لكنه يتمحور حول شيء واحد ألا وهو أداء خدمة عامة تحت إشراف الدولة وبهدف تحقيق الصالح العام.
- _ المركز القانوني للموظف العام يقوم على إنسجام بين حقوق مضمونة كالأجر والحماية، وواجبات ملزمة كالانضباط والحياد والنزاهة.
- _ إن الحماية القانونية للموظف تتمحور حول عدة جوانب إدارية وسياسية وجنائية ومدنية، بما يضمن استقراره الوظيفي وممارسته لمهامه دون ضغوط وتعسفات غير مشروعة.
- _ السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته تلعب دورا مهم في تكريس النزاهة وترسيخ مبادئ الشفافية داخل المرفق العام.

- _ إن الديوان المركزي لقمع الفساد له دور مهم ورئيسي في الكشف عن جرائم الفساد ومتابعة مرتكبيها، مما يكرس الردع ويساعد في قيام دولة القانون.
- _ يعتبر التصريح بالممتلكات والتبليغ عن تعارض المصالح وسيلتين أساسيتين للوقاية من الفساد قبل وقوعه.
- _ ضبط مدونة أخلاقيات المهنة يوطد السلوك المهني السليم ويبين مبادئ النزاهة والشفافية داخل المرفق العام.
- _ إن تقنية التبليغ عن جرائم الفساد وسيلة فعالة لكشف الانحرافات والممارسات غير المشروعة، مع وجوب توفير ضمانات قانونية لحماية الموظفين المبلغين.
- _ تتصف سرية هوية المبلغ والمعلومات بأهمية كبيرة لضمان سلامته وتشجيع وتحفيز التبليغ دون خوف من الانتقام أو التعسف.
- _ الإرتكاز على آلية الإدلاء بالشهادة عبر تقنيات تمويه الصورة والصوت يساهم في تعزيز حماية الشهود والخبراء ويعزز في فعالية الإجراءات القضائية.
- _ منصة "بلغنا" تمثل الأداة الرقمية حديثة والمتطورة التي تسهل التبليغ عن الفساد وتكرس مشاركة المواطنين في مكافحته.
- _ تظهر صور التعسف الإداري في الانحراف في استعمال السلطة لغير الهدف المخصص لها، مما يتطلب تعزيز الرقابة القانونية.
- _ الضمانات الإدارية والتأديبية توفر حماية فعالة للموظف المبلغ عن الفساد، وتمنع اتخاذ أية إجراءات تعسفية في حقه .
- _ إن تجريم الانتقام من المبلغين وإمكانية تغيير أماكن إقامتهم يعكس توجه المشرع الجزائري لحمايتهم حماية فعالة وضمان سلامتهم في المحيط المهني والشخصي.
- _ إن الإعفاء من العقوبة أو تخفيفها يشكل حافزا مهما للتبليغ عن جرائم الفساد ويساعد في تفكيك الشبكات الإجرامية.
- ورغم الجهود التي بذلها المشرع الجزائري في هذا النطاق، إلا أن دراستنا أظهرت أن الحماية القانونية المقررة للموظف العام والمبلغين عن الفساد ما تزال بحاجة إلى مزيد من التطوير، خاصة فيما يتعلق بضمان التطبيق الفعلي للنصوص القانونية المتعلقة بحماية المبلغين عن الفساد على أرض الواقع.
- وانطلاقاً من هذه النتائج، يمكن تقديم مجموعة من **الاقتراحات والتوصيات** التي من شأنها توفير الحماية القانونية للموظف العام والمبلغين عن الفساد، من بينها:
 - ضرورة تعزيز الإطار القانوني المتعلق بحماية المبلغين عن الفساد من خلال وضع نصوص قانونية أكثر وضوحاً ودقة، تكفل توفير حماية شاملة للمبلغين عن الفساد.
 - العمل على تفعيل الآليات القانونية والمؤسسية المتعلقة بمكافحة الفساد، وضمان التطبيق الفعلي للنصوص القانونية المتعلقة بحماية المبلغين.

- تعزيز دور الهيئات المختصة بمكافحة الفساد في متابعة قضايا التبليغ عن الفساد، وتوفير الحماية اللازمة للأشخاص الذين يساهمون في الكشف عن هذه الجرائم.
- نشر ثقافة النزاهة والشفافية داخل الإدارة العمومية من خلال تنظيم برامج تكوينية وتوعوية لفائدة الموظفين العموميين، تهدف إلى تعزيز الوعي بأهمية مكافحة الفساد.
- تشجيع الموظفين العموميين على التبليغ عن ممارسات الفساد من خلال توفير ضمانات قانونية فعالة تحميهم من أي شكل من أشكال الانتقام أو المضايقات.
- تعزيز دور الرقابة الإدارية والقضائية في حماية الموظف العام من التعسف الإداري، وضمان احترام حقوقه الوظيفية.
- ضرورة تبني تعريف أكثر دقة للموظف العام في القانون الأساسي للوظيفة العامة، و عدم اكتفاء فقط بوضع المعايير التي من خلالها يمكن تحديد الموظف العام .
- يستحسن وضع هيئة مستقلة لحماية الموظف العام تستقبل الشكاوى الموظفين المتعلقة بسوء المعاملة الإدارية أو الضغوط السياسية و توفير الحماية القانونية و المهنية له بما يضمن حياده و استقلاليته .
- السعي لخلق بيئة عمل صحية و مثالية، و ذلك بوضع تحقيق و مؤشرات تدعم النزاهة الوظيفية .
- تعزيز الوعي لدى الجمهور بأهمية الإبلاغ عن الفساد .
- ضرورة إيجاد قناة للتبليغ عن التجاوزات في النزاهة الوظيفية، تضمن الحماية للمبلغ، دون إحفاف في حق المبلغ عنه في الدفاع .
- نوصي باعتماد نظام تقييم أداء دوري و شفاف للموظف العام، تعتمد على مؤشرات رقمية واضحة لقياس الإنتاجية، على أن يرتبط هذا التقييم بمنح الحوافز و الترقية، و يساهم في تشجيع الموظفين على تحسين أدائهم، و رفع كفاءة الإدارة العمومية .
- محاولة نزع كل العراقيل التي تحول دون تبليغ المواطنين عن الفساد، ومحاولة تكريم الموظفين الذين يساعدون المصالح الأمنية بتوفير الحماية لهم و كذلك بالسهر على تحقيق غايتهم في التبليغ .
- يفضل تبسيط الإجراءات و الحفاظ على سرية المعلومات .
- يستحسن وضع آليات دولية لتعزيز الإبلاغ عن الفساد على المستوى الدولي و الوطني .
- تعزيز دور الأجهزة الرقابية من الفساد و مكافحته بكل شفافية.
- توفير الظروف الملائمة للموظفين الذين توكل لهم مهمة تسيير المال العام من كأن يتم تحسين دخلهم الذي يسمح لهم بالعيش الكريم بعيدا عن الفساد و هذا ما يؤدي التزامهم بمهامهم بكل شفافية.
- ضرورة مراجعة و تحديث آليات حماية المبلغين بشكل دوري لضمان فعاليتها في مواجهة التحديات المتغيرة، مع توفير بيئة آمنة للمبلغين عن الفساد لكونه يساهم في تعزيز ثقة المواطنين في المؤسسات الدولة و قدرتها على مكافحة الفساد.

- العمل على تغيير نظرة المجتمع اتجاه المبلغين، و تعزيز صورتهم كأبطال وطنيين يساهمون في حماية المصلحة العامة.
- العمل على تحفيز المبلغين و تكريمهم بشكل مناسب الذي يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على جهود مكافحة الفساد.
- تخصيص برامج توعوية خاصة بالفئات الأكثر عرضة للفساد وهم الموظفين في المناصب الحساسة.
- يستحسن من المشرع وضع تعديلات قانونية واضحة تنص على حماية المبلغين من كل أشكال الانتقام.
- من الضروري تعديل القانون لضمان تشريع إجراءات التبليغ.
- إضافة مواد جديدة تتضمن بنودا واضحة تحدد أنواع الحماية التي يمكن أن يتمتع بها الموظف.
- يستحسن أن تتضمن المواد الجديدة إنشاء آلية مستقلة لاستقبال وإدارة الشكاوى المتعلقة بالفساد، حتى تكون متاحة لجميع فئة الموظفين.
- يستحسن توسيع نطاق القوانين الحالية لتشمل حماية المبلغين ليس فقط في القطاع العام بل أيضا في القطاع الخاص و جميع المجالات الاجتماعية و الاقتصادية.
- العمل على ضمان استقلالية حقيقية للسلطة العليا للشفافية للوقاية من الفساد و مكافحته و دعمها بالصلاحيات الفعلية و الوسائل الكفيلة بردع المفسدين و تقديمهم للعدالة.
- تعزيز التعاون السلطة العليا مع مختلف الهيئات الإدارية و القضائية التي لها علاقة بمكافحة الفساد.
- إجراء تقييم سنوي لأعمال الديوان المركزي لقمع الفساد مع منحه إمكانية تقديم اقتراحات و كل ما يراه مناسبا لمكافحة الفساد.
- لم يلزم المشرع الرئيس الأول للمحكمة العليا بالتصريح بالتملكات و هو أمر مخالف لمبدأ الشفافية لدى نقترح تدارك المشرع للأمر و اشتراط تصريح الرئيس الأول للمحكمة أمام السلطة العليا للشفافية لتوحيد جهة تلقي التصريحات و تعزيز الشفافية.
- نوصي بضرورة إرساء نظام واضح و ملزم للإبلاغ عن حالات تعارض المصالح، يقوم على إجبار الموظف العام بالتصريح الفوري بأي وضعية قد تؤثر على حياده و نزاهته.
- نوصي باعتماد تقنية تمويه الصورة و الصوت عند الإدلاء بالشهادة مع تقنين استخدامها بنصوص قانونية واضحة تضمن حجية الشهادة و عدم المساس بحقوق الدفاع.
- نوصي بتعزيز فعالية المنصة الرقمية بلغنا من خلال تطويرها تقنيا لضمان سهولة الاستخدام و سرعة معالجة البلاغات.
- وأخيرا، نستنتج إن تحقيق حماية قانونية فعالة للموظف العام، خاصة في الحالات التي يقوم فيها بالتبليغ عن وقائع الفساد، يعد من أهم الوسائل التي تساعد على ترسيخ جهود مكافحة الفساد و توطيد مبادئ النزاهة والشفافية داخل المرفق العام، كما أن تطوير هذه الحماية وتفعيلها على أرض الواقع من شأنه أن يدعم ثقة الموظفين في المنظومة القانونية والإدارية، وتشجيعهم على المساهمة في كشف الممارسات غير المشروعة والحد من نقشيها.

كما أن تعزيز الحماية القانونية للمبلغين عن الفساد لا يقتصر فقط على إصدار النصوص القانونية، بل يتطلب أيضًا توفير إرادة مؤسساتية حقيقية لتطبيق هذه النصوص، إلى جانب تقوية دور الهيئات الرقابية والقضائية في ضمان احترامها.

وعلى ضوء ما قدم، يبقى موضوع الحماية القانونية للموظف العام والمبلغين عن الفساد من المواضيع المهمة التي تستحق المزيد من البحث والدراسة، خاصة في ظل التطورات السريعة التي يشهدها مجال مكافحة الفساد على الصعيدين الوطني والدولي، بالإضافة إلى أن تطوير المنظومة القانونية المتعلقة بحماية المبلغين عن الفساد يشكل خطوة أساسية ورئيسية نحو تعزيز مبادئ الحوكمة الرشيدة وترسيخ دولة القانون.

وبذلك يمكننا القول إن توفير حماية قانونية فعالة للموظف العام لا يساهم فقط في حماية حقوقه الوظيفية، بل يشكل أيضًا إحدى الدعائم الأساسية في بناء إدارة عمومية نزيهة وشفافة قادرة على تحقيق المصلحة العامة وخدمة المجتمع.

ملاحق

غالب	4 (ط. ٢)	السكن
حاضر	5 (ب. شت)	السكن
غالب	6 (ز. د)	السكن
غالب	7 (ب. ٨)	السكن رقم
حاضر	8 (ب. ٨)	السكن رقم
حاضر	9 (٢. ٤. ق)	السكن رقم
غالب	10 (ب. ٢)	السكن
غالب	11 (ج. ٤)	السكن
حاضر	12 (ب. ٢. ١)	السكن
غالب	13 (د. ١. ٤)	السكن رقم
غالب	14 (ت. ١)	السكن رقم
حاضر	15 (ب. ٢)	السكن رقم
حاضر	16 (ب. ٢)	السكن رقم
حاضر	17 (٤. ١. ٢)	السكن رقم
حاضر	18 (د. ت)	السكن رقم
حاضر	19 (ك. د)	السكن رقم
غالب	20 (ب. ٤)	السكن
غالب	21 (٢. شت)	السكن رقم
غالب	22 (ج. ٢. ٤)	السكن
غالب	23 (د. ن)	السكن رقم

** بيان وقائع الدعوى **

حيث أن المتهمين

(ت) و(ب.ل) و(ع.ق) و(ب.أ) و(ج.م.ب)
(و.ع.ف)

مقتضى من طرق وكيل الجمهورية لدى محكمة جمام بوججر لا يتكلم
من أجل أن يرضى عليه أحد النعائم القانوني، بدرجة الخصائص منسوبة قضائية
تمولت، وجنحة تبتدأ أموال عمومية وجنحة إبرام صفقات مخالفة للتشريع والتعليم
المعمول بهما ضد المتهمين الأول والثاني والثالث والرابع والخامس والسادس والعاشر
وجنحة إبرام صفقات مخالفة للتشريع والتعليم المعمول بهما ضد المتهمين للسادسة و
جنحة المشاركة في تبديد أموال عمومية ضد المتهم الخامس طبقاً لمواد 1/26 و 29 و
52 من قانون الوقاية من الفساد.

حيث أن المتهمين تمت إحالتهم على المحكمة قسم الجنيح بموجب أمر إحالة صادر عن
قاضي التحقيق عملاً بالمادة 164 من قانون الإجراءات الجزائية، لتتم محاكمتهم طبقاً
للقانون.

حيث فتلخص وقائع القضية في أنه بتاريخ 2015/05/12 بناءً على الإرسالية النيابية
المرسلة إلى أمن دائرة المالح تحت رقم 14/76، تم فتح تحقيق بخصوص مجموعة من
المشاريع المنجزة على مستوى بلدية المالح، أين سجلت الضبطية القضائية مجموعة من
التجاوزات في إنجاز هذه المشاريع من خلال كيفية منح الصفقات حسب نوعية المشروع
المراد إنجازها وهي كالتالي: بخصوص الاستشارة الخاصة باقتناء عتاد الإعلام الآلي، في
هذا الإطار تم سماع أقوال المدعو (د.ب) بصفتها مهندسة دولة في الإعلام الآلي
ببلدية المالح ومسؤولة على مكتب البيوميزي والتي صرحت أن البلدية أبرمت اتفاقية مع
مؤسسة (ت) لاقتناء عتاد الإعلام الآلي للبلدية دون إطلاعها على دفتر الشروط لإبداء
رأيها في الاحتياجات ونوعية الأجهزة كونها المؤهلة الوحيدة لذلك، مضيفة أنها بعد

مما يثبتها للأجهزة لاحظت عدم تطابقها مع ما ورد في دفتر الشروط وعليه أعلمت الأمين
العام المدعو (ب.أ) للبلدية بهذا الأمر غير أنه طلب منها الموافقة على تلك
السلعة كما هي، وفي نفس الإطار تم سماع المكلفة بالصفقات المدعوة (ج.م.ب)
التي صرحت أن الأمين العام سلمها ورقة بها مواصفات الأجهزة دون استشارة المصلحة
الكفيلة المختصة، أما الأمين العام فقد صرح بأنه لم يخطر بالاتفاقية، وأكد رئيس البلدية
المدعو (ق.ق) عدم إخطاره بالتحفظات المسجلة على العتاد كما تم سماع كل
من المدعو (ع.ع) نائب رئيس البلدية المدعو (ب.ب.أ.ر) النائب الثاني
لرئيس البلدية المدعو (ب.ب.ب) المكلف بالمخزن المدعو (ز.ل)
بالمؤسسة المتولة المدعو (ز.ل)

وبخصوص الاستشارة الخاصة باقتناء العجلات المطاطية، تبين من خلال التحقيق
والإطلاع على سجل لجنة فتح العروض على أن العرض المالي وكذا التسليم لم يتم
تدوينها بالسجل، وعليه تم سماع أعضاء اللجنة كل من المدعو (ب.ب.أ.ر) ولدى
سماع المكلفة بمكتب الصفقات المدعوة (ج.م.ب) صرحت بأن هذا الأمر وقع
سهواً، أما رئيس البلدية المدعو (ق.ق) فقد صرح بأنه قد تم تعيين المتعامل
(ب.ب.ب) لتزويد البلدية بالعجلات المطاطية نظراً لتعهده بتزويد البلدية بالنوعية
المطلوبة، لكن في النهاية تفاهاً عكس ذلك وأن المسؤولية تقع على عاتق رئيس الحظيرة

وأمين المخزن، كما تم سماع المدعو (ع.ع) رئيس الحظيرة المدعو (ب.ب.ل)
أمين المخزن المدعو (ع.ع) المتعهد المدعو (ب.ب.ب) ولدى سماع

(ع.ج.د)

(6.6)

(৩.৩)

(ق. ق.) و (ج. ب.) و (ع. ع.) و (د. ج. د.)
(ب. د.) و (ق. ع.) و (ب. ا. ر.) و (ج. ب.) و (ع. ع.)

(ع. ع) و (د. ج. ن) و (ب. ل) و (ع. ع) و (ب. خ. ر) و (ج. م)
(ع. ع) و (د. ج. ن) و (ب. ل) و (ع. ع) و (ب. خ. ر) و (ج. م)

[illegible]

69. 69

(ب)

(8.3.9)

(3.5)

الرئيس على أن يتم الحق في طرح بقاء مدير دار الضيافة ومنطوق القرار أن الأشغال تترك
 للصندوق بتاريخ سابق 2012/08/12 فصرح بأن هناك خطأ لا يتم تصحيحه
 وبخصوص وجود غرق في القيمة بمبلغ 50.000 دج فهذا يخص إدارة الجهة المعنية
 بملحة الملاح يقرب المساعدة فصرح بأنه وقع خطأ في المحاسبة ومن استشارة الخاصة
 بجهة مقر بجهة الملاح التي استفاد منها المقاول (٤.٤.٢) بعد وصرح في ذلك
 شهادة حسن السيرة بضرورة، فإن هذا يخرج عن اختصاصه، ثم وقع على قرار لجنة
 تقييم العروض وبخصوص الاستشارة الخاصة بدار الضيافة (٤.٤.٢) فإنه فرس على
 المقاول غرامة التأخير بسبب التأخر عن إتمام الأشغال وبأنه تم طلاء مسكن الدار
 (٤.٤.٢) لأنه يعتبر مسكن وظيفي ووجبه تحمل في دار الضيافة وفيما يخص
 مشروع تهيئة السوق المغطاة فصرح بأنه علم بالخسارة التي لحقت بالمقاول ولكنه رفض
 تعويضه لأن المقاول هو المقترح ذلك المبلغ.

- حيث أن المتهم (٤.٤.٢) حضر جلسة المحاكمة وأكبر التهمتين المنسوبة إليه
 صرح بأنه لم يكن عضواً في أي لجنة في جميع الاستشارات وبأن المسماة (٤.٤.٢)
 مهندسة الإعلام الآلي لم تخبره بأن الأجهزة لا تناسب التطبيقات اليومية وبأنه ليس
 خبير لمعرفة ما إذا يوجد داخل أجهزة الإعلام الآلي وبأن استلام السلعة هو من اختصاص
 أمين المخزن.

- حيث أن المتهم (٤.٤.٢) حضر جلسة المحاكمة وأكبر التهمتين المنسوبة إليه
 صرح بأنه عضو بلجنة تقييم العروض بالنسبة للاستشارة الخاصة باقتناء عتاد الإعلام
 الآلي فإن إعداد دفتر الشروط تم في العهدة السابقة وبأن التقييم التقني كان مطابق لدفتر
 الشروط وبأنه طبقاً لمحضّر جرد تم استلام 20 جهاز إعلام آلي ونفى قيامه بأخذ 7
 أجهزة لحسابه خلافاً لتصريحات الشاهدة أمام قاضي التحقيق وفيما يخص اقتناء العجلات
 المطاطية فإن لجنة تقييم العروض قامت بتدوين عروض جميع المتعهدين في السجل فيما
 يخص استشارة الخاصة بدار الضيافة بالملاح فإنه تم إقصاء العرض الأول ومنح المشروع
 للعرض الثاني ونفى القيام بطلاء مسكنه وبالنسبة لاقتناء البطاريات فصرح بأن اللجنة
 قامت بالإطلاع على ثلاثة فواتورات وتم اختيار أحسن عرض بقيمة 38 مليون سنتيم
 وبالنسبة للأشغال تهيئة السوق المغطاة فإنه لا يوجد ما يثبت بأن المسمى (٤.٤.٢)
 قام بإدراج شهادة تأمين سارية المفعول.

- حيث أن المتهم (٤.٤.٢) حضر جلسة المحاكمة وأكبر التهمتين المنسوبة
 إليها وصرحت بأنها تعمل بمكتب المحاسبة وبأنها قامت بأعمالها بطريقة قانونية.

- حيث أن المتهم (٤.٤.٢) حضر جلسة المحاكمة وأكبر التهمتين المنسوبة إليه
 صرح بأنه بصفته رئيس الخطيرة بعد أن قام أمين المخزن باستقبال العجلات المطاطية
 قام بالتوقيع على المحضر، كما أنه بصفته عضو في لجنة فتح الأظرفة كان يقوم بعمله
 طبقاً للقانون.

- حيث أن المتهم (٤.٤.٢) حضر جلسة المحاكمة وأكبر التهمة المنسوبة إليها
 وصرحت بأنها بصفته عضو في لجنة فتح الأظرفة قامت بالإجراءات طبقاً للقانون.

- حيث أن المتهم (٤.٤.٢) حضر جلسة المحاكمة وأكبر التهمتين المنسوبة إليه
 وصرح بأنه بصفته عضو في لجنة فتح الأظرفة قام بجميع الإجراءات المستلزمة طبقاً
 للقانون.

- حيث أن المتهم (٤.٤.٢) حضر جلسة المحاكمة وأكبر التهمة المنسوبة إليها

بمقتضى قرارها في تحرير جوازات البيع بطلب من الأهل والسرقة المستلزمة في رئيس
البلدية الشعبي البلدي، وذلك بعد التثبت من طرفه من طرف المجلس البلدي على طبقه بامور
التي تهم المحكمة أن المتهمين (ب.د) و (ع.ع) و (ب.أ.ر) جميعهم (أعضاء بلدية دج الأمازيغ) قاموا بتزويرهم طبقا لقانون الصفقات العمومية
بإعدادهم قائمة المتهمين، مع توضيح محتوى القرار حيث وتحرير محضر بناء العقد
الوجبة في جميع الاستشارات، كما أن عدم تسجيلهم للقرض المالي بالجدول بخصوص
الطاقة اقتناء المحلات المطاطية، بعد مجوز حقا أداري لا يترتب عليه قيام الجرمين
المتابعين بها لاسيما مع ثبوت تحريرهم محضر رسمي مؤرخ في 2013/06/02
لأعمال اللجنة بتفحص المروضات النقدية والعروض المالية ببلغ 1.816.000,00 دج
لمؤسسة (ب.د) و (ع.ع) و (ب.أ.ر) بملف 1.884.550,80 دج لمؤسسة (ب.د) و (ع.ع)
كما تبين أن المتهم (ب.د) بصفته (رئيس البلدية) قام بالتوقيع على المحضر
الاستقبال المؤقت للمحلات المطاطية بعد قيام أمين المخزن باستقبال السلعة وبأن
المسؤولية تقع على عاتق أمين المخزن المكلف بالتأكد من الكمية والنوعية
كما تبين أن المتهم (ب.د) بصفته (مكلف بتسيير مكتب (ب.د) بالمحضر
بورها بالقيام بالأمر الإداري مثل تحرير الإعلان عن الاستشارة بناء على طلب رئيس
المجلس الشعبي البلدي و حضور اللجان ككاتبه جلسة لتدوين ما يجري في الاجتماع
(1) عن تهمة تبيد أموال عمومية: حيث ثبت للمحكمة من خلال ما سبق، انعدام الركن
المادي والمعنوي لتهمة تبيد أموال عمومية بحق المتهمين (ب.د) و (ع.ع) و (ب.أ.ر)
(2) و (ب.أ.ر) و (ب.د) و (ع.ع) طبقا للنموذج المقرر للجريمة في المادة
29 من قانون الوقاية من الفساد الذين لم يثبت من خلال وظائفهم أنهم قاموا بتبيد أموال
عمومية لاسيما أن رئيس المجلس الشعبي البلدي المتهم (ع.ع) هو الأمر
بالتصرف طبقا للمادة 81 من قانون رقم: 10-11 المتعلق بالبلدية، مما يتعين التصريح
ببراءتهم من هذه التهمة طبقا للمادة 364 من قانون الإجراءات الجزائية.
(3) عن تهمة إبرام صفقات مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما: حيث ثبت للمحكمة
انعدام الركن المادي والمعنوي لهذه التهمة، كما تقتضيه المادة 1/26 من قانون الوقاية
من الفساد، لأن رئيس المجلس الشعبي البلدي المتهم (ع.ع) وبصفته ممثل
المصلحة المتعاقدة طبقا للمادة 82 من قانون رقم: 10-11 المتعلق بالبلدية هو الذي قام
بإبرام الصفقات، مما يتعين التصريح ببراءة المتهمين (ب.د) و (ع.ع) و (ب.أ.ر)
(4) و (ع.ع) و (ب.أ.ر) و (ب.د) و (ع.ع) من هذه التهمة طبقا للمادة
364 من قانون الإجراءات الجزائية.
(5) ثانيا: بالنسبة للمتهم (ع.ع):
- حيث أنه متابع لارتكابه جنحة تبيد أموال عمومية و جنحة إبرام صفقات مخالفة
للتشريع والتنظيم المعمول بهما طبقا للمواد 29 و 1/26 من قانون الوقاية من الفساد.
- حيث من خلال التحقيق الابتدائي والقضائي تبين أن أركان جرمي تبيد أموال
عمومية و إبرام صفقات مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما قائمة بمواجهته على
النحو الآتي ببيانه:
(أ) - صفة الموظف العمومي: حيث أن المتهم (ع.ع) يشغل منصب (رئيس
المجلس الشعبي البلدي لبلدية (ع.ع))، بالتالي له صفة الموظف العمومي، باعتباره يعمل

وذكر من أن بلدية المالح كل ما يملكها من مساحات
التي أكد أنه كان يملكه ثم قد تم بيعها بـ 3.000 دج
حيث أن حساب الأموال المتدولة يساوي

3000 دج * 46 = 138.000 دج + 23.460 دج (17 بالمائة) = 161.460 دج

4- أشعل الترميم و الترميم الصحي والمدارس الابتدائية - حيث تبين أن رئيس
المجلس الشعبي البلدي التهم (ب.ب.ب) قام باستعمال ممتلكات الطلاب ومدرج اعتبار
غير مشروع لمؤسسة (ب.ب.ب) للقيام بأشغال الترميم والتحصين الصحي والمدارس
الابتدائية (ب.ب.ب) و (ب.ب.ب) و (ب.ب.ب) مخالفا لأحكام التتبعية والتنظيمية
المعلقة بحرية الترميم والعسكرة بين المراسمين والفاعلية الأجزاء لامتياز المادة 6
من قانون الصفقات العمومية التي تقر من بصفة وجوبية اللجوء إلى استشارة - بالإضافة
إلى أن سند الطلب الخاص مدرسة (ب.ب.ب) كان في 2012/12/26 في حين أن قانون
المتعهد كانت بتاريخ سابق 2012/08/12 ، وهذا غير منطقي ، كما تبين المحكمة أنه
بخلاف لتصرفات المتهم (ب.ب.ب) لا يوجد في الملف ما يثبت حالة الاستعجال

- حيث كما تبين أن الأشغال المنجزة بمدرسة (ب.ب.ب) تم تدويلها باسم مؤسسة (ب.ب.ب)

(ب.ب.ب) بمبلغ 498.654,00 دج ، غير أنه من الداحية الواقعية كل الأشغال تمت من

طرف مؤسسة (ب.ب.ب) شهادة رئيس المصلحة التقنية (ب.ب.ب) وكذا

مذراء المدارس الابتدائية كل من (ب.ب.ب) و (ب.ب.ب) و (ب.ب.ب) و (ب.ب.ب) و (ب.ب.ب) و (ب.ب.ب)

وبما تم إقدام مؤسسة (ب.ب.ب) من أجل التعامل بسندات الطلاب وهو ما يشكل خرقا

في التنظيم المعمول بهما طبقا للمادة 1/26 من قانون الوقاية من الفساد

5- أشغال إعادة تهيئة مقر ملحقة بلدية المالح بقرية المساعدة - حيث تبين أنه تم تبديد

أموال عمومية في الأشغال التي تمت من قبل مقولة (ب.ب.ب) ، حيث أن

المبلغ المقترح لإنجازها تم تصغيره ، وعلى سبيل المثال اللوحة الإشهارية المعلقة

بواجهة ملحقة البلدية كلفت البلدية مبلغ يقدر بـ 60.000 دج وهو سعر لا يتناسب و

النوعية الرديئة لهاته اللوحة طبقا لمعايير التي أجرتها عناصر الشرطة ، كما تبين أن

المتعهد اقترح مبلغ إنجاز الأشغال بـ 499.714,60 دج غير أنه تم صرف لصالحه

مبلغ مضاف إليه 50.000 دج

6- بخصوص أشغال داري الشباب (ب.ب.ب) - حيث تبين وجود عدة تجاوزات بخصوص

إعادة ترميم (ب.ب.ب) و دار الشباب بحي (ب.ب.ب) ، كالقيام (ب.ب.ب)

على مستوى مسكن وظيفي) يشغله النائب (ب.ب.ب) دون أن تكون مدونة بدفتر

الشروط ، و (اقتناء عدد من النوافذ) حسب دفتر الشروط لكن ليس لها مكان للتركيب ،

(وعدم تركيب الأبواب) المقناة بدفتر الشروط كون الأبواب المركبة سابقا سليمة ، وهو

ما يثبت وجود تبديد لأموال عمومية

3- القصد الجنائي: والمتمثل في اتجاه إرادة رئيس المجلس الشعبي البلدي لبلدية (ب.ب.ب)

المتهم (ب.ب.ب) للقيام بهذه الأفعال (إبرام صفقات مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول

بهما و تبديد لأموال عمومية) عمدا رغم علمه بأن فعله مجرم قانونا ، مما يتعين

التصريح بإدانتته بالتهمة المنسوبة إليه وعقابا له الحكم عليه طبقا للقانون

(٤.٤) و (٤.٤.١)

(٤.٤) و (٤.٤.١)

التشريع والتنظيم المعمول بهما طبقا للمواد 52 و 29 و 1/26 من قانون الوقاية من الفساد والمادتين 42 و 44 من قانون العقوبات.

حيث أن المادة 52 من قانون الوقاية من الفساد تنص: (تطبق الأحكام المتعلقة بالمشاركة المتصورة عليها في قانون العقوبات على الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون) والمادة 42 من قانون العقوبات تنص: (يعتبر شريكا في الجريمة من لم يشترك إشتراكا مباشرا ولكنه ساعد بكل الطرق أو عاون الفاعل أو الفاعلين على ارتكاب الأفعال التحضيرية أو المسهلة أو المنفذة لها مع علمه بذلك). والمادة 44 من قانون العقوبات تنص: (يعاقب الشريك في جنابة أو جنحة بالعقوبة المقررة للجنابة أو الجنحة).

حيث ثبت للمحكمة أن المتهم (٤.٤) تورط في اتفاقية غداذ الإعلام الآلي طبقا لتصريحات المسممة (٤.٤.١) التي أكدت بأنها استلمت فقط قصاصة ورق من طرف الأمين العام للبلدية (٤.٤.١) تضمنت الخصائص التقنية لأجهزة الحاسوب دون الاتصال بمهندسة الإعلام الآلي (٤.٤.١) ، وكذا بذلل أن المتعهد أكد أنه كان يفضل شخصيا بالأمين العام المتهم (٤.٤.١) ، كما تبين أن هذا الأخير لم يقدم بأي إجراء بالرغم من إخطاره بالنقصات المشار إليها أعلاه ، والمسجلة عند استلام العتاد من قبل مهندسة الإعلام الآلي (٤.٤.١) ولم يعترض عليه ، مما يتعين معه التصريح بإدانته بجنحة المشاركة في تهديد أموال عمومية و جنحة المشاركة في إبرام صفقات مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما طبقا للمواد 52 و 29 و 1/26 من قانون الوقاية من الفساد والمادتين 42 و 44 من قانون العقوبات وعقابا له الحكم عليه طبقا للقانون.

حيث ثبت للمحكمة تورط المتهم (٤.٤) بصفته النائب الأول في اتفاقية تزويد البلدية بأجهزة الإعلام الآلي من خلال شهادة مهندسة الإعلام الآلي (٤.٤.١) التي أكدت بأنها أخطرت به بأن الأجهزة لم تكن حسب النوعية المطلوبة بالبطاقة التقنية والمرفقة بدفتر الشروط ، وبالرغم من ذلك لم يتخذ أي إجراء في غياب رئيس المجلس الشعبي البلدي.

حيث ثبت للمحكمة تورط المتهم (٤.٤) بصفته عضو بلجنة تقييم العروض في اتفاقية اقتناء العجلات المطاطية من خلال التحيز لمؤسسة (٤.٤.١) على حساب مؤسسة (٤.٤.١) التي قدمت أقل عرض و تعهدت بتأمين الحظيرة بالنوعية المطلوبة (Michelin) وبالرغم من ذلك تم إقصاءها ومنح المشروع للممول (٤.٤.١) الذي لم يزود البلدية بالنوعية المطلوبة.

حيث ثبت للمحكمة تورط المتهم (٤.٤) بخصوص تهينة مقر بلدية المالح من خلال تدعيمه لصديقه المتعهد (٤.٤.١) وإكمال وثائق ملفه بوضع شهادة حسن التنفيذ مزورة ، وهذا بشهادة الشاهد (٤.٤.١) أمام قاضي التحقيق بأنه أحضر

شهادة حسن السيرة من قبل المتهم (ع.ع) (ب.ب) وقام بإيداعها بالمكتب بمرور
 يومه المقتضى (ب.ب) الذي أكد بأنه قد تم إيداعها على هذه الشهادة بمرور
 وصحفاً تحت تصرف النائب الأول للمتهم (ع.ع) (ع.ع)
 حيث تمت للمحكمة توريد المتهم (ع.ع) في خروج هيئة النيابة العامة
 بالمخالص الذي يصطفيه عضو في لجنة تسيير الموقوفين مع النساء مقابلة (ب.ب) (ب.ب)
 بجهة عدم إخراج الشهادة الخاصة بالمصندوق الوطني لصالح الاجتماعيات ، ولكن بعد
 فحص الملف تبين هذه الوثيقة موجودة بمقره ، كما أن بعد مناج المسمى (ب.ب) (ب.ب)
 أكد أنه قد أيداع هذه الوثيقة ، كما تبين أن المبلغ المقترح من قبل الموقوف المدعى (ب.ب)
 (ع.ع) كان مبلغ مئتي جذا ، وبأن هذا الأخير قدم عند تحقير مبلغ الأشغال للفوز
 بالمناصفة والحصول بعدها على تعويض عن طريق ملحق وحسب تصريحات هذا
 الأخير فإن هذا لم يرفع من النائب الأول للمتهم (ع.ع) (ع.ع)
 حيث ثبت للمحكمة توريد المتهم (ع.ع) (ع.ع) أيضاً في الأشغال الخاصة بإعادة
 الاعتبار لداري الشباب (ب.ب) (ب.ب) (ب.ب) حيث يصطفه عضو لجنة تسيير
 الموقوفين ثم إسناد الأشغال إلى مقابلة (ب.ب) (ب.ب) بالرغم عدم إيداع شهادات
 التامين وكذا أن الأشغال المنجزة بدار الشباب (ب.ب) (ب.ب) طبقاً لشهادة المدير (ب.ب)
 لم تتجاوز المستوى المطلوب وأنه عندما أراد التدخل تم إبعاده من طرف المتهم
 (ع.ع) (ع.ع) بدافع أن الأشغال من اختصاص مصالح البلدية ، وعن أن أشغال
 العملاء المنجزة على مستوى دار الشباب (ب.ب) (ب.ب) والتي تم صرف من خلالها مبلغ
 قدره 361.400.00 دج ، فقد أكد مديرها المدعى (ب.ب) (ب.ب) أنه مبلغ مبالغ فيه ،
 زيادة على ذلك حسب تصريحات الشاهد (ب.ب) (ب.ب) رئيس المصلحة التقنية
 وكذا نائبه (ب.ب) ، فإنه تمت الأشغال بالمنزل المحاذي لدار الشباب (ب.ب) (ب.ب)
 والذي يشغله المتهم (ع.ع) (ع.ع) على حساب داري الشباب والذي لم ينص عليه دفتر
 الشروط والبطاقة التقنية ، وهذا أكدته أيضاً رئيس المجلس الشعبي البلدي .
 حيث وتبعاً لذلك ، فقد تبين أن أركان لجنة المشاركة في تسيير أموال عمومية و لجنة
 المشاركة في إبرام صفقات مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما طبقاً للمواد 52 و 29
 و 1/26 من قانون الوقاية من الفساد والمادتين 42 و 44 من قانون العقوبات قائمة
 بمراجعة المتهم (ع.ع) ، مما يتعين معه التصريح بإدانته بها وعقاباً له الحكم
 عليه طبقاً للقانون .
 رابعاً بالنسبة للمتهم (ب.ب) (ب.ب) حيث أنه متابع لارتكابه لجنة المشاركة في تسيير أموال عمومية طبقاً للمادتين 29 و
 52 من قانون الوقاية من الفساد .
 حيث ثبت للمحكمة تورط أمين المخزن المتهم (ع.ع) (ع.ع) في اتفاقية اقتناء عقاد
 الإعلام الألي من خلال أنه قبل استلام العقاد والتأشير على وصولات الاستلام والتأشير
 على الفاتورة وتحرير محضر الاستلام المؤقت ، بالرغم أن العقاد لم يكن حسب النوعية
 المطلوبة بالبطاقة التقنية ، وهذا ما أكدته الشاهدة مهندسة الإعلام الألي (ب.ب) (ب.ب) و
 أن النوعية المطلوبة باهظة الثمن مقارنة بما زوده المتعهد من عقاد للبلدية ، وهو ما يدل
 على مشاركة أمين المخزن المتهم (ع.ع) (ع.ع) في تسيير أموال عمومية .
 حيث ثبت للمحكمة تورط (ع.ع) (ع.ع) أمين المخزن أيضاً في اتفاقية اقتناء

قائمة المصادر

والمراجع

-القرءان الكريم .

القواميس :

- محمد ابن مكرم بن علي أبو الفضل جمال الدين ابن المنظور الأنصاري، لسان العرب، الجزء 14، بدون طبعة، دار صادر ببيروت، لبنان، السنة 2004

_ الجوهري، الصحاح، الجزء 03، بدون طبعة، بدون دار النشر، الجزائر، بدون سنة النشر .

_ الجوهري، الصحاح، بدون دار نشر، جزء 6، بدون سنة .

_ الزمخشري، أساس البلاغة، بدون طبعة، دار المعرفة، لبنان، بدون سنة النشر .

_ المغني، ابن قدامة، دار عالم الكتب، الطبعة الرابعة، بدون سنة.

_ موسوعة القانون الدولي: عيسى رباح، (بدون معلومات نشر)، وهي موسوعة في الاتفاقيات والقرارات الدولية.

_ فيروز أبادي، القاموس المحيط، بدون دار نشر، بدون سنة نشر.

أولا : قائمة المصادر :

1: الدستور :

- الدستور الجزائري، الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 20-442، المؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442، الموافق ل 30 ديسمبر 2020، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 30 ديسمبر 2020، المعدل و المتمم بالقانون رقم 26-04، المؤرخ في 26-03-2026، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 22، الصادرة بتاريخ 26-03-2026.

2: الإتفاقيات :

_ إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، الصادرة بموجب مرسوم رئاسي رقم 04_128، المؤرخ في 19/04/2004، المتضمن التصديق بتحفظ على إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك، يوم 31/10/2003، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 26، الصادرة بتاريخ 25/04/2004، ص 12 .

3: القوانين :

_ القانون رقم 83/12، المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05/07/1983، المعدل والمتمم، بالقانون رقم 25/09 المؤرخ في 19/07/2025، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 22/07/2025، ص 1803.

-القانون رقم 90-02، المؤرخ في 06/02/1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 06، الصادر بتاريخ 07/02/1990، ص 231.

- القانون رقم 90_11 المؤرخ في 21/04/1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر بتاريخ 25/04/1990، المتمم بالقانون رقم 16/22، المؤرخ في 20/07/2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49، الصادرة بتاريخ 20/07/2022، ص 562 .
- القانون رقم 90_14، المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23، الصادر بتاريخ 06/06/1990، المعدل والمتمم بالقانون رقم 02/23، المؤرخ في 25/04/2023، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادرة بتاريخ 02/05/2023، ص 764 .
- القانون 06-01، المؤرخ في 21 محرم عام 1427، الموافق ل 2 فبراير سنة 2006، المتضمن الوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، الصادرة في 08 مارس سنة 2006، المعدل و المتمم بالأمر رقم 10-05، المؤرخ في 26 غشت 2010، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 50، الصادرة بتاريخ 01 سبتمبر 2010، ص 04.
- الامر 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427، الموافق ل 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، الصادرة في 16 يوليو سنة 2006، المتمم بالقانون رقم 22_22 المؤرخ في 18/12/2022 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 85، الصادرة في 19/12/2022، ص 03.
- القانون رقم 08-09، المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 21، الصادرة بتاريخ 23/04/2008، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 22-13، المؤرخ في 12 يوليو سنة 2022، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 17/07/2022، ص 03.
- _ القانون 08/22، المؤرخ في 05/05/2022، المحدد لتنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 14/05/2022، ص 06.
- _ القانون 13/22، المؤرخ في 12 يوليو 2022، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 17/07/2022، ص 03.
- القانون رقم 23-02، المؤرخ في 25/04/2023، المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 29، الصادر بتاريخ 02/05/2023، ص 03.
- القانون رقم 23-08، المؤرخ في 21/06/2023، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة الحق في الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 42، الصادرة بتاريخ 25/06/2023، ص 13.

4: الأوامر :

_ الأمر رقم 01_07، المؤرخ في 2007/03/01، المتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب والوظائف، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 16، الصادرة بتاريخ 2007 /03/07، ص 03 .

5: النصوص التنظيمية :

أ/ المراسيم الرئاسية :

_المرسوم الرئاسي رقم 06-413 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006، المحدد تشكيلة الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وتنظيمها وكيفية سيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 74، الصادرة بتاريخ 2006/11/22، المعدل والمتمم بالقانون 08/22، المؤرخ في 2022/05/05، المحدد لتنظيم السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته وتشكيلتها وصلاحياتها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 32، الصادرة بتاريخ 2022/05/14، ص 17.

-المرسوم الرئاسي رقم 85-59، المؤرخ في 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 1985/03/24، ص 333 .

ب/ المراسيم التنفيذية :

-المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25 يوليو 2020، المتعلق بالجان المتساوية الأعضاء و لجان الطعن التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 2020/07/30، ص 06 .

- مرسوم تنفيذي رقم 95/28، المؤرخ في 1995/01/12، الذي يحدد الامتيازات الخاصة الممنوحة للمستخدمين المؤهلين والتابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية العاملين بولايات أدرار وتامنغست وتيندوف وإيليزي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 04، الصادرة بتاريخ 1995/01/29، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي 13_210، المؤرخ في 2013/06/09، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 31، الصادر بتاريخ 2013/06/16، ص 05.

-المرسوم التنفيذي رقم 90-99، المؤرخ في أول رمضان عام 1410، الموافق ل 1990/03/27، المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، المعدل و المتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 13، الصادرة بتاريخ 1990/03/28، ص 443.

-المرسوم التنفيذي رقم 88-131، المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1408 الموافق ل 04 يوليو 1988، المتضمن العلاقات بين الإدارة و المواطن، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 27، الصادرة بتاريخ الأربعاء 22 ذي القعدة عام 1408 الموافق ل 6 يوليو 1988، ص 1010.

-ثانيا : قائمة المراجع :

1: الكتب :

- _ أبو زيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، السنة 1994 .
- بلورونة أحسن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري (بين النظري و التطبيقي)، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر، 2019 .
- _ بوغازي سماعيل، جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، طبعة 1، مصر، 2017 .
- جرار كورتو، معجم المصطلحات القانونية، الجزء 1، الطبعة 2، مجد للدراسات و النشر، بيروت، لبنان، بدون سنة النشر .
- _ جميلة قدودو، النظام القانوني للوظيفة العامة وفق التشريع الجزائري، بدون طبعة، دار الكنوز للإنتاج و النشر و التوزيع، الجزائر، 2021 .
- خالد خليل ظاهر، القانون الإداري، بدون طبعة، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، العراق، 1998.
- رشيد زرواتي، مدخل إلى الخدمة الاجتماعية، الطبعة 2، مؤسسة ابن سينا للطباعة و النشر، بن عكنون، الجزائر، 2000 .
- سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور و التحول، من منظور تسيير الموارد البشرية، و أخلاقيات المهنة، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010 .
- _ سعيد مقدم، الوظيفة العامة و أخلاقيات المهنة، طبعة 02، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العامة، بدون طبعة، دار الأمة، الجزائر، 1997 .
- _ سعد نواف العنزي، حقوق الموظف وواجباته، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2008 .
- _ سليمان صباح مصباح محمود، الحماية الجنائية للموظف العام، الطبعة 01، بدون دار النشر، عمان، الأردن، 2004 .
- سليمان محمد الطماوي، نظرية التعسف في استعمال السلطة - الانحراف بالسلطة، دراسة مقارنة، طبعة 03، بدون دار النشر، عين الشمس، مصر، 1978 .
- _ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء الإلغاء، طبعة 7، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
- صونية نادية، عيب الانحراف في استعمال السلطة في القانون الجزائري، الطبعة 01، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، 2018 .
- عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، بدون طبعة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1982 .

- عبد المنعم عبد العزيز خليفة، إساءة استعمال السلطة و الانحراف بها و أثره في الوظيفة العامة و النشاط الإداري (دراسة تحليلية تطبيقية مقارنة بين النظامين السعودي و المصري)، بدون طبعة، بدون دار النشر، بدون سنة النشر .
- عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، مصادر الالتزام، الجزء الأول، بدون طبعة، دار احياء التراث العربي، لبنان، 1984 .
- عبد الله طلبة، الوظيفة العامة في دول عالمنا المعاصر، بدون طبعة، مؤسسة الوحدة، دون بلد نشر، 1981/1980.
- _ عبد الله طلبة، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة القضاء الإداري، بدون طبعة، المطبعة الجديدة، دمشق، 1979.
- _ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الانحراف بالسلطة كسبب لإلغاء القرارات الإدارية، دراسة فقهية مدعمة بأحدث أحكام مجلس الدولة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2001.
- _ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، دعوى إلغاء القرار الإداري في قضاء مجلس الدولة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- _ عبد المجيد الحكيم وعبد الباقي البكري وآخرون، الوجيز في نظرية الالتزام في القانون المدني العراقي، طبعة وزارة التعليم العالي، 1980.
- فاطمة الزهراء، ايمان العيداني، سلطنة سكفالي، النظام القانوني للوظيفة العمومية، وفقا للأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، بدون طبعة، دار بلقيس، الجزائر، دون سنة النشر .
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، بدون طبعة، دار هومة، الجزائر، بدون سنة .
- محمد احمد عبد الله محمد، الوظيفة العامة، بدون طبعة، بدون دار النشر، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2015 .
- مازن ليلي راضي، القانون الإداري، بدون طبعة، بدون دار النشر، جامعة دهاوك، 2010 .
- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، بدون طبعة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981 .
- محمد إبراهيم الدسوقي علي، حماية الموظف العام إداريا، الجزء 07، الطبعة 03، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2019 .
- محمد رفعت عبد الوهاب، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء الإلغاء أو الإبطال، قضاء التعويض و الأصول الإجرائات، الطبعة 01، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005 .
- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، بدون طبعة، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1961، نقلا عن محمد حامل الجمل .
- محمد فؤاد مهنا، مبادئ و أحكام القانون الإداري، بدون طبعة، دار الفكر العربي، مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية، مصر، 1975 .
- مازن ليو راضي، القانون الإداري، بدون طبعة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2005 .
- _ محمد انس جعفر، الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، مصر، 2007 .

- _ محمد انس جعفر، الوظيفة العمومية، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر .
- _ محيو أحمد، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1983.
- نبيل صقر، الوسيط في الجرائم المخلة بالثقة العامة للفساد -التزوير-الحريق، بدون طبعة، دار الهدى، بدون سنة، نقلا عن احمد فتحي سور الوسيط في شرح قانون العقوبات القسم الخاص، الدار الجامعية الإسكندرية، 1991.
- ناصر لباد، الوجيز في القانون الإداري، طبعة 04، دار المجدد للنشر و التوزيع، سطيف، الجزائر، 2010.
- هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الجانبية، طبعة 10، دار هومة، الجزائر، 2013 .

2: المذكرات و الرسائل الجامعية :

أ/ أطروحات الدكتوراه :

- علي سهل يحي قاسم، "فصل الموظف العام (دراسة مقارنة)"، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2005.
- خماس عمر، "جرائم الفساد المالي و آليات مكافحتها في التشريع الجزائري"، أطروحة الدكتوراه في القانون الخاص، تخصص القانون الجنائي للأعمال، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016-2017 .
- الحاج علي بدر الدين، "جرائم الفساد و آليات مكافحتها في التشريع الجزائري"، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2016 .
- _مخلوف كمال، "مبدأ السلم الاجتماعي في تشريع العمل الجزائري بين آلية التفاوض كأساس لتكريس المبدأ والإضراب كوسيلة ضغط"، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014 .
- _ الحاج علي بدر الدين، "جرائم الفساد وآليات مكافحتها في التشريع الجزائري"، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، 2015/2016.

ب/ رسائل الماجستير :

- تيشات سلوى، "اثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية في الجزائر"، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة، بومرداس، 2010/2009 .
- فريد رناي، "حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري"، شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2004 .
- سنة أحمد، "حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة"، مذكرة ماجستير، قسم الحقوق، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2004-2005 .
- سعد صليلع، "حالات انحراف بالسلطة كوجه لإلغاء القرار الإداري الجزائري"، مذكرة ماجستير في الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2004-2005 .

_ المعتمد بالله هاني و علي أبو الكاس، "أخلاقيات المهنة ودورها في الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص الإدارة والقيادة، جامعة الأقصى، غزة، 2015 .

3 : المقالات العلمية :

- مالكي توفيق، "الإبلاغ كآلية لمكافحة جرائم الفساد"، مجلة دورية محكمة، بدون مجلد، العدد 03، معهد العلوم القانونية و الإدارية، المركز الجامعي، تيسمسيلت، الجزائر، 2011 .
- شاوش نعيمة و حميدة نادية، "الحماية القانونية للمبلغين عن جرائم الفساد في ظل اتفاقيات الدولية و الإقليمية"، مجلة القانون الدولي و التنمية، المجلد 10، العدد 02، جامعة مستغانم، الجزائر، 2023 .
- بن مسعود علي وبوقبرين عبد الحليم، "التحفيز على الإبلاغ عن جرائم الفساد كآلية من آليات مكافحة الفساد"، المجلة الدولية للبحوث القانونية و السياسية، المجلد 09، العدد 02، جامعة ورقلة، الأغواط، الجزائر، 2025.
- عقيل بن محمد علي العقلا، "النظام القانوني للتبليغ عن الجرائم في النظام السعودي"، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم الشرعية، بدون مجلد، العدد 205، 1956 .
- جاوي حورية، "تفعيل كشف الفساد و حماية المبلغين"، مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 10، العدد 01، 2022 .
- صابري شعبي، "الآليات الوقائية لمكافحة جرائم الفساد"، دراسة مقارنة بين الجزائر و تونس، مجلة العلوم اجتماعية و الإنسانية، المجلد 15، العدد 02، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي، تبسة، الجزائر، 2022.
- نورة هارون، "تجربة الدول العربية في التحفيز على الإبلاغ عن الفساد الجزائر و تونس نموذجا"، مجلة الأبحاث، المجلد 06، العدد 02، جامعة بجاية، الجزائر، 2021 .
- صابري شعبي، "الآليات الوقائية لمكافحة جرائم الفساد دراسة مقارنة بين الجزائر و تونس"، مجلة العلوم اجتماعية و الإنسانية، المجلد 15، العدد 02، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة العربي، تبسة، الجزائر، 2022.
- حسينة شرون و فاطمة قفاف، "النظام القانوني لحماية الشهود و المبلغين في التشريع الجزائري"، مجلة الدراسات و البحوث القانونية، بدون مجلد، العدد 03، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، بدون سنة نشر.
- عبد المجيد الخضاري و فاطمة بن جدو، "الحماية القانونية للشهود و الخبراء المبلغين الضحايا كآلية لمكافحة جرائم الفساد في الجزائر"، مجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد 11، العدد 02، مخبر البحوث القانونية و السياسية و الشرعية، جامعة خنشلة، الجزائر، 2020 .
- زيان رشيدة ومانيو جيلالي، "الإطار القانوني للتشجيع و حماية المبلغين عن الفساد"، مجلة القانون و المجتمع، المجلد 08، العدد 01، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة طاهري محمد، بشار، الجزائر، 2020 .
- بن ساسي محمد فؤاد ومفصيل يوسف، "الإبلاغ عن جرائم الفساد بين الحماية و التجريم"، مجلة أفاق البحوث و الدراسات، المجلد 06، العدد 01، مخبر تنمية اقتصاديات الأعمال الحديثة و تحسين أدائها بمنطقة الطاسيلي، المركز الجامعي إليزي و قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2023 .

- كاشر كريمة، "حماية الشهود و الخبراء و المبلغين في التشريع الجزائري"، مجلة دائرة البحوث و الدراسات القانونية و السياسية، بدون مجلد، العدد 07، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2019 .
- نجاته سالم و عبد الرحمان سعيد، "الحماية الجنائية للمبلغين عن جرائم الفساد -دراسة مقارنة -"، مجلة الأصالة، المجلد 10، العدد 12، كلية القانون، جامعة زيتونة، 2025 .
- نجية عراب ثاني، "الحماية الخاصة لإجراءات الكشف و الإبلاغ الكيدي عن جرائم الفساد"، المجلة المتوسطية للقانون و الاقتصاد، المجلد 05، العدد 01، 2020 .
- فايزة ميموني و حبيبة رحموني، "التحفيز على الإبلاغ كآلية للكشف عن جرائم الفساد"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 02، جامعة باتنة، خنشلة، الجزائر، 2021 .
- سامر نجم الدين و غازي الدرايع، "التنظيم القانوني لحماية المبلغين عن جرائم الفساد في فلسطين"، مجلة القانون و الأعمال الدولية، بدون مجلد، بدون عدد، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، جامعة الحسن الأول، 2023 .
- بلقاسم محمد، "نظام التبليغ عن جرائم الفساد في اتفاقيات الدولية و أثره على التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و السياسية، المجلد 58، العدد 04، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة البليدة 2، الجزائر، 2021 .
- هشام جزيري، "الحماية الجزائرية للمال العام في ظل قانون مكافحة الفساد"، إجازة القضاء، دفعة 17، 2009.
- سمغوني زكرياء، "حقوق وواجبات الموظف العام"، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، المجلد 08، العدد 01، المركز الجامعي صالحى احمد النعامة، 2022 .
- ضياف عبد القادر، "الحقوق المعنوية للموظف العام على ضوء التشريع الجزائري"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية و السياسية، المجلد 06، العدد الأول، جامعة برج باجي مختار، عنابة، 2022 .
- دعاء محمدي إبراهيم بدران، "حقوق وواجبات الموظف العام"، مجلة البحوث الفقهية و القانونية، بدون مجلد، العدد 37، كلية الشريعة و الأنظمة، جامعة تبوك، السعودية، 2022.
- عبد الرحيم صباح، "جريمة الرشوة و أسبابها و آليات مكافحتها في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 02، بدون ذكر الكلية، جامعة ورقلة، الجزائر، 2021 .
- نجاته بن ديدة، "تقارير الكفاية في قواعد الوظيفة العامة الجزائرية"، العدد 39، الجزائر، 2010 .
- عمر شعبان و سعيد دالي، "حماية المبلغين عن جرائم الفساد في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات القانونية، المجلد 06، العدد 02، جامعة يحي فارس بالمدينة، الجزائر، 2020 .
- بن مسعود علي و شنين صالح، "ضمانات حماية المبلغين في ظل اتفاقيات الدولية و التشريعات الوطنية"، مجلة الدراسات القانونية و السياسية، المجلد 09، العدد 01، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2023.
- بوحنية قوي و عزيز محمد الطاهر، "التسيير الذاتي للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية بالجزائر"، مجلة دفتر السياسة و القانون، بدون مجلد، العدد 07، بدون ذكر الكلية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2012.

- الخال إبراهيم، "ضمانات ممارسة الحق في الاستقالة في التشريع الجزائري"، مجلة الرسالة للدراسات و البحوث الإنسانية، المجلد 10، العدد 02، جامعة تمنغاست، الجزائر، 2025 .
- برواشي جيلالي و سويلم محمد، "الضمانات القضائية الممنوحة للموظف العام"، مجلة الحقوق و العلوم السياسية، المجلد 17، العدد 02، مخبر القانون و المجتمع في الفضاء الرقمي، جامعة غرداية، الجزائر، 2024 .
- بن دعاس سهام، "تعزيز الحماية القانونية للموظف العام كآلية للوقاية من الفساد في الصفقات العمومية"، بدون مجلة، المجلد 35، العدد 03، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، الجزائر، بدون سنة.
- ذباح إسماعيل و ميهوب يزيد، "ضوابط ممارسة الموظف العمومي لحق الإضراب في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، المجلد 08، العدد 03، بدون ذكر الكلية، جامعة برج بوعريش، الجزائر، 2021 .
- جيهان بوعمر، "الحماية الإجرائية للموظف العام(دراسة تحليلية وفق أحكام التشريع الجزائري)"، مجلة العلوم القانونية و السياسية، المجلد 13، العدد 02، بدون ذكر الكلية، جامعة تبسة، الجزائر، 2022 .
- مولاي الطاهر، "حماية الوظيفة العامة كإجراء وقائي من الفساد في الجزائر"، مجلة القانون الدستوري و المؤسسات السياسية، المجلد 03، العدد 02، بدون ذكر الكلية، جامعة سعيدة، الجزائر، 2019 .
- سناء بولقواس، "خصوصية إلغاء القرارات الإدارية المشوبة بعيب الانحراف بالسلطة"، مجلة الفكر، بدون مجلد، العدد 13، بدون ذكر الكلية، بدون ذكر الجامعة، بدون سنة .
- رباهي هشام و الدهمة مروان، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق و الحريات، المجلد 05، العدد 01، بدون ذكر الكلية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2019 .
- نبيلة صديقي، "نقل الموظف بين العقوبة التأديبية المقنعة و الإجراء التنظيمي الداخلي"، مجلة القانون و المجتمع، بدون ذكر الكلية، جامعة ادرار، الجزائر، 2015 .
- رائدة ياسين دليمي، "النقل الوظيفي التعسفي بين الضمانات و المبررات رقابة القضاء الإداري (دراسة مقارنة)"، بدون ذكر المجلة، المجلد 14، العدد 53، كلية القانون للعلوم القانونية و السياسية، جامعة كركوك، 2025.
- سوداني نور الدين، "الضمانات التأديبية للموظف العام ، (دراسة تحليلية في ظل الأمر 06-03)"، مجلة النبراس للدراسات القانونية، المجلد 09، العدد 01، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سكيكدة، الجزائر، 2025.
- جبيري محمد، "أخلاقيات الوظيفة العامة، مجلة الحقوق و العلوم الإنسانية"، المجلد 12، العدد 01، بدون ذكر الكلية، جامعة البليدة، الجزائر، 2019 .
- _ صليحة بن عودة، "إخلال الموظف العمومي بالتزام الإبلاغ عن تعارض المصالح"، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، المجلد 07، العدد 01، المركز الجامعي مغنية، الجزائر، 2022 .
- _ عبد الغاني بوجوراف، "هيات مكافحة الفساد والوقاية منه في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، المجلد 08، العدد 02، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2021.
- _ بومدان زازة، الرقمنة ودورها في مكافحة الفساد الإداري والمالي"، المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 15، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بن أحمد وهران 02، الجزائر، 2025.

- _ عطا الله تاج، "الانحراف في استعمال السلطة وجه من أوجه الإلغاء القرار الإداري-دراسة مقارنة-"، دفاتر السياسة والقانون، العدد 16، 2017.
- _ براهيم عبد الرزاق، "جريمة تعارض المصالح في مجال الصفقات العمومية والعقوبات المقررة لها في التشريع الجزائري وبعض التشريعات المقارنة"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 02، 2019.
- _ ماينو جيلالي وعروس كوثر، "أخلاقيات المهنة كأداة للوقاية من الفساد ومكافحته"، مجلة القانون والتنمية، العدد 03، جامعة طاهري محمد، بشار، 2020.
- _ نصيبي الزهرة، "مدونة أخلاقيات المهنة كآلية وقائية من الفساد في الصفقات العمومية وفق القانون 12/23"، مجلة الفكر، المجلد 19، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2024.
- _ ماجد خلف سالم السواط، روزمان بن محمد نور وآخرون، "شهادة الشهود عن طريق إستخدام التقنية الحديثة"، مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية، بدون مجلد، العدد 41، جامعة مالايا، كوالالمبور، ماليزيا، 2024.
- _ بلقاسم محمد، "نظام التبليغ عن جرائم الفساد في الإتفاقيات الدولية وأثره على التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 58، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2، 2021.
- _ بلطرش مياسة، "تعريف وخصائص عيب الانحراف في استعمال السلطة"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 11، العدد 01، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر 1، بدون سنة.
- _ بلقاسم محمد، "نظام التبليغ عن جرائم الفساد في الإتفاقيات الدولية وأثره على التشريع الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 58، العدد 04، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة 2، 2021 .
- _ فريد تومي و حيدرة سعدي، "الظروف المؤثرة في العقوبة في قانون الفساد"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، المجلد 09، العدد 03، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2018.

4: الملتقيات :

- موري سفيان، "مدى آلية تكريس الإبلاغ عن الفساد في التشريعات الداخلية للدول - دراسة مقارنة بين التشريع الفرنسي-التونسي-الجزائري"، الملتقى الوطني الرابع الموسوم ب نحو استراتيجيات محدثة لمكافحة الفساد في الجزائر، مشروع بحث تفعيل آليات مكافحة الفساد في القطاعين العام و الخاص، كلية الحقوق، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2021.
- محمد ندير حملاوي، "حماية المبلغين و الشهود كآلية هامة لمكافحة الفساد في الجزائر"، ملتقى حول فعالية الآليات و الأجهزة المختصة في مكافحة جرائم الفساد، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2022 .

5 : المحاضرات و المطبوعات الجامعية :

- بودربالة إلياس، محاضرات في مقياس قانون مكافحة الفساد، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة، 2021-2022 .

- بن يحي رفيق منصف، باي رافد سليمان، محاضرات في حقوق الموظف العام، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2021-2022 .
- احمد بلودين، محاضرات الوظيفة العامة، تخصص تسيير عمومي، جامعة التكوين المتواصل، 2020-2021 .
- السوداني نور الدين، محاضرات في مقياس الوظيفة العامة، تخصص القانون العام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955، 2021-2022 .
- مزردي عبد الحق، محاضرات في الضمانات التأديبية، كلية الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة عين تموشنت، 2025 .
- _ مهداوي محمد صلاح، محاضرات جرائم الفساد وآليات مكافحتها، كلية الحقوق، قانون عام، جامعة بلحاج بوشعيب، عين تموشنت، 2025/2026.
- _ لعلام محمد مهدي، محاضرات في مقياس نظام التأديب في الوظيفة العامة، كلية الحقوق، تخصص قانون عام، جامعة عين تموشنت، 2022/2023 .
- _ حزيط محمد، محاضرات مقياس مكافحة الفساد، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قانون خاص، جامعة لونييسي علي، البليدة 2، 2022/2023.

-المواقع الإلكترونية :

- _ إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، مؤتمر الأمم المتحدة عن حماية الأقليات، السنة 2014، <https://www.ohchr.org> اضطلع عليه يوم 2026/02/01، على الساعة 14:55 .
- _ ندى عبروس، منصات التبليغ ..الرقمنة لمحاربة الفساد، أخبار الوطن، 2024، <https://akhbarelwatane.dz> أضطلع عليه يوم 2026/03/26، على الساعة 14:00 .
- _ المنصة الرقمية بلغنا، <http://balighna.hatplc.dz> أضطلع عليه يوم 2026/03/26، على الساعة 16:00 .
- _ إبراهيم أبو حماد، تضارب المصالح، سنة 2019، اطلع عليه يوم 2026/03/28، على الساعة 20:00 <https://www.ahewar.org> .
- _ مهنة نصيرة، الحوكمة وأخلاقيات المهنة، محاضرات في علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة سوق أهراس، 2024، <https://univ-soukahras.dz> اضطلع عليه يوم 2026/03/03، على الساعة 10:00 .

قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

- Maissoum Sebih la fonction publique librairie hachette paris 1968 .
- Lafriere traite de la juridiction Administrative et paris Tome 2 1896 .
- _ André de Laubadète :traite élémentaire de droit administrative , 2ème ,ed 1957 .
- _Valine jean ,droit administrative ,15^e , édition ,paris , Dalloz .
- Louis Rolland, précis de droit administrative , sixième édition , paris , 1937 .

الفهرس

الصفحة	العنوان
أ	الإهداء
ب	الإهداء
ج	شكر وعرفان
1-5	مقدمة
6	الفصل الأول: الآليات المؤسسية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد
7	تمهيد
8	المبحث الأول: مفهوم الحماية القانونية للموظف العام
8	المطلب الأول: مفهوم الموظف العام
8	الفرع الأول: تعريف الموظف العام
8_12	أولاً: تعريف الفقهي للموظف العام
12_13	ثانياً: تعريف قضائي للموظف العام
13	ثالثاً: تعريف قانوني للموظف العام
13_14	1: في ظل القانون الأساسي للوظيفة العامة 03/06
14_15	2: في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته
15	الفرع الثاني: المركز القانوني للموظف العام
15	أولاً: حقوق الموظف العام
15_16	1: الحقوق المالية
16	2: الحقوق الاجتماعية والسياسية
16_17	أ: الحقوق الاجتماعية
17_18	ب: الحقوق السياسية
18	ثانياً: واجبات الموظف العام
18_20	1: الواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة
21_22	2: الواجبات المتعلقة بكرامة الوظيفة
23	المطلب الثاني: مفهوم الحماية القانونية
23	الفرع الأول: تعريف الحماية القانونية
23_24	أولاً: التعريف اللغوي للحماية
24_26	ثانياً: التعريف الاصطلاحي للحماية

الصفحة	العنوان
26	الفرع الثاني: أنواع الحماية القانونية
27	أولاً: الحماية الإدارية والسياسية
27	1: الحماية الإدارية للموظف العام
27_28	أ: حماية حق الترقية
28	ب: حماية حق العطل
29	ت: حماية حق التقاعد
29	ث: الحماية الاجتماعية
29_30	ج: حماية الحق المالي
30_31	ح: حماية حق الإستقالة
31	خ: حماية حق السلامة المهنية
31_32	د: حماية حقوقه وحرياته ضد قرارات السلطة الإدارية
32	ذ: الحماية في مجال الإلتحاق بالوظيفة العامة
32	ر: الحماية القانونية للموظف العام في مجال التكوين
33	2: الحماية السياسية للموظف العام
33_34	أ: حماية الحق النقابي
35	ب: حماية الحق في الإضراب
36	ثانياً: الحماية الجنائية والمدنية للموظف العام
36_37	1: الحماية الجنائية للموظف العام
37	2: الحماية المدنية للموظف العام
38	المبحث الثاني: الهيئات المستقلة المكلفة بالتحقيق في جرائم الفساد
38	المطلب الأول: السلطات المستقلة المكلفة بالتحقيق
38_39	الفرع الأول: السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته
39	أولاً: تعريف السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته
39_41	ثانياً: مهام السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته
41	الفرع الثاني: الديوان المركزي لقمع الفساد
41	أولاً: تعريف الديوان المركزي لقمع الفساد
42	ثانياً: مهام الديوان المركزي لقمع الفساد

الصفحة	العنوان
43	المطلب الثاني: ضبط التزامات الموظف
43	الفرع الأول: التصريح بالممتلكات والإبلاغ عن تعارض المصالح
43	أولاً: التصريح بالممتلكات
44	1: فئات الموظفين العموميين الملزمين بالتصريح بالممتلكات
44	أ: فئة الموظفين المذكورين في المادة 06 من القانون رقم 01/06
44_45	ب: فئة الموظفين العموميين الملزمين بالتصريح بممتلكاتهم بموجب المرسوم الرئاسي 415/60
45	2: إجراءات التصريح بالممتلكات
46	3: محتوى التصريح بالممتلكات
46	4: جزاء الإخلال بواجب التصريح بالممتلكات
46	ثانياً: تعرض المصالح
47	1: مفهوم تعارض المصالح
47	أ: التعريف اللغوي
47	ب: التعريف القانوني لجريمة تعارض المصالح
48	ج: التعريف التشريعي لتعارض المصالح
48	د: التعريف الفقهي لتعارض المصالح
48	2: حالات جريمة تعارض المصالح
49	أ: حالات منصوص عليها في الأمر 01/07
49_50	ب: حالات أخرى
50	3: إجراءات منع تعارض المصالح
50_51	أ: الشفافية ومنع تعارض المصالح
51	ب: الإفصاح عن حالات تعارض المصالح
51	ج: الاعتذار عن المشاركة عند وجود تعارض المصالح
51	الفرع الثاني: ضبط مدونة أخلاقيات المهنة
51	أولاً: تعريف مدونة أخلاقيات المهنة
51	1: معنى الأخلاق في اللغة
52	2: معنى الأخلاق في الإصطلاح
52	3: تعريف مدونة أخلاقيات المهنة

الصفحة	العنوان
52	ثانيا: نتائج مدونة أخلاقيات المهنة
52_53	1: أهداف مدونة أخلاقيات المهنة
53	2: أهمية مدونة أخلاقيات المهنة
54	3: مبادئ مدونة أخلاقيات المهنة
55	خلاصة الفصل الأول
56	الفصل الثاني: الآليات القانونية والإجرائية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد
57	تمهيد
58	المبحث الأول: الحماية القانونية والإجرائية لحماية الموظف المبلغ عن الفساد
58	المطلب الأول: سرية هوية المبلغين
58_59	الفرع الأول: حماية المبلغين
59	أولا: مفهوم آلية التبليغ عن الفساد
59	1: خصائص التبليغ عن الفساد
60	2: صور التبليغ عن الفساد
60	3: نموذج التبليغ عن الفساد في القانون التونسي وموقف المشرع الجزائري من هذه الآلية
60_61	أ: نموذج التبليغ عن الفساد في القانون التونسي
61	ب: موقف المشرع الجزائري من آلية التبليغ عن الفساد
62_63	ثانيا: ضمانات حماية المبلغ
64	الفرع الثاني: سرية المبلغ والمعلومات
64_66	أولا: التدابير غير الإجرائية والحماية الجنائية للمبلغين عن الفساد
66_67	ثانيا: التدابير الإجرائية
67	المطلب الثاني: استخدام الوسائل الحديثة لضمان سرية وسهولة التبليغ
67_69	الفرع الأول: الإدلاء بالشهادة عبر أجهزة وبرمجيات تمويه الصورة والصوت
70	الفرع الثاني: المنصة الرقمية "بلغنا"
71	أولا: تعريف المنصة الرقمية "بلغنا"
71	ثانيا: كيفية منصة "بلغنا"
72	ثالثا: أبرز مميزات وخدمات منصة "بلغنا"
72	رابعا: أهداف منصة "بلغنا"
72	خامسا: شروط قبول التبليغ أو الإخطار

الصفحة	العنوان
73	المبحث الثاني: الحماية الجنائية والوظيفية للموظف المبلغ عن الفساد
73	المطلب الأول: مظاهر الحماية الوظيفية
74	الفرع الأول: صور التعسف الإداري
74	أولاً: إساءة استعمال السلطة
74_75	1: التعريف الفقهي
75	2: التعريف التشريعي
76	3: التعريف العام لعيب التعسف في استعمال السلطة
76	4: خصائص عيب التعسف في استعمال السلطة
76	أ: الصفة الإحتياطية لعيب التعسف في استعمال السلطة
76	ب: الصفة القصدية لعيب التعسف في استعمال السلطة
77	ج: الطابع الشخصي لعيب التعسف في استعمال السلطة
77	د: عيب التعسف ليس من النظام العام
77	5: الحالات التطبيقية لعيب التعسف في استعمال السلطة
77_78	أ: التعسف بالسلطة بقصد الإنتقام
78_80	ب: التعسف بالسلطة في وضع تقارير الترقية
80	ثانياً: التأديب والنقل التعسفي للموظف
80_81	1: التأديب التعسفي
81_83	2: التعسف بسلطة نقل الموظفين
84	الفرع الثاني: الضمانات الإدارية والتأديبية لحماية الموظف المبلغ من التعسف الإداري
84	أولاً: الضمانات السابقة الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة
84_85	1: إجراء التحقيق الإداري مع الموظف
85_86	2: إحترام إجراءات المواجهة أثناء التحقيق
86	أ: إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه
86_87	ب: استدعاء الموظف للحضور أمام المجلس التأديبي
87	ج: حق الإطلاع على الملف
88	د: ضمانات حق الدفاع
88	ثانياً: الضمانات التأديبية المعاصرة الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة
89	1: تسبيب القرار التأديبي

الصفحة	العنوان
89	أ: مفهوم التسبب في مجال الجزاءات التأديبية
89	ب: أهمية التسبب بالنسبة للسلطة التأديبية
89_90	ج: أهمية التسبب للموظف المخاطب بقرار التأديب
90_91	2: عدم تفويض إختصاص التأديب
92	3: إستشارة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديب
92_93	4: تبليغ الموظف بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية
93	ثالثا: الضمانات اللاحقة الممنوحة للموظف لحمايته من تعسف الإدارة
93_94	1: التظلم الولائي أو الرئاسي
94_95	2: التظلم الإداري أمام لجنة الطعن المختصة بالنسبة للعقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة
95_97	3: الطعن القضائي
97	المطلب الثاني: تجريم الإنتقام والحماية من المخاطر الجسدية والمالية
97	الفرع الأول: تجريم الإنتقام وتغيير أماكن الإقامة للمبلغ
97_98	أولا: تجريم الإنتقام
98_99	ثانيا: تغيير أماكن الإقامة للمبلغ
99	الفرع الثاني: الإعفاء من العقاب وتخفيفه
99_104	أولا: شروط الإعفاء وآثاره
105_106	ثانيا: شروط التخفيف وآثاره
107	خلاصة الفصل الثاني
109_113	الخاتمة
115_127	الملحق
129_139	المصادر والمراجع
141_146	الفهرس

إن الحماية القانونية للموظف العام في إطار مكافحة الفساد من المواضيع الهامة التي تعكس دور الموظف كعنصر أساسي في تحقيق حسن سير المرفق العام، وتبين هذه الدراسة أهمية الوظيفة العمومية في خدمة المصلحة العامة، مع ما قد يواجه الموظف العام من ضغوط ومخاطر خاصة عند تبليغه عن ممارسات وانحرافات غير مشروعة، لذلك اهتم المشرع الجزائري بإقرار مجموعة من الضمانات القانونية لحماية المبلغين وتعزيز شعورهم بالأمان والاستقرار الوظيفي.

كما تبين هذه الدراسة الجهود الدولية والوطنية في مكافحة الفساد، لاسيما ما جاء به القانون 06-01، الذي وضع إطاراً قانونياً لحماية الموظف العام من أي شكل من أشكال الانتقام أو التعسف، وتتمحور أهمية التبليغ كآلية فعالة في كشف الفساد، مما يستوجب توفير وسائل حديثة وأمنة لضمان سرية المبلغين.

وتتناول كذلك مختلف الآليات القانونية والمؤسسية التي أقرها المشرع الجزائري، مع تحليل مدى فعاليتها في الواقع العملي، بهدف تحقيق التوازن بين حماية الموظف وضمان فعالية مكافحة الفساد، وفي الأخير، تبين هذه الدراسة إلى أن تعزيز الحماية القانونية يساهم في ترسيخ مبادئ الشفافية والنزاهة داخل الإدارة العمومية.

الكلمات المفتاحية:

الشفافية، الحماية القانونية، التبليغ عن الفساد، الموظف العام.

Abstract :

The legal protection of public employees with framework of anti-corruption is one of important topics, reflecting the employee role as fundamental the proper functioning of public facilities .

This study highlights of public service in serving the public interest and implementing policies ; along with the pressures and risks that public employee may face ; especially when exposing corrupt practices and deviations ; the legislator has been keen to established a set of legal guarantees to protect and enhance their sense of security and job stability

The study reviews international efforts in combating corruption ; particularly in law 06-01 ; which provides a legal framework of protect public employees of any form retaliation.

The importance of reporting is centered as effective mechanisms for uncovering corruption which requires the provision the confidentiality of whistleblowers.

It further addresses the various legal institutional established by the legislator ; aiming to achieve a balance between protecting employees and ensuring legal protection corruption measures

The study concludes that stading legal protection contributes of transparency and within public facility .

Keywords :

Transparency , legal protection, corruption reporting, public employee