

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

المركز الجامعي بريكة

قسم الحقوق



ماستر تخصص قانون الأعمال

مذكرة وفق متطلبات شهادة الماستر بعنوان

## دور المفتشية العامة لوزارة العدل في نجاعة أداء الجهات القضائية

تحت إشراف:

\*د. مرجال عائشة

من إعداد الطالبتين

\* زيدي أمينة هاجر

\* زيوار سندس

السنة الجامعية: 2020/2019

بسم الله الرحمان الرحيم

" وكان الله على كل شيء رقيبا "

الأحزاب- الآية 52

## الإهداء

إلى روح أبي الطاهرة " حيدر زيوار " وأمي الغالية أطال الله في  
عمرها

إلى الذي ساندني ووقف بجانبني طيلة إنجاز هذا البحث رفيق دربي  
زوجي

إلى فلذة كبدي ياسين

إلى إخوتي وإلى عائلتي ثانية

إلى من تقاسمت معها عناء هذه المذكرة سعاد  
أهدي ثمرة جهدي

الإهداء

إلى وطني ...

أهدي ثمرة جهدي

زبيدي أمينة هاجر

# شكر وتقدير

الحمد والشكر لله أولاً وآخراً، على فضله العظيم.  
جزيل الشكر، لمن أمد لنا يد العون، من قريب أو من بعيد.  
وأخيراً نتوجه بالشكر الخالص لأعضاء لجنة المناقشة.

### الملخص:

التفتيش مصطلح جامع لممارسة أساليب الرقابة، التحقيق والتحري، تمارسه وزارة العدل ممثلة بوزير العدل حافظ الأختام على الجهات القضائية، بهيئة تدعى المفتشية العامة لوزارة العدل بغرض الوصول إلى أفضل أداء لها، عبر أشخاص مؤهلين لذلك، على رأسهم المفتش العام، من خلال آليات واضحة تجلت في صلاحياتها وأدوارها.

ينتج عن العملية الرقابية، في حال اكتشاف الخطأ المرتكب من قبل القاضي او الموظف (أمين الضبط)، تحريك الدعوى التأديبية، ولا يحول دون تحريكها الا سقوط الخطأ الموجب للتأديب بالتقادم، تكون مصحوبة أثناء سيرها بضمانات للشخص المرتكب للمخالفة التأديبية، وتنتهي المتابعة التأديبية بتوقيع عقوبة تأديبية على المخالف.

### المصطلحات:

التفتيش- الرقابة- التحقيق- التحري- المفتش – القاضي- أمين الضبط- المفتشية العامة لوزارة العدل-الجهات القضائية- الخطأ التأديبي- تحريك الدعوى التأديبية- الضمانات التأديبية- العقوبة التأديبية

### Abstract:

Inspection is an umbrella term for practicing the methods of control, inspection and investigation, which is practiced by the Ministry of Justice represented by the Minister of Justice over the judicial authorities, by a framework known as the General Inspectorate of the Ministry of Justice, through persons qualified for this, and headed by the General Inspector, through clear mechanisms that are reflected in its powers and roles. The control process results in, in case of discovering the error committed by the judge or the employee (the disciplinary secretary), the disciplinary lawsuit will be triggered, and only the error requiring discipline is precluded by the statute of limitations. During its course, it is accompanied by guarantees for the person who committed the disciplinary offense. The disciplinary follow-up proceeds by inflicting disciplinary punishment on the violator.

### Keywords:

Inspection, Censorship, Investigation, Detective, the inspector, the judge, Control Secretary, General, Inspectorate of the Ministry of Justice, Disciplinary error, Move the disciplinary case, Disciplinary guarantees, Disciplinary punishment

## المقدمة

إن الأجهزة الرقابية هي التي تساهم في ربط أجزاء العمليات الإدارية مع بعضها البعض وأن غياب العملية الرقابية يؤدي إلى تفكيك عناصرها، فهي تطور التنظيم وتنشط الأداء، لذا فإنها تحتاج إلى مهارات عالية وخبرة كافية وأساليب متطورة للرفع من الخدمة والإنتاج.

وفي بحثنا هذا، ارتأينا دراسة دور المفتشية العامة في نجاعة أداء الجهات القضائية عبر تحليل عملية الرقابة الإدارية، لما لها من أهمية كبيرة على مستوى الإدارة وفي الأسلوب المتبع من طرف المفتشيات، باعتبارها نشاط إداري منظم يهتم بالإشراف والمتابعة وقياس الأداء بناء على الأهداف والسياسات والبرامج والخطط، بقصد اكتشاف مواطن الضعف والأخطاء لعلاجها وتقويمها وتفادي تكرارها.

وتختلف الرقابة الإدارية باختلاف الهدف منها، إلى رقابة داخلية وأخرى خارجية، ومن حيث الجهة القائمة عليها إلى رقابة رئاسية ورقابة وصائية، ومن حيث توقيت ممارستها إلى رقابة سابقة ورقابة لاحقة، ويصنف عمل المفتشية العامة ضمن الرقابة الداخلية للإدارة إلى جانب الرقابة التسلسلية.

إن الرقابة بواسطة المفتشيات العامة بالوزارات هي إحدى طرق الرقابة الداخلية التي تمارسها الإدارة بواسطة أجهزتها الخاصة، حيث استحدثت المشرع الجزائري مجموعة من المفتشيات بغية ضمان أداء الإدارة لأعمالها على النحو الذي يفرضه القانون، و منها المفتشية العامة لوزارة العدل والتي تعتبر حقل بحثنا هذه الأخيرة مرت بعدة مراحل في إنشائها منذ استحداثها كجهاز رقابة تابعة لوزارة العدل تعمل تحت السلطة المباشرة للسيد وزير العدل حافظ الأختام، فعرفت عدة تغييرات في التنظيم والهيكله نظمت بموجب قرار وزاري مؤرخ في 21 نوفمبر 1981، وقسمت الجهات القضائية عبر الوطن إلى ثلاث مناطق : منطقة وسطى، منطقة غربية، منطقة شرقية .

ونص المرسوم رقم 85-120، المؤرخ في 21 ماي 1985، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العدل على المفتشية العامة ضمن هيكل الإدارة المركزية الموضوعه تحت سلطة الوزير<sup>1</sup>، و في سنة 1993، أعيد النظر في هذا التنظيم، بموجب مرسوم تنفيذي رقم 93-226، مؤرخ في 26 نوفمبر 1993، وبصلاحيات عامة على غرار صلاحيات باقي مفتشيات القطاعات الوزارية، وسمح هذا المرسوم بتعيين أي شخص آخر مؤهل للقيام ببعض مهام التفتيش الخاصة . وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 97-204 لمؤرخ في 27 ماي 1997، اعتمد من جديد نظام المفتشيات الجهوية، لتقريب جهات الرقابة من المواطن والجهات القضائية ليعاد النظر في دور المفتشية العامة وصلاحياتها كجهاز رقابة

---

1- المرسوم رقم 85-120، المؤرخ في 21 ماي 1985، المتضمن تنظيم الإدارة المركزية في وزارة العدل على المفتشية العامة ضمن هيكل الإدارة المركزية الموضوعه تحت سلطة الوزير،

ومتابعة لنشاط الجهات القضائية، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-322، المؤرخ في 13 سبتمبر 2005، الذي ألغى نظام المفتشيات الجهوية، وأعاد تحديث أنماط التفتيش بإقرار الرقابة الفجائية، ومركزية المفتشية العامة.

أما المقصود بالمفتشية العامة ليس معناه أن كل الإدارات تخضع لرقابتها، بل يقصد به أن جميع المصالح الخاضعة للوزارة المنتمية لها تدخل ضمن مجال تدخلها وهذا خلافا لما تحظى به المفتشية العامة للمالية، حيث أن مجال تدخلها يمتد إلى جميع الإدارات العمومية بمختلف أصنافها.

وغالبا ما تسند هذه المهمة إلى موظفين ذوي كفاءة وخبرة في المجال الإداري والتقني تمكنهم من ممارسة السلطات التي يتمتعون بها في عملهم من تحري وتفتيش ومراقبة.

ومن خلال النصوص القانونية المنظمة لإنشاء المفتشيات العامة نجدها على نوعين منها: مفتشيات على المستوى المركزي، ومفتشيات على المستوى اللامركزي.

والمفتشية العامة لوزارة العدل موضوع دراستنا هي مفتشية مركزية أوجدها القانون في إطار مساندة عملية الإصلاح الإداري، التي باشرتها الدولة من أجل السير بقطاع العدالة نحو تقديم خدمات عصرية تتسم بالسرعة والتطور والتنظيم من خلال فتح هذا المرفق العام على جمهوره بكل شفافية وحرية.

ويندرج بحثنا هذا بعنوان "دور المفتشية العامة لوزارة العدل في نجاعة أداء الجهات القضائية" ضمن موضوعات القانون الإداري، والذي خص له المشرع الجزائري نصوصا قانونية، جعلت موضوعاته الأهم في الساحة القانونية اليوم، والتي كان لنا فيها نصيب من خلال دراستنا الجامعية.

## أهمية الموضوع

إن موضوع الرقابة الإدارية من أهم المواضيع التي تمس الكيان التنظيمي لأي هيكل إداري في العصر الحديث، فهي ضرورية من أجل اكتشاف الأخطاء وعلاجها والوقوف على جوانب القصور واقتراح الحلول المناسبة، ولا يتأتى ذلك إلا بجهاز رقابي فعال قائم على دعائم قوية ومؤثرة هذا الجهاز الرقابي الذي يسمى بالمفتشيات العامة.

• ومن هنا تظهر أهمية الدراسة من أهمية الموضوع ذاته ومدى الحاجة إليه، إذ أن موضوع بحثنا يركز على دور المفتشية العامة كأداة للرقابة على حسن سير الجهات القضائية ونجاعة أدائها بهدف الرقي بأعمال هذه الجهات.

• إبراز دور الرقابة التفتيشية في الاهتمام بالإشراف والمتابعة وقياس الأداء، بناء على الأهداف والسياسات والبرامج والخطط.



- كما تستمد هذه الدراسة أهميتها من خلال الإضافة العملية التي يمكن أن نتوصل إليها من خلال تقديم المقترحات اللازمة للرفع من كفاءة أساليب الرقابة، وفعاليتها.

## 2 - مبررات اختيار الموضوع

اختيارنا البحث في موضوع، دور المفتشية العامة في نجاعة أداء الجهات القضائية، كان لسببين " سبب شخصي وسبب موضوعي":

### السبب الشخصي:

- كون هذا الموضوع متصل اتصالا مباشرا بوظيفتي كأمين ضبط بالمحكمة، وأن موضوع التفتيش للجهات القضائية يمس هذه الفئة، بالإضافة إلى القضاة بصفة مباشرة، من خلال تفتيش الأعمال القائمين عليها، وهذا ما خلق لي فضول البحث والاطلاع، من باب العلم بالشيء.
- القناعة بضرورة العمل بشفافية لا متناهية عند التعامل في قضية عمل المفتشية العامة لوزارة العدل بأسلوبها الرقابي من أجل الوصول إلى نجاعة أداء عالية للجهات القضائية، باعتبار الرقابة إحدى الأسس المتينة التي يجب أن تقوم عليها الدولة العادلة.
- وأن إحساس الباحث بأن مسؤولية نجاح العملية الرقابية بمختلف أساليبها وأنواعها على مستوى الهياكل الإدارية، أمر في غاية الأهمية بالنسبة للمجتمع، وذلك بالسعي للوقوف على أهم خصائصها ومجالاتها، من أجل توضيح الرؤية للأفراد في المجتمع من خلال تكوين إطار معرفي حول موضوع الرقابة الممارسة من قبل المفتشية العامة لوزارة العدل.

## 1. السبب الموضوعي

أن موضوع الرقابة بمختلف أوجهه يحتل الصدارة في العملية الإدارية برمتها في مختلف دول العالم، ومراقبة الله أعلاها مقاما لقوله تعالى: "وكان الله على كل شيء رقيباً" الأحزاب، فمنزلة المراقبة ذات أهمية كبيرة في طريق الإيمان، لأن الإنسان إذا أيقن أن الله يراقبه، استقام على أمره، يقول تعالى: "واعلموا أن الله يعلم ما في أنفسكم، فاحذروه، واعلموا أن الله غفور رحيم" البقرة.

■ إن الرغبة الملحة في دراستنا لموضوع المفتشية العامة و دورها في نجاعة سير الجهات القضائية باعتماد أسلوبها الرقابي، تكمن في الكشف عن فعالية ما يستخدم من أساليب رقابية على مستوى الجهات القضائية، ومدى تطبيق القوانين والتعليمات والتوجيهات الصادرة عن المفتشية العامة، وذلك بالتعرف على المعوقات التي تحد من تطبيق الرقابة الفعالة، من أجل المحافظة على السير الحسن لهذه الجهات، والحد من مظاهر الفساد الإداري.

من هذه المنطلقات تتحدد إشكالية بحثنا هذا:

**إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري بفضل الآليات الرقابية الممنوحة للمفتشية العامة لوزارة العدل التحسين من أداء الجهات القضائية؟**

نحاول الإجابة عليها من خلال التساؤلات الفرعية الآتية:

- ماهية المفتشية العامة لوزارة العدل؟
- كيف تسير المفتشية العامة لوزارة العدل مهامها؟
- ما هي نتائج أعمال رقابة المفتشية العامة على الجهات القضائية؟
- كيف تنشئ المفتشية العامة لوزارة العدل الدعوى التأديبية والفصل فيها؟

## 3- أهداف الدراسة

- إن الهدف الأساسي لهذا البحث هو إعطاء نظرة على عمل رقابة المفتشية العامة لوزارة العدل، بجعل هذه الدراسة مرجعا قد يرجع إليه من هو في حاجة لذلك، دراسة قد تؤسس لدراسة أوسع وأكثر عمقا.
- تسليط الضوء لمعرفة جميع الأدوار التي تقوم بها المفتشية العامة لوزارة العدل.
- استعراض آليات عمل المفتشية العامة لوزارة العدل بإبراز الدور الرقابي، وكيف يمكن لها أن ترفع من نجاعة أداء الجهات القضائية.
- تحديد الخطأ الموجب للتأديب وتبيان العقوبة وكيف لمثل هذا الأسلوب أن يسهم في تحسين أداء الجهات القضائية.
- معرفة الضمانات المرافقة للمخالف خلال جميع مراحل سير الدعوى التأديبية، وان كانت فعلا كافية!

- تحديد مدى نجاعة هذا الأسلوب الرقابي المناط ممارسته بالمفتشية العامة لوزارة العدل، في تحسين أداء الجهات القضائية.

#### 4- الدراسات السابقة

إن موضوع الرقابة بصفة عامة لم يعطى القدر الكافي من الدراسات في الجزائر، وإن حدث تناوله فيكون مقتصرًا على أحد الجوانب كالرقابة القضائية أو السياسية أو رقابة مجلس المحاسبة.

في حين أن الرقابة الذاتية لاسيما التي تقوم بها المفتشيات العامة بالوزارات وخاصة بوزارة العدل بالتحديد تكاد تكون منعدمة، وذلك ما حفزني للبحث في الموضوع.

#### 5- الصعوبات المعترضة

ان الصعوبات التي اعترضتنا في إعداد هذه الرسالة، لم تعترضنا لوحدنا بل اعترضت جميع زملائنا وجميع الباحثين عبر العالم لهذه السنة والتي تمثلت في جائحة وباء فيروس covid-19.

وهذا ما أدى بنا إلى عدم الوصول إلى الكتب المختصة في موضوع الدراسة، والعدد الكافي من المراجع.

#### 6- المنهج المتبع

المنهجية المتبعة وصفي لأنه الأنسب في دراستنا للبحث، غير ذلك لم يثنينا على الاعتماد على المنهج التحليلي من أجل الوصول إلى نتائج، التي من خلالها يمكن استخراج أدوار المفتشية العامة لوزارة العدل والخروج بأهم التوصيات التي يمكن تقديمها من أجل إصلاح قطاع العدالة.

وفي الأخير ومن الإشكالية المطروحة والتساؤلات الفرعية، سنحاول الإجابة بإتباعنا لخطة بحث تحوي فصلين في كل منهما مبحثين، تناولنا في الفصل الأول المفتشية العامة كأداة لمراقبة الجهات القضائية وشملناه بمفاهيم أساسية حول التفتيش بتبيان خصائصه وأهدافه وأنواعه، إضافة إلى تحديد دور المفتش العام لوزارة العدل بذكر التزاماته ومهامه.

وتناولنا في الفصل الثاني نتائج أعمال الرقابة للمفتشية العامة لوزارة العدل، من مباشرة الدعوى التأديبية إلى العقوبة التأديبية وطرق الطعن فيها.



## الفصل الأول

المفتشية العامة أداة لمراقبة الجهات القضائية

## الفصل الأول

### المفتشية العامة أداة لمراقبة الجهات القضائية

إذا كان مصطلح " قضاء " يخيف أو يربك البعض، فإن كلمة «مفتش» تحدث في نفسية البعض الآخر شعورا أكثر من الخوف، وهي الصفة التي يستمدّها من سلطته في التفتيش، لكن التفتيش شيء والقضاء شيء آخر.

القاضي لديه قناعة باستقلالته يستمدّها من استقلالية الأحكام الصادرة عنه، لكنه في مواجهة التفتيش، سرعان ما يتذكر بأن هناك فعلا شيئا اسمه الرقابة أو التحقيق والتحري، وأن استقلالته كقاضي لا يعني مطلقا انه غير مسؤول نوعا ما، لأن الأمور تبقى دائما ذات طابع نسبي، فلا أمر كامل.

فكلما قطعت المجتمعات أشواطا في سبيل ديمقراطيتها وتحضرها وتقدمها، كلما ازداد الاهتمام بالقضاء وعدالة سلوكه ومحاسبته، من أجل الوصول به إلى غاياته الحقيقية، ولا يتأتى ذلك إلا بأداء كل دوره سواء كان قاضيا أو جهاز تفتيش، من خلال العنصر الأكثر شهرة وهو المفتش الذي تقع على عاتقه العديد من الالتزامات والمهام - التزامات ومهام أساسها وركيزتها أساليب محددة وجب اتباعها من طرفه - والتي تعتبر الدرب الصحيح الذي يجب أن تشق الأعمال القضائية طريقها من خلاله.

من هنا ارتأينا تخصيص هذا الفصل لدور المفتشية العامة لوزارة العدل كأداة لمراقبة الجهات القضائية من خلال استعراضنا لماهية التفتيش أولا (المبحث الأول) وتسيير المفتشية العامة لوزارة العدل ثانيا (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

## ماهية التفتيش

تحتل عملية التفتيش في عصر التحولات السريعة أهمية خاصة في موازنة البناء و الارتقاء إلى التحول التنموي لمواصلة وإدامة البنيان الحضاري و الحيوي، و يزدهر ذلك عندما تنتظم صيرورة المناهج و السياقات من الخبرات و الممارسات و تغدو مفاتيح عمل تنير الدرب للأجيال اللاحقة<sup>1</sup>

بناء عليه يعتبر التفتيش من أخطر السلطات التي منحت للموظفين المعهود إليهم قانونا بإجرائه، و لذلك وضع المشرع ضوابط عديدة سواء بالسلطة التي تباشره أو تأذن بمباشرته و شروط اتخاذ هذا الإجراء<sup>2</sup>

غير أن أكثر ما قد يقلق الشخص هو خضوعه أو ارتباطه بالتفتيش سواء تعلق الأمر به أو بعمل قد كلف القيام به أو بشيء يخصه.

كل هذا يجعل من موضوع التفتيش مجالاً للبحث، من أجل معرفة حقيقته، القائمين عليه، أسبابه، وضوابطه، من أجل فرض احترام ذلك على القائمين عليه، وحملهم على عدم تجاوز ما هو من اختصاصهم.

ولا يكون ذلك إلا بإدراك خصائصه وأهدافه الرامي إلى تحقيقها من أجل تقديم يد العون وبذلك يكون التفتيش محفزاً للسير في طريق التحسن والتطور.

ومن أجل ذلك ارتأينا التطرق في مبحثنا هذا إلى ماهية التفتيش، من خلال بيان مفهوم التفتيش (المطلب الأول) وأنواعه في (المطلب الثاني).

<sup>1</sup>- نعمان حافظ، التفتيش الإداري، الطبعة الأولى، العراق، 2010، ص 09.

<sup>2</sup>- حزيب محمد، قاضي التحقيق في النظام القضائي الجزائري، دار هومة، سنة 2008، ص 91.

## المطلب الأول

## مفهوم التفتيش

نتعرض في مطلبنا هذا إلى تعريف التفتيش وإبراز خصائصه (فرع أول) وتبيان أهدافه، (فرع ثاني) والتفرقة بين أنواعه (فرع ثالث) في محاولة منا الإحاطة بعدة جوانب من أجل الوصول لمفهوم واضح للتفتيش.

## الفرع الأول: تعريف التفتيش

سننظر في تعريفنا للتفتيش إلى:

## 1- تعريف التفتيش لغة:

مصدر فَتَشَ / فَتَّشَ / فَتَّشَ عَلَى / فَتَّشَ عَنْ / فَتَّشَ فِي

التَّفْتِيشِ: بحث، سعى وراء.

التفتيش: تدبير استقصاء في كل مكان بهدف البحث عن أوراق أو سندات أو

حاجات تبدو مفيدة لإظهار الحقيقة.<sup>1</sup>

التفتيش: عبارة عن إجراء تحقيق يقوم به موظف مختص<sup>2</sup>

التحقيق: اسم مشتق من الفعل حقق، وهو إنجاز مادي لشغل ولعمل مستقل بتنفيذ

مشروع أو تخطيط أو تعهد.

و التحقيق هو مجموعة القواعد التي تؤمن تطبيق قواعد القانون.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>- جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة: منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1998، ص416.

<sup>2</sup>- العميد فادي عبد الرحيم الحبشي، المعاينة الفنية لمسرح الجريمة والتفتيش، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1990، ص71.

<sup>3</sup>- جيرار كورنو، مرجع نفسه، ص 417 و418.



## I. تعريف التحقيق الإداري:

- مجموعة الإجراءات التي تستهدف تحديد المخالفات التأديبية و المسؤولين عنها و يجري التحقيق عادة بعد اكتشاف المخالفة<sup>1</sup>
- إجراء شكلي جوهرى يستهدف الوصول إلى حقائق يتخذ بعد وقوع المخالفة التأديبية بقصد الكشف عن فاعلها و جمع الأدلة و المستندات و الوثائق التي تدين مرتكبها، و التحقيق الإداري و إن كان يمثل إجراءً تمهيدياً لكشف و تقصي الحقائق إلا أن الآثار المترتبة عليه تكون ذات أهمية كبرى و خصوصاً إذا ما توصلت نتائج التحقيق إلى إدانة موظف بارتكاب مخالفة تأديبية تستوجب العقاب من السلطة الرئاسية أو من المجلس التأديبي أو المحكمة التأديبية - حسب أنظمة التأديب السائدة في كل دولة<sup>2</sup>
- و بالرجوع إلى نص المادة 12 من المرسوم السابق الذكر فإن التحقيق الإداري يشمل كل التحريات و الأبحاث، التي تكلف بها المفتشية العامة، و المتعلقة بوقائع تعني القضاة و العاملين الآخرين بالجهات القضائية و المؤسسات العقابية، و كذا الأجهزة و المصالح الموضوعة تحت وصاية وزير العدل حافظ الأختام.
- الرقابة و التفتيش هو أسلوب يهتم بفحص الجوانب الشكلية و الإجرائية للنشاط المراد مراقبته، و تفتيشه و وفقاً لخطة عمل تفود إلى نتائج و مؤشرات يتم إفراغها في تقارير معينة يشار إليها بمؤشرات الأداء<sup>3</sup>.

## ● مفهوم الرقابة:

- لغة: وردت كلمة رقابة في العديد من معاجم اللغة العربية ، سواء كانت بنفس اللفظ " رقابة " أو بتصرفات الفعل " رقب " ، فورد في لسان العربان " الرقيب هو الله سبحانه

1- نعيم العطية و حسن الفكهاني ، مبادئ المحكمة الإدارية العليا ، الدار العربية للموسوعات ، الجزء 36 ، القاهرة ، 1994 ، ص 102 .

2- احمد طلال عبد الحميد ، التحقيق الإداري أحد ضمانات الموظف السابقة على فرض العقوبة التأديبية (دراسة في القانون العراقي) بحث منشور على الموقع الالكتروني: <https://www.iasj.net/iasj/journal/109/issues> ص06.

3- الدليل العام لإجراءات الرقابة و التفتيش على الأنشطة المرخص بها ، الهيئة العامة للموائى السعودية ، بحث منشور على الموقع الالكتروني التالي: <https://mawani.gov.sa/ar-sa/Pages/default.aspx> ص01.

و تعالي" ، و تعني الحافظ الذي لا يغيب عنه شيء رقب الشيء بمعنى حرصه ، و من ذلك رقيب القوم أي حارسهم ، و هو الذي يشرف عن المراقبة ليحرسهم<sup>1</sup>.

**-اصطلاحا:** تعددت تعاريف الرقابة و اختلفت فيما بين الكتاب و علماء الإدارة، و بالرغم من هذا الاختلاف إلا أننا نجد أنهم أجمعوا على المبادئ العامة للرقابة ، و قد وردت تعريفات كثيرة للرقابة اتفقت معظمها على أن الرقابة هي أداة إدارية تضمن سير الأعمال في الاتجاه الصحيح ، و أن الإمكانيات المادية و البشرية يتم استخدامها بطريقة تمكن الإدارة من الوصول إلى الأهداف المرسومة بكفاءة و فاعلية<sup>2</sup>.

## 2- تعريف التفتيش اصطلاحا:

يعني إحدى وسائل الرقابة على الأداء للتأكد من تنفيذ العمل وفق الخطة الموضوعة، كما يعني الإشراف على تنفيذ الأحكام القانونية موضوع التفتيش وإرشاد الهيئات إلى كيفية تطبيق هذه الأحكام تطبيقاً سليماً.

و هناك من يرى بأن التفتيش ينطلق من فكرة الحاجة إلى المعرفة المباشرة و الآلية للوقائع ، و يتميز التفتيش بأنه خارجي بالنظر إلى الشيء موضوع الرقابة و هو ما يميزه عن الرقابة الرئاسية ، و بذلك فالتفتيش يباشر من خارج الإدارة موضوع التفتيش و هو يرمي إلى التأكد من مدى تنظيم الرقابة الداخلية، و بأن المعطيات التي تصعد بواسطة آليات الرقابة بأنها حقيقة و أن المهمات الرقابية تمارس بصفة دورية ، و التفتيش ظهر كمهمة حتمية للوقوف على مدى نجاعة طرق التسيير داخل الإدارة.<sup>3</sup> **تعريف التفتيش قانونا :**

لم يضع المشرع الجزائري تعريفاً للتفتيش غير أنه ومن خلال تحليل نص المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 05-322 المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيرها

1- مرح طاهر شكري "حسن علي"، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين، 2016، ص 14.

2- مرح طاهر شكري "حسن علي"، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المديرين أنفسهم، المرجع السابق، ص 15.

3- أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة محمد خيضر كلية الحقوق والعلوم السياسية بسكرة، 2014-2015، ص 203.

ومهامها، فإن التفتيش هو إجراء تحريات وتحقيقات إدارية، بالإضافة إلى مهام الخاصة يوكلها لها ويكلفها بها وزير العدل حافظ الأختام من خلال مستخدميها.

#### 4- تعريف التفتيش فقها :

لم تتضمن التشريعات المقارنة تعريفاً جامعاً مانعاً للتفتيش، وإنما اكتفت بالنص على أنه إجراء من إجراءات التحقيق، ولعل مرد ذلك، عدم وجوب حصره في أمور وحدود ضيقة<sup>1</sup>

لذلك تولى الفقه والقضاء مهمة وضع تعريف التفتيش، بحيث يذهب بعضهم<sup>2</sup> إلى القول أنه (الاطلاع على محل له حرمة للبحث عما يفيد التحقيق)، أما بعضهم الآخر

فيذهب إلى القول أنه (إجراء تحقيق يقوم به موظف مختص بالبحث عن أدلة مادية لجناية أو جنحة وذلك في محل خاص أو لدى شخص وفقاً لأحكام القانون)<sup>3</sup>،

أو أنه (إجراء من إجراءات التحقيق التي تهدف إلى البحث عن أدلة مادية لجناية أو جنحة تحقق وقوعها في محل يتمتع بحرمة المسكن أو الشخص وذلك من أجل إثبات ارتكابها أو نسبتها إلى المتهم وفقاً للإجراءات القانونية المقررة)<sup>4</sup>. ومن خلال التعريفات و المفاهيم السابقة، يتضح لنا بما لا يدع مجالاً للشك بأن: التفتيش عمل من أعمال التحري و التحقيق و الرقابة، يهدف إلى إبراز الأدلة و إثبات الوقائع المنسوبة لشخص أو هيئة معينة يتم وفق دراسة مسبقة و خطة واضحة.

وبناء عليه يتميز التفتيش بجملة من الخصائص منها:

1- أن التفتيش ينبغي أن يحدد أوجه النشاط بكل تداعياته سواء كانت الايجابية أو السلبية بصدق وأمانة ومهنية عالية، ولا يكفي أن يقتصر على عرض الملاحظات أو المؤشرات التي يحصل عليها المفتش، بل يتوجب عليه أن يقدم تحليلاً دقيقاً لذلك، وإعطاء الحلول أو المقترحات التي تدعم الجوانب الايجابية وكيفية تعزيزها، إضافة إلى كيفية تجاوز

1- سامي عبد الأمير العكلي، التفتيش وأحكامه في القانون العراقي والقانون المقارن، مجلة القانون المقارن، العدد (14)، بغداد، 1982م، ص19.

2- وفيق الشاوي، فقه الإجراءات الجنائية، الجزء الأول، بدون مكان طبع، طبعة الثانية، 1954م، ص371، رقم (303)،

- وفي تعريف مشابه ينظر: حسن صادق المرصفاوي، أصولاً لإجراءات الجنائية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1957م، ص3.

3- محمود محمود مصطفى، الإثبات في المواد الجنائية في القانون المقارن، جزء الأول، بدون مكان طبعة، طبعة الأولى، 1978م، ص14

4- هلالى عبد الله احمد، تفتيش نظم الحاسب الآلي وضمانات المتهم المعلوماتي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، طبعة الأولى، القاهرة، 1997م، ص47.

- الجوانب السلبية وتفادي الضرر وقد يتطلب منه أيضا تأشير الحالات التي تقضي باتخاذ الإجراءات القضائية.
- 2- مراعاة طبيعة النشاط وحجمه.
- 3- التفتيش في الجهات القضائية ينبغي أن يتم دون أن يكون هناك شعور من مستخدميها بالمضايقة.
- 4- جودة التقارير التفتيشية تعتمد أساسا على جودة التخطيط وبرنامج التفتيش إضافة إلى النزاهة التي توجب على المفتش التعامل بموجبها لأداء الأمانة وفقا لأخلاقيات الوظيفة.
- 5- دقة البيانات والمعلومات التي يتداولها المفتش في تقاريره ويشترط أن تعتمد الفحص الدقيق للبيانات والمعلومات التي يحصل عليها قبل إصدار التوصيات وتحديد الخطأ والصواب بعناية.
- 6- الشفافية و الالتزام بالعمل بمهنية الحريص على الصالح العام دون أن يكون هناك أي تأثير جانبي في عمله، سواء كان حزبي طائفي عشائري أو عقائدي و أن يضع مصلحة الوطن أولا و أخيرا.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: أهداف التفتيش

إن الأهداف التقليدية للتفتيش باعتباره أسلوب رقابي تجسدت أساسا في البحث عن الأخطاء من أجل توقيع عقوبات تأديبية<sup>2</sup>، غير أن التفتيش يجب ألا يستهدف الأخطاء و المخالفات فقط ، بل يجب إعطاء الحلول أو المقترحات التي تدعم الجوانب الايجابية و تعزيزها ، و كيفية تجاوز الجوانب السلبية.<sup>3</sup> و نستعرض ((أولا)) أهداف التفتيش عامة ، تليها أهداف التفتيش بوزارة العدل ((ثانيا))

1- نعمان حافظ، التفتيش الإداري، المرجع السابق، ص 62 و 63.

2- ياسين الراغبوي، دور التفتيش القضائي والإداري والمالي للمحاكم في تحقيق الحكامة القضائية، رسالة ماستر في القانون والممارسة القضائية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويبي، جامعة محمد الخامس الرباط، 2018-2019، ص 14.

3- الدليل العام لإجراءات الرقابة والتفتيش على الأنشطة المرخص بها، مرجع سابق، ص 04.

## أولاً: أهداف التفتيش عامة

- 1- تنفيذ برامج فعالة لإخضاع الأداء لإجراءات المراجعة و التدقيق و التفتيش و التحقيق بغية رفع مستويات المسؤولية و النزاهة و منع أعمال التبذير و الغش وإساءة استخدام السلطة ، أو الحيلولة دون وقوعها<sup>1</sup>.
- 2- متابعة الالتزام بتطبيق اللوائح والأنظمة والتعليمات.
- 3- الرقابة والتأكد من سير الأعمال الخاضع للتفتيش حسب الطرق الصحيحة والمتفق عليها.
- 4- الشفافية والحرص على المصلحة العامة.
- 5- تعزيز التعاون بين الخاضع للرقابة والتفتيش لإيجاد بيئة عمل خالية من المخالفات.
- 6- التأكد من تحديث بيانات الاتصال لدى الخاضع للرقابة والتفتيش بشكل دوري.
- 7- رفع مستوى الوعي العام للعاملين لدى الخاضع للرقابة والتفتيش بأنظمة وتعليمات.
- 8- التأكد من توفر العدد الكافي من الموظفين لدى الخاضع للرقابة والتفتيش لإنجاز الأعمال بأسرع وقت ممكن.
- 9- وضوح آليات وعمل الرقابة والتفتيش لدى كل الأطراف.
- 10- تزويد الخاضع للرقابة والتفتيش بالمعلومات والإرشادات الخاصة بتطبيق اللوائح والأنظمة.
- 11- توحيد إجراءات الرقابة و التفتيش للقضاء على الاجتهادات الشخصية<sup>2</sup>.  
ومن أهم الأهداف التي يجب أن نركز عليها في عملية التفتيش:
- 1.11- الوقاية من أنواع التقصير وتجنب ارتكاب الأخطاء في تسيير المصالح العمومية.

1- نعمان حافظ ، التفتيش الإداري ، المرجع السابق ، ص 42

2- الدليل العام لإجراءات الرقابة و التفتيش على الأنشطة المرخص بها ، الهيئة العامة للموائى السعودية ، المرجع السابق ، ص 03 و 04.

2.11- توجيه المسيرين وإرشادهم لمختلف طرق التسيير الصحيحة وتزويدهم

بمختلف النصوص التي تمكنهم من القيام بصلاحياتهم أحسن قيام مع

مراعاة القوانين والتنظيمات الجاري بها العمل.

3.11- السهر على الاستعمال المحكم والأمثل للوسائل المادية والموارد البشرية

الموضوعة تحت تصرف الوزارة والهيئات التابعة لها بمختلف أصنافها.

4.11 ضمان تجسيد آليات تحقق مطلب الصرامة في تنظيم العمل و تنفيذه.<sup>1</sup>

### ثانيا: أهداف التفتيش بوزارة العدل

ينبغي أن تسهم أجهزة التفتيش والرقابة والتقييم من خلال أعمالها على تحقيق

هدف العمل التفتيشي، والذي يتضمن أهداف عامة وأخرى خاصة ترمي كلها إلى حماية

القاضي من احتمالات الخطأ المهني وحماية المتقاضي من أوجه التقصير المحتملة من

القاضي وموظف العدالة.

#### 1- من الأهداف العامة للتفتيش بوزارة العدل:

- الوقاية من جميع أنواع التقصير المحتمل في تسيير وسير الجهات القضائية.

-تنشيط حركية العمل القضائي وضمان ديمومته، وتفعيل الخدمات المرفقة.

- المساهمة في توحيد مناهج العمل بصفة عامة والتحكم في تسيير الدعوى القضائية على الخصوص.

- المساهمة في تحسين وترقية الأداء القضائي والمرفقي.

- رصد الاختلالات الوظيفية ، و اقتراح الحلول المناسبة لها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر ، المرجع السابق ، ص 209 .

<sup>2</sup> - الإطار القانوني للمفتشية العامة ، الموقع الرسمي لوزارة العدل ، 20 أوت 2020.

<https://www.mjustice.dz/ar/inspections-2/>

## 2- من الأهداف الخاصة للتفتيش بوزارة العدل:

- تجسيد النظرة الجديدة لتوجيهات وتعليمات وزير القطاع في سياسة الإصلاح الجارية في تطوير وتحديث المنظومة القانونية القضائية ومدتها بأساليب العمل العصرية بترجمتها إلى قيم وسلوكيات ايجابية، غايتها خدمة المتقاضي والمواطن.
  - ضمان ديمومة آجال الفصل المعقولة في القضايا المدنية والجزائية المكرس في القانون الأساسي للقضاء، ومدونة أخلاقيات مهنة القضاء وقانون الإجراءات المدنية والإدارية،
  - ضمان استمرارية تلبية حاجات المواطنين والمتقاضين من الخدمات المرفقية والقضائية من حيث توفير ظروف حسن الاستقبال والتوجيه وتسليم الوثائق الإدارية المتنوعة، والأحكام القضائية بسرعة ويسر.
  - إحداث حلقات تواصل ايجابية لدى رؤساء الجهات القضائية بالتكامل ولدى القضاة والموظفين ببعث الحيوية والتحفيز على زيادة بذل العناية والجهد، ولدى المواطنين والمتقاضين الشعور بالرضا والاطمئنان.
  - رصد مواطن الضعف في آليات أداء العمل، وفي تقييمه وإزالة العراقيل، دون المساس بالسلطة التقديرية للقاضي.
  - السهر على احترام مبدأ الاستقلالية، وبذلك يكفل حماية القاضي والموظف من احتمالات الخطأ المهني.
  - السعي إلى دعم ومتابعة سياسة تخصص القضاة في الجهات القضائية من خلال استقرارهم في القسم أو الغرفة بغرض تحسين جودة العمل القضائي أكثر واكتساب الاحترافية، وتسهيل إجراء تقييم موضوعي.
  - تتوج كل عملية رقابة بعقد جلسة عمل مع رئيسي الجهة القضائية بحضور القضاة وتبليغهم بأهم الملاحظات ، لتداركها ضمن آجال محدد لذلك<sup>1</sup>.
- بالإضافة إلى إحصائيات تقدم لجهة التفتيش تفيد في تقييم أعمال القضاة، والتي تتمثل في:
- تقييم أعمال القضاة من حيث حسن تطبيق القانون، واستيفاء إجراءات التقاضي والإثبات وأسباب التأجيل والمدة التي استغرقها الفصل في الدعوى، واستيفاء القرارات والأحكام لأسبابها وعللها وسلامة النتائج التي تم الوصول إليها، وتحديد نسبة الفصل السنوي للقاضي.

<sup>1</sup> الإطار القانوني للمفتشية العامة، موقع الرسمي لوزارة العدل، المرجع السابق.

فحص عدد القضايا التي فصل فيها القاضي الخاضع للتفتيش، أو شارك في الفصل فيها في فترات مختلفة، مع مراجعة عامة لأداء القاضي من حيث القدرة المهنية واللغوية والتنظيمية وموالاته الإجراءات والوقت الذي يستغرقه في أداء ما يوكل إليه من مهام. ويرى ديوان القضاء الشرعي الفلسطيني أن للتفتيش أهداف تتمثل في:

- 01- إشعار القاضي بوجود رقابة عليه تجعله أكثر نزاهة، فاعلية وقدرة على تحقيق العدل لكافة المواطنين وتعزيز ثقة المواطنين بمؤسسات القضاء من خلال المساءلة والمحاسبة كنتيجة لعمليات التحري والتحقيق والمراقبة، ممن يثبت في حقهم التقصير أو الفساد.
- 02- تعتبر تقارير التفتيش محل اعتبار عند ترقية القاضي. الوقوف على الثغرات والخلل لدى القاضي، وتقديم التوصيات لذوي الاختصاص لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
- 03- استكشاف الجوانب القانونية التي يبدع فيها القاضي و تكليفه بما يبدع<sup>1</sup>

## المطلب الثاني

### أنواع التفتيش

انطلاقاً من كون التفتيش عمل من أعمال التحري والتحقيق والمراقبة، فإن طريقة العمل به ومجال ذلك يجعل اختلافاً في مقصده، ومن هنا تعددت أنواع التفتيش بحسب مجال أعماله، وفي مطلبنا هذا سنحاول التطرق لهذه الأنواع وتبيان تحت أي نوع منها قد يندرج التفتيش محل دراستنا.

#### الفرع الأول: التفتيش الإداري

يعد موضوع التفتيش الإداري من المواضيع المهمة، وقد اكتسب أهميته بشكل واضح، كونه يمثل أحد أهم الأجهزة الرقابية في الجهاز الحكومي، من حيث الرقابة والتفتيش والمحاسبة.

ويكمن دور هذا الجهاز في دور المفتش الإداري لما يقوم به من الزيارات الدورية والتقارير التي يرفعها إلى هيئة التفتيش الإداري أو الجهات ذات العلاقة لاتخاذ

<sup>1</sup> - الإطار القانوني للمفتشية العامة، موقع الرسمي لوزارة العدل، المرجع السابق.



الإجراءات اللازمة بحققها لضمان انسيابية العمل وسرعة تنفيذ المعاملات، وتقديم أفضل الخدمات وتطوير الجهاز الإداري الحكومي نحو الأفضل.<sup>1</sup>

### أولاً: تعريف التفتيش الإداري

التفتيش الإداري إجراء تحفظي يهدف إلى تحقيق بعض الأغراض الإدارية التي يحددها القانون<sup>2</sup>

### ثانياً: حالات التفتيش الإداري

(1) التفتيش الإداري بناء على نص القانون أو اللوائح.

وهو تفتيش يهدف للمحافظة على النظام والأمن العام، ومن أمثلة ذلك قوانين ولوائح السجون، أو القوانين التي هدفها المحافظة على سلامة الاقتصاد القومي، ومن أمثلة ذلك قوانين ولوائح الجمارك.

(2) التفتيش الإداري بناء على اتفاق الطرفين:

قد تنشأ علاقة تعاقدية (اتفاق) بين شخص وجهة ما، تنص لائحة العمل بها على خضوع العاملين فيها للتفتيش عند خروجهم من محل العمل، كما قد تنشأ علاقة قانونية يستنتج منها رضا الشخص مقدماً، بأن يتم تفتيشه في أوقات أو ظروف معينة ومن أمثلته: تفتيش الأمتعة والأشخاص عند ركوب الطائرات وتفتيش عمال المصانع.

(3) التفتيش الإداري المستند إلى حالة الضرورة:

هو تفتيش تقتضيه حالة الضرورة، وما يقترن بها من منطلق في تفتيش الشخص، ومثال ذلك قيام رجل الإسعاف بتفتيش جيب المصاب قبل نقله للمستشفى لجمع ما فيها أو للتعرف على شخصيته.

و في جميع الأوقات يتحدد نطاق الإباحة بما تدعو إليه الضرورة بشرط ألا يكون المصاب قادراً على التعبير عن إرادته.<sup>3</sup>

1- زينب محمد مسافر ، "وظيفة التفتيش الإداري في العراق" ، منتدى أدب وثقافة ، 30 أوت 2020 ، عن موقع : [http://ahmedtoson.blogspot.com/2018/02/blog-post\\_63.html](http://ahmedtoson.blogspot.com/2018/02/blog-post_63.html) .

2- منى جاسم الكواري، التفتيش شروطه وحالات بطلانه "دراسة مقارنة"، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2008، ص 26.

3- منى جاسم الكواري، التفتيش شروطه وحالات بطلانه "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 31 .

ثالثاً: أنواع التفتيش الإداري:

هناك أنواع متعددة من التفتيش الإداري ويمكن إيجاز أهمها فيما يأتي:

- تفتيش استباقي لتفادي حدوث جريمة فساد إداري أو مالي
- تفتيش احترازي لمنع حدوث الضرر مثال ذلك تفتيش الموظفين عند الدخول والمغادرة لمنع الضرر.
- تفتيش رادع مانع للمخاطرة بوقوع فعل الفساد مثال ذلك منع لجان المشتريات من تنفيذ طلبات شراء بمواصفات رديئة أو بأسعار عالية.
- تفتيش اضطراري بالاتفاق أو بغيره ،حيث يمكن إجراء التفتيش في دائرة إنتاجية تستدعي ضرورة الحفاظ على موجوداتها أن يتم تفتيش العاملين عند مغادرتها و قد يكون ذلك مغطى قانونا بموجب عقد عمل ، أو أن العرف الذي جرى في تلك الدائرة يستوجب التفتيش.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: التفتيش القضائي

التفتيش القضائي هو البحث عن الحقائق والتعرف عليها ،في هيكل السلطة القضائية ،من خلال أعمالها ،والوقوف على الأحوال والظروف التي تحيط بها ،بغرض إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات والصعوبات التي تحول بينها وبين تحقيق الأهداف المُبتغاة في نشر العدل وبسط الطمأنينة في نفوس الناس في أسرع وقت ،وتطوير العمل القضائي ،لمواكبة التطور الاجتماعي والاقتصادي ،وعلى هذا فالتفتيش القضائي هو أداة للتحري والتحقق والمراقبة ، لتقييم سير العمل العدلي وأسلوب الأداء وطرق الممارسة القضائية لتحديد المشاكل والصعوبات التي تعترض سير العمل بالمؤسسات القضائية ،واقترح الإجراءات والوسائل الكفيلة بتحسين الأداء القضائي والارتقاء به .

تتحقق معاني العدل من خلال سبيلين أولهما هو الالتزام الذاتي من قبل القاضي بقدسية المهنة ورسالتها والآخر هو دور آليات الأجهزة العدلية في سلامة المسار ورعايته ودعمه وتصحيحه وتعديله وتمثل آلية الرقابة والتفتيش أحد الأدوات الهامة المناط بها

<sup>1</sup>- نعمان حافظ، التفتيش الإداري، المرجع السابق، ص 21.

متابعة إيقاع العمل العدلي وترقيته وترشيده الممارسة وتوجيهها نحو الأهداف المنشودة وذلك من خلال الآتي<sup>1</sup>:

أولاً: السمات العامة لجهاز التفتيش القضائي الفاعل

- 1- الاستقلالية الكاملة لجهاز التفتيش ((أيأ كان المُسمى \_ إدارة \_ هيئة \_ جهاز)) وأن يتبع مباشرةً لرئيس القضاء.
- 2- أن يكون على قمة الجهاز قيادة تتمتع بالكفاءة المهنية العالية والرضا والقبول من الجميع.
- 3- أن تتم أعمال التفتيش وفق نماذج وتقارير \_ علمية وعملية \_ من شأنها التغطية الكاملة لتأهيل العمل القضائي.
- 4- أن يتم التقييم وفق معايير وأسس علمية تتناقص فيها مساحات الاجتهاد في الرأي ولكلٍ منها عنصر التقييم الشخصي.
- 5- أن تتسم أعمال التقييم بالثبات والديمومة (أيضاً) وأن تسلك الوضع الحقيقي على مدار فترات زمنية محددة.
- 6- أن يتم التقييم استناداً على مخرجات التقييم لمعالجة مطالب الممارسة على مستوى القاضي والبيئة المحيطة به.
- 7- أن يطلع القاضي على التقارير المعدة وله أن يُبدي الرأي في شأنها وأن يستأنف ما قد يصدر سلباً في حقه.
- 8- أن تتم أعمال الترقيات (التنقلات) استناداً على التقييم.
- 9- أن يتم إعداد المرشد والموجهات العامة التي تعين القاضي على أداء عمله \_ وأن تتم مراجعتها بإشراك القضاة على فترات لضمان مواكبتها وملاءمتها.
- 10- أن يتحدد المدى الزمني لتبادل \_ التقارير \_ المذكرات – ذات الصلة بأعمال التقييم والتقييم ضماناً للالتزام بالفصل في الموضوعات محل التقييم أو النظر خلال فترات زمنية محددة<sup>2</sup>

1 - علي أحمد علي قشي، "دور التفتيش القضائي في تحقيق الموازنة (المعادلة)"، ضمن المؤتمر الدولي لرؤساء هيئات وأجهزة التفتيش القضائي للدول العربية، جامعة لبنان، بيروت، 23-25/03/2015، ص 8.

2 - علي أحمد علي قشي، دور التفتيش القضائي في تحقيق الموازنة (المعادلة)، المرجع نفسه، ص 9

## ثانياً: مقاصد التفتيش القضائي

إن الغاية المستهدفة من آلية التفتيش القضائي [إرساء قضاء مستقل فاعل وقادر على إرساء دعائم العدل] ولن تتحقق هذه الغاية إلا من خلال ما يلي:

1. المتابعة والتوصية بغرض الإصلاح.
2. المساهمة في تطوير أداء المحاكم وتحسين نوعية الأحكام لإرساء العدالة.
3. الفحص والمراقبة والتدخل دون أن تلامس استقلالية القاضي.
4. استقرار مواطن الضعف والخلل في مجال العلم والمعرفة وتصويب الجهد نحو معالجتها
5. تحديد المشاكل والمعوقات التي تعترض سير العمل في المؤسسات القضائية.
6. اقتراح الصيغ والوسائل والأساليب التي من شأنها تحسين الأداء القضائي<sup>1</sup>.

## ثالثاً: تجارب التفتيش القضائي لدى بعض الدول

**مصر:** في العالم العربي، نجد بلداً كمصر عانى القضاء فيه خلال عهد الرئيس المخلوع محمد حسني مبارك، من تدخل السلطة التنفيذية في شؤونه بشهادة قضاته ورجال الإعلام والسياسة، ولهذا طالب القضاة في مصر من خلال ناديهم الذي يمثلهم بإبعاد وزير العدل عن المجلس الأعلى للقضاء وبسحب التفتيش القضائي من اختصاصاته ونقله إلى المجلس المذكور وكانوا يبررون ذلك بأن قضاة مصر مستقلون ولكن قضاءهم كمؤسسة دستورية غير مستقل ولهذا طالبوا برفع يد الوزير عن التفتيش.

**هولندا:** منذ سنة 2002 انتبهت هولندا إلى ضرورة الرفع من مستوى النجاعة القضائية، ولهذا وضعت سياسة قضائية تعتمد نظام تقييم المحاكم والقضاة والنشاط المهني لرؤساء المحاكم باعتبارهم ممارسين للإدارة القضائية، وذلك تحت رقابة مجلس القضاء أو مجلس العدل، ويعتمد التقييم على إجراء محادثة فردية مع المعني بالأمر للوقوف على مدى احترامه للوعود أو بالأحرى العقود والأهداف المبرمة بين محكمته ومجلس القضاء.

**المغرب:** يعاني التفتيش القضائي بالمغرب من هشاشة في الإطار القانوني المنظم له، إذ ليس هناك نظام قانوني مستقل جامع، مانع بل كل ما هنالك مجموعة من النصوص القانونية القليلة والمتفرقة، نجد بعضها في التنظيم القضائي أساساً، والبعض الآخر في النظام الأساسي للقضاة وفي المرسوم المنظم لاختصاصات وزارة العدل، وهذا على عكس المفتشيات العامة لدى بعض الوزارات التي تتوفر على إطار قانوني متكامل، وفي عهد وزير العدل عبد الواحد الراضي أعدت وزارة العدل مشروع نص قانوني لتنظيم المفتشية

1- علي أحمد علي قشي، دور التفتيش القضائي في تحقيق الموازنة (المعادلة)، المرجع السابق، ص 01.

العامة أثيرت بشأنه عدة ملاحظات سواء في الشكل أو الموضوع نظرا للتسرع في إنجازه.<sup>1</sup>

**فرنسا:** التفتيش القضائي بفرنسا يشبه إلى حد ما التفتيش القضائي المغربي لغاية سنة 2005-2006، لأنه وكما هم معلوم لاعتبارات تاريخية فنظام التفتيش بالمغرب مأخوذ عن نظيره الفرنسي، ولكن منذ سنة 2005 تغير التفتيش القضائي بفرنسا، الذي أدخل مفهوم الاقتصاص والتصديق على تقييم المحاكم، وأصبحت الدولة تعطي الاعتمادات المالية للمحاكم بقدرتها على تنفيذ برامجها (نظام لولف)، ولكن فيما يخص التفتيش التأديبي مازال هناك العديد من نقط التشابه بين نظامهم وبين نظام التفتيش القضائي في المغرب.

### الفرع الثالث: التفتيش في مواد الجنايات

تتمثل إجراءات الاستدلال أو البحث والتحري في معاينة الجرائم والكشف عن مرتكبيها وضبط كل ما يتعلق بالجريمة وفعاليتها، وتتميز هذه الإجراءات بأنها إجراءات سابقة على إجراءات تحريك الدعوى العمومية، وقد خول المشرع ضباط الشرطة القضائية مباشرة الاستدلال نظرا لما تتطلبه مثل هذه الإجراءات من دراية وخبرة فنية وإمكانات علمية ونشاطات ميدانية،

وإجراءات الاستدلال قد تكون محدودة وغير قصرية تخول الضبطية القضائية سلطات عادية كتلقي البلاغات والشكاوى وأقوال المشتبه فيهم وإفادات الشهود والمعاينات واستيقاف الأشخاص.

وقد تكون قصرية تزداد فيها سلطات الضبطية القضائية و تخولها اختصاصات استثنائية تفرضا حالة التلبس و المتمثلة في ضرورة إخطار وكيل الجمهورية قبل الانتقال إلى مسرح الجريمة، ومنع المشتبه فيه من مغادرة التراب الوطني، و ضبط الأشياء، والاستعانة بالخبراء، ووضع المشتبه فيه تحت النظر، و التفتيش.<sup>2</sup>

هذا الأخير الذي يعني الاطلاع على محل له حرمة خاصة منحها له القانون، باعتباره مستودعا لسر صاحبه، لضبط ما يوجد به و يفيد في كشف الحقيقة،<sup>3</sup>

وهذا ما جعل المشرع الدستوري الجزائري ينص في المادة 47 من دستور 1996 بقوله: «تضمن الدولة حرمة المسكن، ولا تفتيش إلا بمقتضى القانون، وفي إطار احترامه، لا تفتش إلا بأمر مكتوب صادر عن السلطات القضائية المختصة»

و قد ينصب التفتيش على مسكن المتهم أو مسكن الغير كما قد ينصب على الفنادق و الأماكن المفروشة والمحلات المفتوحة للعامة و قد ينصب على الأشخاص<sup>4</sup>

1- ادريس فجر، "العلاقة بين التفتيش القضائي والمحكمة العليا والمعهد القضائي"، ضمن مؤتمر الدولي لرؤساء أجهزة التفتيش القضائي في الدول العربية، لبنان، بيروت، 04-06/10/2016، ص 08.

2- علي شمال، المستحدث في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2016، ص 29 و 30 و 36

3- منى جاسم الكواري، التفتيش شروطه وحالات بطلانه "رأسة مقارنة"، المرجع السابق، ص 12.

4- علي شمال، المستحدث في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري المرجع السابق، ص 43.

مما سبق نصل إلى أن التفتيش محل الدراسة يختلف تماما عن التفتيش في المادة الجنائية، لانطوائه تحت لواء التفتيش القضائي بصفة كبيرة غير أنه تنطبق عليه أحكام التفتيش الإداري خاصة، والذي يعتبر المأخذ الأساسي له ولنعرز هذا الاستنتاج؛ وانطلاقا مما سبق ندرج أهم أوجه الاتفاق والاختلاف بين التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي:

### 1- أوجه الاتفاق بين التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي:

- يتفق التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي بأنها وسيلة لجمع أدلة الإثبات، فالتفتيش وسيلة للتنقيب عن الأدلة التي تفيد في إثبات وقوع المخالفة التأديبية أو الجريمة الجنائية ونسبتها إلى فاعل معين.
- أن كلا من التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي يمنح سلطات معينة للمفتش، وهذه السلطات متقاربة إلى حد كبير.
- أن كلا من التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي يتخذ إجراء احتياطيا وتحفظيا في بعض الأحوال.
- أن كلا من التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي يوفر عددا من الضمانات للمتهم في مرحلة التحقيق ومنها ما يكون متعلقا بالجهة المختصة بإجراء التحقيق ومنها ما يكون متعلقا بالمتهم موضوع التحقيق، وهذه الضمانات متشابهة ومتقاربة إلى حد كبير.
- أن كلا من التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي يتضمن تدوينا لمحضر المضبوطات، وقد أوجب النظام أن يكون ذلك مكتوبا.
- أن كلا من التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي يتضمن تصرفا في التحقيق إما بالحفظ أو بالإحالة إلى جهة تنفيذية أو محكمة مختصة.
- أن كلا من التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي يهدف إلى تحقيق العدالة والإنصاف في المجتمع وحماية حقوق المواطنين والمقيمين، وذلك عن طريق منع المخالفات التأديبية والجرائم الجنائية من خلال إبراز القدرات الكشفية والرقابية للأجهزة الإدارية والأمنية.
- و حيث أن كل منهما داخل نظام مستقل تماما عن الآخر، و ذلك لاختلاف المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، يمكن التفرقة بين التفتيش الإداري و التفتيش الجنائي من خلال الأوجه الآتية:

1- منى جاسم الكواري، التفتيش شروطه وحالات بطلانه "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.33

## 2- أوجه الاختلاف بين التفتيش الإداري والتفتيش الجنائي

- أن السلطة المختصة بمباشرة التفتيش الإداري إما الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف العام أو هيئة الرقابة والتحقيق، أما التفتيش الجنائي فإن السلطة ذات الاختصاص الأصيل والعام بمباشرته هي هيئة التحقيق والادعاء العام.

- أن طبيعة المخالفات التي تستوجب التفتيش الإداري تتميز بعدم الحصر، أما الجرائم التي تستوجب التفتيش الجنائي فهي محددة ومحصورة، فلا جريمة ولا عقوبة إلا بنص.

- أن التصرف في التفتيش الإداري يتم بحسب السلطة التي تقوم به فإذا تولى التحقيق الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف العام فإما أن تقوم بحفظ التحقيق أو الإحالة إلى الرئيس الإداري أو الإحالة إلى هيئة الرقابة والتحقيق، أما إذا تولى التحقيق هيئة الرقابة والتحقيق فإما أن تقوم بحفظ التحقيق أو الإحالة إلى مجلس الوزراء أو الإحالة إلى الجهة الإدارية التي يتبعها الموظف العام أو الإحالة إلى الجهة المختصة بالقضاء الجنائي، أما التصرف في التفتيش الجنائي فبعد الانتهاء من التحقيق تقوم السلطة المختصة بالتصرف فيه وذلك باتخاذ أحد القرارين : إما بإصدار أمر بإحالة ملف الدعوى إلى الجهة المختصة ، أو إصدار أمر بأن لا وجه لإقامة الدعوى الجنائية<sup>1</sup>.

- أن طبيعة القرار الصادر بشأن التصرف في التفتيش الإداري يعتبر قرارا إداريا، أما القرار الصادر بشأن التصرف في التفتيش الجنائي فإنه يعتبر من قبيل القرارات القضائية.

- أن التفتيش الإداري يستهدف حماية المجتمع الوظيفي ، و ضمان حسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد ،أما التفتيش الجنائي و ما يتبعه من إجراءات فهو يستهدف حماية المجتمع كله و حفظ النظام العام<sup>2</sup>.

غير أن ما يجعل التفتيش محل الدراسة ينطوي تحت لواء التفتيش القضائي بالرغم من مطابقة أحكامه لأحكام التفتيش الإداري؛ هو الطبيعة الخاصة للهيئات الخاضعة للتفتيش كونها ذات طبيعة قضائية، وتسمى بالجهات القضائية والتي تكون تحت وصاية وزارة خاصة تسمى وزارة العدل، تتمتع المؤسسات المدرجة ضمنها بالسيادة،

ولقضايتها المكونين وفق معايير دولية، قانون خاص ينظم مهنتهم يتضمنه القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء،

<sup>1</sup>- منى جاسم الكواري، المرجع نفسه، ص.34

<sup>2</sup>- منى جاسم الكواري، التفتيش شروطه وحالات بطلانه "دراسة مقارنة"، المرجع السابق، ص.35

وكذا مستخدميها والذين ينظم مهنتهم المرسوم التنفيذي رقم 08-409 المؤرخ في 24 ديسمبر 2008 يتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية. كقانون خاص، بالإضافة إلى الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية؛ كل هذا يجعل من التفتيش الموجه لهته الجهات بجميع مستخدميها يتميز بطابع خاص وتضفي عليه الصبغة القضائية.



## المبحث الثاني

### تسيير المفتشية العامة لوزارة العدل

إن المكانة المتميزة للقضاء، ومنزلة القاضي وأهمية دوره في المجتمع أمر لا خلاف عليه فالقضاء هو حامي الحقوق والحريات العامة لكل شخص في الدولة.

وهو كمرفق من مرافق الدولة الحديثة، قد ينشأ عنه حين ممارسته لوظيفته أخطاء، قد تكون عمدية أو غير عمدية، تلحق بالأشخاص أضراراً، قد تصل نتائجها إلى حد حرمان الفرد من الحق في الحياة أو تقييد حريته، بالإضافة إلى ما يترتب عنه من أضرار اجتماعية واقتصادية وأخرى نفسية تلحق بالشخص المضروب.

وباعتبار أن المفتشية العامة تضطلع بدور الرقابة والتحقيق على الأعمال القضائية، فإنها تراقب كل ما يخرج عن مساره الحقيقي لتعيده إليه وذلك عبر تركيبة هيكلها والمهام المنوطة به، والمحددة في نصوص المرسوم التنفيذي رقم 05-322 المؤرخ في 13 سبتمبر 2005 المتعلق بتنظيم المفتشية العامة وسيرها ومهامها.

وهو ما سنتطرق إليه في مبحثنا هذا عبر مطلبين اثنين، دور المفتش العام لوزارة العدل (مطلب 1) وآليات عمل المفتشية العامة لوزارة العدل (مطلب 2).

## المطلب الأول

## دور المفتش العام لوزارة العدل

يقوم القائد بتحديد الأهداف، التي يراد تحقيقها مسبقا من خلال عملية التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والرقابة، بغرض ضبط الوسائل التي يستعين بها، والتي تمكنه من متابعة مدى تنفيذ الأعضاء الإداريين، للأهداف المنظمة عموما، عن طريق الإشراف على مراحل الإنجاز.

ونفس الأمر بالنسبة للمفتشيات العامة التي يتولى قيادتها والإشراف على حسن سيرها، قائد (مفتش عام) تتوفر فيه شروط معينة (الفرع الأول)، وتسد إليه مهام محددة (الفرع الثاني).

## الفرع الأول: شروط توظيف المفتش

باعتبار أن شروط التوظيف في وظيفة معينة يستلزم أولا تعريفنا لهذه الوظيفة، فإننا نتطرق أولا لتعريف المفتش (الفرع الأول) يليها شروط تعيينه وإنهاء مهامه (الفرع الثاني)

## أولا: تعريف المفتش

سنعرض لتعريف المفتش لغة، اصطلاحا، وقانونا

## ● لغة:

المفتش لغة اسم فاعل مشتق من فتش، يفتش، تفتيشا، فهو مفتش، والمفعول مفتش، والتفتيش هو الطلب والبحث، فيقال جاء مفتشا عما ضاع منه أي باحثا عنه، ويقال فتش الشيء تفتيشا بمعنى فحصه وبحث عنه، والمفتش هي درجة في السلم الإداري، تعهد لشخصية عملية لتفتيش سير الأعمال في المؤسسات والإدارات الحكومية والشركات، ومنه مفتش مالي، مفتش إداري، مفتش التعليم، مفتش القضاء وغيرها<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- معجم المعنى الجامع (معجم عربي عربي)، المرجع السابق.

## ● اصطلاحاً:

يعرف المفتش على أنه الشخص الراغب في المعرفة الدقيقة لطبيعة الأشياء ومكوناتها ومعرفة الظاهر والباطن منها وهو ما يعبر عنه في المنظور الفلسفي بالتعرف على الحقيقة سواء كانت ايجابية وسلبية.

ومفتش وزارة العدل هو موظف تتوفر فيه شروط معينة للعمل تحت السلطة المباشرة لوزير العدل، ويعين بمرسوم من أجل القيام بمجموعة من مهام وأعمال، أوكلها له القانون.

## ● - تعريفه من حيث القانون الأساسي :

لم يعرف المشرع الجزائري المفتش العام لوزارة العدل، بل أشار إليه في المرسوم التنفيذي رقم 05-322 المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسير مهامها بالمادة 5:

" يسير المفتشية العامة مفتش عام ويساعده أربعة وعشرون (24) مفتشا ومدير دراسات، ينشط المفتش العام وينسق نشاطات أعضاء المفتشية العامة الذين يمارس عليهم السلطة السلمية، يتلقى المفتش العام تفويضا بالإمضاء من وزير العدل، حافظ الأختام، في حدود صلاحيته"<sup>1</sup>.

وعليه فإن المشرع الجزائري عرف المفتش من خلال مهامه.

## ثانياً : مميزات شخصية المفتش

ينبغي أن يتمتع المفتش بما يلي:

1. قوة الشخصية والثقة بالنفس .
2. قدرة كبيرة على القيادة والتحكم في التسيير الإداري والتربوي .
3. سلامة الجسم والحواس .
4. امتلاكه لقدرات ذهنية وفكرية وعلمية .
5. امتلاكه لرصيد علمي وثقافي وخبرة مهنية تؤهله للقيام بعمليات الرقابة و التحري و التحقيق.

<sup>1</sup> - مرسوم تنفيذي، رقم 05-322، مؤرخ في 9 شعبان عام 1426 هجري الموافق 13 سبتمبر 2005 ميلادي، المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسير مهامها، الصادر بالجريدة الرسمية عدد رقم 63 المنشور بتاريخ 10 شعبان 1426 الموافق 14 سبتمبر سنة 2005، ص 11

6. أن يكون عمله قائم على العدل والمساواة بين جميع المتعاملين على اختلاف درجاتهم ومسؤولياتهم.
7. أن تكون له القدرة على التكيف مع الأوضاع والمستجدات .
8. أن تكون له القدرة على التعرف على نفسية و طباع من يعمل معهم.
9. أن يكون لائق المظهر فصيح اللسان .
10. أن يتحلى بالأخلاق الحسنة ويكون محل ثقة وتقدير من طرف الجميع.

### ثالثاً: شروط تعيين المفتش وإنهاء مهامه

#### 1- المفتش العام:

واقع الحال فإن منصب المفتش العام يعتبر من أخطر المناصب الوظيفية لأهميته في منع حالات الغش والتبذير أو إساءة استخدام السلطة أو أي فعل مخالف للقانون ، كما أن نشاطه و مهنيته تساعد أيضا في رفع مستويات الأداء وزرع روح النزاهة والشفافية<sup>1</sup>.

وبالرجوع إلى المرسوم رقم 05-322 المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسير مهامها في مادته السادسة، نجد أن المفتش العام يعين بموجب مرسوم بناء على اقتراح من وزير العدل حافظ الأختام، من بين قضاة المحكمة العليا ومجلس الدولة أو القضاة الذين مارسوا وظائف عليا في الدولة، ولهم رتبة خارج السلم.

وعليه فإن شروط تعيين المفتش العام إضافة إلى ما سبق ذكره بالمرسوم هي بالضرورة شروط تعيين القاضي بادئ الأمر.

#### ● تنتهي مهام المفتش العام حسب الأشكال نفسها.

#### 1- المفتشين ومديري الدراسات:

يتوجب أن يكون المفتشين العمود الفقري لمكتب المفتش العام والخبراء العارفين بأدق التفاصيل لأنشطة أعمال وزارته ،كون عملهم يتطلب الكفاءة والمهنية العالية في الأداء ، فيجب أن يلموا بتفاصيل العمل في جميع أقسام المكتب ،ليسهل على المفتش العام اتخاذ القرارات بدقة وبدون تأخير<sup>2</sup>.

1 - نعمان حافظ، التفتيش الإداري، المرجع السابق، ص 10

2 - نعمان حافظ، التفتيش الإداري، مرجع سابق، ص 30

يعين المفتشون ومدير الدراسات بموجب مرسوم، بناء على اقتراح من وزير العدل حافظ الأختام، من بين القضاة المرتبين في رتبة خارج السلم أو في الرتبة الأولى من المجموعة الأولى.

مع مراعاة التنظيم المعمول به المتعلق بشروط التعيين في الوظائف العليا، يمكن أن يعين في وظيفة مفتش كل شخص مؤهل للقيام بمهام التفتيش في ميدان متخصص خارج سلطة القضاء<sup>1</sup>.

ومثال ذلك، أن يقترح وزير العدل شخصا مؤهلا من سلك إدارة السجون، ضمن طاقم المفتشية العامة للوزارة، تسند إليه مهمة متابعة ومراقبة عمل المؤسسات العقابية، شريطة أن يستوفي شروط التعيين في الوظيفة العليا للدولة التي نصت عليها المادة 21 من المرسوم التنفيذي رقم 90-266 المتعلق بشروط التوظيف في المناصب السامية وهي:

- أن يستوفي الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية، على النحو الذي يحدده التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل.
- أن يثبت تكويننا عاليا أو مستوى من التأهيل مساويا لذلك.
- أن يكون قد مارس العمل مدة خمس 5 سنوات على الأقل في المؤسسات والإدارات العمومية أو في المؤسسات والهيئات العمومية.
- كما يمكن أن تحدد بمرسوم و عند الحاجة شروط نوعية لبعض الوظائف العليا<sup>2</sup>
- تنتهي مهام المفتشين ومديري الدراسات حسب الأشكال نفسها

من خلال ما تقدم يظهر جليا بأن المشرع الجزائري صنف وظيفة التفتيش كوظيفة عليا والتعيين فيها يكون بموجب مرسوم رئاسي، والحكمة من ذلك ضمان الحماية القانونية للمفتشين والحفاظ على استقلاليتهم، بالرغم من أن المفتشية العامة موضوعة تحت سلطة الوزير وخارجة عن تدرج السلطة الرئاسية، مما يضمن أداء عملها بكل استقلالية وحرية<sup>3</sup>.

1 - المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 322-05، مرجع سابق، ص 11  
 2- المرسوم التنفيذي 90-226، المؤرخ في 03 محرم 1411 الموافق لـ 25 يوليو 1990، المتضمن تحديد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 31 ص 1026  
 3- أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر، المرجع السابق، ص 214

### الفرع الثاني: الالتزامات والمهام المفروضة على المفتش

باعتبار أن المفتش كما ذكرنا سابقا، يجب أن يتمتع بحزمة من المواصفات، وفقا لمعطيات تستهدف سلوكياته و أدائه الوظيفي لتأدية مهام عملية التفتيش وصولا بها إلى مستوى الرضا و القبول<sup>1</sup>، وأن التفتيش هو إخضاع أداء الوزارات لإجراءات المراجعة والتدقيق و التحقيق، وذلك بغية منع وقوع أعمال الغش والتبذير وإساءة استخدام السلطة<sup>2</sup>

سنحاول التعرض للالتزامات المفتش ومهامه فيما يأتي:

#### أولا: التزاماته

تصنف وظيفة المفتش كوظيفة عليا بحسب المادة الثانية من المرسوم الرئاسي رقم 240-99 المؤرخ في 27 أكتوبر 1989 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة تحت عنوان الإدارات المتخصصة، مما يجعل التعيين فيها بموجب مرسوم رئاسي، وبالتالي يتعين على صاحب هذه الوظيفة التقيد بجملة من الالتزامات حرصا على المصالح العليا للأمة من أجل دعمها ورعايتها قصد المحافظة عليها،

ومن هذه الالتزامات ما نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 226-90 المتعلق بحقوق العمال و شروط ممارسة الوظائف العليا في الدولة<sup>3</sup>، و تتمثل في :

- 1- السهر على صيانة الممتلكات الموضوعة تحت مسؤوليته، ويحافظ عليها ويسعى لرفع قيمتها، ويجب أن يستعمل العتاد والوسائل الموضوعة تحت تصرفه في أداء المهمة المسندة إليه، وألا تستخدم بأي حال من الأحوال في أهداف غير الأهداف المحددة قانونا. (المادة 9 من نفس المرسوم)
- 2- أن يكون رهن إشارة المؤسسة أو الإدارة التي يمارس فيها مهامه (المادة 10 من نفس المرسوم)
- 3- التحلي بسلوك يناسب أهمية المهام المسندة إليه والامتناع عن أي موقف من شأنه أن يشوهها. (المادة 13 من نفس المرسوم)
- 4- الامتناع عن الالتقاء أو قبول بمقتضى مهامه ولأي سبب من الأسباب، وتحت أي شكل من الأشكال، هدايا أو مكافآت أو أي منافع أخرى.

1 - نعمان حافظ، التفتيش الإداري، مرجع سابق، ص 63

2- الباسط علي جاسم الزبيدي، الموازنة العامة لدولة والرقابة على تنفيذها، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، ص247.

3- المرسوم تنفيذي 226-90، المرجع السابق، ص 1026.

- والتصريح بكل هدايا تلقاها بمناسبة قيامه بمهمة رسمية أو كانت ذات صلة بعمل المصلحة العادي للسلطة السلمية، التي تحدد في إطار التنظيم المعمول به الجهة التي توجه إليها الهدايا المذكورة (المادة 14 من نفس المرسوم).
- 5- التصريح بأي نشاط مهني يقوم به الزوج، وإذا كان عمل الزوج يتنافى وطبيعة المسؤوليات المسندة إلى المعني ومستواه للسلطة السلمية (المادة من نفس المرسوم 15 من نفس المرسوم)
- 6- رفع كتمان السر المهني، ألا يكشف، ولو بعد انتهاء مهامه (المادة 16 من نفس المرسوم)
- 7- الامتناع عن القيام بأي نشاط مأجور آخر غير إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية غير أنه لا يمكنه أن يذكر وظيفته في هذه الأعمال دون رخصة قبلية صريحة من السلطة العليا. (المادة 19 من نفس المرسوم)
- 8- لا يجوز أن تكون له في وظيفته صلات تبعية سلمية مباشرة بزوجه أو بقريب له حتى الدرجة الثانية (المادة 20 من نفس المرسوم).

### ثانياً: مهامه

يكلف المفتش العام للمفتشية العامة لوزارة العدل بمهام نص عليها المرسوم 322-05 والمتمثلة في:

- تنشيط وتنسيق أعمال أعضاء المفتشية العامة الذين يمارس عليهم السلطة السلمية (المادة 5 فقرة 01 من نفس المرسوم)
- المشاركة في تقييم القضاة وكذا تحضير قائمه الأهلية وحركة القضاة مع الهيكل المعني. (المادة 8 فقرة 1 من نفس المرسوم)
- إعداد تقرير إجمالي في نهاية كل سنة قضائية يتعلق بنشاط المفتشية العامة وتقييم سير الجهات القضائية، يقدمه إلى وزير العدل حافظ الأختام (المادة 08 فقره 2 من نفس المرسوم)<sup>1</sup>

ومن مهامه أيضا القيام بدور الرقابة الإدارية على أعمال قطاع العدالة، من خلال السهر على تفتيش وتقييم عمله، إلى جانب موظفين ذوي كفاءة وخبرة في المجال الإداري والتقني والقضائي، ثم ممارسة السلطات التي يتمتعون بها في عملهم، من خلال التحري

<sup>1</sup>- بوبسة محمد، دور المفتشية العامة لوزارة العدل في مراقبة سير جهاز العدالة، المرجع السابق، ص.11.

والتفتيش والمراقبة إلى الجهات الوصية، مرفقة باقتراحات حول الاختلال الموجودة، لتداركها وتطوير مرفق العدالة تماشياً مع التطورات الدولية في هذا الشأن<sup>1</sup>

وللمفتش العام، الطلب من رؤساء المجالس القضائية وكل المصالح التابعة لوزارة العدل، أي معلومة أو ملف أو وثيقة أو سجل قصد الاطلاع عليها في إطار ممارسة مهامه (المادة 09 من نفس المرسوم)؛

على أن يقوم مدير الدراسات بتسيير أمانة المفتشية العامة واستغلال تقارير التفتيش، ومسك بطاقات تقييم القضاة، ومتابعة الملفات التأديبية بموجب تكليف من وزير العدل حافظ الأختام ( المادة 10 من نفس المرسوم).<sup>2</sup>

## المطلب الثاني

### آليات عمل المفتشية العامة لوزارة العدل

استحدثت المفتشية العامة كجهاز رقابة تابع لوزارة العدل، و هي تعمل تحت السلطة المباشرة للسيد وزير العدل حافظ الأختام، وفق آلية عمل سلسلة خولت لأجلها صلاحيات واسعة منها صلاحيات ردعية تتمثل في التحري و التحقيق و المراقبة و صلاحيات وقائية تسهم في الوقاية من أعمال التقصير في تسيير و سير الأجهزة و المصالح التابعة لوزارة العدل، و تسهر على الاستعمال العقلاني و الأمثل للوسائل و المواد الموضوعة تحت تصرفها، نفصل ذكرها عبر التطرق لفرعين هامين صلاحيات المفتشية العامة لوزارة العدل و أدوارها ( الفرع الأول ) و كفاءات التفتيش ( الفرع الثاني )

### الفرع الأول: صلاحيات المفتشية العامة وأدوارها

نفصل ذكر صلاحيات وأدوار المفتشية العامة في نقطتين منفصلتين متكاملتين بالشكل التالي:

<sup>1</sup>- بوبسة محمد، دور المفتشية العامة لوزارة العدل في مراقبة سير جهاز العدالة، المرجع السابق، ص.11  
<sup>2</sup>- المرسوم التنفيذي 05-322 المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيرها ومهامها، المرجع السابق، ص.12



## أولاً: صلاحيات المفتشية العامة

## 1- صلاحيات عامة :

مراقبه سير الجهات القضائية والمصالح الموضوعه تحت وصاية وزير العدل حافظ الأختام وتقييمها، حددتها المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188، الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات، من خلال تحويل للوزير وضع جميع أجهزة التفتيش والرقابة والتقييم الملائمة لطبيعة الأهداف المستندة إليها، في إطار برنامج عمل الحكومة وذلك عملا على ضمان تطبيق التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل والخاصين بالقطاع، وضمان سير الهياكل العادي والمنتظم، ينبغي إن تسهم أجهزة التفتيش والرقابة والتقييم من خلال أعمالها على الخصوص في ما يلي: <sup>1</sup>

- الوقاية من أنواع التقصير في تسيير المصالح العمومية وسيرها.
- توجيه المسيرين وإرشادهم لتمكينهم من القيام بصلاحياتهم أحسن قيام مع مراعاة القوانين والتنظيمات الجاري بها العمل.
- السهر على الاستعمال المحكم والأمثل للوسائل والمواد الموضوعية تحت تصرف الوزارة والهيئات التابعة لها.
- ضمان تجسيد مطلب الصرامة في تنظيم العمل

## 2- صلاحيات خاصة

زيادة على الصلاحيات العامة المحددة في المادة 17 من المرسوم التنفيذي 90-188 السابق ذكره، تكلف المفتشية العامة على الخصوص بما يأتي:

- متابعه تطبيق البرنامج المعد من وزارة العدل.
- متابعة تنفيذ توجيهات وقرارات وزير العدل حافظ الأختام.
- تحديد الصعوبات التي تعترض القضاة والموظفين أثناء تأدية مهامهم عند الاقتضاء.
- اقتراح كل تدبير كفيل بتحسين سير المصالح.
- إجراء التحريات والتحقيقات الإدارية وكذا المهام الخاصة التي يكلف بها وزير العدل حافظ الأختام
- المساهمة في إعداد برنامج تكوين القضاة والموظفين الآخرين التابعين لقطاع العدالة<sup>2</sup>

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 90-188 مؤرخ في أول ذي الحجة عام 1410 الموافق 23 يونيو سنة 1990 يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات (جريدة رسمية سنة 1990، عدد 26، ص 736)

<sup>2</sup>- المرسوم التنفيذي رقم 05-322، المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيرها ومهامها، ص. 12.

- بهذه الصلاحيات الواسعة تكون المفتشية العامة العينية التي ترصد و تحدد الخطأ و اليد التي بواسطتها تسلط العقوبات و ذلك عن طريق الاقتراحات التي تذيّل في كل تقرير يرفع للسيد وزير العدل حافظ الأختام عبر المفتش العام عقب كل مهمة تفتيش، أو مراقبة، أو تقييم<sup>1</sup>

## ثانياً: ادوار المفتشية العامة لوزارة العدل

### 1 - دور المفتشية العامة في التحقيقات الإدارية

يشمل التحقيق الإداري كل التحريات والأبحاث التي تكلف بها المفتشية العامة والمتعلقة بوقائع تعني القضاة والعاملين الآخرين بالجهات القضائية والمؤسسات العقابية وكذا الأجهزة والمصالح الموضوعية تحت وصاية وزير العدل حافظ الأختام<sup>2</sup> وعليه فإن المهام المنوط بالمفتشية العامة في تحقيقات الإدارية هي كآلاتي:

- 1.1- إجراء التحريات والتحقيقات الإدارية المتنوعة حول وقائع محددة، إما بناء على تقرير رؤساء الجهات القضائية، أو بناء على معاينات التفتيش، أو بناء على شكاية، تنسب تصرفات خطيرة تمس بسمعة القضاء أو هيئته، قد تعني قاضي أو موظف أثناء مباشرة أعماله أو بمناسبتها، إما بالجهات القضائية أو بالمصالح الموضوعية تحت وصاية وزير العدل حافظ الأختام، ناتجة عن سلوكيات أخلاقية مخلة بشرف المهنة، أو اخلالات مهنية، أو خرق واضح لقاعدة قانونية.
- 2.1- إعداد وتحضير أوراق الدعوى التأديبية، من محاضر السماع، ونسخ من ملفات الموضوع وغيرها من الأعمال، وذلك نتيجة ما يسفر عنه التحقيق الإداري الذي ينتهي دائماً بتحرير تقرير يتضمن ملخصاً عن الوقائع والإجراءات المتخذة مع اقتراح الإجراء المناسب، يرفع إلى السيد وزير العدل حافظ الأختام الذي يقرر إما حفظ الملف أو توجيه إنذار كتابي طبقاً للمادة 71 من القانون الأساسي للقضاء، أو إقامة الدعوى التأديبية<sup>3</sup>.

## 2- دور المفتشية العامة في تحقيق الجودة في العمل القضائي

### 1.2 - التفتيش الدوري على أعمال القضاة

<sup>1</sup>- عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 144.

<sup>2</sup>- عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء، المرجع السابق، ص.204 .

<sup>3</sup>- الموقع الرسمي لوزارة العدل، المرجع السابق .

بمقتضى المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي رقم 05-322 المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيرها ومهامها والتي أسندت إلى إدارة المفتشية العامة لوزارة العدل أعمال التفتيش العادي والذي يكون بشكل دوري ومنتظم، على قضاة محاكم الاستئناف ومحاكم الدرجة الأولى مع استبعاد المحكمة العليا ومجلس الدولة من مجال تدخل المفتشية العامة كما نصت عليه المادة 7 فقرة 2 من نفس المرسوم

● القانون لم ينص صراحة عن الجهات الخاضعة للتفتيش لكن تستنتج بمفهوم المخالفة لنص المادة 7 فقرة 1 و2 من نفس المرسوم.

كما يمكن إجراء مراقبة سير مصالح كتابة الضبط والمصالح الإدارية للمحكمة العليا ومجلس الدولة بناء على تعليمة من وزير العدل حافظ الأختام طبقاً لنص المادة 7 فقرة 3 من نفس المرسوم.

وتكمن أهمية التفتيش الدوري و المتابعة القضائية المستمرة في تحقيق ورفع مستوى الجودة في القضاء، كونه الوسيلة الفاعلة للوقوف على أداء القاضي ومعرفة مدى تمكنه من مزاولة تخصصه المسند إليه، وذلك من خلال الاطلاع على أعماله خلال الفترة المستهدفة بالتفتيش<sup>1</sup>.

و تكون كل مهمة تفتيش أو مراقبة أو تقييم موضوع تقرير مفصل يرفع إلى وزير العدل مشفوعاً باقتراحات<sup>2</sup>.

## 2.2 – التعامل مع الشكاوى المقدمة من المستفيدين

تعتبر الشكاوى المقدمة من المستفيدين من الأعمال القضائية، عاملاً مهماً لقياس الأداء، وتحقيق الجودة في العمل القضائي، ولئن كان الأصل هو سير العملية القضائية بالشكل المطلوب و المتقن إلا أن وجود التجاوز و التقصير أمر وارد<sup>3</sup>.

غير أن المشرع قد أغفل ذلك بشكل جزئي إذ نلاحظ أنه نص في المادة 33 من القانون العضوي للقضاء على الشكاوى المقدمة من طرف القضاة في حال اعتقد أنه متضرر

<sup>1</sup> دور التفتيش القضائي في تحقيق الجودة في عمل القضاء، ورقة عمل مقدمة للاجتماع الثالث والعشرون لرؤساء إدارات وأجهزة التفتيش القضائي في الدول العربية، المنعقد في المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية في بيروت خلال الفترة من 1-3/04/2019، ص. 05

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي 05-322، المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيرها ومهامها، المرجع السابق، ص.12.

<sup>3</sup> دور التفتيش القضائي في تحقيق الجودة في عمل القضاء، المرجع السابق، ص.07.

من حرمانه من حق يقرره قانونهم العضوي، أن يخطر مباشرة بعريضة المجلس الأعلى للقضاء.

وعلى المجلس الأعلى للقضاء أن يفصل في العريضة في أقرب دورة له.

أما الشكاوى ضد القضاة فلم تنظم صراحة غير أنه يمكن استنتاجها من فحوى المادة 65 من القانون الأساسي للقضاة " إذا بلغ إلى علم وزير العدل أن قاضيا ارتكب خطأ جسيما، سواء تعلق الأمر بالإخلال بواجبه المهني، أو ارتكب جريمة من جرائم القانون العام مخلة بشرف المهنة بطريقة لا تستمر ببقائه..."

ومنه نستنتج أن الشكاوى المقدمة ضد القاضي يجب أن تبلغ إلى علم وزير العدل عن طريق المفتش العام والتي يجب أن تتوفر على شروط خاصة:

- معرفة شخص مقدمها، وإمضائه عليها هو أو من يمثله، وتعهده بصحة الوقائع محل الشكاوى، مع ذكر رقم قيد القضية محل التشكي ومضمون الشكاوى والمحكمة المشتكى من أعمالها.

وقد ورد في القانون العربي الاسترشادي الموحد للتفتيش القضائي المتعمد بقرار وزراء العدل العرب عام 2003 ذكر التعامل مع الشكاوى المادة 13 إلى 18<sup>1</sup>

### 3.2 – تفعيل دور رؤساء الجهات القضائية في تحقيق الجودة

يعتبر دور رؤساء المجالس والنواب العامين ورؤساء المحاكم ووكلاء الجمهورية محوريا وهاما في عملية تحقيق الجودة ورفع الأداء في العمل القضائي، ذلك أن كلا منهم هو الملاصق و المجاور لأداء القاضي وعمله، وراقبته عليه رقابة مباشرة ويومية، ولهذا كان من الضروري والمجدي تفعيل رقابتهم وسلطتهم على أعمال الإدارة القضائية في المجالس و المحاكم بما لا يخل باستقلال القضاء وسيادته<sup>2</sup>.

### 4.2 – المتابعة الإلكترونية

سعت وزارة العدل إلى عصرنة ورقمنة أعمال التفتيش، من خلال إجراء تفتيش دوري على القضاة، بواسطة النظام الإلكتروني الذي يمكن المفتش من الاطلاع على سير القضايا المنظور فيها أمام المحاكم والمجالس، بواسطة نظام آلي متميز يسهل الوصول إلى البيانات اللازمة في فترة وجيزة وقصيرة، مع الدقة في التتبع.

<sup>1</sup> - دور التفتيش القضائي في تحقيق الجودة في عمل القضاء، المرجع نفسه، ص08.

<sup>2</sup> - دور التفتيش القضائي في تحقيق الجودة، المرجع السابق، ص 06

## 5.2- إقامة الدعاوى التأديبية تجاه المخالفات المرصودة

والتي تعتبر من أهم الإجراءات التي ترفع مستوى الجودة، وتحفظ وتضمن سير العملية القضائية بالوجه المطلوب، وإلا لما أصبح للجهود التي تقوم بها المفتشية العامة في المتابعة ورصد المخالفات والتجاوزات فائدة<sup>1</sup>.

**الفرع الثاني: كفاءات التفتيش**

إن الحديث عن كفاءات التفتيش يجرنا للحديث عن العديد من الجوانب، بدءا بمجالات التفتيش وطرقه، وصولا للجانب الأكثر فاعلية المتمثل في خلاصات التفتيش، والتي يبرز بها مدى فاعلية العمل التفتيشي للجهات القضائية، وفيما يأتي نفضل في ذلك.

**أولا: مجالاته**

نص المرسوم التنفيذي رقم 05-322 المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيرها ومهامها في مادته 12 على أن يشمل التحقيق الإداري كل التحريات والأبحاث التي تكلف بها المفتشية العامة، والمتعلقة بوقائع تعني القضاة والعاملين الآخرين بالجهات القضائية، وكذا الأجهزة والمصالح الموضوعة تحت وصاية وزير العدل.

والتي ورد عليها استثناء ذكر في نص المادة 07 من نفس المرسوم باستبعاد المحكمة العليا ومجلس الدولة من مجال تدخل المفتشية العامة، غير أنه يمكن إجراء مراقبة سير مصالح كتابة الضبط والمصالح الإدارية للمحكمة العليا ومجلس الدولة بناء على تعليمات من وزير العدل.

واستقراء لنص المادة السابقة الذكر فإن مجالات التفتيش تنقسم إلى قسمين:

- 1- الجهات القضائية : يغطي التفتيش جميع المصالح و الغرف التابعة للمجالس القضائية ، وكذا المصالح و الأقسام التابعة للمحاكم عبر الوطن<sup>2</sup>.
- 2- مصالح كتابة الضبط والمصالح الإدارية للمحكمة العليا ومجلس الدولة ومراقبتها للحرص على حسن سير العمل بها بناء على تعليمات من وزير العدل.

<sup>1</sup> - دور التفتيش القضائي في تحقيق الجودة، المرجع نفسه، ص07

<sup>2</sup> - الموقع الرسمي لوزارة العدل، المرجع السابق .

## ثانيا: طرق التفتيش

تنص المادة الرابعة من المرسوم رقم 05/322 السابق ذكره على أنه " يتم إجراء التفتيش العادي بناء على برنامج سنوي تعده المفتشية العامة، ويقدم لوزير العدل حافظ الأختام يوافق عليه، ويمكن أيضا إجراء تفتيش فجائي.

تكون كل مهمة تفتيش أو مراقبة أو تقييم موضوع تقرير مفصل يرفع إلى وزير العدل حافظ الأختام مشفوعا باقتراحات"<sup>1</sup>.

استقرأ لنص المادة أعلاه فإن المفتش العام يحدد برنامجا سنويا لأعمال التفتيش، تنفيذا لتوجيهات السيد وزير العدل حافظ الأختام بعد الموافقة عليه.

يقوم بأعمال التفتيش المفتشون بناء على رزنامة، تحدد الجهات القضائية المبرمجة والفترة الزمنية للتفتيش، يتطلب الأمر في إعدادها إلى الأخذ بعدة معطيات، كحجم الشكاوى والبلاغات الواردة للوزارة، الإمكانيات التي تتوفر عليها المفتشية العامة وهو ما يسمى بالتفتيش العادي.

كما يمكن إجراء تفتيش فجائي و هو ما نصت عليه نفس المادة من نفس المرسوم في الفقرة الثانية " ويمكن أيضا إجراء تفتيش فجائي "<sup>2</sup>.

وهو أن تقوم المفتشية العامة بصفة فجائية، وبطلب من الوزير، بكل مهمة تحقيق أصبحت ضرورية بحكم وضعية خاصة، ويكون بتنقل المفتش إلى عين المكان مرفق بأمر بمهمة من السلطة السلمية.<sup>3</sup>

## ثالثا: خلاصات التفتيش

بعد انتهاء العملية الرقابية المبرمجة يتم الشروع في إعداد تقرير يتضمن:

1- معاينة شاملة لوضعية الجهات القضائية، سيما سير المصالح وسير إدارة الدعوى

القضائية المدنية والجزائية، عبر معاينة:

- احترام الإجراءات مبدأ الواجهة،
- حق الدفاع،
- توقيت الجلسات،
- الأجل،

<sup>1</sup>- المرسوم التنفيذي 05-322، المتضمن تنظيم المفتشية العامة في وزارة العدل وسيرها ومهامها، ص 12

<sup>2</sup>- الموقع الرسمي لوزارة العدل، المرجع السابق .

<sup>3</sup>-أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر، المرجع السابق، ص 209

○ تحضير الأحكام،

○ تسليم الوثائق ...

2- الصيانة وحسن استعمال واستغلال الوسائل.

3- ظروف الاستقبال، درجة الانضباط، والخدمات المرفقية للمواطنين.

4- خلاصة تقييم حول سير الجهة القضائية وأداء القضاة والموظفين، وأهم

الصعوبات الموضوعية، والنقائص والايجابيات مع الاقتراحات.

ترفع إلى سيد وزير العدل، حافظ الأختام عن طريق المفتش العام مع اقتراح التدابير المناسبة، وتبلغ نتائج التفتيش إلى رؤساء الجهات القضائية التي خضعت للتفتيش، بشكل ملاحظات تمت معاينتها أثناء العملية التفتيشية خلال فترة معينة، بغرض تدارك النقائص و السلبيات وتثمين الايجابيات وجهد القضاة والموظفين.<sup>1</sup>

يعتبر تقرير التفتيش خلاصة مجهود المفتش القائم على الزيارة التفتيشية فيما يتعلق بتحديد الإيجابيات و السلبيات و التوجيهات و الإرشادات و بعبارة أخرى كل ما يتعلق بعملية التقييم و التقويم .

يجب أن يراعي المفتش أثناء تحرير التقرير ما يلي:

1.1-اعتماد الدقة و الوضوح في الصياغة.

2.1-سلامة اللغة و جودة التركيب .

3.1-اختيار العبارات القانونية و الإدارية المناسبة.

4.1-عدم التسرع في تحرير التقرير.

5.1-تفادي التناقض بين محتويات التقرير في مختلف الجوانب مع الخلاصة و التقدير الإجمالي.

6.1-يكون تقرير التفتيش مكتوبا و عليه الخاتم و التوقيع و اسم و لقب المفتش .

7.1-يجب أن يرفع التقرير في أقرب وقت ممكن إلى السيد وزير العدل و ذلك لبيان

الاقتراحات الواردة في التقرير و العمل بها في حدود الإمكانيات المتاحة .

و تجدر الإشارة في هذا المجال أن هيئة التفتيش لها حق الاقتراح دون التسيير ، و أن جوهر عمل المفتش هو المعاينة في حدود المهام المكلف بها قانونيا<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - الموقع الرسمي لوزارة العدل. المرجع السابق .

<sup>2</sup> "من هو المفتش"، منتدى دفاتر، 2020/08/19، على الساعة 22:30 عن موقع:

<http://www.dafatiri.com/vb/showthread.php>

## ملخص الفصل:

نستعرض في ملخص فصلنا هذا إلى ما كنا قد تطرقنا إليه بتفصيل سابقا في نقاط مهمة، تسهل على من يقرأ هذا الملخص فهم فحوى الفصل والهدف منه وكيف أنه كان تقديمًا لما تبعه من فصل ثاني.

حيث تطرقنا في معرض الحديث عن المفتشية العامة كأداة لمراقبة الجهات القضائية و هو عنوان فصلنا هذا، إلى تسيير المفتشية العامة لوزارة العدل كمبحث أول بينا فيه ماهية التفتيش أولا من خلال إبراز مفهومه بمختلف النواحي التعريفية لنصل في الأخير إلى أنه عمل من أعمال التحري و التحقيق و المراقبة، يهدف إلى إبراز الأدلة و إثبات الوقائع المنسوبة لشخص أو هيئة معينة، يتم وفق دراسة مسبقة و خطة واضحة، يتميز بالعديد من الخصائص؛ أبرزها عدم استهدافه للأخطاء حصرا، إنما إلمامه بالجوانب الإيجابية و السلبية بصدق و أمانة و مهنية عالية، من أجل تحقيق أهداف ترمي في عمومها إلى تنفيذ برامج فعالة لإخضاع الأداء لإجراءات المراجعة و التدقيق و التفتيش و التحقيق بغية رفع مستويات المسؤولية و النزاهة و منع أعمال التبذير و الغش و إساءة استخدام السلطة أو الحيلولة دون وقوعها، و من ناحية خاصة في بحثنا هذا إلى حماية القاضي من احتمالات الخطأ المهني و حماية المتقاضين من أوجه التقصير المحتملة من القاضي و موظف العدالة.

غير أن التفتيش قد يؤخذ من عدة مآخذ حسب الحاجة إليه؛ و باختلاف مأخذه و آخذه تختلف حالته، و من هنا جاء تعدد حالاته بحسب مجال إعماله إلى \* تفتيش إداري يهدف إلى تحقيق بعض الأغراض الإدارية التي يحددها القانون و يكون بناء على نص القانون أو اللوائح أو بناء على اتفاق الطرفين و بناء عليه أبرزنا أنواعه فيما أن يكون تفتيشا استباقيا أو احترازيا أو رادعا مانعا للمخاطرة أو اضطراريا باتفاق أو بغيره، \* تفتيش قضائي يهدف للبحث عن الحقائق و التعرف عليها في هيكل السلطة القضائية من خلال أعمالها و الوقوف على الأحوال و الظروف التي تحيط بها بغرض إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات و الصعوبات التي تحول دون تحقيق هذا الهيكل لأهدافه لتتضح لنا بذلك مقاصد هذا النوع من التفتيش في إرساء قضاء مستقل فاعل، قادر على إرساء دعائم العدل، متعرضين في ذلك إلى أهم التجارب لهذا النوع من التفتيش في بعض الدول كمصر و فرنسا و المغرب، التفتيش في مواد الجنايات و الذي يعني الاطلاع على محل له حرمة خاصة منحها له القانون باعتباره مستودعا لسر صاحبه، لضبط ما يوجد به و يفيد في كشف الحقيقة، تفتيش قد ينصب على مسكن المتهم أو مسكن الغير كما قد ينصب على الفنادق و الأماكن المفروشة و المحلات المفتوحة للعامة و قد ينصب على الأشخاص،



محاولين تصنيف التفتيش موضوع بحثنا ضمن إحداها، مستعينين بأهم أوجه التوافق والاختلاف بين التفتيش الإداري والتفتيش في مواد الجنايات .

لننتقل في مبحثنا التالي بسلاسة إلى الأداة والطريق الوحيد لتجسيد كل ما سبق ماديا بمبحث بعنوان تسيير مفتشية وزارة العدل محاولين تفصيل أداة تسيير آليات عمل المفتشية العامة لوزارة العدل.

حيث يعتبر المفتش الممثل عن هذه الجهة و الباطش بيدها عبر دوره الفعال الذي يمارسه من خلال التزاماته المنوطة به و المهام الموكلة إليه، باعتباره معيناً بموجب مرسوم رئاسي بوظيفة عليا و مركز سامي في الدولة، ليتخذ من صلاحياته سبيلا لتحقيق الأدوار الهامة للمفتشية العامة، الجهة المعين بها، من أجل ضمان التطبيق السليم لآليات عمل كفيلة بتحقيق مقاصد التفتيش عبر الكيفيات التي تبرز من خلال \* مجالاته المتمثلة في الجهات القضائية و مصالح كتابة الضبط و المصالح الإدارية للمحكمة العليا و مجلس الدولة و مراقبتها و الحرص على حسن سير العمل بها، بناء على تعليمات من وزير العدل، و \* طرقه، سواء كانت تفتيش عادي يعتمد على رزنامة تحدد الجهات القضائية المبرمجة و الفترة الزمنية للتفتيش أو فجائيا بطلب من وزير العدل حافظ الأختام حيث ينتقل المفتش إلى عين المكان مرفقا بأمر بمهمة من السلطة السلمية تخوله البحث في موضوع التكليف مع تسخير و تسهيل كل الطرق و الوسائل لذلك.

لنصل في نهاية مبحثنا إلى خلاصات التفتيش باعتبارها حصيلة العملية الرقابية المبرمجة تتلخص في تقرير، يعد من طرف المفتش يقيم فيه سير الجهة القضائية وأداء القضاة والموظفين وأهم الصعوبات الموضوعية والنقائص والإيجابيات مع الاقتراحات.

يرفع هذا التقرير إلى السيد وزير العدل حافظ الأختام عن طريق المفتش العام مع اقتراح التدابير المناسبة، وتبليغ نتائج التفتيش إلى رؤساء الجهات القضائية التي خضعت للتفتيش بشكل ملاحظات، تمت معاينتها أثناء العملية التفتيشية خلال فترة المعاينة، كل هذا بغرض تدارك النقائص والسلبيات وتثمين الإيجابيات وجهد القضاة والموظفين.

وبذلك نكون قد مهدنا لفصلنا الثاني بعنوان: نتائج أعمال رقابة المفتشية العامة على الجهات القضائية وأرسينا مبادئ البحث فيه.

# الفصل الثاني

نتائج أعمال رقابة المفتشية العامة على الجهات القضائية

## الفصل الثاني

### نتائج أعمال رقابة المفتشية العامة على الجهات القضائية

لكل فعل ردة فعل، و لكل تصرف نتيجة، و هكذا كان لزاما أن تقابل أعمال الرقابة القائم بها المفتشية العامة لوزارة العدل على الجهات القضائية بالشكل المذكور سالفًا تبعات مادية، باعتبار أن ممارسة أسلوب الرقابة و التحقيق و التحري عبر العملية التفتيشية يؤدي آليا إلى اكتشاف الخطأ الذي سيكون أرضية دراستنا و منشأها، من خلال دراسة نشوء الدعوى التأديبية ( مبحث أول ) عن طريق التطرق لأسبابها؛ و تبعات اكتشاف هذا الخطأ لدراسة تحريك الدعوى من عدمها، وصولا للفصل فيها وفق الإجراءات المعمول بها ( مبحث ثاني) و ما قد ينتج عن ذلك من عقوبات مفروضة و طرق الطعن فيها .

باعتبار أن إقامة الدعوى التأديبية في المخالفات المرصودة من أهم الإجراءات التي ترفع مستوى الجودة و تحفظ و تضمن سير العملية القضائية بالوجه المطلوب، و إلا لما أصبح للجهود التي تقوم بها المفتشية العامة في المتابعة و رصد المخالفات و التجاوزات فائدة كل ذلك يأتي في دراسة تفصيلية في مبحثين، قسم كل منهما إلى مطلبين.

## المبحث الأول

### نشوء الدعوى التأديبية

قبل التطرق إلى أسباب الدعوى التأديبية وإجراءات السير فيها، لا بد من التطرق إلى تعريف موجز للدعوى التأديبية.

يعرف الدعوى التأديبية جانب من فقه القانون الإداري بأنها مطالبة جهة التأديب - أيا كانت صورتها- بمحاكمة الموظف عن الفعل أو الأفعال التي وقعت منه بقصد مجازاته تأديبيا وذلك بالحكم عليه بإحدى العقوبات التي نص عليها القانون<sup>1</sup>.

في حين عرفها البعض الآخر بأنها مجموعة الإجراءات التي تهدف إلى تحديد المسؤولية التأديبية، ومؤاخذة من يخرج عن أحكام وظيفته ومقتضياتها.

و عرفها أحد المتخصصين بالقانون التأديبي في جانب خاص لها بأنها مباشرة وزير العدل حافظ الأختام لجملة من الإجراءات القانونية و التنظيمية ،التي تدخل ضمن الرقابة التأديبية الممارسة على أقوال و أفعال القاضي حينما يخل بقسمه، الغاية منها تحديد الخطأ و تكيفه القانوني في مسار المتابعة التأديبية المكونة للعقوبة التأديبية أو المفضية إلى البراءة<sup>2</sup>

إن معالم الخطأ التأديبي ليست بالوضوح الذي يمكننا معه تصنيفها تصنيفا يسمح بجمع الأخطاء البسيطة من جهة وتمييزها عن الأخطاء الجسيمة من جهة أخرى هذه السلطة التقديرية هي منبت ومنشأ المتابعة التأديبية التي تمر بمراحل إلزامية في مسار معلوم ومحدد في الزمن، يبدأ بتحديد أسباب الدعوى التأديبية (مطلب أول) ليتم بعد ذلك تحديد مسارها فيها (مطلب ثاني)

1- "إجراءات تحقيق الدعوى التأديبية " ، منتدى ستار تايمز ، 2020/04/12 على الساعة 22:50 على الموقع : [www.startimes.com/?t=23101307](http://www.startimes.com/?t=23101307) .

2- عبد القادر خضر، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديب للقاضي الجزائري، المرجع السابق، ص. 139.

## المطلب الأول

### أسباب الدعوى التأديبية

يقصد بأسباب الدعوى التأديبية الأفعال التي تقدرها السلطة التأديبية أخطاء أدت لتفعيل تلك الدعوى في مواجهة المتابع بها، ولأجل ذلك وجب علينا تحديد معالم الخطأ الموجب للعقاب التأديبي (فرع أول) وتبعاً لذلك الجهة المخولة بتنفيذ العقوبة التأديبية المقررة لكل نوع منها (فرع ثاني)

### الفرع الأول: تحديد الخطأ الموجب للتأديب

الخطأ التأديبي هو كل فعل يرتكبه الموظف يعارض واجبات منصبه الوظيفي ومقتضياته، فمن خلال هذا التعريف نتطرق إلى كيفية تحديد عناصر الخطأ التأديبي الذي يرتكبه كل من القاضي والموظف.

### أولاً: الخطأ الموجب لتأديب القاضي

#### 1- تحديده:

اعتبرت المادة 60 من القانون الأساسي للقضاء الخطأ التأديبي : " كل تقصير يرتكبه القاضي يخل بواجباته المهنية "1، و أضافت لقضاة النيابة واجب التبعية التدريجية؛ أي احترام التسلسل الإداري و تنفيذ الأوامر الصادرة عن الرؤساء السلميين<sup>2</sup>.

بمقتضى أحكام المادة 65 من القانون الأساسي للقضاء تؤول مسألة تقدير الخطأ وتحديد درجة خطورته للسيد وزير العدل حافظ الأختام (عبر مفتشي ورؤساء الجهات القضائية)، فهو من يوقف القاضي الذي يرتكب خطأ جسيماً، وهو من يوجه إنذاراً عن الخطأ البسيط الذي لا يستدعي متابعة تأديبية .

فالرئيس السلمي للقاضي المعني بالخطأ هو من يعاين الفعل الخاطئ، وهو من يحدد درجة خطورته، وهو أيضاً من يقدر تبعاً لذلك مسألة توجيه إنذار، أو مباشرة إجراءات المتابعة التأديبية التي تبدأ باستفسار القاضي المعني ( المادة 65 من القانون العضوي رقم 11-04 المتضمن القانون الأساسي للقضاء)، بإرسال تقرير للوزارة

1- المادة 60 - القانون العضوي - 11-04- المؤرخ في رجب عام 1425 هجري الموافق 6 سبتمبر سنة 2004 ميلادي، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، الصادر بالجريدة الرسمية عدد رقم 57 المنشور بتاريخ 23 رجب عام 1425 الموافق 8 سبتمبر سنة 2004 ص13.

2- عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، دار هومة للنشر، بوزريعة الجزائر، ط2، 2019، ص 149.

بالأفعال المنسوبة للقاضي، مرفقا بكل وثيقة ضرورية ولازمة، لينظر السيد وزير العدل في ضرورة فتح تحقيق بواسطة المفتشية العامة لوزارة العدل في تشكيلته التأديبية<sup>1</sup>.

إذ يقوم المفتش بناء على تكليف مكتوب من رئيسه المفتش العام، بمناسبة التحقيق الإداري الذي يسبق كل إجراء توقيف احترازي وكل متابعة تأديبية، بسماع القاضي وكل شخص من شأنه أن يفيد التحقيق ( قاض زميل للقاضي محل التحقيق ، موظف ، عون قضاء، وحتى الأشخاص غير المنتسبين لعائلة القضاء ، كالمتقاضى الشاكي مثلا ، أو شهود الواقعة محل التحقيق التي قد تكون حدثت خارج الحرم القضائي ) ، لأجل تحديد الخطأ وتقدير درجة خطورته ، فتوضع تحت تصرفه لهذا الغرض ، كل وثيقة يطلبها ويحصل عليها لإرفاقها بتقريره الذي يرفع للمفتش العام.

وبهذه الصلاحيات الواسعة تكون المفتشية العامة العينية التي ترصد وتحدد الخطأ، وأيضا اليد التي تقود للعقاب وضبط السلوك، وذلك عن طريق الاقتراحات التي تذيّل في كل تقرير يرفع إلى السيد وزير العدل حافظ الأختام عقب كل مهمة تفتيش، أو مراقبة، أو تقييم.

وتقدير الخطأ يتم عبر الوقائع، وتكييفها القانوني، وأيضا من خلال السلوك العام للقاضي المعني ، الذي يطلع عليه المفتش ، من خلال الملف الممسوك من طرف المديرية الفرعية لتسيير المسار المهني للقضاة التابعة لمديرية القضاة التي تتبع بدورها للمديرية العامة للموارد البشرية<sup>2</sup>

تخضع مسألة تكييف ازدواجية الفعل على أنه خطأ تأديبي وخطأ جزائي إلى تقدير عبر مفتشي المفتشية العامة، فتسريب معلومات أو وثائق حول ملف قضائي تشكل حقيقة خطأ جسيما يستوجب متابعة جزائية تفضي للعزل، لكن يشكل أيضا جنحة تستحق متابعة جزائية، المثال نفسه ينطبق على القاضي الذي يتحرش جنسيا بمتقاضية أو موظفة بقطاع القضاء، وكذا الذي يطلب خدمات أو عمولات مقابل مزايا قضائية يوفرها للمتقاضين أو لوكلائهم من المحامين.

## 2- أنواعه

لنوع الخطأ ودرجته (بسيط / جسيم) والملابسات المحيطة به أثر في تحديد العقوبة المناسبة، التي توقع على القاضي المعني وهذا ما يستدعي الشرح:

<sup>1</sup> - عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء (النظام التأديبي للقاضي الجزائري) - المرجع السابق، ص 141

<sup>2</sup> - المادة 6 من القانون العضوي 11-04، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المرجع سابق، ص 13.

ينقسم الخطأ التأديبي إلى خطأ تأديبي بسيط وخطأ تأديبي جسيم، فالخطأ التأديبي البسيط هو الخطأ الذي لا يؤثر تأثيراً كبيراً في سير مرفق القضاء ولا يمس بسمعة القضاء، كالتحاق القاضي متأخراً بمكان عمله بصفة عرضية، غير متكررة، تأخره في تصفيف الأحكام، أو في معالجة الشكاوى الواردة إليه، استعمال وسائل المصلحة في الأمور الشخصية أو الخاصة.

في حين أن الخطأ الجسيم، هو ذلك الخطأ الذي يمس بسمعة القضاء أو يعرقل حسن سير مرفق القضاء بصفة عمدية، كخرق واجب التحفظ، إنكار العدالة، إفشاء السر المهني وهي أفعال تضر بمصداقية العدالة، وتسيء لمرفق القضاء، وتعرقل مصالح المتقاضين.<sup>1</sup>

في حين نصت المادة 61 من القانون الأساسي للقضاء على أن الخطأ التأديبي الجسيم هو الخطأ الذي وصفته بالماس بسمعة القضاء وبالمعرقل لحسن سير العدالة،

ناصرتها في ذلك المادة 62 منه بسرد بعض الأخطاء الموصوفة بالجسيمة على سبيل المثال لا الحصر:

- عدم التصريح بالامتلاكات بعد الإقرار،
- التصريح الكاذب بالامتلاكات،
- خرق واجب التحفظ،
- ممارسة وظيفة عمومية أو خاصة مربحة خارج الحالات الخاضعة للترخيص الإداري المنصوص عليه قانوناً،
- المشاركة في الإضراب أو التحريض عليه / أو عرقلة لسير المصلحة،
- إفشاء سر المداولات،
- إنكار العدالة،
- الامتناع العمدي عن التنحي في الحالات المنصوص عليها في القانون.<sup>2</sup>

ليتقاسم الأدوار مع المادة 64 التي نصت على تحديد مدونة أخلاقيات مهنة القضاة التي يعدها المجلس الأعلى للقضاء، الأخطاء المهنية الأخرى.

إذا، عرفت المادة 60 السالفة الذكر الأخطاء التأديبية بصفة عامة على أنها كل تقصير يخل بواجبات القاضي، بالإضافة إلى الإخلال بالواجبات الناتجة عن التبعية التدريجية بالنسبة لقضاة النيابة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء، المرجع السابق، ص 148.

<sup>2</sup> المادة 61 و62 من القانون العضوي 04-11، المتضمن القانون الأساسي للقضاء، المرجع السابق، ص 13

<sup>3</sup> المادة 64 و60 من القانون العضوي 04-11، المرجع نفسه، ص 13 و 14

## ثانيا: الخطأ الموجب لتأديب الموظف

### 1- تحديد:

لا تقوم المسؤولية التأديبية للموظف إلا إذا اقترف خطأ مهنيا؛ يتحدد بالنظر للتنوع في المهام المناط للموظف القيام بها، وكذا المحظورات التي يتوجب عليه الامتناع عن إتيانها، ولقد عمل المشرع إلى تصنيفها ضمن درجات حددها بأربع، ونص داخل بداخل كل درجة على العديد من الأخطاء المهنية.

يقصد بالخطأ المهني بمفهوم قانون الوظيفة العمومية: "...كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه" المادة 160 من القانون 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية<sup>1</sup>، فالنص احتوى مفهوما واسعا للخطأ المهني لتعدد الأخطاء المهنية وتنوعها، وما ورد منها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جاء على سبيل المثال فحسب، فالأخطاء المهنية لا تقع تحت الحصر، والقول بذلك لا يعني أن ما عداها من الأفعال فهو مباح.

إنما للسلطة التأديبية سلطة تكييف ما اقترفه الموظف من تصرف، وفيما إذا كان يشكل خطأ مهنيا يستوجب المتابعة التأديبية هذا من جهة.

ومن جهة أخرى ربط بين الخطأ المقترف من طرف الموظف والوظيفة التي يشغلها، فاشتراط في الخطأ الموجب للتأديب أن يقترف أثناء أو بمناسبة تأدية المهام، حتى يتسنى متابعته تأديبيا.<sup>2</sup>

### 2- أنواعه:

أولا : صنف المشرع في الأمر 03-06 المتعلق بالقانون العام للوظيفة العمومية، الأخطاء المهنية إلى أربع درجات، و أعطى تعريفا للخطأ المهني حسب كل درجة، واعتمد في تصنيفها على مبدأ التدرج، مبتدئا بالأخطاء الأقل الخطورة ومنتها بتلك التي تبلغ حدا كبيرا من الجسامه مما يحول بينها وبين البقاء بالوظيفة ودون المساس بتكليف الجزائي لها وتتمثل أخطاء المهنية فيما يلي:<sup>3</sup>

● **أخطاء من الدرجة الأولى:** وتتمثل على وجه الخصوص في كل إخلال بالانضباط العام الذي من شأنه أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

<sup>1</sup>المادة 160 من القانون 03-06، المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 15.  
<sup>2</sup>بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، العدد 9، بسكرة، ص 75.

<sup>3</sup>المادة 178 \* 179\*180\*181- القانون 03-06، مرجع نفسه، ص 16



- **أخطاء من الدرجة الثانية:** وتتمثل على وجه الخصوص، فيما يأتي الموظف من أعمال خاصة ما تعلق منها مثلا بالمساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة، وكذا إخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من القانون 03-06.
- **أخطاء من الدرجة الثالثة:** وتتمثل على وجه الخصوص في التحويل غير القانوني للوثائق الإدارية إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجب الموظف تقديمها خلال تأديته مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول، إفشاء الأسرار المهنية، استعمال تجهيزات أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو الأغراض خارجة عن المصلحة.
- **أخطاء من الدرجة الرابعة:** وتتمثل على وجه الخصوص في استقادة الموظف من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمه في إطار ممارسه وظيفته، ارتكاب أعمال العنف على أي شخص في مكان العمل، التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات أو أملاك المؤسسة والإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، تزوير الشهادات أو المؤهلات أو الوثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية، الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44، ويتعلق الأمر بالاستثناءات الخاصة بجواز الجمع بين الوظائف العمومية ونشاطات المدررة للربح المشار إليها سلفا .

وقد يكون العديد من الأخطاء المهنية موضوع عقوبة تأديبية واحده نظرا لان سلطة التعيين لها سلطة اتخاذ العقوبة المناسبة من بين عقوبات الدرجة الواحدة، هذا وقد أدرج المشرع توضيح الأخطاء المهنية المذكورة أعلاه، عند الاقتضاء وحسب خصوصية بعض الأسلاك إلى القوانين الأساسية الخاصة<sup>1</sup>.

**ثانيا:** وطبقا لأحكام المادة 30 من الأمر 08-409 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي أمانات الضبط للجهات القضائية، في الفصل الثامن منه المتعلق بالنظام التأديبي، والتي تنص على " علاوة على الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 179 و 180 و 181 من الأمر 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: تعتبر أخطاء مهنية الأفعال المصنفة أدناه:

<sup>1</sup>- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 76

● الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

التقصير في تشكيل الملفات القضائية  
عدم انجاز العمل في الآجال المحددة

● الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

رفض العمل في الحالات المنصوص عليها في المادة 08 من هذا المرسوم

" يؤدي مستخدمو أمانات الضبط عملهم عند الحاجة، خارج المدة القانونية للعمل وأثناء أيام الراحة القانونية، لا سيما ما تعلق بعقد الجلسات وإجراء التحقيقات والسماع والتقديمات وكذا عند الانتقالات والمعاینات وبصفة عامة عندما يقتضي عمل القاضي ذلك "

القيام بأعمال قد تؤدي إلى التأثير على السير الحسن للعمل القضائي

التقصير في تطبيق الإجراءات القانونية والقضائية

● الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة:

التهاون الجسيم في تسيير المحجوزات و أدلة الإقناع الموضوعة تحت يد

القضاء<sup>1</sup>

الفرع الثاني: تقادم الخطأ التأديبي

بادئ الأمر وجب علينا تبيان مفهوم المخالفة التأديبية؛ و التي عرفها بعض الفقهاء بأنها " كل فعل أو امتناع يفتقد للأساس القانوني، يقوم به الموظف و يشكل إخلالا بواجبات وظيفته أو خروجا عن مقتضياتها، أي كان مصدرها حتى و لو وقع خارج نطاق حياته الوظيفية طالما أن له انعكاسا سلبيا عليها و على الثقة و الاحترام الواجب توافرها في شأغها"<sup>2</sup>

و سقوط المخالفة التأديبية يعني تقادمها ، و المقصود بالتقادم مرور فترة زمنية من الوقت تؤدي إلى إكساب أو فقدان حق<sup>3</sup>.

وعليه فإن سقوط المخالفة التأديبية يعني سقوط الحق في المساءلة التأديبية عن ارتكاب خطأ تأديبي محدد، وبناء عليه نتعرض لدراسة تقادم الخطأ التأديبي بالنسبة للموظف (أولا) وبالنسبة للقاضي (ثانيا)

1- المادة 179 و 180 و 181 من الأمر 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص16.

2 جودر محمد، المجلس الأعلى للقضاء، مذكرة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان بجاية 2017- 2018، ص 110

3كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، طبعة أولى، 2003، الجزائر، ص 46

## أولاً: تقادم الخطأ التأديبي بالنسبة للموظف العام

## 1- موقف المشرع الجزائري من التقادم

نص المشرع الجزائري بعبارة صريحة من خلال نص المادة 166 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه : " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ " و بالتالي يسقط الخطأ المنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل ، أي أجل 45 يوماً<sup>1</sup>.

## 2- موقف الفقه الجزائري من التقادم

تتقضي الدعوى التأديبية بمرور فترة من الزمن يحددها القانون، هذا الأخير تبدأ من تاريخ وقوع المخالفة دون أن يتخذ من خلالها أي إجراء من إجراءاتها، أين يترتب عن هذا التقادم انقضاء الدعوى التأديبية، وهذا لعدة اعتبارات قد تكون اجتماعية أو اقتصادية، منها أن مضي المدة المحددة من شأنه أن يجعل الأدلة التي في حوزة الإدارة غير صالحة لمتابعة الموظف، من جهة أخرى يؤدي إلى نسيان الجريمة وهدوء المشاعر التي أثارها هذه الجريمة، يبدأ سريان مدة تقادم من اليوم الذي يعلم فيه الرئيس المباشر الوقائع أو من يوم حصولها ، بمعنى من يوم ارتكاب المخالفة التأديبية.

## ثانياً: تقادم الخطأ التأديبي بالنسبة للقاضي

لم يساير القانون الأساسي للقضاء ما نصت عليه المادة 166 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي جعلت الخطأ يتقادم بعد مرور 45 يوم على معاينته من قبل الإدارة.

إذ لم يرد نص متعلق بتقادم الخطأ التأديبي الذي يرتكبه القاضي في القانون العضوي رقم 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ولا في القانون العضوي رقم 04-12 المتعلق بالمجلس الأعلى للقضاء.

لقد جعل التقادم لفتح باب التوبة وغلق باب القلق على القاضي المذنب، وحتى لا يبقى القاضي وجلاً مترقياً للعقوبة، مع ما قد ينجر عن ذلك من آثار سلبية على مردوده وفعالته من جهة؛ ومن استغلال سيئ لتلك الهفوة من جهة أخرى في حسابات شخصية، أو منافع عكسية، لا تخدم بالضرورة سمعة وشرف القاضي، وهيبة القضاء، ونزاهة العدالة.

<sup>1</sup>-المادة 166 من المرسوم 03-06، مرجع سابق .

فالتقادم الوحيد المنصوص عليه في القانون الأساسي للقضاء هو ذلك المتعلق بإجراءات المتابعة التأديبية، التي اقترنت بتوقيف تحفظي طال ليتمد لأكثر من ستة أشهر، المقررة بنص المادة 66 من القانون العضوي رقم 04-11، التي تعيد لقاضي الموقف إلى ممارسة مهامه بقوة القانون<sup>1</sup>، لأن المجلس الأعلى للقضاء لم يبيت في الملف التأديبي للقاضي الموقف تحفظيا في الأجل المحدد .

غير أن المادة 29 من النظام الداخلي للمجلس الأعلى للقضاء تداركت هذا السهو بعد مرور ثلاث سنوات على نشر القانون الأساسي للقضاء.

بحيث أسقطت الدعوى التأديبية بمرور ثلاث سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الوقائع، أي الخطأ الموجب للمتابعة التأديبية.

لكن اشترطت عدم حمل تلك الأفعال لوصف جزائي كون، مع عدم انقطاع سريان هذا الأجل بإجراءات التحقيق التأديبي أو الجزائي.

- الدعوى التأديبية مثلها مثل الدعوى الجزائية لا يتصور إقامتها إلا على إنسان حي هو الموظف المخالف ، ومحلها هي المخالفة التأديبية فبوفاته تنقضي الدعوى في أي مرحلة كانت عليه ، ذلك لانقطاع العلاقة اللائحية التي تربطه بالإدارة<sup>2</sup>.
- إن تقادم الخطأ التأديبي يؤدي إلى سقوط الدعوى التأديبية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>- القرار الصادر عن مجلس الدولة تحت رقم 182491 بتاريخ 2000/01/17، قرار المجلس الأعلى للقضاء الصادر بعد مرور ستة أشهر من تاريخ التوقيف، والمتضمن عزل القاضي غير القانوني يستوجب الإبطال، مجلة مجلس الدولة، عدد رقم 1 لسنة 2002، ص 109.

<sup>2</sup>- شهيناز ابنتام الشيخ، نظام الجزاءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي، مذكرة الليسانس، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ملحقه مغنية، 2010-2011، ص 87 .

<sup>3</sup>- عبد القادر خضير، مجلسا الأعلى للقضاء (النظام التأديبي للقاضي الجزائري)، المرجع السابق، ص 181 و 182 و 183.

## المطلب الثاني

### تحريك الدعوى التأديبية

يحال ملف الموظف المخالف على الجهة المختصة لتسير في الدعوى التأديبية في هيئة تشكيلتها (الفرع الأول) وتمنح له خلال سيرها ضمانات إجرائية (الفرع الثاني) نستعرض كل ذلك فيما يأتي من فروع، بالشكل التالي:

#### الفرع الأول: إحالة ملف الدعوى إلى الجهات المختصة

يقصد بإحالة ملف الموظف إلى الجهة المختصة بالدعوى التأديبية؛ تقديمه إلى مجلس التأديب لمساءلته عما وقع منه من مخالفات لتوقيع العقوبة التناسبية التي تلحق بكل فعل خاطئ وفق المبادئ العامة التي تحكم القانون التأديبي.

ويتصل كل من المجلس الأعلى للقضاء واللجنة المتساوية الأعضاء بالدعوى التأديبية بمجرد إحالة وزير العدل لملف الدعوى إلى كليهما، ويكون لهما الاختصاص الأصلي بالنظر في هذه الدعوى دون غيرها، حيث تبدأ عقب ذلك المساءلة التأديبية.

#### أولاً: إحالة ملف الدعوى إلى المجلس الأعلى للقضاء

تنص المادة 65 من القانون العضوي 04-11 على أنه: إذا بلغ إلى علم وزير العدل أن قاضياً ارتكب خطأ جسيماً، سواء تعلق الأمر بالإخلال بواجبه المهني، أو ارتكاب جريمة من جرائم القانون العام المخلة بشرف المهنة بطريقة لا تسمح ببقائه في منصبه، يصدر قرار بإيقافه عن العمل فوراً، بعد إجراء تحقيق أولي يتضمن توضيحات القاضي المعني وبعد إعلام مكتب المجلس الأعلى للقضاء، لا يمكن بأي حال أن يكون هذا التوقيف موضوع تشهير.

يحيل وزير العدل ملف الدعوى التأديبية إلى رئيس المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية في أقرب الآجال، الذي عليه أن يجدول القضية في أقرب دورة<sup>1</sup>.

\* إخطار المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية من الصلاحيات الحصرية لوزير العدل حافظ الأختام<sup>2</sup>

1- المادة 65 من القانون العضوي 4/11، متضمن للقانون الأساسي للقضاء، المرجع السابق، ص 14.

2- المادة 22 من القانون العضوي المتعلق بالمجلس الأعلى للقضاء والتي تنص صراحة بأن الوزير هو من يباشر الدعوى التأديبية أمام المجلس في تشكيلته التأديبية

- وتنص المادة 66 فقرة 02 على أن " . . . يجب على المجلس الأعلى للقضاء أن يبت في الدعوى في اجل ستة (06) أشهر من تاريخ التوقيف ، وإلا يرجع القاضي إلى ممارسة مهامه بقوة القانون<sup>1</sup>."

من خلال نص المادتين 65 و 66 نستنتج أنه يحال الملف إلى المجلس الأعلى للقضاء لمجرد الانتهاء من التحقيق الأولي ، وذلك بإحالة وزير العدل ملف الدعوى التأديبية إلى رئيس المجلس الأعلى للقضاء بما انه رئيس المجلس التأديبي<sup>2</sup> . وعليه أن يجدول القضية في أقرب دورة باعتبار أن مدة توقيف القاضي لا يمكن أن تتجاوز ستة أشهر من تاريخ توقيفه.

وقد أوجبت المادة 66 من القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء أنه على المجلس الأعلى للقضاء البت في الدعوى في اجل ستة أشهر من تاريخ التوقيف، وإلا يرجع القاضي لممارسة مهامه بقوة القانون<sup>3</sup>.

كما تنص المادة 65 فقره 3 من القانون العضوي 04 / 11 المتضمنة القانون الأساسي للقضاء بأن: " يحول وزير العدل ملف الدعوى التأديبية إلى رئيس المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية في أقرب الآجال ..."، وعليه فان هذه الفقرة بينت ضرورة إحالة ملف القاضي المخالف من وزير العدل في أقرب الآجال - دون تحديد الآجال - مما يسمح بإحالة الملف على المجلس قبل تاريخ انعقاد دورته بأسبوع أو أسبوعين. كما أكدت على أن يجدول رئيس المجلس التأديبي القضية في أقرب دورة للمجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية والجدولة هنا تكون بتحضير ملف القاضي المحال إلى المجلس الأعلى للقضاء وذلك للبدء في المساءلة التأديبية<sup>4</sup>.

### ثانيا: إحالة ملف الدعوى إلى اللجنة متساوية الأعضاء.

بادئ الأمر يجب التذكير أن الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء التي تتعقد كمجلس تأديبي لا يكون إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة، وذلك في العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، هذه العقوبات لا يمكن للسلطة التي لها الحق التعيين

<sup>1</sup>-المادة 66 الفقرة 2 من القانون العضوي 4 / 11، المتضمن القانون الأساسي، المرجع نفسه، ص 14.

<sup>2</sup>-ريلابدي حورية، استقلالية السلطة القضائية، مذكره ماجستير في القانون، فرع إدارة وماليه، جامعه بن عكنون 1، 2014 / 2015 ص 119 .

<sup>3</sup>- بن حمزة نصيره، استقلال القضاء في الجزائر، أطروحة الدكتوراه، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق، جامعه 8 ماي 1945، قالمة، 2018، ص 108.

<sup>4</sup>- شامي ياسين - المسألة التأديبية للقضاء، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2016، ص

توقيعها إلا بموافقة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وفق لأحكام المادة 165 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المشار إليه في فقرته الثانية.

كما أنه يجب التأكيد أن لجنة الموظفين سابقا والمسماة حاليا باللجنة الإدارية متساوية الأعضاء التي تنظر في القضايا التأديبية للموظفين العامين، ينبغي لكي تعد آراءها منسجمة مع القانون وسليمة أن تكون منشأة بنص تنظيمي وغالبا ما يتم ذلك بقرار أو بقرار وزاري مشترك حسب الحالة، وإلا فإن كل إجراءاتها تكون مشوبة بعيب في الشكل وذلك حتى ولو تم تعيين الأعضاء بطريقه قانونية<sup>1</sup>.

وهكذا تتعدد اجتماعات لجنة الموظفين باستدعاء من رؤسائها، أو أن يتم ذلك بطلب كتابي من ثلث أعضائها الدائمين وهذا مرتين في السنة على الأقل ومهما كان الأمر وفق لأحكام نص المادة 13 من المرسوم رقم 84/10.

عموما فإنه عندما تتجمع لدى جهة الإدارة كل المعطيات والمعلومات الأساسية والضرورية التي تكون الملف التأديبي للموظف العام المتهم بالخطأ، وبعد القيام بإجراء التحقيق الضروري في المسالة التأديبية باحترام للضمانات اللازمة التي ينص عليها قانون الوظيفة العامة، تقوم بعدها أمانة المجلس التأديبي باستدعاء لجنة الموظفين والتي تتعدد كمجلس تأديبي. مع ضرورة تحديد تاريخ وساعة ومكان انعقاد الاجتماع مع التأكيد انه ينبغي أن يتم كل ذلك خلال الأجل القانونية والمحددة بشهرين من تاريخ صدور مقرر وقف الموظف العام المعني<sup>2</sup>.

فعمليا جرت العادة أن تتم عملية تحديد الجلسات التي تعقدها اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في غضون 45 يوما وذلك ابتداء من تاريخ الذي يتم إخطار هذه الأخيرة بالخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام.

كما أن المدة القانونية المحددة بشهرين والتي ينبغي خلالها مرور الموظف العام المتهم أمام اللجنة التأديبية يمكن أن تمتد ستة أشهر على أكثر تقدير وهذا في حالة واحدة فقط وهي إذا تعرض الموظف العام المتهم بارتكاب خطأ تأديبي لمتابعات جزائية لا تسمح ببقائه في وظيفته وذلك بسبب الطبيعة الخاصة لوظيفة العامة ولا تسوى وضعيته إلا بعد أن يصير الحكم القضائي نهائيا وفقا لأحكام النص المادة 174 من الأمر 03/06. المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

<sup>1</sup> - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة الدار الأمة لطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان، طبعة الأولى، الجزائر جوان 1997، ص 192.

<sup>2</sup> - التعلية رقم 20 المؤرخة في جوان 1984، المتعلقة بتنظيم وتسيير لجنة الموظفين ولجنة الطعن.



- ومن الضمانات العامة التي أقرها المشرع الجزائري لصالح الموظف العام المعني في مواجهة سلطة الفصل التأديبي ، أنه سواء لم تجتمع اللجنة التأديبية في الآجال المحددة وهي شهرين ، أو اجتمعت ولم تبلغ مقررها للموظف العام المعني، فإن الإدارة المستخدمة تكون هنا ملزمة باسترجاع كامل حقوق الموظف والجزء الذي خصم من راتبه وذلك استنادا لنص المادة 173 في فقرته الثالثة من أحكام الأمر 03/06<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الضمانات التأديبية للمثول أمام المجلس التأديبي

إن عملية التأديب ومهما بلغت من حدة وعدالة فإنها لا تكون مسوغا لأن لا تحاط إجراءاتها بمجموعة من الضمانات التي يقرها المشرع في القوانين التأديبية<sup>2</sup> ، وهي في حال تأديب القاضي أو الموظف يجب أن تضمن شرعية الإجراءات التي تضمن صحة القرار التأديبي .

### أولاً: الضمانات التأديبية للقاضي المستدعي للمثول أمام المجلس التأديبي

لقد أحاط المشرع الجزائري إعمالاً لمبدأ الحق في الدفاع، الإجراءات التأديبية بمجموعة من الضمانات تتمثل في: حق القاضي في الاطلاع على ملفه التأديبي، وتوكيل مدافع يمثله، ويمكنه طلب رد عضو، أو أكثر من المجلس، كما يمكنه تقديم ما يراه مناسباً لدفاعه من وثائق، أو شهود.

#### 1- الضمانات السابقة لمثول القاضي أمام المجلس التأديبي: وهي ضمانات تسبق

مثول القاضي أمام أعضاء المجلس التأديبي تسمح له، أو لوكيله من الاطلاع على ملفه التأديبي بهدف معرفة ما ينسب إليه ليتسنى له تحضير أوجه دفاعه بصفة مناسبة وفي مدة معقولة.

- يستدعي القاضي للاطلاع على ملفه التأديبي الذي يوضع تحت تصرفه لدى أمانة المجلس الأعلى للقضاء قبل خمسة أيام على الأقل من يوم انعقاد الجلسة<sup>3</sup>.
- ينتظر من أعضاء المجلس التأديبي أن يدرسوا الملف التأديبي دون تحيز، فيمنع عليهم الفصل في ملف تربطهم بصاحبه علاقة قرابة، أو مصاهرة حتى ولو انتهت بتسريح، أو أي مانع جدي، فعليهم إثارة كل شبهة تلقائياً حتى تضمن ثقة القاضي المتابع تأديبياً في عدالة المجلس التأديبي؛ وعلى العضو الذي يجد نفسه في هذه

<sup>1</sup>- شريفي شهرزاد، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة شهادة الماجستير التخصص القانون العام المعمق، قسم قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2018/2017، ص142 .

<sup>2</sup>- شامي ياسين، المساءلة التأديبية للقضاء، مرجع سابق، ص160.

<sup>3</sup>- المادة 30 من القانون 04-11، المتعلق بالمجلس الأعلى للقضاء، مرجع سابق، ص 14.



الوضعية إعلان رغبته في التنحي لاستبداله بعضو آخر، وإذا ما غاب هذا التنحي التلقائي مع وجود وبقاء سببه، أمكن للقاضي المتابع أن يطلب رد العضو، أو الأعضاء المعنيين بالتنحي.

2- الضمانات المزامنة لمثول القاضي أمام المجلس التأديبي: وهي ضمانات يستفيد منها القاضي المعني يوم مثوله أمام أعضاء المجلس التأديبي، أو حتى في غيابه لعذر مقبول كمرض، أو قوة قاهرة، فتمتد الضمانات لوكيله، سواء كان محاميا، أو زميلا قاضيا، بما يضمن استفادته من مزايا مبدأ الوجاهية المقرر في مثل هذه الحالات.

- سمح للقاضي المتابع تأديبا أن يوكل من يدافع عنه، نظرا للآثار النفسية البليغة التي تخلفها الإحالة على مجلس التأديب، والتي لا تسمح له بالتركيز على حيثيات ملفه، أو مواجهة قضائه بالهدوء الذي يسمح له بتجنب الاندفاع و الانفعال؛ وقد يحضر المدافع معية القاضي المعني كما قد يكون بدونه.
- إعمالا لمبدأ الوجاهة، للقاضي المائل أمام المجلس التأديبي طلب شهادات شهود إثبات أو نفي بحسب ما يراه مناسباً لدفاعه، كما له أن يقدم أية وثيقة يراها مدعمة لدفاعه<sup>1</sup>، غير أن سماع شهود إضافيين يرجع تقديره لأعضاء المجلس التأديبي الذين يمكنهم الاكتفاء بما سمعوه من القاضي و دفاعه، و بما اطلعوا عليه من وثائق<sup>2</sup>.
- إن التشريع التأديبي يعتبر سرية الجلسات من ضمانات المساءلة وذلك للحفاظ على كرامة القضاء - في حال تأديب القاضي- في المقام الأول كون هذا الأخير ينتمي إلى السلطة القضائية التي ينبغي أن يسير رجالها على درب الحق، حيث أن تأديب أحد أعضائها يمس بشرف القضاء وبمصداقيته وهذه هي الحكمة العامة.

أما من الناحية الشخصية للقاضي فإن سرية جلسات المحاكمة التأديبية إنما هي للحفاظ على كرامته ومشاعره، و ذلك لاحتمال عودته لممارسة القضاء من جديد بعد نيل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أو الثالثة، هذا ما أكدته المادة 32 من الفصل الثاني للقانون العضوي 11/04 المتضمن تشكيل المجلس الأعلى للقضاء والتي نصت على أن " يبيت المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية في القضايا المحالة إليه في جلسة مغلقة، وتتم أعماله في السرية."<sup>3</sup>

**ثانيا: الضمانات التأديبية للموظف المستدعى للمثول أمام المجلس التأديبي**

<sup>1</sup> - المادة 31 من القانون 11-04 المتعلق بالمجلس الأعلى للقضاء، مرجع سابق، ص 13

<sup>2</sup> - عبد القادر خضر، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، مرجع سابق، ص من 190.

<sup>3</sup> - شامي ياسين، المساءلة التأديبية للقضاة، المرجع سابق، ص 161.

تتخذ الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف محل التأديب في إطار احترام الضمانات القانونية التي أقرها المشرع سواء قبل أو أثناء أو بعد مثوله أمام المجلس التأديبي، وإصدار قرار العقوبة.

### 1: ضمانات الموظف قبل مثوله أمام المجلس التأديبي .

نصت المادة 167 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية<sup>1</sup>، على أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية .

كرس النص ضمانتين أساسيتين هما على التوالي:

**الأولى:** إبلاغ الموظف بالأفعال المنسوبة إليه وذلك مهما كانت درجة الخطأ الذي ارتكبه.

**الثانية:** تمكين الموظف من الاطلاع على ملفه التأديبي في أجل 15 يوما، تسري من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، حتى يكون على علم بكافة الأدلة ويضمن بذلك دفاعا فعالا لنفسه.

وتتحمل سلطة التأديب مسؤولية إبلاغ الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه وكذا تمكينه من الاطلاع على الملف التأديبي في الآجال القانونية، حتى لا يكون قرار العقوبة عرضة للإلغاء بسبب خرقها للإجراءات التأديبية، ولم يحدد المشرع الكيفية التي بموجبها تبليغ الموظف بما ينسب إليه من أخطاء.

وفيما إذا كان يجري بالموازاة مع تحريك الدعوى التأديبية كذلك جاء النص في المادة (2/168) على أنه: " يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام ".

في حين نجد أن النص يكرس ضمانات أخرى تتمثل في:

إبلاغ الموظف بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي في الآجال القانونية، وبالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام حتى يتسنى له المثل شخصيا و إن تعذر عليه ذلك في فيوكل من يقوم مقامه في حدود ما يسمح به قانون الوظيفة العمومية، ونعتبر استبعاد الموظف في المسائل التأديبية للمثل أمام لجنة التأديب إجراء جوهريا يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع يستوجب إثباته بوصل الاستلام موقع عليه من طرف الموظف.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المادة 167 من الأمر 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص.16

<sup>2</sup> - قرار المؤرخ في 20/04/2004، ملف رقم 009898، مجلة مجلس الدولة، مجلس الدولة، الغرفة الثانية، العدد 5، 2004، ص.143

## 2: ضمانات الموظف أثناء مثوله أمام المجلس التأديبي

نصت المادة 169 من القانون 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية<sup>1</sup> على أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابيه أو شفوية أو أن يستحضر شهودا ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه .

يكرس النص ضمانات أساسية أخرى تتمثل في الحق في الدفاع فالأصل في سير المساءلة التأديبية، أن يحضر الموظف شخصيا أمام المجلس التأديبي للدفاع عن نفسه، وذلك بأن يقدم ملاحظاته كتابيا أو شفويا أو أن يستحضر شهودا كما له أن يستعين بمدافع من اختياره مخولا بأن يكون محاميا معتمدا لدى القضاء، أو موظفا على كفاءة عالية تؤهله لتولي الدفاع عنه.

وإن حالت قوة قاهرة دون حضور الموظف جلسة التأديب أو تغيبه لمبرر مقبول، يلتزم من المجلس تمثيله من قبل مدافعيه، وتستمر المتابعة التأديبية عند عدم حضور الموظف جلسة التأديب، على الرغم من أن استدعاءه تم بطريقه قانونية، في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقه قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية طبقا لنص المادة 168 فقرة 01-03-04

## 3: ضمانات الموظف بعد مثوله أمام المجلس التأديبي

تنص المادة 172 على انه: يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن للعقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار ويحفظ في ملفه الإداري.

يكرس النص ضمانات أساسية أخرى إلى جانب الضمانات المبينة سلفا و هي إبلاغ الموظف بقرار العقوبة في أجل ثمانية أيام ، تسري من تاريخ صدوره ويكمن الهدف من تبليغ الموظف لتمكينه من التظلم أمام لجنة الطعن ، ك لجنة خاصة ، مهمتها النظر في التظلمات ضد القرارات التأديبية المتضمنة عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة نظرا لخطورتها البالغة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- المادة 169 من الأمر 03-06، المتعلق بالوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 13

<sup>2</sup>- بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص 86

## المبحث الثاني

### الفصل في الدعوى التأديبية

يجدر الذكر هنا أن موضوع العقوبة التأديبية يعد وبحق حجر الزاوية في هذه الدراسة باعتبارها مرحلة من مراحل أعمال رقابة المفتشية العامة على الجهات القضائية بعد تسليمها للسلطة المختصة وبعد استكمال كافة التحقيقات والإجراءات المتعلقة بالسير في الدعوى التأديبية.

وقبل التطرق إلى العقوبات المقررة على كل من القاضي والموظف لاستكمال الدعوى التأديبية سنتطرق إلى تعريف موجز للعقوبات التأديبية.

يقصد بالعقوبات التأديبية الجزاءات التي يقرها المشرع وتوقعها السلطة التأديبية المختصة على الموظفين مرتكبي المخالفات التأديبية وفقا لضوابط قانونية مقررة ويكون لها طابع أدبي أو مالي ، بحيث تؤثر على نحو معين بمراكزهم الوظيفية في تجسيد لفكرتين الردع العام والخاص ، حماية للمصلحة العامة ولضمان سير المرفق العام بانتظام<sup>1</sup> .

وعليه ستمت دراسة العقوبة التأديبية بصفه عامة، سواء المقررة على القاضي أو الموظف (المطلب الأول) وطرق الطعن فيها (المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### العقوبات التأديبية

على خلاف الأخطاء التأديبية فإن العقوبات التأديبية محصورة، منعا من الاجتهاد فيها أو التعسف في توقيعها، ويكون لسلطة التأديب ملائمة الجزاء للخطأ المقترف من جانب كل من القاضي (الفرع الأول)، والموظف (الفرع الثاني) محل التأديب.

### الفرع الأول: العقوبات التأديبية للقاضي

حدد القانون العضوي 04-11 المتضمن القانون الأساسي للقضاء ، الواجبات المفروضة على القاضي واعتبر كل خروج عليها أو على مقتضيات الوظيفة القضائية مساسا بسمعة

<sup>1</sup>- نذير ثابت القيسي، أثر الضمانات التأديبية للقضاة في تعزيز مبدأ استقلال القضاء (دراسة مقارنة)، دراسات علوم الشريعة والقانون، المجلد 44، ملحق 1، 2017، ص 285.

القضاء أو عرقلة لحسن سير العدالة ، وحدد كذلك السلطة المنوط بها توقيع الجزاء التأديبي على القضاة و هي سلطة وحيدة متمثلة في المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية<sup>1</sup> ، وقد صنف الماد 68 من القانون العضوي 04-11 السابق الذكر العقوبات التأديبية المقررة للقاضي والتي تفصل فيها بالشكل التالي:

### أولاً: عقوبات الدرجة الأولى

وتتمثل في عقوبتي التوبيخ والنقل التلقائي:

**التوبيخ:** هو من العقوبات الأدبية أو المعنوية وهي عبارة عن عقوبات وقائية لا تترتب عليها آثار مادية مباشرة، وهو ينطوي على استنكار للسلوك الذي انتهجه القاضي وتأنيبه والتنديد بما فعله، ويقصد منها تحذير وتنبية القاضي المخالف إلى أن يسلك في عمله المنهج السليم حتى لا يتعرض فيما بعد إلى عقوبة أشد جسامة في حال تكراره للخطأ نفسه ، كما يعتبر من أقل العقوبات جسامة ، وبالتالي فهو مقرر لمواجهة المخالفات الوظيفية البسيطة ، والهدف منه تبصير القاضي بالخطأ الذي ارتكبه ، وتحذيره من العودة إليه<sup>2</sup>.

وإن كان التوبيخ يبقي القاضي في منصبه فالنقل التلقائي يغير إقامته المهنية تبعاً للسلطة التقديرية لأعضاء المجلس التأديبي، فحتى وإن كانت مصنفة ضمن العقوبات من الدرجة الأولى تبدو عواقب النقل التلقائي جسيمة على نفسية القاضي، ونميز بين النقل التلقائي كعقوبة والنقل التلقائي لضرورة المصلحة وحسن سير العدالة.

لقد أقرت الماد 26 من القانون الأساسي للقضاء حق الاستقرار لقاضي الحكم الذي مارس 10 سنوات خدمة فعلية<sup>3</sup> ، فلا يجوز نقله ، و تعيينه في منصب جديد بالنيابة العامة ، أو بسلك محافظي الدولة أو بالإدارة المركزية لوزارة العدل و مؤسسات التكوين و البحث التابعة لها، أو المصالح الإدارية للمحكمة العليا ، أو مجلس الدولة ، أو أمانة المجلس الأعلى للقضاء إلا بناء على موافقته<sup>4</sup> وهو المنحى الذي كرسته نهائياً الفقرة الرابعة من

<sup>1</sup>- زيادي حورية، **استقلالية السلطة القضائية**، مذكرة من أجل الحصول على شهادة ماجستير، جامعة بن عكنون، 2015/2014، ص 123.

<sup>2</sup>- شامي ياسين، **المساءلة التأديبية للقضاة**، مرجع سابق، ص 164

<sup>3</sup>- في حين أوصت اللجنة الوطنية لإصلاح العدالة بتقليص هذه المدة إلى 7 سنوات وتحديد مدة بقاء القاضي في المنصب النوعي بالمحاكم والمجالس القضائية بـ 5 سنوات، في المقابل أوصت بتأمين وظيفة وكيل الجمهورية بضمان عدم تحويله لمدة معينة، تقرير، ص 46 و47.

<sup>4</sup>- أقرت الماد 16 من القانون الأساسي للقضاء لسنة 1989 الحق نفسه واشترطت أن يطلب القاضي ذلك (بناء على طلبه) ،فكان بإمكان القاضي إبقاء بمنصبه إلى غاية تقاعده ، و ذلك بالاعتذار (الرفض الضمني) عن كل اقتراح ترقية ينقله خارج الدائرة القانونية التي يشغل بها ، غير أن المرسوم التشريعي رقم 92-05 سالف الذكر، الذي عدله و تممه ،استبدل جملة (بناء على طلبه) بكلمة (برضاه) ؛أي دون اعتراضه ،فنقل قاضي الحكم بحسب المرسوم

المادة 166 من التعديل الدستوري لسنة 2016 ، بنصها " قاضي الحكم غير قابل للنقل حسب الشروط المحددة في القانون الأساسي للقضاء".

كما أعطت الفقرة الأخيرة من المادة نفسها صلاحيات واسعة لوزير العدل في نقل قضاة النيابة، محافظي الدولة، والقضاة العاملين بالإدارة المركزية لوزارة العدل، ومؤسسات التكوين، والبحث التابعة لها، أو المصالح الإدارية للمحكمة العليا ومجلس الدولة لضرورة المصلحة، مع اطلاع المجلس الأعلى للقضاء بذلك في أقرب دورة ل

إذا فالنقل لضرورة المصلحة و حسن سير العدالة مسموح به للمجلس الأعلى للقضاء ووزير العدل، إذ يختلف عن النقل التلقائي الذي يعتبر عقوبة تأديبية<sup>1</sup>.

إن النقل التلقائي يدفع ببعض القضاة إلى تفضيل عقوبة أشد كالتنزيل في الدرجات، غير أن المشرع تظن لهذا وتصدى لذلك بأحكام المادة 69 التي خرقت مبدأ وحد العقوبة، إذ أصبح بالإمكان تسليط عقوبة تأديبية من الدرجتين الثانية والثالثة مقرونة بنقل تلقائي وهو ما يضاعف من شدة العقوبة التأديبية.

### ثانياً: عقوبات الدرجة الثانية والثالثة

● العقوبات من الدرجة الثانية حددتها المادة 68 السابق ذكرها في التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات، سحب بعض الوظائف النوعية<sup>2</sup>، و القهقرة بمجموعة أو مجموعتين.

التنزيل في الدرجات يتمثل في فقدان القاضي لدرجة أو أكثر من الدرجات التي تحص عليها بقوة القانون خلال مشواره المهني ( المادة 54 من القانون الأساسي للقضاء)، فكل درجة تقابلها سنوات معينة في الخدمة الفعلية، و التي يماثلها مبلغ مالي معين يضاف للراتب القاعدي للقاضي بحسب المجموعة أو الرتبة التي ينتمي إليهما و الوظيفة النوعية التي هو معين فيها، و عليه فالتنزيل يمس راتب القاضي المعاقب الذي يفقد مبلغاً مالياً يعدل سنوات الخبرة التي تساويها درجة معينة، في حين ينحصر سحب بعض الوظائف في إنهاء مهام القاضي المعين بمرسوم رئاسي في وظيفة قضائية نوعية بحكم المادة 49 من القانون العضوي رقم 11-04 .

التشريعي لا يتم بناء على طلب المعني، بل بمعاينة وزارية لضرورة المصلحة التي تتم برضا المعني، و هو المنحى الذي أكده القانون العضوي رقم 11-04 مع استبدال كلمة ( رضاه) بكلمة ( بموافقتة).

1- عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، مرجع سابق، ص 203  
2- الوظائف النوعية هي كالاتي: الرئيس الأول للمحكمة العليا، رئيس مجلس الدولة، النائب العام لدى المحكمة العليا، محافظ الدولة لدى مجلس الدولة، رئيس مجلس قضائي، رئيس محكمة إدارية، نائب عام لدى مجلس قضائي، محافظ دولة لدى محكمة إدارية.

المنطق نفسه ينطلي على عقوبة القهقرة في المجموعات و التي تتمثل في درجة القاضي من مجموعته الأصلية إلى مجموعة أو مجموعتين تقل عنها شانا ، حددتها المادة 47 من القانون الأساسي للقضاء لسنة 2014<sup>1</sup>.

وإن كان التنزيل في الدرجات يقتصر على الجانب المالي، فإن القهقرة في المجموعات تتعدى الطابع المالي، إذ يفقد القاضي المقهقر صفته في مجموعته الأصلية ليجد نفسه في مهام أقل شأنًا من تلك التي كان يمارسها قبل معاقبته.

● أما العقوبات من الدرجة الثالثة فقصرتها على التوقيف لمدة أقصاها سنة، مع الحرمان من كل الراتب أو جزء منه باستثناء التعويضات العائلية - بالرغم من ضعفها والذي لا يشكل حاجزا لارتداد العقوبة التأديبية التي طالت القاضي لعائلته- ، إعمالا لمبدأ شخصية العقوبة التي تجعل العقوبة تخص القاضي لا عائلته.

غير أنه يجب التفريق بين التوقف لمدة سنة أو أقل عن التوقيف كإجراء احترازي تحفظي مؤقت، فالأولى تخرج القاضي من عالم القضاء لفترة زمنية معينة مع حرمانه من مرتبه أو جزءا منه، في حين يبقى القاضي الموقوف تحفظيا متمتعا بكامل مرتبه كونه لا يعد عقوبة تأديبية. فكون الأول معاقبا يجعل عودته بعد استفادته من الإبعاد القصري إلى وظيفته كقاضي، ليس بالضرورة في المهام نفسها أو المنصب نفسه الذي كان يشغله قبل إبعاده إذ يمكن نقله تلقائيا إلى جهة عمل أخرى و هو مالا ينطبق على القاضي الموقوف تحفظيا و الطي يمكن تبرئة ساحته ليعود لممارسة مهامه بصفة عادية<sup>2</sup>.

### ثالثا: عقوبات الدرجة الرابعة

حدد المشرع عقوبات الدرجة الرابعة في عقوبتين، عقوبة الإحالة على التقاعد التلقائي إن توفرت في القاضي المعني شروط التقاعد؛ وعقوبة العزل.

1- الإحالة على التقاعد التلقائي: المفهوم العام للإحالة على التقاعد، يعني استفادة

القاضي من حق مشروع في الراحة مع الاحتفاظ بالمرتب الصافي بعد سنوات من العمل، ولكن كيف قد يتحول هذا الحق إلى عقوبة تأديبية؟

● لا يمكن فهم مسألة التقاعد إلا بربطه بالسن القانوني لاستفادة منه كحق طبقا للمواد 88 من القانون الأساسي للقضاء التي استندت للقانون رقم : 83-12 المعدل و

<sup>1</sup> حددت المادة 47 من القانون الأساسي للقضاء مجموعات الرتبة الأولى بأربعة، والرتبة الثانية بثلاث مجموعات، وحددت المجموعات خارج السلم بخمس مجموعات.

<sup>2</sup> عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء (النظام التأديبي للقاضي الجزائري)، المرجع السابق، 207.



المتمم و المتعلق بالتقاعد<sup>1</sup>؛ بالإضافة إلى نص المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 267-05 المحدد لشروط نظام تقاعد القضاة و كفيته<sup>2</sup>.

● كما يمكن تمديد السن القانونية للالتحاق بالتقاعد و هو ما سمح به المرسوم التشريعي رقم 05-92 المعدل للقانون الأساسي للقضاء لسنة 1989 المشار إليه سابقا؛ باقتراح من وزير العدل مع إعلام المجلس الأعلى للقضاء و القاضي المعني بإرادة الوزارة إحالته على التقاعد، مع ضرورة الإشارة إلى أن شروط إنهاء المهام قد لوح لها نص المادة 84 من القانون الأساسي للقضاء و التي جمعتها في فقدان الجنسية و الاستقالة و الإحالة على التقاعد و التسريح و العزل، في حين تجنبت أحكام القانون العضوي رقم 12-04 المتعلق بالمجلس الأعلى للقضاء الحديث عن تقاعد القضاة مكثفيا بصلاحيات التعيين و النقل و الترقية و رقابة الانضباط، و بذلك يكون وزير العدل غير ملزم باستشارة المجلس الأعلى للقضاء قبل توقيع مقرر الإحالة على التقاعد و لا بإخطاره بعد ذلك .

2- العزل : و هو أقصى عقوبة مذكورة من جملة العقوبات التأديبية و التي نصت عليها المادة 68 من القانون الأساسي للقضاء<sup>3</sup>، و هو عقوبة ناتجة عن ارتكاب القاضي لخطأ جسيم أو تعرضه لعقوبة جنائية، أو عقوبة تقضي بحبسه من أجل جنحة عمدية طبقا للمادة 63<sup>4</sup> من نفس القانون .

3- ميز القانون الأساسي للقضاء لسنة 1969 بين العزل مع أو دون إلغاء الحقوق في المعاش، مما جعل منه عقوبتين اثنتين (2) مدمجتين في عقوبة واحدة (1) ، غير أن القوانين الأساسية للقضاء اللاحقة تنكرت لمفهوم حرمان القاضي المعزول من حقوقه في المعاش ، والذي يعد حرمانا لا إنسانيا لحقوق مكتسبة بحكم الاشتراك لسنوات في صندوق المعاشات<sup>5</sup>.

1- حددت المادة 80 من القانون الأساسي للقضاء سن التقاعد بستين 60 سنة كاملة مع استثناء المرأة القاضية والتي يمكنها طلب استفادتها من هذا الحق بمجرد بلوغها سن الخامسة والخمسين 55 مع اشتراط خدمة فعلية مدتها خمس وعشرون سنة على الأقل كقاضي.

2- غير أن المادة 06 و 10 من المرسوم 69-60 المؤرخ في: 23 مايو 1969 والمتعلق بالعتل الخاصة برجال القضاء، الصادر بالجريدة الرسمية عدد رقم 46 الصادر بتاريخ: 27 مايو سنة 1969 ص 573، على إحالة القاضي الذي لا تسمح له وضعيته الصحية بمواصلة العمل أو استئنافه بعد عطلة مرضية إلى التقاعد بعد موافقة اللجنة الطبية المختصة.

3- نصت المادة 68 من القانون الأساسي للقضاء على العقوبات التأديبية بحسب الدرجة.

4- نص المادة 63 من القانون الأساسي للقضاء: " يتعرض القاضي الذي ارتكب خطأ تأديبيا جسيما لعقوبة العزل. يعاقب أيضا بالعزل كل قاض تعرض إلى عقوبة جنائية أو عقوبة الحبس من أجل جنحة عمدية "

5- عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء (النظام التأديبي للقاضي الجزائري)، مرجع السابق، ص 237.



### الفرع الثاني: العقوبة التأديبية للموظف

طبقا لأحكام المادة 163 من الأمر 03-06 صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية إلا أربع درجات حسب الأخطاء المرتكبة من الموظف ، وجسامتها إلا 1:

#### أولا: عقوبات الدرجة الأولى

تشمل العقوبات من الدرجة الأولى وحسب الفقرة الأولى من المادة 163 من الأمر 06-03<sup>2</sup> كما يلي :

- التنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

كما يلاحظ فهي عقوبات معنوية بحتة، فالتنبيه مجرد عقوبة أدبية، وليس لها أثر مالي، الهدف منه إخطار كتاب تذكر فيه المخالفات ويلفت نظره إلى لزوم اجتنابها في المستقبل.

أما الإنذار الكتابي: فهو مجرد عقوبة أدبية تحمل معنى التنبيه ليس لها أثر مالي ، وتتمثل في توجيه كتاب إلى الموظف فيه يفرض عقوبات اشد في حال استمرار المخالفات أو تكرارها.<sup>3</sup>

كما يجب أن يراعي في الإنذار خلوه من التجريح بالألفاظ المبتذلة ، أما التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية للموظف ، والهدف الرئيسي للمشرع من هذا النوع من العقوبات هو تقديم سلوك وأداء الموظف وضمان السير الحسن المرفق العامة<sup>4</sup>.

#### ثانيا: عقوبات الدرجة الثانية

كما تحدد العقوبات من الدرجة الثانية طبقا لأحكام المادة 163 في التوقيف عن العمل ، الشطب من قائمة التأهيل : تعتبر هذه العقوبات عقوبات مالية تمس الموظف العام في

1-الأمر 03-06 – المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف، المرجع السابق، ص13.  
2- نلاحظ أن القانون الأساسي للتوظيف العمومية افتتح عقوبات الدرجة الأولى بالتنبيه، فالإنذار ثم التوبيخ، وباعد بين التوبيخ والنقل التلقائي بأربع عقوبات تدرجية هي التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، الشطب من قائمة التأهيل، التوقيف عن العمل، التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، النزول من درجة إلى درجتين ثم أخيرا جاءت عقوبة النقل الإجبار في ذيل العقوبات من الدرجة الثالثة التي تسبق عقوبات الدرجة الرابعة المتمثلة في التنزيل في الرتبة والتسريح.

3- عبد الله طلبة، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات الجامعة، دمشق، سوريا، 1991/1992، ص 9.  
4- فوزي جعواني، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد،

2010/2010، ص33.

وضعيته المالية ، فالتوقيف هو منع الموظف من ممارسة وظيفته جبرا بصفة مؤقتة يحرم فيها من أجره طوال مدة التوقيف<sup>1</sup>. أما الشطب من قائمة التأهيل ، يترتب عنها حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية ، وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي ، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة

### ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة

نصت المادة 163 من الفقرة 03 من الأمر رقم 03-06<sup>2</sup> على ما يلي : " تصنف العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة التوقيف عن العمل لمدة أربع أيام (4) إلى ثمانية أيام (8) ، التنزيل من درجة إلى درجتين النقل الإجباري ... " .

من خلال استعراض هذه المادة في فقرتها الثالثة، يتبين لنا أن التنزيل من درجة إلى درجتين يترتب عنه النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية استعادته للدرجة القديمة بواسطة الأقدمية.

أما النقل الإجباري فهو إجراء تأديبي يؤدي إلى نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر ، كما قد يكون هذا النقل نوعي أي من وظيفة إلى أخرى ، وهذا الإجراء لا يمكن الخلط بينه وبين النقل لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب تأديبية<sup>3</sup>. في إطار مهامه لتحقيق المصلحة العامة.

### رابعا: عقوبات الدرجة الرابعة

تتضمن عقوبات الدرجة الرابعة بحكم المادة 163 من الفقرة 04 من الأمر رقم 06-03<sup>4</sup> المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي : " التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة ، التسريح .

التنزيل إلى الرتبة سفلى مباشرة ، التسريح ، ما يلاحظ أن المشرع نص على عقوبة التنزيل في الرتبة في الفقرة الثالثة من هذه المادة و أكد عليها في الفقرة الرابعة من نفس المادة المذكورة أعلاه إلا أن الاختلاف الذي يمكن أن يلاحظ من استقراء الفقرة الثالثة و الرابعة من المادة 163 من الأمر رقم 03-06 أن المشرع الجزائي في التنزيل المذكور في الفقرة الرابعة ، كان قاسيا ، كما أن تنزيل الموظف في الرتبة

<sup>1</sup>- فوزي جعواني، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون، مرجع نفسه، ص 34.

<sup>2</sup>- المادة 163 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص13.

<sup>3</sup>- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مرجع السابق، ص 329.

<sup>4</sup>- الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المرجع سابق ص 4

أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها ، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يرتب عن الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف .

أما التسريح : وهو إجراء يترتب عنه فقط توقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقديرها نتيجة لتحويل أو اختلاس أموال خاصة أو عمومية متعلقة بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي <sup>1</sup>.

إن المشرع الجزائري أفرط في اثر التسريح أو العزل في نص المادة 184 من الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية عندما منع الموظف محل العقوبة ، التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية <sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### الطعن في القرارات التأديبية

تخضع القرارات التأديبية لرقابة القضاء الإداري، حيث تخول القوانين التي تنظم القضاء الإداري الموظف حق الطعن القضائي في القرارات الإدارية الصادرة بحقه، باعتبار أن هذا الحق من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف في مواجهة سلطات التأديب.

للقاضي المتضرر من قرار متضمن عقوبة تأديبية مسه في مساره المهني إمكانية مساءلة شرعيته أمام مجلس الدولة (الفرع الأول)، وللموظف الحق نفسه أمام الجهات المختصة وصولاً إلى مجلس الدولة (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: الطعن في القرار التأديبي للقاضي

يقصد به الطعن القضائي الذي يوجهه القاضي المستاء من العقوبة المسلطة عليه من قبل وزارة العدل بناء على قرار المجلس الأعلى للقضاء المجتمع في تشكيلته التأديبية إلى مجلس الدولة، بوصفه الهيئة القضائية العليا المقومة للقرارات الإدارية المركزية.

الرقابة على قرارات المجلس الأعلى للقضاء تكفل للقاضي حماية فعالة لحقه من التعسف؛ فالأولى إذن أن ينص على ذلك في القانون الأساسي للقضاء، وعليه نستعرض هذا الأمر من خلال مناقشة هذا الطرح:

<sup>1</sup>- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مرجع نفسه، ص 438.

<sup>2</sup>- بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، الملحق الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2015، ص 24.

لم يتطرق أول قانون أساسي للقضاء ( الأمر 69-27 )<sup>1</sup> لسبل الطعن في القرار التأديبي الصادر عن المجلس الأعلى للقضاء المتضمن عقوبة القاضي .

في حين منع صراحة القانون الأساسي الثاني للقضاة (القانون 89-21) الطعن في قرارات المجلس التأديبي للقضاة في مادة صريحة (المادة 99) وفي صيغة فريدة "..... (أي قرارات المجلس التأديبي) لا تقبل أي طريق من طرق الطعن "

على الرغم من أن الطعن في القرارات الإدارية من النظام العام بموجب دستور 1989 الذي نص على هذا الحق في مادته 143: " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطة الإدارية "

نناقش ذلك من جانبين:

- كون وزارة العدل هي السلطة الإدارية المركزية المنفذة لقرارات المجلس التأديبي للقضاة بموجب الفقرة الأخيرة من المادة 104 من القانون 89-21 وعليه فهي تحت رقابة مجهر الشرعية للقضاء الإداري.
  - وكون قرارات المجلس التأديبي لا تقبل الطعن طبقا للفقرة الأخيرة من نص المادة 99 من القانون الأساسي للقضاء 89-21، باعتباره هيئة دستورية، وأن تشكيلته التأديبية تجعل منه حينما يصدر قرارات تأديبية جهة قضائية إدارية متخصصة، تصدر أحكاما نهائية تكون قابلة للطعن فيها بالنقض أمام مجلس الدولة عملا بأحكام المادة 11 من القانون العضوي 98-01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمها، والتي تنص صراحة على: " يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في قرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا... "
- و بناء عليه استنتج مجلس الدولة في إطار فصله في الطعون المرفوعة إليه من طرف القضاة المعاقبين أنه : يخضع الطعن بالنقض في هذه الحالة لشروط المادة 233 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية<sup>2</sup>.

1- نصت الفقرة الأولى من المادة 62 من دستور 1963 صراحة على خضوع القاضي للقانون و مصالح الثورة الاشتراكية ، أيضا الميثاق الوطني لسنة 1964 المتضمن النصوص لمصدق عليها في المؤتمر الأول لحزب جبهة التحرير الوطني ، الطبعة الوطنية الجزائر ، 1964، ص 15 و 16 الذي جاء فيه أن : " القضاء كغيره من الهياكل الموروثة عن الاستعمار، لا بد أن يخضع لتغيير جذري عميق في نصوصه، هيكله و تركيبته الاجتماعية و البشرية ، و أيضا في مصادره التي يجب أن تؤخذ من أصولنا و مطابقتها مع متطلبات الثورة الاشتراكية.... فعلى العدالة أن تكون أداة للدفاع عن مصالح الثورة..... فعلى العدالة الاشتراكية أن تشكل ضمانا إضافيا لتطبيق أحكام الدستور .

2- تنص المادة 233 من ق. إ.م. على أوجه الطعن بالنقض في ست نقاط : 1- عدم الاختصاص، أو تجاوز السلطة، مخالفة، أو إغفال قاعدة جوهرية في الإجراءات ؛ 3- انعدام الأساس القانوني للحكم ؛ 4- انعدام، أو قصور، أو تناقض التسبب ؛ 5- مخالفة أو خطأ في تطبيق القانون الداخلي أو قانون أجنبي متعلق بالأحوال الشخصية ؛ 6- تناقض الأحكام النهائية الصادرة عن محاكم مختلفة.

و بناء عليه قرر مجلس الدولة أن هذه القرارات لا يمسها الإلغاء بل النقض ، أي أن مجلس الدولة لا يرى من صلاحياته إلغاء القرارات التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء - بعد أن كانت معرضة لخطر البطلان فيما مضى<sup>1</sup> - لكنه في المقابل مؤهل لإرجاع القرار التأديبي لأصحابه بنفس التشكيلة للتعديل أو تثبيت المضمون القرار كاملاً. وعليه يكون مجلس الدولة قد رفع يده عن التدخل في الشؤون الخاصة للمجلس الأعلى للقضاء.

و هو ما يفسر عزوف غالبية القضاة المعاقبين عن اللجوء لقضائه ، لكن الأغرب عزوف القضاة الذين تمت معاقبتهم بعقوبة إنذار موقعة من قبل ممثل السلطة التنفيذية المركزية ، وزير العدل حافظ الأختام ، أو مفوضيه (المادة 71 من القانون العضوي رقم 04-11 ) ، و التي تعد بمثابة قرار إداري مركزي قابل للإلغاء بحكم المادة 09 من القانون العضوي رقم 11-13 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله و التي تنص صراحة على اختصاص مجلس الدولة للفصل في دعوى إلغاء القرار الصادر عن السلطة المركزية " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى و أخيرة ، بالفصل في دعاوى الإلغاء ، و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن

1- كانت البداية مع قرارات صادرة عن المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية و المتضمنة عزل القضاة لأسباب تتعلق بتراكم أنشطة (ممارسة أنشطة باسم الغير) ، مخالفة واجب التحفظ أو التصيير في أداء المهام أو التحيز في إصدار الأحكام قابلها أصحابها بطعون لدى مجلس الدولة ، ليحاول هذا الأخير التصدي للقرارات التأديبية للمجلس الأعلى للقضاء في مواجهتين مثيرتين ، يتعلق الأمر بالقرار الصادر بتاريخ 27 يوليو 1998 تحت رقم 172994 ؛ الذي خلص فيه مجلس الدولة إلى أن المجلس التأديبي للقضاة ارتكب أخطاء في تكييف الأفعال ، وسلط عقوبة شديدة تتمثل في العزل لا تتناسب مع ما نسب للمعني ، و عليه قرر إلغاء قرار العزل سيما انه حمل دلالات واضحة " أن قرار المجلس الأعلى للقضاء الصادر عنه في تشكيلته التأديبية قرار صادر عن سلطة مركزية و أن مخالفته للقانون أو صدوره بعيب تجاوز السلطة يفتح مجال الطعن فيه بالإبطال أمام مجلس الدولة ، فالقاضي مثله مثل كل موظف في الدولة يستفيد وجوباً من حقوق مضمونة دستورياً " ، لكن وزارة العدل رفضت تنفيذ قرار مجلس الدولة و استندت بالمجلس الأعلى للقضاء بوصفه أصل و مصدر العقوبة ، الذي اصدر قراراً في جلسته التأديبية بتاريخ 24 نوفمبر 1999 أصر فيه على عزل القاضي بناء على الأسباب نفسها التي عزل لأجلها سنة 1996 ضارباً عرض الحائط بقرار مجلس الدولة في سابقة خطيرة ، ليتوجه القاضي مرة ثانية إلى مجلس الدولة طالبا إنصافه ، لحسن حظ القاضي. تضمنت تشكيلة مجلس الدولة المستشارة نفسها التي كانت على رأس تشكيلة القرار السابق (أركان فريدة) ليأتي القرار الثاني تحت رقم 5240 معيباً على قضاة المجلس الأعلى للقضاء إهمالهم لمبدأ حجية الشيء المقضي فيه و إهمالهم للمبدأ العام القاضي بأنه لا يمكن الفصل مرتين في قضية تحمل نفس الوقائع ، غير انه ترك الباب مفتوحاً للمجلس الأعلى للقضاء لرفع الحرج عنه بإمكانية تبنيه لعقوبة أقل درجة من العزل ، ليأتي التغيير بعد ذلك مبتدئاً بالأشخاص أو لا فيتم إنهاء مهام السيدة فريدة أركان بن العابد (صاحبة القرارين الشهيرين 172994 و 5240) من على اعلي رأس مجلس الدولة و تعيين السيدة فلة هني و يبدأ التغيير الجذري لقرارات مجلس الدولة و إعلانه اعتبار المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية بمثابة جهة قضائية إدارية متخصصة لا تكون قراراتها قابلة للطعن فيها إلا عن طريق النقض - وقائع و إجراءات قضية قاضي فرندة : القرار رقم 16886 الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ

السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية الوطنية ..."، و اكتفائهم برد الاعتبار بقوة القانون<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: الطعن في القرار التأديبي للموظف

إن صدور القرار التأديبي وتبليغ الموظف العام به، يفتح أمامه المجال للطعن فيه إذا ما رأى أنه مجحف في حقه وهو ما يعد ضماناً أخرى تضاف للموظف في مواجهة الإدارة، والمتمثل في التظلم الإداري والذي يتم أمام الجهات الإدارية - سواء كان ولائياً أو رئاسياً - أو أمام لجنة خاصة، وفي حالة عدم الجدوى يتم اللجوء إلى الدعاوى القضائية والتي ترفع أمام الجهات القضائية المختصة.

#### أولاً: التظلم الإداري

يقصد بالتظلم الإداري أن يقدم الموظف العمومي الذي صدر القرار في مواجهته التماساً إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي ألحق أضراراً بمركزه القانوني، لكي تقوم إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله مما يجعله أكثر توافقاً مع مبدأ الشرعية وهذا ما جاءت به المادة 175 من الأمر 06-03<sup>2</sup> على أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

والتظلم الإداري له ثلاثة صور إما أن يكون في شكل تظلم ولائياً أو في شكل تظلم رئاسي أو في شكل تظلم أمام المجلس أو اللجنة التأديبية<sup>3</sup>. التي يطلق عليها اسم لجان الخاصة وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

#### 1 : التظلم الولائي

هو إجراء يقوم به الموظف المعني بالعقوبة التأديبية يقدم من خلاله رجاء أو التماس لسلطة المصدرة للقرار التأديبي بغرض إعادة النظر في هذا القرار إما بالسحب أو التعديل أو الاستبدال بآخر، وذلك في حدود ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن<sup>4</sup>، غير أن هذا لا يعني أن السلطة الإدارية ملزمة بالتعديل بل و حتى إجابة الطلب بالرفض أو القبول

<sup>1</sup>- عبد القادر خذير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، مرجع سابق، ص 295 و296 و297.

<sup>2</sup>- الأمر 06-03، المتضمن القانون لأساسي العام للوظيفة العمومية، المصدر السابق، ص

<sup>3</sup>- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري "دراسة مقارنة مع التشريع المصري"، دار الجامعة الجديدة لطبع والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011، ص 310.

<sup>4</sup>- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2008، ص 249.

،إنما تبقى لها السلطة التقديرية التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئياً أو كلياً ، فضلاً عن حقها في عدم إجابة الموظف كلياً وهو ما يعد رفضاً ضمناً لتظلمه<sup>1</sup>.

### 2: التظلم الرئاسي

يقصد به ذلك التظلم الذي يتم أمام الرئيس الإداري للجهة مصدرة القرار بناء على طلب صاحب المصلحة ، فيتولى الرئيس بما له من سلطه تقديرية بسحب القرار وإلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون فمن منطلق احترام السلم الإداري يجب أن يرفع التظلم الرئاسي مباشرة أمام السلطة التي تعلو تلك السلطة مصدره القرار التأديبي<sup>2</sup>.

كما يقصد به ذلك التظلم الذي يقدمه الموظف صاحب المصلحة للسلطة الرئاسية مصدرة القرار التي يكون لها حق تعديل أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون، وذلك إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها<sup>3</sup>.

### 3: التظلم أمام لجنة خاصة

قد ترفض السلطة التأديبية الرجوع عن قراراتها لعدم فعالية التظلم الولائي والرئاسي لذا عمد المشرع إلى إنشاء لجنة خاصة تسمى لجنة الطعن، ويتلخص دورها في إعادة النظر في القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف العام.

حيث يتلخص تكوينها اختصاصها وسير أعمالها كالتالي:

#### أ - تكوين لجنة الطعن

تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذلك لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية<sup>4</sup>.

وتتكون لجنة الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة ويعينون من بين الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 على الأقل و يتكون نصفها الآخر من ممثلي

<sup>1</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، قضاء التأديب، الكتاب الثالث "دراسة مقارنة"، دار الفكر العربي، سنة 1978، ص. 248.

<sup>2</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، طبعا للأمر 66-133، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 1991، ص. 133.

<sup>3</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، المرجع نفسه، ص. 248.

<sup>4</sup> المادة 65 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، المصدر السابق، ص 6



الموظفين الذين يعينون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان المتساوية الأعضاء المركزية أو الولائية<sup>1</sup>.

### ب: كيفية سير عملها

تمارس لجنة الطعن عملها حسب نفس القواعد المحددة لسير عمل اللجنة المتساوية الأعضاء مع اختلاف ميعاد إصدار القرارات فلجنة الطعن ملزمة بإصدار قراراتها كتابة في أجل أقصاه ثلاثة (3) أشهر ابتداء من تاريخ رفع القضية إليها قصد تأييد أو تعديل أو إلغاء القرارات الصادرة عن اللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعمة كمجلس تأديبي<sup>2</sup>.

إيماناً بأن الرقابة القضائية قرينة دولة القانون وضماناً لمبدأ المشروعية ووسيلة قانونية كفلها المشرع للموظف لحماية حقوقه الوظيفية أثناء إحالته إلى المساءلة التأديبية، فإن حسن استيعاب فعالية هذه الضمانات يفرض عليها التعرض إلى التظلم القضائي.

### التظلم القضائي

يعد التظلم القضائي آخر ضمانات يلجأ إليها الموظف العام لمواجهة تعسف الإدارة في تأديبه، عن طريق رفع دعوى الإلغاء ودعوى التعويض وفقاً للمادة 800 من القانون الإجراءات المدنية والإدارية والمادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01<sup>3</sup> المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله. وذلك برفعها أمام مجلس الدولة إذا ما تعلق الأمر بقرارات صادرة عن الهيئات المركزية، وأمام المحاكم الإدارية إذا تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية أو البلدية المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرف فيه.

وعلى هذا الأساس يعتبر الطعن القضائي ضمانات أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي، والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستنفذ كافة الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية، وذلك بممارسة حقه في اللجوء إلى مرفق القضاء، عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء أو دعوى التعويض، وفقاً للأوضاع المقررة قانوناً.

<sup>1</sup> - المادة 23 من المرسوم رقم 84-10، المؤرخ في 14 يناير 1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية، عدد 03، الصادرة بتاريخ 17 يناير 1984.

<sup>2</sup> - المادة 25 من المرسوم 84-10، المرجع نفسه.

<sup>3</sup> - تعديل القانون العضوي لسنة 1998، الصادر بموجب القانون العضوي رقم 11-13، مؤرخ في 26 يوليو سنة 2011، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، جريدة رسميه عدد 43 صدره بتاريخ 10 اوت سنة 2011.



### أولاً: دعوى الإلغاء

تعتبر دعوى الإلغاء من أهم وسائل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة وأكثر فعالية من أجل تأكيد دولة القانون، وحماية حقوق الإنسان والمواطن، بالإضافة إلى حماية الموظفين العاملين في مواجهة عدم مشروعية أعمال السلطة الإدارية الرئاسية، ومن بينها سلطه اتخاذ قرارات تأديبية غير شرعية، يرمي من خلالها الموظف العام إلى مخاصمة القرار التأديبي الغير المشروع، ولا يخاصم الإدارة مصدره القرار كما أنها ترمي لإلغاء كل قرار إداري مخالف للقانون في معناه العام ويخرج عن أحكام وقواعد النظام القانوني السائد في الدولة، حيث تقتصر سلطه القاضي على الحكم بإلغاء قرار إداري غير مشروع أو رفض الدعوى إن هو قدر مشروعية القرار، ذلك أن هدف دعوى الإلغاء هو مخالفة القرار للقانون بالمعنى الواسع كما سبق الذكر، ولذا يقف القاضي عند حد الحكم بإلغاء القرار الغير المشروع دون أن يذهب إلى ابعاد من ذلك بتقرير حقوق للمدعي أو تحديد مداها<sup>1</sup>.

ولكي تقبل دعوى الإلغاء أمام القضاء الإداري لابد من توفر مجموعه من الشروط يمكن اختصارها في شروط المتعلقة بمحل الدعوى والذي هو القرار التأديبي وشروط تتعلق برفع الدعوى والذي هو الموظف العام بالإضافة إلى الشروط المتعلقة بالأجال.

### ثانياً: دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض أو دعوى المسؤولية الإدارية، بأنها من دعاوى القضاء الكامل وهي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة أو المصلحة أمام السلطة القضائية المختصة، طبقاً للإجراءات القانونية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل عن الأضرار الناجمة عن تعسف إداري.

وتمتاز دعوى التعويض، أو دعوى المسؤولية الإدارية بخصائص هي أنها دعوى قضائية ذاتية وشخصية، ونظراً لطبيعتها وخصائص دعوى التعويض من حيث أنها من دعاوى الحقوق، مما يقوي عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة لضمان الحماية القانونية القضائية اللازمة لحقوق الموظفين العاملين وكذا مصالحهم الجوهرية ولاسيما في مجال ممارسه السلطة عملها التأديبي خاصة عندما يتعلق الأمر بفصل موظف عن وظيفته.

<sup>1</sup> - محمد العاطف البنا، الوسيط في القضاء الإداري "تنظيم رقابة القضاء الإداري الدعاوى الإدارية"، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 119

والجدير بالذكر انه قد لا تعد دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضماناً كافية في مواجهه الآثار المترتبة على القرارات التأديبية غير المشروعة فقد يترتب على تنفيذ القرار التأديبي بعض الآثار القاسية كفصل الموظف عن الوظيفة أو توقيفه.

وهذا الأثر لا يكفي لإزالته مجرد إلغاء القرار التأديبي غير المشروع، بل لا بد من تعويض الموظف عما لحقه جراء هذا القرار. وبالتالي فإن فكرة التعويض تعد الضمانة اللاحقة لضمانة الإلغاء ومكملة لضمانات التأديب ومن ثم إذا كان الإلغاء ينصب على الشكل الخارجي للقرار فيعدهم فإن التعويض ينصب على أثاره فيزيلها و من ثم يكون لكل منها دور في إرسال مبدأ المشروعية.<sup>1</sup>

وعلاوة على مراجعة الحياة المهنية فإن لهذا الأخير الحق في المطالبة بعد إلغاء العقوبة التأديبية ضده بالحصول على تعويض عن الضرر الذي لحقه كالحق في المرتب نتيجة حرمانه منه عند إزاحته من منصب عمله.<sup>2</sup>

ويتم تقدير مبلغ التعويض إذ أنه يجب مراعاة القاعدة المتمثلة في تعويض المضرور عما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب من ثم فإن موظف يستحق التعويض على حسب الضرر الذي لحقه من جراء الجزاء الصادر بحقه.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - ياسمينه بوزارة، عيب الانحراف في استعمال السلطة، مذكرة إجازة المدرسة العليا للقضاء، 2010/2007، ص.25/26

<sup>2</sup> - سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مرجع سابق، ص.483

<sup>3</sup> - بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مرجع سابق، ص.76

**ملخص الفصل:**

نستعرض في ملخص فصلنا هذا إلى ما كنا قد تطرقنا إليه بتفصيل في معرض فصلنا هذا ومهدنا إليه بفصل سابق.

حيث تطرقنا في فصلنا هذا بعنوان نتائج أعمال رقابة المفتشية العامة على الجهات القضائية إلى نشوء الدعوى التأديبية كمبحث أول باعتبار الرقابة التفثيشية مرادها اكتشاف المخالفة التأديبية و متابعة المخالف باعتبار ارتكاب الخطأ الموجب للتأديب سبب نشوء الدعوى التأديبية ، و عليه وجب تحديد هذا الخطأ بالنسبة للقاضي و الموظف ،في نقاط منفصلة لكل منهما حسب القانون الخاضع له كليهما ؛فحسب القانون الأساسي للقضاء اعتب كل تقصير يرتكبه القاضي يخل بواجباتها المهنية خطأ موجبا للتأديب ، و أضاف لقضاء النيابة واجب التبعية التدريجية ، و بناء عليه تم تقسيم الخطأ الموجب للتأديب لهته الفئة إلى بسيط و جسيم ،في حين تلعب الملابس المحيطة بهذا الخطأ أثرا في تحديد العقوبة المناسبة التي توقع على القاضي المعني ، و فصل نص المادة 61 من القانون الأساسي للقضاء في هذا الأمر على أن الخطأ التأديبي الجسيم هو الخطأ الذي وصفته بالماس بسمعة القضاء و المعرقل لحسن سير العدالة ،ناصرها في ذلك نص المادة 62 بسرد بعض الأخطاء الموصوفة بالجسيمة على سبيل المثال لا الحصر .

وبالنسبة للموظف العام فإن المسؤولية التأديبية لا تقوم إلا إذا اقترف خطأ مهنيا يتحدد بالنظر للتنوع في المهام المناط للموظف القيام بها، وكذا المحظورات التي يتوجب عليه الامتناع عن إتيانها، كل ذلك نظم بموجب القانون العام للوظيفة 06-03 والتي صنفها المشرع ضمن أربع درجات يحتوي كل منها على العديد من الأخطاء المهنية، بالإضافة إلى ما نصت عليه أحكام المرسوم 08-409 الخاص بأمانة الضبط في الفصل الثامن بعنوان النظام التأديبي.

غير أن تحديد الخطأ الموجب للتأديب وحده لا يكفي أن يكون سببا لنشوء الدعوى التأديبية ما لم تُحرك ، و لا يمنعها من ذلك إلا تقادم هذا الخطأ ، هذا الأخير الذي يخضع لمدة معينة لاكتساب التقادم حددت بالنسبة للقاضي بثلاث سنوات ابتداء من يوم ارتكاب الوقائع مع اشتراط عدم حمل تلك الأفعال لوصف جزائي و عدم انقطاع سريان هذا الأجل بإجراءات التحقيق التأديبي أو الجزائي ، و بالنسبة للموظف العام يسقط الخطأ المنسوب بانقضاء أجل 45 يوما، ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ ، و تسقط الدعوى التأديبية في حالة وفاة الموظف بالنسبة لكليهما.

إن تقادم الخطأ التأديبي يؤدي إلى سقوط الدعوى التأديبية ما يضع حدا للمتابعة التأديبية، وبذلك يمكننا التأكيد بصفة قطعية أننا لن نكون أمام دعوى تأديبية، التي كان السبب في نشوئها منعدما لانقطاعها بوجود التقادم للخطأ الموجب للتأديب.

هنا نطرح السؤال الأكثر أهمية: إذن كيف تنشأ الدعوى التأديبية هل بسبب الخطأ الموجب للتأديب أم بسبب تحريك الدعوى التأديبية وتفعيل المتابعة؟

طبعاً، بسبب تحريك الدعوى التأديبية و لكن الأساس في تحريك الدعوى وجود الخطأ الموجب للتأديب ، لنفتح الباب لمطلبنا الثاني بعنوان تحريك الدعوى التأديبية عبر فرعين: إحالة ملف الدعوى إلى الجهات المختصة المتمثلة في المجلس الأعلى للقضاء في تشكيلته التأديبية بالنسبة للقاضي - و أهمية ذلك له و هل فعلاً صان له هيئته ليطلب منه صيانة هيئة القضاء باعتباره الحصن الحصين و الدرع المنيع كونه مؤسسة دستورية كلمتها تعلو و لا يعلى عليها - ، مصحوباً بضمانات رافقه طيلة سير الدعوى التأديبية و نفس الشيء بالنسبة للموظف العام ، غير أن ملفه يحال إلى اللجنة المتساوي الأعضاء للنظر مصحوباً بجملة من الضمانات ترافقه كذلك طيلة سير الدعوى التأديبية حتى نهايتها.

لندخل بذلك بسلسلة إلى مبحثنا الثاني من الفصل بعنوان الفصل في الدعوى التأديبية و الذي يبتدئ بالعقوبة التأديبية التي قد تفرض على كل من القاضي و الموظف و التي تنقسم إلى درجات واضحة و محصورة على خلاف الأخطاء التأديبية ، لوحظ في الشق الخاص بالقاضي إجحاف بالنسبة للعقوبة المفروضة و المقررة على أنها من الدرجة الأولى ، المتمثلة في النقل التلقائي ! ، في حين أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 افتتح عقوبات الدرجة الأولى بالتنبيه فالإنذار ثم التوبيخ ، و باعد بين التوبيخ و النقل التلقائي بأربع عقوبات تدرجية ، لكنها لم تكن كذلك بالنسبة للقاضي بل و أكثر عدم مساواتها بنظيرتها من نفس الدرجة ليعتبر الطعن في هذه العقوبة التأديبية بالنقض على اعتبار أنها صادرة من المجلس الأعلى للقضاء كهيئة دستورية و بتشكيلته التأديبية كجهة قضائية إدارية متخصصة ، على خلاف التوبيخ الذي توجهه السلطة السلمية العليا ممثلة في وزير العدل ، و الذي نلاحظ إجحاف القضاة عن الطعن فيه أمام مجلس الدولة.

في حين يملك الموظف طرقاً واضحة للطعن في القرار التأديبي في مواجهة الإدارة تبو أنها منصفة، المتمثلة في التظلم الإداري بأنواعه و التظلم القضائي، للتصدي لهذا هكذا قرارات عبر دعوى الإلغاء و دعوى التعويض.

لنخلص في فصلنا هذا لنتيجة مهمة مفادها أن نتيجة أعمال رقابة المفتشية العامة على الجهات القضائية تتلخص في تقنص الخطأ الموجب للتأديب عبر متابعة مرتكبه ، و ذلك من أجل الوصول إلى منظومة عدالة صارمة و خالية ممن قد يطعن فيها أو يسيء إليها

، يكون الأداء فيها ناجعا يتسم بالسهولة و اليسر و الفعالية عبر إتمام النقائص و تدارك الأخطاء و معاقبة كل من شأنه أن يعطل ذلك ؛ غير أنها وضعت ضمانات قد تكون غير كافية لكبح تعصب آلية الرقابة إن أرادت ذلك<sup>1</sup>

<sup>1</sup> تحول موقف القرارات الفاصلة في الطعون المرفوعة لمجلس الدولة كنتيجة لتدخل السلطة التنفيذية في صورة انهاء مهام السيدة/فريدة ابركان العابد وتعيين بدلها السيدة/ فلة هني، وما نتج عن ذلك من تغير جوهري في منظوق القرارات الصادرة عن المجلس والتي تعتبر التحول المحوري، المراد منه تعزيز مكانة رقابة الوزارة الوصية على قضائتها وإبراز سيطرتها على قطاعها: كل ذلك من أجل التحكم والسيطرة على نجاعة أداء الجهات القضائية وفق آلية صارمة، تتجسد في المفتشية العامة.



## الختاتمة

تعد الرقابة الداخلية واحدة من أدوات التصدي للمشكلات المختلفة التي تعاني منها المؤسسات على مختلف أنواعها ارتبط مفهومها بمحاربة الأخطاء والغش كونها تقوم بدور المتابع والمشرف على حسن سير وسلامة العمل الداخلي في هذه المؤسسات هي تتمثل في تلك الوحدات والأجهزة والجهات التي تقع على عاتقها مسؤولية وضع خطوط حمراء يمنع تجاوزها، ويمنع القائمون على الأعمال المختلفة والموظفين بغض النظر عن صلاحياتهم ومناصبهم من تجاوزها.

وعلى هذا الأساس عملت الحكومات على الاستفادة من هذا المفهوم لدعم إداراتها العمومية، باعتبارها تقدم خدمات ذات أهمية قصوى للمواطنين، فانقل المفهوم إلى نطاق التسيير العمومي، نظرا للفوائد الكبيرة التي يرجى تحقيقها من ورائه.

واستحدث المشرع الجزائري مجموعة من المفتشيات بغية ضمان أداء الإدارة لأعمالها على النحو الذي يفرضه القانون ومنها المفتشية العامة لوزارة العدل.

ومن هذا المنطق هدفت دراستنا إلى البحث عن الكيفية التي يساهم بها نظام الرقابة الداخلية في تحسين أداء الجهات القضائية.

ومن أجل الإحاطة بهذا الموضوع، كان لا بد من الإلمام بجانبين هامين من خلال تناولنا لفصلين اثنين.

تم من خلالهما إبراز أعمال الرقابة الممارسة من طرف سلطة التفتيش عبر دورها في أداء التزاماتها ومهامها المخولة لها وفق آلية تتمتع فيها بكل الصلاحيات والأدوار لإجراء التحقيقات الإدارية وتحقيق الجودة في العمل القضائي، ونتائج هذه الأعمال الرقابية، والتي تجلت في إقامة الدعوى التأديبية تجاه المخالفات المرصودة والتي تعتبر من أهم الإجراءات التي ترفع مستوى الجودة والهدف الأساسي لأعمال الرقابة الممارسة من قبل المفتشية العامة لوزارة العدل.

### النتائج والاقتراحات:

#### أولا: النتائج

إن القيمة العلمية لأي دراسة تقاس بالنتائج المتوصل إليها، فعلى قدر خدمتها للأهداف تكون قيمة البحث؛ وانطلاقا من هذا يمكن استخلاص جملة من النتائج التي توضح دور المفتشية العامة لوزارة العدل في تحقيق نجاعة أداء الجهات القضائية:

- ارتكاز الأساليب المعتمدة في الرقابة من طرف المفتشية على ترصد الأخطاء واعتبارها الإجراءات الأنجع لرفع مستوى الجودة في العمل القضائي، دون البحث في إنجازاتهم لمكافئتهم.

- ممارسة الرقابة من طرف المفتشية العامة يتم بالأسلوب التسلطي في المراقبة والمتابعة.

- تأثر المفتشية العامة بضغوطات السلطة التنفيذية ممثلة في وزير العدل حافظ الأختام

- عدم وجود تبعية طبيعية لسلطة التفتيش للجهة الأحق بذلك، وجعلها بيد السلطة التنفيذية، وهذا ما يمنعها من التقييم الجيد للعمل من جميع النواحي.

- تعصب آلية الرقابة في بعض الأحيان يؤدي إلى إهدار القدرات.

- غير أن أهم هدف سعينا له من خلال دراستنا لهذا الموضوع يكمن في مدى استطاعة المشرع بفضل الآليات الرقابية الممنوحة للمفتشية العامة لوزارة العدل التحسين من أداء الجهات القضائية، وفي هذا نرى أن المشرع قد اختار الأسلوب الردعي من خلال تحديده لما من شأنه أن يصنف كخطأ تأديبي يستوجب المتابعة، والضرب بيد من حديد من خلال فرض العقوبة التأديبية على المخالف معتبرا هذا الإجراء من أهم الإجراءات التي ترفع مستوى الجودة و تحفظ و تضمن سير العملية القضائية بالوجه المطلوب، من أجل تقديم خدمات عصرية تتسم بالسرعة و التطور و التنظيم، و الذي يعتبر حجر الأساس في السير نحو تحقيق الأهداف و البرامج و الخطط عبر اكتشاف مواطن الضعف و الأخطاء لعلاجها و تقويمها و تفادي تكرارها .

### ثانيا: التوصيات

من خلال ما توصلنا إليه من نتائج سجلت من خلال هذا الموضوع، فإن ذلك قد أعاننا على صياغة التوصيات التالية:

- تنمية الرقابة الذاتية لدى القضاة والموظفين، عن طريق منحهم الثقة والتذكير بأهمية العمل وإتقانه، وتثمين الجهد المبذول من طرفهما كل في إطار مهامه، عن طريق الحوافز.

- عقد لقاءات دورية منتظمة بين رؤساء الجهات القضائية والمرؤوسين والموظفين، لطرح انشغالاتهم واقتراحاتهم من أجل تنمية حسن أداء العمل القضائي، والحرص على تطبيقها بأسلوب حضري يسهم في إعداد عمل جاد ومتقن، ينمي في أنفسهم روح العمل والاجتهاد من أجل تحقيق نتائج إيجابية.



- عقد لقاءات خاصة عند حدوث المشكلات الإدارية الطارئة مع الموظفين، تسهم في معالجة المشاكل التي قد تتفاقم وتنتج عنها تعطيل للخدمات المقدمة وتتنقص في أداء الجهة القضائية.

- الاهتمام بتطوير البرامج التدريبية حول الرقابة الإدارية للمفتشية العامة، والسير على ركب الدول التي اهتمت كثيرا بالتنقيش القضائي.

- تعديل اللوائح والتعليمات المتعلقة بإجراءات المتابعة التأديبية، في إحالة ملف الدعوى للجهات المتخصصة.

-التأكيد على أهمية دور التنقيش القضائي في تحصين الجسم القضائي والدفاع عنه - تقليص حجم العمل القضائي حتى يتم الوصول إلى النوعية في الأحكام القضائية.

- العمل على تحسين وتطور مستوى القضاة وأمناء الضبط وتوفير العدد الكافي منهم، كون هذا يؤدي بطريقة غير مباشرة إلى تقليص حجم العمل القضائي عبر تقسيمه، وذلك من أجل الوصول إلى النوعية في الأحكام القضائية، مع السرعة في الإنجاز.

- التفكير في أحكام وتدابير المتابعة، لاسيما من خلال إعادة النظر في تشكيلة المجلس الأعلى للقضاء وصلاحياته، بخاصة عندما يجتمع في هيئته التأديبية ورقابة القضاء الإداري على قراراته التأديبية التي أحدثت ارتدادات خطيرة على المستقبل المهني للعديد من القضاة، فالمجلس الأعلى للقضاء يبقى محور شرعية السلطة القضائية.



9. المرسوم التنفيذي 90-226، المؤرخ في 03 محرم 1411 الموافق لـ 25 يوليو 1990، المتضمن تحديد حقوق العمال الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة وواجباتهم، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 31.

10. المرسوم التنفيذي 05-322 لمؤرخ في 9 شعبان عام 1426 هجري الموافق 13 سبتمبر 2005 ميلادي، المتضمن تنظيم وسير ومهام المفتشية العامة لوزارة العدل، الصادر في الجريدة الرسمية عدد رقم 63 المنشور بتاريخ 10 شعبان عام 1426 الموافق 14 سبتمبر سنة 2005.

11. مرسوم تنفيذي رقم 90-188 مؤرخ في أول ذي الحجة عام 1410 الموافق 23 يونيو سنة 1990 يحدد هيكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات (جريدة رسمية سنة 1990، عدد 26).

#### iv-القرارات:

12. القرار الصادر عن مجلس الدولة تحت رقم 182491 بتاريخ 2000/01/17، قرار المجلس الأعلى للقضاء الصادر بعد مرور سنة أشهر من تاريخ التوقيف، والمتضمن عزل القاضي غير القانوني يستوجب الإبطال، مجلة مجلس الدولة، عدد رقم 1 لسنة 2002.

#### ثانيا: المصادر

#### i-المؤلفات:

1. حزيط محمد، قاضي التحقيق في النظام القضائي الجزائري، دار هومة، سنة 2008،
2. حسن صادق المرصفاوي، أصول الإجراءات الجنائية، مطبعة نهضة مصر، القاهرة، 1957م، ص3.
3. زييادي حورية، استقلالية السلطة القضائية، مذكرة شهادة ماجستير، جامعة بن عكنون، 2014/2015.
4. سعيد بوشعير- النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر " طبقا للأمر 66-133- دراسة مقارنة"، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون الجزائر، 1991 .
5. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية-شركة الدار الأمة لطباعة والترجمة والنشر والتوزيع ، برج كيفان ، طبعة الأولى ،الجزائر جوان 1997.
6. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري ، دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي ، سنة 1978 .

7. شامي ياسين - المسألة التأديبية للقضاء، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2016، ص 156.
8. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العمومية، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، سنة 2008.
9. عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، دار هومة، الجزائر، 2019.
10. عبد القادر خضير، المجلس الأعلى للقضاء النظام التأديبي للقاضي الجزائري، دار هومة للنشر، بوزريعة، الجزائر، ط2، 2019.
11. عبد الله طلبة، مبادئ القانون الإداري، الجزء الثاني، منشورات الجامعة، دمشق، سوريا، 1992/1991.
12. علي جاسم الزبيدي، الموازنة العامة لدولة والرقابة على تنفيذها، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن.
13. علي شمال، المستحدث في قانون الإجراءات الجزائية الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2016.
14. فادي عبد الرحيم الحبشي، المعاينة الفنية لمسرح الجريمة والتفتيش، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1990.
15. محمد العاطف البناء، الوسيط في القضاء الإداري "تنظيم رقابة القضاء الإداري الدعاوى الإدارية"، دار الفكر العربي، القاهرة.
16. محمود محمود مصطفى، الإثبات في المواد الجنائية في القانون المقارن، جزء الأول، بدون مكان طبعة، طبعة الأولى، 1978م، ص14.
17. منى جاسم الكواري، التفتيش شروطه وحالات بطلانه "دراسة مقارنة"، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2008.
18. نعمان حافظ، التفتيش الإداري، الطبعة الأولى، العراق، 2010.
19. نعيم العطية وحسن الفاكهاني، مبادئ المحكمة الإدارية العليا، الدار العربية للموسوعات، الجزء 36، القاهرة، 1994،
20. هلالى عبد الله احمد، تفتيش نظم الحاسب الآلي و ضمانات المتهم المعلوماتي، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، طبعة الأولى، القاهرة، 1997م.
21. وفيق الشاوي، فقه الإجراءات الجنائية، الجزء الأول، بدون مكان طبع، طبعة الثانية، 1954م.

## ii - الرسائل الجامعية:

22. أحمد سويقات، الرقابة على أعمال الإدارة العمومية في الجزائر، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، جامعة محمد خيضر كلية الحقوق والعلوم السياسية بسكرة.
23. بن حمزة نصيره، استقلال القضاء في الجزائر، أطروحة الدكتوراه، تخصص منازعات إدارية، كلية الحقوق، جامعته 8 ماي 1945، قالمة، 2018.
24. بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة.
25. بن عبد الله سعاد، مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر، تخصص قانون عام معمق، قسم الحقوق، الملحق الجامعية مغنية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2016/2015.
26. جودر محمد، المجلس الأعلى للقضاء، مذكرة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان بجاية 2017 - 2018.
27. ريلابدي حورية، استقلالية السلطة القضائية، مذكره ماجستير في القانون، فرع إدارة وماليه، جامعته بن عكنون 1، 2014 / 2015.
28. شريفي شهرزاد، الفصل التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكر شهادة الماجستير، التخصص القانون العام المعمق، قسم قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، 2017/2018.
29. شهيناز ابتسام الشيخ، نظام الجزاءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي، مذكرة الليسانس، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، ملحق مغنية، 2010 - 2011.
30. فوزي جعواني، ضمانات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد، 2010-2011.
31. لعيز نصيرة، سليمان نعيمة، أحكام التفتيش في القانون الجزائري، مذكرة الماستر في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية البويرة، 2015-2016.
32. مرح طاهر شكري "حسن علي"، الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية الأساسية في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهات نظر المديرين أنفسهم، مذكرة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، كلية الدراسات العليا، فلسطين.
33. ياسين الراغيوي، دور التفتيش القضائي والإداري والمالي للمحاكم في تحقيق الحكامة القضائية، رسالة ماستر في القانون والممارسة القضائية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي، جامعة محمد الخامس الرباط، 2018-2019.

## iii - الدوريات والمقالات:

34. ادريس فجر، "العلاقة بين التفتيش القضائي والمحكمة العليا والمعهد القضائي"، ضمن مؤتمر الدولي لرؤساء أجهزة التفتيش القضائي في الدول العربية، لبنان، بيروت، 04-06/10/2016.

35. دور التفتيش القضائي في تحقيق الجودة في عمل القضاء، ورقة عمل مقدمة للاجتماع الثالث والعشرون لرؤساء إدارات وأجهزة التفتيش القضائي في الدول العربية، المنعقد في المركز العربي للبحوث القانونية والقضائية في بيروت خلال الفترة من 1-3/04/2019

36. علي أحمد علي قشي، "دور التفتيش القضائي في تحقيق الموازنة (المعادلة)، ضمن المؤتمر الدولي لرؤساء هيئات وأجهزة التفتيش القضائي للدول العربية، جامعة لبنان، بيروت، 23-25/03/2015

#### iv- مواقع الكترونية

37. "إجراءات تحقيق الدعوى التأديبية"، منتدى ستار تايمز، 2020/04/12، على الساعة 22:50 على الموقع : [www.startimes.com/?t=23101307](http://www.startimes.com/?t=23101307)

38. "من هو المفتش"، منتدى دفاتر، 2020/08/19، على الساعة 22:30 عن موقع :

<http://www.dafatiri.com/vb/showthread.php>

39. احمد طلال عبد الحميد، التحقيق الإداري أحد ضمانات الموظف السابقة على فرض العقوبة التأديبية (دراسة في القانون العراقي) بحث منشور على الموقع:

<https://www.iasj.net/iasj/journal/109/issues>: الالكتروني

40. الإطار القانوني للمفتشية العامة، الموقع الرسمي لوزارة العدل، 20 أوت. 2020. <https://www.mjustice.dz/ar/inspections-2/>

41. الدليل العام لإجراءات الرقابة و التفتيش على الأنشطة المرخص بها، الهيئة العامة للموائى السعودية، بحث منشور على الموقع الالكتروني التالي <https://mawani.gov.sa/ar-sa/Pages/default.aspx>:

42. زينب محمد مسافر، "وظيفة التفتيش الإداري في العراق"، منتدى أدب وثقافة، 30 أوت 2020، عن موقع :

[http://ahmedtoston.blogspot.com/2018/02/blog-post\\_63.html](http://ahmedtoston.blogspot.com/2018/02/blog-post_63.html)

#### v - المناجد :

43. جيران كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة: منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 1998.

## vi - الجرائد :

44. سامي عبد الأمير العكيلي، التفتيش وأحكامه في القانون العراقي والقانون المقارن، مجلة القانون المقارن، العدد (14)، بغداد، 1982م.

## الفهرس

3	المقدمة
7	الفصل الأول: المفتشية العامة أداة لمراقبة الجهات القضائية
8	المبحث الأول: ماهية التفتيش
9	المطلب الأول: مفهوم التفتيش
17	المطلب الثاني: أنواع التفتيش
26	المبحث الثاني: تسيير المفتشية العامة لوزارة العدل
27	المطلب الأول: دور المفتش العام لوزارة العدل
33	المطلب الثاني: آليات عمل المفتشية العامة لوزارة العدل
41	ملخص الفصل
46	الفصل الثاني: نتائج أعمال رقابة المفتشية العامة على الجهات القضائية
47	المبحث الأول: نشوء الدعوى التأديبية
48	المطلب الأول: أسباب الدعوى التأديبية
56	المطلب الثاني: تحريك الدعوى التأديبية
63	المبحث الثاني: الفصل في الدعوى التأديبية
63	المطلب الأول: العقوبات التأديبية
70	المطلب الثاني: الطعن في القرارات التأديبية
78	ملخص الفصل
82	الخاتمة