

جامعة قاصدي مرياح - ورقلة -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة : الحقوق

التخصص : قانون إداري

من إعداد الطالبة : قيطون حنان

بعنوان

مبدأ الشفافية في قانون الوظيفة العمومية و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته

نوقشت و أجزيت بتاريخ : 03 / 06 / 2014

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الدكتور / خلف بوبكر أستاذ محاضر أ جامعة قاصدي مرياح ورقلة

رئيسا

الدكتور / بن محمد محمد أستاذ محاضر أ جامعة قاصدي مرياح ورقلة

مشرفا و مقررا

الأستاذ / بوطيب بن ناصر أستاذ مساعد ب جامعة قاصدي مرياح ورقلة

مناقشا

السنة الجامعية : 2013 / 2014

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : الحقوق و العلوم السياسية

الشعبة : الحقوق

التخصص : قانون إداري

من إعداد الطالبة : قيطون حنان

بعنوان

مبدأ الشفافية في قانون الوظيفة العمومية و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته

نوقشت و أجزت بتاريخ : 2014/06/03

أمام اللجنة المكونة من السادة :

رئيسا

الدكتور / خلف بوبكر أستاذ محاضر أ جامعة قاصدي مرباح ورقلة

مشرفا و مقررا

الدكتور / بن محمد محمد أستاذ محاضر أ جامعة قاصدي مرباح ورقلة

مناقشا

الأستاذ / بوطيب بن ناصر أستاذ مساعد ب جامعة قاصدي مرباح ورقلة

السنة الجامعية : 2013 / 2014

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى :

" يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَ الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ "

(سورة المجادلة : الآية 11)

" وَ يَرَى الَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ الَّذِي أُنزِلَ إِلَيْكَ مِنْ رَبِّكَ هُوَ الْحَقُّ "

(سورة سبأ : الآية 06)

" شَهِدَ اللَّهُ أَنَّهُ لَا إِلَهَ إِلَّا هُوَ وَ الْمَلَائِكَةُ وَ أُولُوا الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ "

(سورة آل عمران : الآية 18)

صدق الله العظيم

الإهداء

إلى من علمني العطاء بدون انتظار

إلى من أحمل اسمه بكل افتخار

والذي العزيز

إلى معنى الحب و الحنان و التفاني

إلى بسمه الحياة و سر الوجود

إلى من كان دعائها سر نجاحي

أمي الحبيبة

إلى من أرى التفاؤل و السعادة في ضحكتهم

إخوتي و أخواتي

إلى النور الذي ينير لي درب النجاح لأصل

إلى ما أنا فيه

زوجي الغالي

إلى جميع الأهل و الأصدقاء

إلى الأخت التي لم تلدها أمي و تحلو بالإخاء و العطاء

صديقتي إيمان

إلى كل من علمني حرفا و أضاء الطريق أمامي

أهدي هذا العمل المتواضع راجية من المولى عز و جل أن يجد القبول و النجاح

الشكر و العرفان

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل ولأن شكر العبد من شكر الرب، فأول من يستحقه هو مشرفي الدكتور محمد بن محمد علي دعمه، وثقته وتكريمه بالإشراف علي .

ومن باب الاعتراف بالجميل أتقدم بالشكر الجزيل و الامتنان الكبير إلى كل من ساهم وساعدني من قريب من بعيد من أجل أن يرى عملي هذا النور. وإلى جميع الأساتذة الأفاضل الذين لهم مني فائق التقدير والاحترام والشكر ، لما بذلوه من جهد في سبيل تكويننا. إلى زملائي الذين لم ييخلوا علي بنصائحهم. كما لا أنسى عمال مكتبة جامعة قاصدي مرياح. كل هؤلاء هذه الكلمات أقل من أن تصف شكري وامتناني لكم.

شكرا

مقدمة

مقدمة

أصبح مبدأ الشفافية وسيلة ناجحة للقضاء على الفساد بمختلف مجالاته و أشكاله ... و يمكن تحقيق ذلك عندما يطبق هذا المبدأ بآلية عمل فاعلة ، و هناك من يؤكد أن تطبيق مبدأ الشفافية صار مطلباً حضارياً و إنسانياً في سبيل القضاء على الفساد و بالفعل فإن تطبيقه في مختلف الأطر لهذا أصبحت الشفافية مثارا لاهتمام الجميع .

و يفترض مكافحة الفساد و تعزيز مبدأ الشفافية و ذلك من خلال تطبيق القوانين لمراقبة أداء عمل الإدارة العمومية ، لذا تعتبر الشفافية احدي السبل الكفيلة بالقضاء على الفساد و الحفاظ على المال العام . فالشفافية و الفساد مفهومان يقعان على طريقي نقيض فكلمتا اتسعت دائرة الشفافية ضاقت دائرة الفساد و لهذا يعتبر انعدام الشفافية انتشارا و استفحالا للفساد و محاولة صريحة و واضحة لتغطية عليه و تمريره ، فالتعامل غير الشفاف يخفي وراءه كل ما يمكن أن يضر بالمصلحة العامة و العمل العام فبواسطة الشفافية يمكننا تحديد بؤر الفساد و حصرها و بالتالي معالجتها فتصبح بذلك الشفافية أحد أدوات أو وسائل الوقاية من الفساد لهذا لا بد من إرساء مبدأ الشفافية على الوظيفة العامة و هذا تكريسه من خلال قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، لذا يجب على الحكومات أن ترسي هذا المبدأ عن طريق إصدار التشريعات اللازمة ؛ فالشفافية هي مطلب كل الناس و من واجب الحكومات الاستجابة لهذا المطلب و وضعه في قوالب قانونية يسهل معها معاقبة كل من يحاول ضياع هذا الحق على المجتمع .¹

و لشفافية فوائد تعمل على تحقيق المصلحة العامة و توفر النجاح و الاستمرارية لأي منظمة تريد مكافحة الفساد بكل أشكاله و كذا المساعدة في اتخاذ القرارات الصحيحة و إزالة العوائق الروتينية . و يترتب على تطبيق مفهوم الشفافية العديد من الآثار الايجابية على اتخاذ القرارات الفردية و علي التنظيمات الإدارية تكمن في أنها تقلل من الصلاحيات الفردية الواسعة في عمليات اتخاذ القرارات و توفير قيم التعاون و تضافر الجهود و وضوح النتائج من خلال اتخاذ قرارات جماعية و كذا العمل على اختيار القيادات الإدارية ذات القدرة على اتخاذ القرارات النزيهة و تعزيز الرقابة الذاتية و المصادقية .

أهمية الدراسة :

تكمن أهمية موضوع مبدأ الشفافية و دورها في قانون الوظيفة العمومية و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته لها أهمية قصوى تكمن من الناحية العلمية و كذا العملية و عليه :

¹ - محمد محمود حسن، نفس المرجع السابق، ص 02.

مقدمة

من الناحية العلمية : أن هذا الموضوع يعتبر حديث الساعة لهذا حضني باهتمام من قبل الباحثين و الدارسين في هذا المجال ، و هذا لإثراء الرصيد المعلوماتي و المعرفي في ميدان العلوم القانونية والإدارية و البحث العلمي .
كما أن مبدأ الشفافية في قانون الوظيفة العمومية و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته تبرز أهميته من خلال تحقيق المصلحة العامة و كذا توفير النجاح و الاستمرارية لأي منظمة تريد مكافحة الفساد بكل أشكاله ؛ كما أنه يحتاج إلى دراسة معمقة و مكثفة من خلال توحيد الجهود بين الدول في مجال تفعيل دور آليات الحماية الجنائية لتكريس الشفافية .

من الناحية العملية : لقد أصبحت معضلة الفساد في الجزائر منتشرة بشكل كبير جدا ، لهذا يعتبر انعدام الشفافية انتشارا و استفحالا لظاهرة الفساد في المؤسسات و الإدارات العمومية ناتجة عن التعامل غير الشفاف و تشوه صور الوظيفة العمومية و العمل العام ، و بالتالي فلا بد من إرساء مبدأ الشفافية على الوظيفة العمومية و تكريسه من خلال الوقاية من الفساد و مكافحته .

أسباب اختيار الموضوع : تتمثل هذه الأسباب بين أسباب موضوعية و أخرى ذاتية .

الأسباب الموضوعية : تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع نظرا للأهمية البالغة التي يحضي بها موضوع مبدأ الشفافية في قانون الوظيفة العمومية و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته لما تعانيه المجتمعات خاصة الجزائر من انتشار ظاهرة الفساد الإداري و ذلك من خلال تفعيل الأساليب و الإجراءات لتحسين رفع مستوى الشفافية .
الأسباب الذاتية : و هي رغبة الباحث و ميوله الشخصي في دراسة هذا الموضوع ضمن التخصص و تسليط الضوء على الدور الذي يؤديه مبدأ الشفافية في قانون الوظيفة العمومية و قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، و ذلك من خلال آليات الحماية الجزائرية لشفافية الوظيفة العمومية الذي تعاني منه الدول و الجزائر من تفشي ظاهرة الفساد لنزاهة الوظيفة العمومية مما جعل الباحث يدرس هذا الموضوع .

إشكالية الدراسة: إلى أي مدى يساهم مبدأ الشفافية بالوظيفة العمومية في الوقاية و مكافحة الفساد بالوظيفة العامة ؟

و تدرج عن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية :

- ما هي مبادئ الشفافية في الوظيفة العمومية ؟
- فيما يتمثل فرض إجراء التصريح بالامتلاكات ؟
- فيما تتمثل الحماية الجزائرية لقانون الوظيفة العمومية ؟

مقدمة

المنهج المتبع في الدراسة : طبيعة الموضوع تقتضي استخدام مناهج علمية تتمثل في :

- **المنهج التحليلي** : قد استخدم هذا المنهج في توضيح الآليات القانونية المتبعة للحماية الجنائية للوقاية من الفساد و مكافحته .

تقسيمات الدراسة : اقتضى موضوع الدراسة تقسيم البحث إلى فصلين ، الفصل الأول تناول دراسة الجانب النظري للموظف العمومي من خلال مبادئ الشفافية في الوظيفة العمومية و هذا من أجل مكافحة الفساد الوظيفي و إرساء مبدأ الشفافية على الوظيفة العمومية بدوره قسم إلى مبحثين تناولنا في المبحث الأول سياسة التوظيف الحديثة أما المبحث الثاني تناول فرض إجراء التصريح بالممتلكات ؛ أما الفصل الثاني فتناول الجانب العملي و ذلك من خلال تكريس الآليات الفعالة للحماية الجزائية لشفافية الوظيفة العمومية ، قسم هو الآخر إلى مبحثين فالمبحث الأول تناول الردع من خلال توسيع نطاق التجريم و في المبحث الثاني تناول المتابعة الجزائية لردع الفساد في الوظيفة العمومية .

الفصل الأول :

مبادئ الشفافية في الوظيفة

العمومية

المبحث الأول : سياسة التوظيف الحديث

يتمثل نجاح الإدارة في تنفيذ مهامها يتوقف على حسن اختيارها للموظف الكفاء و تعينه في الوظيفة التي تتلائم و مؤهلاته¹، لذا يتعين على اعتماد قواعد و معايير موضوعية في تعيين الموظفين كما يتعين وضع برامج تعليمية و تدريبية لرفع كفاءتهم ؛ و كذا إصلاح نظام الرواتب و الأجور حتى لا يكون الموظف العام عرضة للفساد و الحث على وضع مدونات السلوك.

المطلب الأول : المعايير الموضوعية في تعيين الموظفين

أهم أسباب انتشار الفساد وضع الرجل غير الكفاء في الوظيفة العمومية لذا أكدت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، على ضرورة الاعتماد على معايير موضوعية في تعيين الموظفين و ترقيةهم ، و هذا ما نصت عليه المادة السابعة منها التي جاءت فيها " تسعى كل دولة طرف حيثما اقتضى الأمر و وفقا للمبادئ السياسية لنظامها القانوني إلى اعتماد و ترسيخ و تدعيم نظم لتوظيف المستخدمين المدنيين و غيرهم من الموظفين العموميين غير المنتخبين عند الاقتضاء و استخدامهم و ترقيةهم على التقاعد تتسم بأنها :

- تقوم على مبادئ الكفاءة و الشفافية و المعايير الموضوعية مثل الجدارة و الإنصاف و الأهلية ...

" و هي الأحكام التي تضمنتها المادة الثالثة من القانون رقم 01/06 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته إذ نصت على " تراعي في توظيف مستخدمي القطاع العام و في تسيير حياتهم المهنية القواعد الآتية :

- مبادئ النجاعة و الشفافية و المعايير الموضوعية مثل الجدارة و الإنصاف و الكفاءة ... "

¹- كمال دسوقي ، المرجع السابق ، ص 49 .

عملا بالنصوص السابقة إن عملية تعيين الموظفين تخضع لمجموعة من المبادئ ، فتوضع الشروط وفق ضوابط موضوعية تهدف إلى شغل الوظائف بأفضل العناصر و أصلحها ؛ فتكون تبعا لذلك حق لكل مواطن تنطبق عليه الشروط أيا كان مركزه الاجتماعي.¹

نص المشرع الجزائري على مبدأ الشفافية بصريح نص المادة 74 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إذ تنص " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية " ² . و عليه هذا النص يجد أساسه في نص المادة 51 من الدستور الجزائري الحالي " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط غير الشروط التي يحددها القانون " ³ .

و بقاء الموظف في الوظيفة يكون مرهونا باستقامته و حسن سلوكه و عدم إساءة استعمالها و إحلاله بذلك يؤدي إلى مساءلته على نحو يقضي بعزله ⁴ .

و عليه ينطلق تعيين الموظفين من مبدأ أساسي لا يقل أهمية عن مبدأ المساواة و هو مبدأ تكافؤ الفرص كأسلوب لاختيار الموظفين العموميين و الاحتفاظ بهم ، مما يؤدي إلى تحسين الأداء بشكل يحقق المصلحة العامة و لعل هذا ما يعنيه آخرون بقولهم " إن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب ، و إنما يعتمد بشكل أوفى على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم تنفيذها ، لأنه دون الموظف كفاء تظل الإدارة التي أحسن وضع نضمها عاجزة على تحقيق أهدافها " ⁵ .

يزكي البعض تلك النظرة بقولهم " إنه يجب أن يحسن اختيار الموظفين لضمان إجداد أعمالهم و إلا

لباءت بالفشل كل خطط الدولة في سبيل تحقيق مصالح أفرادها ، و انهيار تبعا لذلك بناؤها "

فاختيار الأصلح يعد من أهم مقتضيات سير المرافق العامة ، فالموظف غير الكفاء يكون و لا ريب في ذلك سببا في إعاقه السير المنتظم و عاملا محركا لارتكاب الجرائم ، كما يحرم مرافق الدولة من أفضل العناصر البشرية التي تعد وسيلة فعالة في زيادة أدائها .

¹ - زناي فريد ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2004 ، ص 39 .

² - المادة 74 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية ، ج ر ، عدد (46) ، بتاريخ 16 يوليو 2006 .

³ - المادة 51 من الدستور الجزائري لسنة 1996 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 438/96 ، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 ، ج ر عدد (76) ، بتاريخ 08 ديسمبر 1996 .

⁴ - رسلان أنور أحمد ، الرقابة الادارية على تقارير كفاية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، مجلة الأمن القانون ، العدد الأول ، الامارات المتحدة ، 1995 ، ص 128 .

⁵ - يوسف خليفة يوسف ، الفساد الاداري و المالي ، الاسباب و النتائج و طرق العلاج ، مجلة العلوم الاجتماعية ، المجلد الثالث ، مجلس النشر العلمي ، الكويت ، 2002 ، ص 273 .

هذان العاملان هما اللذان يحكمان عملية اختيار الموظف للالتحاق بالوظيفة العامة ، ونظرا لأهمية المبدئين فقد حظيا بالحماية في الأنظمة القانونية ، كما أن الدساتير الحديثة قد تضمنتها و أكدت على ضرورة الالتزام بتطبيقهما¹.

قد تنوعت طرق الالتحاق بالوظيفة العامة فقد يتم الالتحاق بها عن طريق الانتخاب و هو الأسلوب المعتمد لاختيار حكام الولايات و نوابهم و لكن ما يؤخذ على هذه الطريقة أن الانتخاب لا يأتي بأصحاب الكفاءات و القدرات لأن الأفراد لا يضعون هذه الاعتبارات عند انتخابهم لهؤلاء و إنما يختارون وفقا لاعتبارات أخرى².

لذلك يعتبر أفضل أسلوب لاختيار و استحقاق الوظيفة العامة و هو نظام المسابقة و الاختبار على أساس الجدارة فيجتاز المرشح للوظيفة الامتحان المقرر لشغلها و هي الطريقة المستخدمة غالبا .

و قد نص المشرع الجزائري على كفاءات الالتحاق بالوظائف العمومية بموجب المادة 80 من الأمر 03/06 إذ تنص "يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق .

- الفحص على أساس الاختبارات .
- التوظيف المباشر على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني .
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"³.

فالأصل أن يتم الاختيار عن طريق لجان نزيهة و عادلة و يتعين على هذه اللجان أن تتخذ أسس و معايير موضوعية في الاختيار ؛ و إذا تم الاختيار و التعيين بهذه الطريقة سيؤدي إلى إحساس الموظف بالمساواة و العدل و هذا ما يعطيه الأمن و الاستقرار الوظيفي ، و شعور الموظف بعدالة الإدارة يساهم في تقوية انتمائه و ولاءه للوظيفة التي يشغلها الأمر الذي يؤدي إلى الإخلاص و التفاني في خدمة الإدارة التي يعمل بها .

فالموظف العمومي في هذه الحالة يخضع لقانون الوظيفة العمومية تسري قواعدها على جميع الموظفين المتماثلين في الرتبة و هي من وضع السلطة العامة قبل التحاق الفرد بالوظيفة و ليست وليدة الاتفاق أو التفاوض .

¹ - سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الاداري ، "دراسة مقارنة" ، دار الفكر العربي ، 1992 ، ص 391 .

² - هنان مليكة، جرائم الفساد، الرشوة والاختلاس وتكسب الموظف العام من وراء وظيفته في الفقه الإسلامي وقانون مكافحة الفساد الجزائري مقارنا ببعض التشريعات العربية، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2010، ص130.

³ - المادة 80 من الأمر رقم 03/06 ، المصدر السابق.

المطلب الثاني : البرامج التعليمية و التدريبية لرفع كفاءة الموظفين

يعتبر أهم عوامل الوقاية دعم الوعي لدى الموظفين ، مما استدعى ضرورة وضع آليات التدريب و الإعداد المهني للموظفين في جميع الهياكل الإدارية .

لذا يرى الفقه إن عملية التكوين تمثل نوعا من الاستثمار البشري متى كان هادفا ، جادا ، و مثمرا ، وهذا ما يؤدي إلى تحولات إيجابية في فلسفة الإدارة و في طريقة عملها ، لذا يعد التكوين أحد أهم العوامل المساعدة للقضاء على الفساد .

فالتكوين و التدريب من الموضوعات البالغة الأهمية هذا لما له من أثر في تزويد الموظفين بالمعلومات و المعارف التي تزيد من مهارتهم و قدراتهم في أداء العمل و تنمية و تطوير ما لديهم من مهارات و معارف و خبرات مما يزيد من كفاءتهم في أداء عملهم¹ .

و بعبارة أخرى "هو نشاط دقيق مخطط بعناية و حرص يهدف إلى تحقيق تقدم و زيادة مهارة و خبرة و فهم الموظف العام و تنمية مداركه ، و من ثمة إحداث تغييرات في الفرد و الجماعة بما يجعلهم لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة و إنتاجية عالية " .

لذا حرصت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد على تشجيع الدول بوضع برامج تعليمية و تدريبية لتمكين موظفيها القيام بمتطلبات الأداء الصحيح م المشرف و السليم للوظائف العمومية² .

و نظرا لأهميته اعترف المشرع الجزائري بحق التدريب و ببعض الحقوق المتعلقة به على غرار القوانين العمالية المقارنة ، مما جعل العمل التكويني التزاما لكافة الهيئات المستخدمة ، بتكوين مستخدميها و تحسين مستواهم و تحديد معلوماتهم المهنية بصفة دورية و ربط ترقيةهم بذلك .

فحق التكوين و التدريب مضمون للموظفين بحكم القانون كحق من حقوق الموظفين الأساسية و واجب من واجبات المصالح العمومية قصد ضمان تحسين مردودها و تأهيل الموظفين و ترقيةهم مهنيا³ .

¹ - سليمان بن ناصر المسلم ، إدارة الموارد البشرية في ظل نظام العولمة ، د د ن ، الرياض ، 2005 ، ص 159 .

² - المادة السابعة الفقرة د من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك، 31 أكتوبر 2003، مصادق عليها بمرسوم رئاسي رقم 128/04 مؤرخ في 19 أبريل 2004، الجريدة الرسمية عدد 26 مؤرخ في 25 أبريل 2004.

³ - المادة الثالثة الفقرة الرابع من القانون رقم 01/06 ، المؤرخ في 20 فبراير 2006 ، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته ، ج ر عدد 14 ، بتاريخ 08 مارس 2006 معدل و متمم بأمر رقم 05/10 مؤرخ في 26 غشت 2010 ، ج ر عدد 50 ، بتاريخ 1 سبتمبر 2010 معدل و متمم بقانون رقم 15/11 مؤرخ في 2 أوت 2011 ، ج ر عدد 44 بتاريخ 10 أوت 2011 .

و من أجل تجسيد هذا الحق صدر مرسوم تنفيذي رقم 92/96 لينص على جملة من الأمور و هي :

- الشروط المتعلقة بأعمال التكوين المتخصص .
- كيفية تحسين مستوى الموظفين التابعين للمؤسسات و الإدارات العمومية و تجديد معلوماتهم .
- القواعد و الكيفيات التي يتم في إطارها تنظيم أعمال التكوين¹ .

كما نصت المادة 104 من الأمر 03/06 على ضرورة تكوين الموظفين و التي جاء فيها " يتعين على

الإدارة تنظيم دورات التكوين و تحسين المستوى بصفة دائمة ، قصد ضمان تحسين تأهيل الموظف و ترقيته المهنية و تأهيله لمهام جديدة "².

المطلب الثالث : إصلاح نظام الرواتب و الأجور

يعاني موظفي المصالح العمومية من نقص في الرواتب لذا يجد الموظف نفسه عرضة لقبول الهدايا و الرشاوى و أخذ الفوائد بصفة غير قانونية ليسد بها النقص المادي الناتج عن ضعف الرواتب .

فالتباين الطبقي و اختلال معدلات الدخل و ارتفاع الأسعار و عجز الرواتب عن تلبية المطالب الأساسية يعد من أسباب تفشي الفساد الإداري ، فالموظفون الذين يتقاضون رواتب غير كافية أكثر ضعفا أمام الإغراءات من أولئك الذين يتقاضون رواتب جيدة، فالظروف السيئة تجعلهم فريسة سهلة لإغراء و الفساد فتؤثر على أدائهم و تجعلهم يلجئون إلى وسائل عديدة لتغطية هذا النقص و في ذلك إضرار بالمصالح العامة³ .

لذا يتعين على الدولة أن تبادر بإصلاح نظام الأجور بزيادة رواتب الموظفين و جعلها كافية لضمان حياة كريمة

هذا ما نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد بموجب الفقرة ج من المادة 07 التي جاءت فيها "

تسعى كل دولة طرف، حيثما اقتضى الأمر و وفقا للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني ، إلى اعتماد و

¹ - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 92/96 ، مؤرخ في 03 مارس 1996 ، يتعلق بتكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم ، ج ر عدد 16 ، بتاريخ 1996 معدل و متمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17/04 ، مؤرخ في 22 جانفي 2004 ، ج ر عدد (4) بتاريخ 25 جانفي 2004 .

² - المادة 104 من الأمر رقم 03/06 المصدر السابق .

³ - ما تم تأكده في المادة 32 و المادة 119 من الأمر 03/06 المصدر السابق .

ترسيخ و تدعيم نظم لتوظيف المستخدمين ،... تتسم بأنها تشجع على تقديم أجور كافية و وضع جداول أجور منصفة مع مراعاة مستوى النمو الاقتصادي للدولة الطرف المعنية¹.

و تقابلها المادة الثالثة الفقرة 03 من القانون رقم 01/06 المعدل و المتمم إذ تنص " تراعي في توظيف مستخدمي القطاع العام و في تسيير حياتهم المهنية القواعد الآتية :

● أجر ملائم بالإضافة إلى تعويضات كافية².

تطبيقا لما سبق سارع المشرع الجزائري إلى تحسين رواتب الموظفين و ذلك بإدخاله تعديلات ملموسة على الشبكة الاستدلالية للأجور في قطاع التوظيف العمومي .

و عليه يتضح واجب الدولة نحو توفير ضرورات الحياة للموظف العام ، مما يجعله لا يفكر في استغلال الوظيفة و المتاجرة بها و لا استغلال المال العام استغلالا يمس الصالح العام .

و منه يعد إصلاح نظام الأجور و زيادة مدخول الموظف العام عاملا هاما للوقاية من الفساد ، و لمنه غير كاف لذا فزيادة لراتب الموظف ليس بالحل الوحيد و الأمثل فعلى المشرع تدعيمه بوسائل أخرى³ .

و لن يكون لجهود المشرع القوة و الفعالية ، إذا لم يكن فعل النزاهة ثابتا و مرسخا في قيم الموظف نفسه ؛ و تتعلق الشفافية بالصدق و الأمانة و الإخلاص في العمل و هذه القيم لا يفرضها القانون ، بل توجد في الموظف نفسه يعززها و يحافظ على استمراريتها وجود القانون .

لهذا نص المشرع الجزائري في المادة 07 من قانون مكافحة الفساد على دعم مكافحة الفساد من خلال وضع مدونات و قواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم و النزاهة للوظائف العامة .

و عليه تعني مدونات السلوك اعتماد معايير لأخلاقيات و سلوكيات العمل في إطار المؤسسات العامة و الهيئات المنتخبة ، تحدد للموظفين القيم الواجب مراعاتها أثناء أداء مهامهم و في علاقتهم بالجمهور إذ ترتبط هذه المدونة بنظام الخدمة و تتميز عن النصوص القانونية بأنها التزام أخلاقي حيث يكون الضمير أداة رقابية فعالة⁴ . فالوصول إلى بناء منظومة الشفافية في الوظيفة العمومية يعتبر الهدف الأساسي لبناء قطاعات فعالة تحضي باحترام المواطنين ، من خلال هذه المدونة يحصن المجتمع من الفساد و توفر الآليات الفعالة للتعامل مع ظواهره.

¹ - المادة 07 الفقرة ج من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، المصدر السابق .

² - المادة 03 الفقرة 03 من القانون رقم 01/06 ، المصدر السابق .

³ - باسم سكجها ، كتاب المرجعية الشفافية الدولية ، مواجهة الفساد ، عناصر بناء نظام النزاهة الوطني ، مؤسسة الأرشيف العربي ، عمان ، 2002 ، ص 25 .

⁴ - مصلح عبير ، النزاهة و الشفافية و المساءلة في مواجهة الفساد ، الائتلاف من أجل النزاهة و المساءلة ، أمان ، فلسطين ، 2007 ، ص 37 . منشور في موقع

فالمدونة تعبير عن احترام الموظف و إخلاصه لقواعد العمل السليم و الخدمة العامة و استعداداه الطوعي للعمل بموجب قيم النزاهة و مبادئ الشفافية .

لذا يمكن القول أن مدونة السلوك تعتمد على مبادئ أساسية تنتهجها الهيئات العمومية و الموظفين و كذا المنتخبين أثناء تأدية مهامهم و تتمثل أساسا في :

- وضوح الأنظمة و الإجراءات داخل الإدارة
- الالتزام بإبلاغ الجهات المختصة عن أي شخص بغض النظر عن منصبه يقوم بنشاط غير قانوني أو أي سلوك يوصف بالفساد .
- التعامل بجديّة و صرامة في حالة اكتشاف قضايا الكسب غير المشروع .
- الامتناع عن قبول أية هدية أو مكافئة أو منحة مباشرة أو بواسطة الغير بغرض تقديم تسهيلات أو معلومات تحقيقا لمصالح شخصية¹.

¹- موري سفيان ، مدى فعالية أساليب رقابة الصفقات العمومية على ضوء قانوني الصفقات العمومية و الوقاية من الفساد و مكافحته ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع القانون العام للأعمال ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ، 2012 ، ص 95 .

المبحث الثاني : فرض إجراء التصريح بالامتلاكات

بانتشار الفساد الإداري و المتاجرة بالوظيفة العمومية ، اتجهت جهود المشرع إلى إتباع نظام إلزام الموظفين بالتصريح بامتلاكاتهم ؛ و يعتبر هذا التصريح من متطلبات حماية الامتلاكات العمومية و ضمان شفافية الأشخاص المكلفين بالخدمة العامة¹.

و هذا ما نصت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد في المادة 08 الفقرة 05 التي فحواها " تسعى كل دولة طرف ، عند الاقتضاء و وفقا للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي ، إلى وضع تدابير و نظم تلزم الموظفين العموميين بأن يفصحوا للسلطات المعنية بما لهم من أنشطة خارجية و عمل وظيفي و استثمارات و موجودات و هبات أو منافع كبيرة قد تقضي إلى تضارب في المصالح مع مهامهم كموظفين عموميين"².

هذا ما دعا إليه المشرع الجزائري قصد ضمان الشفافية في الحياة السياسية و الشؤون العمومية و صون نزاهة الأشخاص المكلفين بالخدمة العامة .

فالتصريح بالامتلاكات من أهم الإجراءات التي تتبعها الدول لمتابعة الموظفين العموميين ، فهو أداة لمراقبة حركة الأموال التي يجوزها الموظف العام و هذا من أجل الكشف عن حالات الثراء السريع الذي تنتاب البعض منهم تنبئ إمكانية تورطهم في قضايا الفساد ، فهذا الإجراء يلزم كل شخص يحمل وصف الموظف العمومي³.

المطلب الأول : كيفية التصريح بالامتلاكات

ألزم المشرع كل شخص يحمل وصف الموظف العمومي باكتتاب تصريح بالامتلاكات جاعلا من هذا الإجراء آلية وقائية في القطاع العام ، من أجل إضفاء أكبر قدر من الشفافية على الحياة السياسية و الشؤون العمومية و حماية الامتلاكات العمومية و صون الأشخاص المكلفة بالخدمة العامة¹.

¹ - ضويفي محمد ، التصريح بالامتلاكات كآلية للوقاية من الفساد و مكافحته ، الملتقى الوطني حول الآليات لمكافحة الفساد ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، يومي 2 و 3 ديسمبر 2008 ، ص 3 .

² - المادة 08 الفقرة 05 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، المصدر السابق .

³ - عصام عبد الفتاح مطر ، جرائم الفساد الإداري، دراسة قانونية تحليلية مقارنة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الجنائية وقوانين مكافحة الفساد في الدول العربية والأجنبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011، ص 162.

غير أن الكيفيات المتبعة في ذلك ليست نفسها فهناك من الكيفيات التي يخضع لها جميع الموظفين على اختلاف درجاتهم ، في حين هناك كيفيات تلزم بها فئة منهم خصها المشرع بذلك نظرا لحساسية المناصب التي يشغلونها ، و بذلك فإن الكيفيات قد اختلفت باختلاف المصريح .

الفرع الأول : الكيفيات المشتركة بين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات

وحد المشرع بين الموظفين العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات ، و ذلك من حيث آجال التصريح ، و الامتلاكات الواجب التصريح بها .

أولا - من حيث آجال التصريح بالامتلاكات :

أخضع المشرع الموظفين العموميين الملزمين بالتصريح بامتلاكاتهم للمواعيد نفسها سواء عند بداية المسار المهني ، أو عند كل زيادة معتبرة ، أو عند نهاية المسار المهني² .

1-التصريح الأولي :

تنص المادة 04 الفقرة الثانية من القانون رقم 01/06 على " ... يقوم الموظف العمومي باكتتاب تصريح بالامتلاكات خلال الشهر الذي يعقب تنصيبه في وظيفته أو بداية عهده الانتخابية³ . من نص المادة يفهم أن جميع الموظفين أن جميع الموظفين العموميين ملزمين بالإفصاح و الكشف عن ذمهم المالية ، و ذلك خلال الشهر الذي يلي تاريخ التعيين في الوظيفة أو عند بداية العهدة الانتخابية ، وهو الأمر الذي لم يشير إليه المشرع في ظل أحكام القانون رقم 01/06 و لا حتى في ظل التعديلات المتعاقبة التي خصت هذا القانون⁴ .

و بالرجوع إلى المادة 36 من القانون السابق الذكر إذ تنص على " ... كل موظف عمومي خاضع قانونا لواجب التصريح بامتلاكاته و لم يقم ذلك عمدا ، بعد مضي شهرين من تذكيره بالطرق القانونية ... " .

¹ - بالإضافة الى المشرع الجزائري نجد المشرع الأردني الذي نظم بدوره التصريح بالامتلاكات في إطار قانون رقم 62 بموجب نص المادة 08 فقرة "و"

² - عثمانى فاطمة ، التصريح بالامتلاكات كآلية لمكافحة الفساد الإداري في الوظائف العمومية للدولة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع تحولات الدولة ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2010 ، ص 77 .

³ - المادة 04 من القانون 01/06 ، المصدر السابق .

⁴ - عثمانى فاطمة ، المرجع السابق ، ص 78 .

مما يعني ضمناً أن الموظف العمومي الذي لم يتم بالإدلاء بممتلكاته في الميعاد المحدد تنح له مدة شهرين لتدارك الوضع و ذلك بعد تذكيره بالطرق القانونية .

الملاحظ أن المادة لم تحدد أي مرحلة يتم التذكير إن كان في التصريح الأولى أو التجديدي أو النهائي مما يعني أنه يتم في جميع المراحل .

2- التصريح التجديدي :

تنص المادة 04 من الفقرة الثالثة من القانون رقم 01/06 على : " يحدد هذا التصريح فور كل زيادة معتبرة في الذمة المالية للموظف العمومي بنفس الكيفية التي يتم بها التصريح الأولى ."
الواضح من نص المادة أنه ينبغي على المصرح أن يحدد التصريح بممتلكاته عند كل زيادة معتبرة في ذمته المالية.

3- التصريح النهائي:

المشروع أغفل تحديد المدة التي يجب التصريح فيها بالممتلكات عند نهاية العهدة الانتخابية أو عند انتهاء الخدمة ، إذ ترك المجال مفتوحاً مكتفياً فقط بالنص على "... يجب التصريح بالممتلكات عند نهاية العهدة الانتخابية أو عند انتهاء الخدمة".

كان ينبغي على المشرع الجزائري أن يقوم بتحديد المدة اللازمة للقيام بالتصريح النهائي للممتلكات ، لأن عدم تحديدها يجعل المعنيين بهذا التصريح يتهربون من ذلك ؛ فهذا الأمر يفرغ إجراء التصريح بالممتلكات من محتواه طالما أن الغرض منه أصلاً هو الوقوف على الفارق غير المبرر في الذمة المالية الذي قد يطرأ بين تولي المهام و انتهاءها¹.

ثانياً - من حيث محتوى التصريح بالممتلكات:

عملاً بالمادة 05 الفقرة 02 من قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، فإن التصريح بالممتلكات يحرر طبقاً لنموذج يحدد عن طريق التنظيم².

هذا ما حدده المشرع الجزائري بموجب أحكام المرسوم الرئاسي رقم 414/06 الذي وضع نموذجاً لتصريح بالممتلكات و عملاً بالمادة 03 من المرسوم فإن هذا النموذج يعد في نسختين يوقعها المكتتب و السلطة المودع لديها على أن تسلم بعدها نسخة للمكتتب ؛ و يحتوي التصريح بالممتلكات على بيانات تخص الموظف العمومي كاسمه و اسم أبيه و عنوانه و ذكر تاريخ تعيينه أو تاريخ تولي وظيفته³.

¹ - المادة 04 الفقرة الأخيرة من القانون رقم 01/06 المصدر السابق.

² - المادة 05 الفقرة 02 من القانون 01/06 المصدر السابق .

³ - المرسوم الرئاسي رقم 414/06 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 ، يحدد نموذج التصريح بالممتلكات ، ج ر عدد 74 ، بتاريخ 22 نوفمبر 2006 .

بالنسبة للممتلكات المصرح بها فعلا بالمادة 05 الفقرة الأولى من القانون رقم 01/06 المعدل و المتمم فإن التصريح بالممتلكات المنصوص عليه في المادة 04 من القانون 01/06 و كذا المرسوم الرئاسي رقم 414/06 يحتوي جردا مفصلا لكافة الأملاك التي يجوزها المكتب العقاري و المنقولة و كذا السيولة النقدية و الاستثمارات ، هذا بالإضافة إلى أملاك أخرى .

ما يلاحظ عن اكتتاب ممتلكات زوجة المصرح إذ يكفي باكتتاب أمواله العقارية و المنقولة فقط و كذا أموال أولاده القصر ، فإن عدم اكتتاب ممتلكات الزوجة و حتى الأولاد البالغين لا يضمنان مكافحة فعالة للفساد الإداري ، إذ يمكن للموظف أن يكتتب ممتلكات له باسم زوجته و أولاده .

يتم التصريح بالأملاك العقارية بتحديد موقع الشقق و العقارات و المنازل أو أية أرض سواء كانت زراعية أو معدة للبناء أو محلات تجارية يملكها المكتب أو أولاده القصر في الجزائر أو في الخارج¹ .

كما نص التنظيم على ضرورة ذكر النظام القانوني لهذه الأملاك إن كانت أملاك خاصة أو مملوكة على الشيوع ، أما بالنسبة للأملاك المنقولة فإن التصريح بها يشمل تحديد الأثاث ذي القيمة المالية المعتبرة و كل تحفة أو أشياء ثمينة ؛ كما يشمل التصريح بالسيارات و السفن و الطائرات² .

أو أية ملكية فنية أو أدبية أو صناعية و كل القيم المنقولة المسعرة و غير المسعرة في البورصة التي يملكها المكتب أو أولاده القصر في الجزائر أو في الخارج .

أما بالنسبة للسيولة النقدية فإن التصريح بها يشمل تحديد وضعية الذمة المالية من حيث أصولها و خصومها و بخصوص هذه الأموال حرص المشرع الجزائري في المادة 61 من القانون رقم 01/06 على إلزام الموظفين العموميين الذين لهم مصلحة في حساب مالي في بلد أجنبي أو حق سلطة توقيع الجزاء أو سلطة أخرى على ذلك الحساب أن يبلغوا السلطات المعنية عن تلك العلاقة و أن يحتفظوا بسجلات ملائمة تتعلق بتلك الحسابات و ذلك تحت طائلة الجزاءات التأديبية و دون الإخلال بالعقوبات الجزائية المقررة .

¹ - التصريح بالممتلكات ج ر عدد 06 ، مؤرخ في 24 يناير 2010.

² - التصريح بالممتلكات ج ر عدد 07 ، مؤرخ في 27 يناير 2010.

الفرع الثاني : الكيفيات المختلفة بين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات

ميز المشرع بين الموظفين العموميين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات من حيث الجهة التي تتولى تلقي التصريحات ، من حيث نشر بيانات التصريح لهذه الامتلاكات .

أولا - الجهة المكلفة بتلقي التصريح بالامتلاكات

جعل المشرع مهمة تلقي التصريح بالامتلاكات كاختصاص أصلي لسلطة إدارية مستقلة و هي الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته .

لكن لم يضمن لها الاختصاص المانع إذ تم اقتسام هذه المهمة مع الرئيس الأول للمحكمة العليا ، لتختلف بذلك الكيفيات المتبعة تبعا لاختلاف الجهة المكلفة بتلقي التصريح بالامتلاكات .

1- التصريحات التي تكون أمام الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته

تتلقى الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته التصريحات بالامتلاكات الخاصة بالموظفين العموميين بصفة دورية و تقوم بدراسة و استغلال المعلومات الواردة فيها و السهر على حفظها¹.

لكن ليس جميع الموظفين العموميين إذ أقصى المشرع المناصب القيادية و السامية في البلاد من التصريح أمامها ؛ فالأصل أن يتم التصريح بالامتلاكات أمام الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته مباشرة ، لكن هناك بعض التصريحات التي تصل إليها عن طريق السلطة الوصية أو السلطة السلمية و تشمل فئة الموظفين العموميين اللذين يشغلون وظائف عليا في الدولة و غير المنصوص عليهم في المادة 06 من القانون رقم 01/06 فهؤلاء أحال التشريع بشأنهم إلى التنظيم ؛ بالرجوع إلى المرسوم الرئاسي رقم 225/90 نجده يحدد هؤلاء على النحو الآتي :

- مستشار
- مدير دراسات
- مدير
- مكلف بالدراسات و التلخيص
- نائب مدير².

¹- تياب نادية ، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، التخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 23 نوفمبر 2013 ، ص 357 .

²- المادة الأولى من الموسوم الرئاسي رقم 225/90 ، مؤرخ في 25 يوليو 1990 ، المحدد لقائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان " رئاسة الجمهورية " ، ج ر عدد 31 ، بتاريخ 1990 .

بالنسبة لهؤلاء جميعا يكون التصريح بممتلكاتهم أمام السلطة الوصية خلال الآجال المنصوص عليها في المادة 04 من القانون رقم 01/06 أي خلال أجل شهر من تاريخ التعيين في الوظيفة و فور كل زيادة معتبرة في الذمة المالية لهذا الموظف و عند انتهاء الخدمة ، فعقب التصريح بالممتلكات تقوم السلطة الوصية أو السلمية حسب الحالة بإيداع التصريحات أمام الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته مقابل وصل .

2- التصريحات التي تكون أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا

سبق الذكر أن هيئة مكافحة الفساد لا تتمتع باختصاص مانع و أصيل في تلقي التصريحات بالممتلكات إذ يشاركها في ذلك الرئيس الأول للمحكمة العليا¹.

و هذا بالنسبة لفئة الموظفين اللذين يشغلون المناصب القيادية و السامية في الدولة ، فهؤلاء الأشخاص يتمتعون بالحصانة و تشمل رئيس الجمهورية ، و أعضاء البرلمان ، رئيس المجلس الدستوري و أعضاءه ، رئيس الحكومة و أعضاءه ، رئيس مجلس المحاسبة ، محافظ بنك الجزائر ، السفراء و القناصل ، الولاة والقضاة . فهؤلاء جميعا يتعين عليهم التصريح بممتلكاتهم أمام الرئيس الأول للمحكمة العليا و ينشر محتوى هذا التصريح في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية خلال الشهرين المواليين لتاريخ انتخاب الأشخاص المعنيين أو تسلمهم لمهامهم².

بدا قانون الوقاية من الفساد و مكافحته واضحا بإخضاع رئيس الجمهورية لواجب التصريح بالممتلكات خلال أجل شهرين من انتخابه .

إن استثناء وظائف الفئة الأولى من التصريح أمام الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته هو أمر يعود لحساسية هذه المناصب ، غير أن القانون لم يحدد ما إذا كانت الهيئة مخولة لتحقيق في تصريحات هؤلاء المسؤولين ، كما لم يحدد ما إذا كان الرئيس الأول مخولا للقيام بمثل هذه التحقيقات أم أن دوره يقتصر على تلقي التصريحات فقط .

كما تجدر الملاحظة أن نص القانون أغفل تحديد الجهة المخولة بتلقي تصريح الرئيس الأول للمحكمة العليا لممتلكاته مع العلم أن القضاة يصرحون بممتلكاتهم أمامه و هو ينتمي إلى هذه الفئة .

¹ - ما تم تأكيده في المادة 04 و 06 من القانون رقم 01/06 المصدر السابق .

² - هاملي محمد ، هيئة مكافحة الفساد و التصريح بالممتلكات كآليات لمكافحة الفساد في الوظائف العامة في الدولة ، الملتقى الوطني حول مكافحة الفساد و تبيض الأموال ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، يومي 10 و 11 مارس 2009 ن، ص 65 .

كان يمكن تفادي كل هذه الإشكالات لو نص القانون مثلا على أن يكون التصريح أمام لجنة قضائية خاصة أو أمام هي الوقاية من الفساد و مكافحته ، ففي هذه الحالة سيكون بإمكان الرئيس الأول للمحكمة العليا أن يقوم بالتصريح بممتلكاته¹.

ثانيا - نشر التصريحات بالممتلكات

ما يفهم من نص المادة 06 من القانون رقم 01/06 المعدل و المتمم بتصريحات أعضاء المجالس الشعبية المحلية المنتخبة و ذلك بتعليقها في لوحة الإعلانات بمقر البلدية ، أو الولاية حسب الحالة خلال شهر و بالنسبة لهذه الفئة فلم يحدد ما هي التصريحات التي تكون محل نشر ، إذا كانت متعلقة ببداية تولي العهدة الانتخابية أو عند نهايتها أو عند كل زيادة معتبرة .

أما الموظفون العموميون الآخرون المعنيون بالتصريح أمام الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته باستثناء أعضاء المجالس الشعبية المنتخبة ، فإن تصريحاتهم غير معنية بالنشر².

المطلب الثاني : الإجراءات المترتبة عند الإخلال بواجب التصريح بالممتلكات

حتى يؤدي التصريح بالممتلكات الهدف الذي وجد من أجله يجب أن يكون صحيحا و مستوفي للشروط القانونية ، و أي إخلال بأحكامه يؤدي إلى إضعاف كيان و مقومات الاقتصاد الوطني لذا تتحرك الدولة عن طريق مشروعها للدفاع عن أموالها يتم تجريم كل إخلال بواجب التصريح بالممتلكات مقرر عقوبات و جزاءات عن كل صور لهذا الإخلال .

الفرع الأول : تجريم الإخلال بواجب التصريح بالممتلكات

يأخذ الإخلال بواجب التصريح بالممتلكات صورتين الإخلال الكامل بواجب التصريح بالممتلكات و الإخلال الجزئي

أولا - الإخلال الكامل بواجب التصريح بالممتلكات

يتمتع الموظف العام عن اكتتاب التصريح بممتلكاته ، بعد تذكيره بضرورة التصريح بالطرق القانونية كالتبليغ بواسطة محضر قضائي و إهماله مدة شهرين اكتتاب هذا التصريح ؛ فالموظف لا يمكن أن يكون قد أحل بواجب التصريح إلا بعد مضي هذه المدة و هو ما نصت عليه المادة 36 من القانون 01/06 .

¹ - هاملي محمد ، المرجع السابق ، 65

² - عثمانى فاطمة ، نفس المرجع السابق ، 93- 94 .

ثانيا - الإخلال الجزئي بواجب التصريح بالامتلاكات

يقوم الموظف في هذه الحالة بالتصريح بامتلاكاته و لكنه لا يكون صادقا في ذلك إذ يدلي بتصريح غير كامل أو غير صحيح أو خاطئ و هذا ما نصت عليه المادة 36 من القانون رقم 01/06 .
و عليه فإن كان الإخلال بواجب التصريح بالامتلاكات كاملا في الصورة الأولى فيعد الإخلال جزئيا في هذه الصورة ، في كلا الصورتين يجب أن يكون المخل بالالتزام متعمدا أن لا يكون الإخلال نتيجة إهمال أو مبالاة¹.

الفرع الثاني : العقوبات المقررة لجريمة الإخلال بواجب التصريح بالامتلاكات

يعاقب على الإخلال الكامل و الجزئي بواجب التصريح بالامتلاكات نفس العقوبة و التي الحبس من 6 أشهر إلى 5 سنوات و غرامة مالية من 50.000 د ج إلى 500.000 د ج ، و يجوز توقيع عقوبات تكميلية إلى العقوبات الأصلية².

و السلطة التقديرية تعود للقاضي الجزائري و تشمل عقوبة الحجر القانوني الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية ، تحديد الإقامة، المنع من الإقامة ، المصادرة الجزائية للأموال ، المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط ، إغلاق المؤسسة ، الحظر من إصدار الشيكات أو استعمال بطاقات الدفع ، تعليق أو سحب رخصة السياقة أو إلغائها مع المنع من إصدار رخصة جديدة ، سحب جواز السفر ، نشر أو تعليق حكم أو قرار الإدانة³.

يمكن تشديد هذه العقوبة بحسب صفة المصرح فإن كان الشخص الذي لم يقوم بالتصريح أو إذا قام به لكن غير صحيح قاضي أو موظفا يمارس وظيفة عليا في الدولة أو ضابطا عموميا أو عضو في الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته ؛ فإن العقوبة التي تسلط عليه هي من عشر سنوات (10) إلى عشرين سنة (20) و بغرامة مالية من 50.000 د ج إلى 500.000 د ج⁴.

¹ - بوزيرة سهيلة ، مواجهة الصفقات المشبوهة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون السوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 2008 ، ص 108 .

² - المواد 36 و 50 من القانون رقم 01/06 المصدر السابق .

³ - ديدان مولود ، قانون العقوبات حسب آخر تعديل له قانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009 ، دار بلقيس ، الجزائر ، 2010 ، ص 84 .

⁴ - المادة 48 من القانون رقم 01/06 المصدر السابق .

كما يلتزم الموظف العام وفقا لقانون الوقاية من الفساد و مكافحته إذا تعارضت مصالحه الخاصة مع المصلحة العامة و كان من شأن ذلك التعارض أن يؤثر على ممارسة مهامه إخبار السلطة الرئاسية بوجود ذلك التعارض ؛ و قد حدد المشرع النشاطات المحظورة على الموظف العمومي التي من شأنها أن تؤدي الى تعارض المصالح¹.

¹ - مضمون المادة 08 من القانون 01/06 المصدر السابق .

الفصل الثاني :

آليات الحماية الجزائية

لشفافية الوظيفة العمومية

المبحث الأول : الردع من خلال توسيع نطاق التجريم

وسع قانون الوقاية من الفساد و مكافحته من نطاق التجريم في البعض من الجرائم و استحدثت جرائم أخرى لم تكن محل تجريم من قبل و ذلك من أجل ملاحق الفساد و حصره في أضيق نطاق ممكن ؛ فالمشرع الجزائري يجرم حديثا الإثراء بلا سبب و تعارض المصالح و كذا تلقي الهدايا¹.

فالقاضي له الحرية في الاجتهاد و القياس و إلحاق النظير بالنظير و إعمال الفكر لاستخلاص الحكم من النص ، و ليس المقصود إفساح المجال للقاضي التجريم و العقاب² ، و إنما إفساح المجال له لاستخلاص الأحكام التي لم ترد فيها نصوص صريحة³.

المطلب الأول : صور الرشوة التقليدية

الفرع الأول : اختلاس الموظف العمومي للممتلكات

نص المشرع الجزائري في المادة 29 من القانون 06-01 على معاقبة " كل موظف عمومي يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا و بدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر ، أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة ... بحكم وظائفه أو بسببها " .

و المشرع إذ ينص على مثل هذا فهو يستهدف المحافظة على مصالح الدولة المالية ، و ضمان عدم الإخلال بواجبات الوظيفة الخاصة بالأمانة و الثقة العامة ، و عليه فلهذه الجريمة أركان و هي :

أولا - الركن المفترض (صفة الجاني) : يفترض في الجاني أن يكون موظفا عموميا ، فلا تقع جريمة اختلاس المال العام و ما في حكمها إلا من توفرت فيه هذه الصفة .

¹ - محمد نجيب المطيعي ، المجموع شرح المهذب للشيرازي ، الجزء 22 ، مكتبة الارشاد ، المملكة العربية السعودية ، 1980 ، ص 17-18 .

² - مكي دردوس ، القانون الجنائي الخاص في التشريع الجزائري ، الجزء الأول ، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة ، 2007 ، ص 04 .

³ - عبد القادر عودة ، التشريع الجنائي الاسلامي مقارنا بالقانون الوضعي ، الجزء الأول ، دار الكتاب العربي ، د ت ، ص 115 .

ثانيا - الركن المادي : يقوم الركن المادي في هذه الجريمة على ثلاثة أمور هي :

1- السلوك المجرم

2- محل الجريمة

3- العلاقة بين الجاني و الفعل المجرم

ثالثا - الركن المعنوي : يتطلب قيام جريمة الاختلاس توافر القصد الجنائي بعنصره العلم و الإرادة .

الفرع الثاني : استغلال النفوذ

نصت المادة 32 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على جريمة استغلال النفوذ و لا تختلف هذه الجريمة عن الجرائم الأخرى إذ تنص هذه المادة على معاقبة " ...

1- كل من وعد موظفا عموميا ، أو أي شخص آخر بأية مزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها ، بشكل مباشر أو غير مباشر ...

2- كل موظف عمومي ، أو أي شخص آخر يقوم بشكل مباشر أو غير مباشر ، بطلب أو قبول أية مزية غير مستحقة ، لصالحه أو لصالح شخص آخر ... " و عليه نبين أركان هذه الجريمة المتمثلة في :

أولا - الركن المفترض : لم يشترط المشرع الجزائري أن يكون الجاني في هذا الجرم حائزا لصفة معينة ، فقد يكون موظفا كما قد يكون أي شخص آخر .

ثانيا - الركن المادي : تحلل هذا الركن إلى مجموعة من العناصر تتمثل في :

1- السلوك المجرم

2- الغرض من استغلال النفوذ

ثالثا- الركن المعنوي : يتطلب قيام جريمة استغلال النفوذ القصد الجنائي بعنصره العلم و الإرادة .

الفرع الثالث : جريمة الغدر

تنص المادة 30 من القانون 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته على تجريم الغدر و المعاقبة عليه ، هادفة إلى حماية حقوق الأفراد و أموالهم جاءت المادة كما يلي : " يعد مرتكبا لجريمة الغدر و يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر(10) سنوات و بغرامة مالية من 500,000 دج إلى 1,000,000 دج كل موظف عمومي يطالب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء ، أو يجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لحسابهم " و تتمثل أركان هذه الجريمة في :

أولا - الركن المفترض (صفة الجاني) : اشترطت المادة لقيام جريمة الغدر أن يكون الجاني موظفا عموميا وفقا لأحكام القانون 06-01 .

ثانيا - الركن المادي : لقيام الركن المادي في جريمة الغدر أمران :

1- السلوك المجرم

2- محل الجريمة

ثالثا - الركن المعنوي : يجب توافر في الركن المعنوي لجريمة الغدر على توفر العلم و الإرادة .

المطلب الثاني : صور الرشوة المستحدثة

لم تعد صور الرشوة في القانون الجنائي الجزائري محصورة في الرشوة الايجابية و السلبية فقط ، و إنما تعددت في ظل قانون الوقاية من الفساد و مكافحته¹ .

¹ - هلال مراد ، الوقاية من الفساد و مكافحته في التشريع الجزائري على ضوء القانون الدولي ، نشرة القضاة ، مديرية الدراسات القانونية و الوثائق ، العدد 60 ، الجزائر ، د ت ، ص 113 .

الفرع الأول : رشوة الموظفين العموميين

تنص المادة 25 من القانون رقم 01/06 على أنه " يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر (10)

سنوات ، بغرامة من 200.000 د ج إلى 1.000.000 د ج

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

2- كل موظف عمومي طلب أو قبل ، بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة سواء لنفسه أو لصالح

شخص آخر أو كيان آخر ، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته .¹

و عليه فمن شأن هذه الجريمة التأثير على نزاهة الوظيفة العمومية ، و ذلك من خلال إعطاء أو تلقي

الموظف العمومي الجزائري رشوة ؛ فالغرض من النشاط المجرم في صورة الرشوة السلبية يتمثل في قيام الموظف

العمومي بأداء عمل أو الامتناع عن عمل من واجباته أما فيما يخص في صورة الرشوة الايجابية هو الحصول أو

المحافظة على أي امتياز غير مستحق².

الفرع الثاني : إساءة استغلال الوظيفة

تعد هذه الجريمة من الجرائم التي استحدثتها القانون 01/06 و ذلك وفقا لنص المادة 33 التي نصت على

معاقبة " كل موظف عمومي أساء ممارسة وظائفه ، على نحو يخرق القوانين و التنظيمات ، و ذلك بغرض

الحصول على منافع غير مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر ".¹

¹ - المادة 25 من القانون رقم 01/06 ، المصدر السابق .

² - هلال مراد ، نفس المرجع السابق ، ص 113 .

أولاً- الركن المفترض (صفة الجاني) : يتطلب قيام هذا الجرم على أن يكون الجاني موظفا عموميا و ذلك وفقا لما نص عليه في المادة 33 من القانون 01/06¹.

ثانيا - الركن المادي :

تتمثل عناصر الكن المادي وفقا للمادة 33 من القانون 01/06 فيما يلي :

- 1- السلوك المجرم : جرمت المادة أداء الموظف لعمل من أعمال وظيفته أو امتناعه عنه على نحو خارق للقوانين و التنظيمات ، شريطة أن يكون ذلك الأداء أو الامتناع قد صدر أثناء ممارسة الموظف لوظيفته .
 - 2- الغرض من إساءة استغلال الوظيفة : المادة وضحت أن اكتمال الركن المادي لهذه الجريمة لا يتم إلا إن قصد الجاني الحصول على منافع غير مستحقة .
- و لا يشترط أن يصاحب السلوك المجرم طلب للمزية غير مستحقة .

ثالثا - الركن المعنوي :

المادة نصت على قيام هذه الجريمة بتعمد الجاني إساءة استغلال وظيفته².

الفرع الثالث : الإثراء غير المشروع

نصت المادة 37 من القانون 01/06 على معاقبة هذه الجريمة و ذلك بأنها تمس بمبدأ البراءة المفترضة في المتهم ؛ كما أنه تنص المادة 33 من القانون نفسه على معاقبة " كل موظف عمومي لا يمكنه تقديم تبرير معقول للزيادة المعتبرة التي طرأت في ذمته المالية مقارنة بمداخيله المشروعة"³ و عليه فالأركان هي كالتالي :

أولاً - الركن المفترض (صفة الجاني) : يعتبر هذا الركن مثله مثل جل الجرائم السابقة ، و الذي يتمثل في الموظف العمومي .

ثانيا - الركن المادي : يتحقق هذا الركن عند حصول زيادة معتبرة في ذمة الموظف العمومي المالية و ذلك مقارنة بمداخيله المشروعة مع عدم قدرته على تبرير تلك الزيادة .

¹ - المادة 33 من القانون 01/06 سابق الاشارة اليه.

² - آمال يعيش تمام، صور التجريم الجديدة المستحدثة بموجب قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، مجلة الاجتهاد القضائي ، العدد الخامس ، محبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، د ت ، ص 98 .

³ - المادة 33 من القانون 01/06 المصدر السابق.

1- الزيادة في الذمة المالية : لم يشترط المشرع مجرد الزيادة في الذمة المالية للموظف ، إنما تطلب مع ذلك أن تكون تلك الزيادة معتبرة أو تضخم رصيده البنكي ، أو من خلال تصرفاته كشرائه عقارات أو منقولات بالنظر إلى مداخيله المعروفة.

و تشمل المداخيل كل ما يجنيه الموظف العمومي من عمله أو أملاكه أو ما يؤول إليه عن طريق الهبة او الميراث ، و اشترط المشرع أن تكون هذه المداخيل مشروعة يعني ألا تكون ناتجة عن جريمة .

2- العجز عن تبرير الزيادة : لا يقوم الجرم إلا إن عجز الجاني عن تبرير الزيادة في ذمته المالية ، و له استخدام كل طرق الإثبات المشروعة قانونا .

و الأصل براءة المتهم إلى أن تثبت سلطة الاتهام إدانته ، إلا أن المشرع في هذا الجرم يوقع عبء إثبات البراءة على المتهم .

ثالثا - الركن المعنوي : يفترض في الركن المعنوي علم الجاني بكونه موظفا عموميا ، كما يفترض فيه علمه بالسلوك الجرم و إقدامه عليه من إرادة حرة سليمة¹.

فالمشرع الجزائري افترض علم الموظف بالزيادة المعترية في ذمته المالية كما افترض أن هذه الأموال التي استغلها الموظف أو قام بجيازتها غير مشروعة ، من أجل ذلك رتب عليه جريمة الإثراء غير المشروع إن لم يستطع إثبات براءته منها عن طريق بيان المصدر المشروع لتلك الأموال ؛ فالمشرع الجزائري افترض أن الموظف العمومي قد تحصل على الأموال بطريقة غير مشروعة ، معتمدا على القرائن التي بين يديه و هي المقارنة بين مداخيله المشروعة و ذمته المالية².

الفرع الرابع : تلقي الهدايا

المشرع الجزائري جرم كل ما من شأنه المساس بنزاهة الموظف العمومي و أدائه السليم لوظائفه ، و من ذلك تلقيه الهدايا ؛ إذ نصت المادة 38 من قانون الوقاية من الفساد و مكافحته 01/06 على معاقبة " كل موظف

¹ - حاحة عبد العالي ، جريمة الإثراء غير المشروع في ضوء قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، مجلة العلوم الانسانية ، العدد 16 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، مارس 2009 .

² - أحمد فتحي سرور ، القانون الجنائي الدستوري ، دار الشروق ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، 2002 ، ص 297 .

عمومي يقبل من شخص هدية أو أي مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير اجراء ما أو معاملة لها صلة بمهامه .¹

و عليه تتمثل أركان هذه الجريمة فيما يلي :

أولاً - الركن المفترض (صفة الجاني) : يفترض في هذا الركن أن يكون الجاني موظفا عموميا .

ثانياً - الركن المادي : و الذي بدوره ينقسم إلى عنصرين هما

1- أن يتلقى الموظف العمومي هدية أو مزية : و ذلك يعني الاستلام لا مجرد قبول هدية ، فالقبول لا يتضمن بالضرورة وضع الجاني يده على الهدية فعلا ، إنما قد يتضمن أيضا تسلمه لها بعد حين² .

2- أن يكون من شأن تلك الهدية التأثير على سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهام الموظف .

كما لم يشترط المشرع أن يكون قبول الهدية مقابل أداء الموظف عملا أو امتناعه عن أداء عمل من أعمال وظيفته كما اشترطه في الرشوة .

ثالثاً - الركن المعنوي : يستوفى هذا الركن بمجرد علم الموظف العمومي أن الهدية مقدمة له لا عن حسن نية و إنما لقضاء حوائج مقدمها ، و مع ذلك اتجهت إرادته لأخذها³ .

¹ - المادة 38 من القانون رقم 01/06 ، المصدر السابق .

² - محمود نجيب حسني ، شرح قانون العقوبات - القسم الخاص - دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية ، القاهرة ، سنة 1994 ، ص 39 .

³ - آمال يعيش تمام ، نفس المرجع السابق ، ص 99 .

المبحث الثاني : المتابعة الجزائية لردع الفساد في الوظيفة العمومية

يترتب عن كشف جرائم الفساد سواء بوسائل الكشف الإدارية أو بتدخل الشرطة القضائية عن طريق وسائل التحري الخاصة ، إحالة مرتكبيها على القضاء الجزائي قصد محاكمتهم على الأفعال المنسوبة إليهم ، و بذلك تكون المتابعة القضائية الجزائية لأي جريمة من جرائم الفساد .

المطلب الأول : إحالة مرتكبي جرائم الفساد على القضاء الجزائي

لم يتطرق قانون الوقاية من الفساد و مكافحته إلى كيفية رفع الدعوى إلى المحكمة الجزائية ، كما لم يشير إلى القواعد الإجرائية المتبعة أمامها لذا فهي إحالة ضمنية إلى القواعد العامة التي تحكم الإجراءات أمام المحاكم الجزائية¹ .

الفرع الأول : إجراءات إحالة مرتكبي جرائم الفساد على القضاء الجزائي

طبقا للقواعد العامة تحال الدعوى إلى محكمة الجناح بأحد الطرق المنصوص عليها في المادة 333 من قانون الإجراءات الجزائية التي جاء فيها " ترفع إلى المحكمة الجرائم المختصة بنظرها إما بطريق الإحالة إليها من الجهة القضائية المنوط لها إجراء التحقيق و إما بحضور أطرف الدعوى بإرادتهم بالأوضاع المنصوص عليها في المادة 433 ، و إما تكليف بالحضور يسلم مباشرة إلى المتهم و إلى الأشخاص² .

و باعتبار جرائم الفساد الواردة في الوقاية من الفساد و مكافحته ذات وصف جنحي ، فأساليب رفع الدعوى العمومية الناشئة عنها تتمثل في التكليف بالحضور و إجراء التلبس ، و كذا إجراء طلب تحقيق³ .

¹ - تياب نادية ، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، التخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 23 نوفمبر 2013 ، ص 357 .

² - المادة 333 من ق إ ج ، الأمر رقم 22/06 المؤرخ 20 ديسمبر 2006 يعادل ويتمم الأمر رقم 155/66 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ج ر الجمهورية الجزائرية العدد .84 .

³ - تياب نادية ، نفس المرجع السابق ، ص 358 .

أولا - التكليف بالحضور:

يحول القانون وكيل الجمهورية و رجال النيابة العامة إمكانية إحالة الدعوى مباشرة مع أدلة الاتهام إلى المحكمة للفصل فيها وفقا للقانون دون الحاجة إلى إجراء تحقيق في القضية بواسطة إجراء تكليف بالحضور¹؛ فالتكليف بالحضور إجراء يمارسه ممثل النيابة العامة لأجل تمكين المتهم الحضور إلى الجلسة المعدة لمحاكمته و تمكينه من إعداد وسائل الدفاع عن نفسه.² نص المشرع على هذا الإجراء في المادة 336 من قانون الإجراءات الجزائية ، يكون في الجنح غير المتلبس بها التي تكون فيها محاضر الضبطية القضائية تحمل دلائل كافية و متماسكة ضد المشتبه فيه .³ و من جهة أخرى أشارت المادة 334 من ق إ ج إلى طريق آخر لرفع الدعوى يتمثل في الإخطار الذي يسلم بمعرفة النيابة العامة ، و بالتالي إحالة مرتكبي الجرائم إلى المحكمة دون إجراء تكليف بالحضور خاصة إذا تبعه حضور الشخص الموجه إليه الإخطار بإرادته.⁴

ثانيا - إجراء التلبس بالجنحة :

يقصد بالتلبس اكتشاف الجريمة في وقت معين كما يقصد به مشاهدة الركن المادي للجريمة وقت مباشرته أو برؤية ما يكشف عن وقوعها.⁵ و بالرجوع إلى قواعد القانون العام التي تحكم إجراءات التلبس بالجنحة لاسيما المواد 59 ، 338-339 من ق إ ج التي تجيز لوكيل الجمهورية في حالة التلبس إذا لم يقدم المتهم ضمانات كافية للحضور ، و كان الفعل معاقبا عليه بعقوبة الحبس و لم يكن قاضي التحقيق قد أخطر بالجريمة إصدار أمر بحبس المتهم بعد استجوابه عن هويته و عن الأفعال إليه ؛ و يجوز لكل ضابط من ضباط الشرطة القضائية و لكل عون من أعوان القوة العمومية استدعاء شهود الجنحة المتلبس بها و يلتزم هؤلاء الشهود بالحضور و إلا طبقت عليهم العقوبات التي نص عليها القانون .⁶

¹ - العيش فضيل ، شرح قانون الإجراءات الجزائية بين النظري و العملي مع آخر التعديلات ، دار البدر ، الجزائر ، دت ن ، ص 137 .

² - سعد عبد العزيز ، إجراءات ممارسة الدعوى الجزائية ذات العقوبة الجنحية ، دار هومة ، الجزائر ، د س ن ، ص 78 .

³ - سوماتي شرفية ، نفس المرجع السابق ، ص 51 .

⁴ - أنظر المادة 334 من ق إ ج، المصدر السابق.

⁵ - أحمد الشلقاني ، مبادئ مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري ، الجزء الثاني ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 178 .

⁶ - تياب نادية ، نفس المرجع السابق ، ص 359 .

من جهتها أوضحت المادة 339 من ق إ ج أنه إذا لم تكن الدعوى مهياًة للحكم فيها ، و يجوز للمحكمة تأجيلها إلى جلسة أقرب لاستفءاء التحقيق و يتم التفريغ عن المتهم احتياطيا بكفالة أو غيرها إذا كان ثمة محل لذلك¹.

ثالثا - طلب فتح تحقيق قضائي

إذا قدرت النيابة العامة أن الوقائع موضوع الاستدلالات لازالت بحاجة إلى تحقيق ، توجه طلبا افتتاحيا إلى قاضي التحقيق لفتح تحقيق في القضية محمدا فيه طلباتها².

جاءت المادة 67 من ق إ ج أمرة لقاضي التحقيق بعدم جواز التحقيق مباشرة إلا بناء على طلب يوجهه وكيل الجمهورية حتى و لو كان بصدد جناية أو جنحة متلبس بها و المهدف من ذلك الحفاظ على مبدأ حياد قضاة الحكم و عدم التحقيق بمجرد علمهم الشخصي³.

و من أجل تفعيل آليات التحقيق في جرائم الفساد منحت التعديلات الجديدة ل ق إ ج صلاحيات جديدة لقاضي التحقيق لم يكن يتمتع بها من قبل .

و يبقى المهدف من التحقيق الذي يجريه القاضي هو تمحيص أدلة الإثبات و النفي و بمجرد انتهاء التحقيق يقوم بإحالة الدعوى على محكمة الجناح و من مقامنا هذا إحالتها على محكمة ذات الاختصاص الموسع ، باعتبارها صاحبة الاختصاص الأصيل .

و قد يكون الفعل المنسوب للمتهم يحمل عدة أوصاف فنكون أمام التعدد الصوري للجرائم و هنا يتعين على قاضي التحقيق أن يكيف الواقعة بالوصف الأشد طبقا للمادة 32 من قانون العقوبات⁴.

¹ - أنظر المادة 339 من ق إ ج . المصدر السابق.

² - تياب نادية ، نفس المرجع السابق ، ص 360 .

³ - أنظر المادة 67 من ق إ ج ، المصدر السابق .

⁴ - تياب نادية ، نفس المرجع السابق ، 362 .

الفرع الثاني : القيود التي تمنع متابعة مرتكبي الجرائم

هناك فئة من الموظفين العموميين يتمتعون بحصانة قانونية تحول دون متابعتهم جزائيا ؛ و بالتالي لا يجوز للنيابة العامة تحريك الدعوى العمومية رغم ثبوت ارتكابهم للجريمة إلا بعد الحصول على إذن مسبق أو بعد القيام بتحقيق مسبق أو شرط الحصول على شكوى .

أولا - الحصول على إذن مسبق : في إطار الحصانة البرلمانية الممنوحة لنواب المجلس الشعبي الوطني و مجلس الأمة ورد النص في المادة 110 من دستور 1996 " لا يجوز الشروع في متابعة أي نائب عضو في المجلس الوطني أو مجلس الأمة بسبب جنائية أو جنحة إلا بتنازل منه أو بإذن من المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة الذي يقرر رفع الحصانة عنه بأغلبية أعضائه ."

بموجب هذا النص الذي وضع المشرع قيودا على حرية النيابة العامة في تحريك و ممارسة الدعوى الجزائية الناتجة عن ارتكاب المتهم البرلماني جريمة و علقها على شرط تنازل صريح من المتهم نفسه أو إذن بتحريك الدعوى من الهيئة النيابة التي ينتمي إليها المتمثلة في المجلس الشعبي الوطني أو مجلس الأمة¹.

ثانيا - القيام بتحقيق مسبق : كما وضع المشرع قيودا آخرى على حرية النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية بالنسبة لطائفة أخرى من الموظفين العموميين²، في حال ارتكابهم جريمة تتعلق بضرورة إجراء تحقيق مسبق من طرف هيئة قضائية مؤهلة قانونا لإجراء هذا التحقيق و هو ما نص عليه في المواد 573 و إلى 577 من ق إ ج .

و إن كان أحد أعضاء الحكومة أو أحد قضاة المحكمة العليا أو أحد الولاة أو أحد الرؤساء أو النواب العامين لدى المجالس القضائية معرضا للاتهام بارتكاب جنائية أو جنحة أثناء ممارسة مهامه أو بمناسبة تعيينه على وكيل الجمهورية الذي يخطر بالقضية أن يحيل الملف عن طريق السلم الإداري إلى النائب العام لدى المحكمة الذي يرفعه بدوره إلى الرئيس الأول للمحكمة العليا ، إذا رأى هذا الأخير أن هناك ما يقضي المتابعة أي أحد أعضاء المحكمة

¹ - سعد عبد العزيز ، نفس المرجع السابق ، ص 13 .

² - سوماتي شريفة ، نفس المرجع السابق ، ص 44 .

العليا ليقوم بإجراءات التحقيق في الموضوع وفق الأشكال و الأوضاع المنصوص عليها في ق إ ج المتعلقة بالتحقيق الابتدائي في الجرائم¹.

ثالثا - شرط الحصول على شكوى : يوجد في بعض القوانين الخاصة التي يؤدي مخالفتها قيام جريمة من جرائم الفساد مل يفيد إمكانية تقييد بهذا الشرط .

يتضح أن تقييد حرية النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية ليس مقصور على الجرائم الواقعة داخل الوطن ، وإنما يتعداه إلى الجرائم الواقعة في الخارج التي تدخل ضمن اختصاص القضاء الجزائري الجزائري ، وذلك طبقا لما ورد النص عليه في المادة 03 الفقرة 02 من قانون العقوبات التي جاء فيها : " يطبق قانون العقوبات على الجرائم التي ترتكب في الخارج إذا كانت تدخل ضمن اختصاص المحاكم الجزائية الجزائرية وفقا لقانون الإجراءات الجزائية² ."

و عليه فإن صلاحية النيابة العامة في تحريك الدعوى العمومية تبقى مقيدة و موقوفة على وجوب توفر أحد الشرطين طبقا لما نصت عليه المادة 583 الفقرة 03 من ق إ ج و هي استناد النيابة العامة إلى شكوى من الشخص المضروب أو استنادها إلى بلاغ رسمي صادر عن سلطات البلد الذي ارتكبت فيه و إلا كانت اجراءات المتابعة باطلة³.

و عليه تجدر الإشارة إلى أن المادة 28 من قانون الوقاية من الفساد و مكافحته نصت على جريمة رشوة الموظفين العموميين و الموظفون في المنظمات الدولية تضمنت هذه المادة جريمتين مستقلتين الأولى ايجابية ترتكب من أشخاص القانون الجزائري في مواجهة الموظف العمومي الأجنبي تخضع للقانون الوطني سواء طبقا لمبدأ الإقليمية إذا حدثت الوقائع في الجزائر و طبقا لمبدأ الشخصية ؛ أما الثانية فهي سلبية ترتكب من طرف الموظف العمومي الأجنبي يحمل جنسية أجنبية و يعمل لصالح بلد أجنبي أو في منظمة أجنبية⁴.

¹ - طاهري حسين ، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجزائية مع التعديلات المدخلة عليه ، دار الحمدي ، الجزائر ، 1999 ، ص 168 .

² - المادة 03 الفقرة 02 من القانون 09/01 المؤرخ في 26 يونيو 2001 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات ج ر الجمهورية الجزائرية عدد 34.

³ - سوماتي شريفة ، نفس المرجع السابق ، ص 49 - 50 .

⁴ - تياب نادية ، نفس المرجع السابق ، ص 367 .

المطلب الثاني : محاكمة مرتكبي الجرائم أمام القضاء الجزائي

تعتبر المحاكمة ثالث و آخر مرحلة تمر بها إجراءات الدعوى العمومية تستهدف أساسا البحث في الأدلة المقدمة من طرف الضبطية القضائية و جهات التحقيق الابتدائي.

يلتزم القاضي التثبت من الواقعة موضوع الاتهام و التأكد من تكييفها القانوني ، كما يبحث عن أدلة جديدة التي من شأنها إظهار الحقيقة و ما تخضع له من نصوص في قانون العقوبات امتثالا لمبدأ الشرعية الجنائية .

و في نهاية المحاكمة يتم الفصل في موضوع الدعوى بالبراءة أو الإدانة لذا تسمى المحاكمة " بالتحقيق النهائي " ؛ فالمحاكمة هي الجهة التي تتم فيها جرائم الفساد و إخضاعها لاختصاص الجهات القضائية ذات الاختصاص الموسع .

الفرع الأول : توسيع الاختصاص المحلي للجهات الفاصلة في جرائم الفساد

بالرجوع إلى أحكام قانون الإجراءات الجزائية المواد 37 ، 40 ، 329 يلاحظ أن المشرع قام بتوسيع الاختصاص المحلي لوكيل الجمهورية ، و قاضي التحقيق و جهات الحكم لعدد من المحاكم إلى محاكم مجالس قضائية أخرى ، وذلك في الجرائم الخطيرة و المعقدة .

أولا - توسيع اختصاص وكيل الجمهورية : وسع المشرع بمقتضى الفقرة 02 من المادة 37 من ق إ ج الاختصاص الإقليمي لوكيل الجمهورية ، ليشمل اختصاص محاكم أخرى و تم تجديد ذلك عن طريق التنظيم . و عليه فإنه عندما يخطر وكيل الجمهورية لدى المحكمة الكائن بها مكان وقوع الجريمة و يبلغ بإجراءات التحقيق الأولى ، و يعتبر بأن إجراءات التحقيق الابتدائي تتعلق بجريمة من جرائم الفساد ، يرسل فوراً نسخة ثانية إلى النائب العام لدر المجلس القضائي التابعة له المحكمة المختصة .

ثانيا - توسيع اختصاص قاضي التحقيق : جاء في نص المادة 40 من ق إ ج توسيع الاختصاص المحلي لقاضي التحقيق التابع للمحكمة ذات الاختصاص الموسع .

و بالتالي يصبح قاضي التحقيق التابع لهذه المحكمة ذا اختصاص إقليمي يتجاوز اختصاصه العادي ، فيمكنه التنقل أو انتداب أي ضابط شرطة قضائية للقيام بمهام تتعلق بالتحقيق القضائي .

ثالثا - توسيع الاختصاص المحلي لمحاكم متخصصة : قام المشرع عند تعديل ق إ ج بتوسيع الاختصاص المحلي لعدد من المحاكم و ذلك بالنسبة للجرائم المتميزة بالخطورة و التعقيد ؛ لذا تم استحداث محاكم متخصصة تكون وحدها المختصة نوعيا بنوع من الجرائم لتكون بما يسمى " بالأقطاب المتخصصة " للفصل في الدعاوى العمومية المتعلقة بالجرائم المنصوص عليها في المادة 37 من ق إ ج و كذا المادة 24 مكرر 1 من قانون مكافحة الفساد .

و عليه يبدو اتجاه المنظومة القانونية الجنائية إلى تبني أسلوب جديد في مجال التنظيم القضائي بخصوص الاختصاص النوعي و المحلي لجرائم الفساد ، فسوف يكون للأقطاب المتخصصة دون سواها صلاحية النظر و الفصل في موضوعها بأحكام نهائية.¹

الفرع الثاني : سير الجلسات الناشئة عن جرائم الفساد

يحضر القضاة و النيابة العامة و كاتب الجلسة في اليوم المحدد لكل قضية تخص الجريمة ، و من أجل ضبط الجلسة و إدارة المرافعات يتمتع رئيس الجلسة بسلطات هامة تتمثل في ضبط حسن سير الجلسة و فرض الاحترام الكامل لهيئة المحكمة ، و اتخاذ أي إجراء يراه مناسبا لإظهار الحقيقة ، الأمر بإحضار الشهود و إذا اقتضى الأمر إحضارهم بالقوة العمومية و بعد ذلك تأتي إجراءات المرافعة .

و عليه فالمرافعة مرحلة هامة في إجراءات سير جلسة المحاكمة و بالتالي تتضمن ما يلي :

أولا - إجراءات شكلية أولية : تتمثل هذه الإجراءات في إعلان الرئيس عن القضية و الأطراف و الشهود و الخبراء و يتأكد من حضور المتهم بالتحقيق من هويته و تاريخ و مكان ميلاده و مهنته و محل إقامته و يعرف بالإجراء الذي رفعت به الدعوى أمامه ، كما يتحقق عند الاقتضاء من حضور المسؤول المدني و المدعي المدني و الشهود و غيرهم .

و يحق للمتهم الاستعانة بمدافع ، و إذا حضر الجلسة بدون محامي على الرئيس اختيار محامي تلقائيا إذا ما طلب ذلك المتهم ، و إذا تم تكليف المتهم بالحضور شخصيا و لكنه تغيب اعتبرت المحاكمة حضورية .

¹ - تياب نادية ، المرجع السابق ، 368 - 369 .

ثانيا - عرض الطلبات و الدفع و مناقشتها : رئيس الجلسة هو من يتولى ضبط و إدارة المرافعة ، فيحدد ترتيب الأدلة كترتيب سماع الشهود و إخراج بعض المتهمين أثناء سماعهم و رفض توجيه الأسئلة إلى الشهود و إرجاء استجواب المتهم و إدلاء الشهود بعد ذلك بشهادات متفرقة سواء تعلق بالوقائع المنسوبة إلى المتهم او بشخصيتهم .

و يجب كل شاهد عن الأسئلة التي وجهت إليه من الرئيس أو من النيابة العامة أو من أطراف الدعوى الآخرين ثم يدلي الخبراء و حتى ضباط الشرطة بتصريحاتهم و آرائهم حول مسائل متعلقة بالقضية ؛ كما يجوز للمتهم و الأطراف الآخرين إيداع مذكرات ختامية يؤشر عليها الرئيس و الكاتب و ينوه هذا الأخير أن هذا الإيداع قد تم بالجلسة .

تلزم المحكمة بالإجابة عن هذه المذكرات ، كما يتعين عليها ضم المسائل الفرعية و الدفع المبدات أمامها و الفصل فيها بحكم واحد .

فإذا رفعت الدعوى إلى المحكمة أصبحت هي المختصة بإجراء التحقيق فيها ، لذلك تسمى مرحلة المحاكمة ب " مرحلة التحقيق النهائي " . يبرز الدور الإيجابي للقاضي الحكم في الإثبات إذ لا يكتفي بما قدمته النيابة العامة من أدلة لإثبات التهمة و ما قدمه المتهم من أدلة ينفىها ، و إنما يتخذ كل سبل التحري و التحقيق للكشف عن الحقيقة .

فبيني حكمه على التحقيق النهائي الذي يجريه بنفسه و لا يتقيد بما هو ثابت في محاضر التحقيق الابتدائي أو محاضر جمع الاستدلالات أو بما قدمه الخصوم و بالمقابل لا يجوز للقاضي أن يثبت بناء على أدلة لم تطرح في الجلسة و لم تناقش من طرف الخصوم في المرافعة ¹ .

و عليه فإذا كانت هناك زيادة في ثروة الموظف العمومي لا تتناسب مع موارده فعليه أن يثبت مصدر مشروع لتلك الزيادة لم تتطرق له جهات التحقيق وإلا اعتبرت هذه الزيادة ناتجة عن استغلال الوظيفة أو الصفة تنبأ بارتكاب جريمة من الجرائم .

فالالتزام لا يستند إلى أي قاعدة من قواعد القانون العام و لا إلى قواعد المنطق ، ولكن أساسه الشبهة التي اعتبرها قانون الوقاية من الفساد و مكافحته دليلا منفردا لإثبات المخالفات و الجرائم الحاصلة في جرائم الفساد ، و يتطلب لقيام القرينة النصوص عليها في المادة 37 في فقرتها الأولى ثلاث أمور هامة هي :

- الزيادة في الثروة .

¹ - تياب نادية ، نفس المرجع السابق ، ص 374-376 .

- انعدام التناسب مع مداخيل الموظف المشروعة .
- العجز على إثبات مشروعية المصدر

لكن الجدير بالذكر أن القرينة المنصوص عليها في المادة 37 قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس ، و عبث الإثبات ما يزال قائما على عاتق النيابة العامة و هي تستعين في ذلك بما تباشره من تحقيقات و من تقارير الخبراء ، فإذا ثبت عدم التناسب على المتهم إثبات العكس و إثبات مشروعية المصدر لأنه هو الأقدر على نفيها إذا كان له ما ينفيها .

و إذا عجز المتهم عن إثبات مصدر الثروة سكوته هذا لا يؤدي بالضرورة إلى الحكم بالإدانة بل أن افتراض الإدانة سببى على وقائع معينة .

يخلص إلى القول أن المشرع لم يغلب عبء الإثبات و لم يخالف مبدأ الأصل في الإنسان البراءة ، فمازالت البراءة هي الأصل الدستوري إلى أن تثبت الإدانة في محاكمة تكفل حقوق الدفاع ؛ و ما زالت النيابة العامة مطالبة بإثبات حصول الموظف على مال غير مشروع نتيجة استغلال لوظيفته.¹

و في نهاية الجلسة يتناول أطراف الدعوى الكلمة حيث يقدم المدعي المدني طلباته ثم تسمع طلبات النيابة العامة و دفاع المتهم ، يتم بعدها إحالة ملف القضية إلى المداولة للفصل في موضوعها على ضوء الأدلة و البراهين الموجودة في ملف الدعوى و يتم النطق بالحكم في الجلسة المحددة لذلك.

¹ - سوماتي شريفة ، نفس المرجع السابق ، ص 58 - 60 .

الخاتمة

الخاتمة

تعتبر الشفافية نقيض الغموض أو السرية في العمل لذا تعني توفير المعلومات الكاملة عن الأنشطة والوظائف العامة، لذا فهي تتعلق بجوانب إيجابية أو سلبية على حد سواء، فالشفافية تتعلق بجانبين الأول يتعلق بوضوح الإجراءات وصحة مصداقية عرض المعلومات والبيانات الخاصة بالمؤسسات والإدارات العمومية والجانب الثاني يتعلق بعلاقة الخدمات التي يقدمها ذوي العلاقة.

نظرا لمل يتعرض له الموظف العمومي من استغلال في الوظيفة العمومية للحصول على مصالح خاصة سواء كان ذلك بمخالفة القانون و استغلاله أو باستغلال الصلاحيات الممنوحة لذا يجد الموظف عرضة بمخالفة القوانين واللوائح والتعليمات يتحقق منفعة لنفسه أو لذويه من الأقارب والأصدقاء على حساب المصلحة العامة. لذا يؤدي انتشار الفساد إلى فقدان الثقة بالجهاز الإداري للدولة مما يزيد الأمر سوءا وخطورة نتيجة الانعكاسات السلبية على الوظائف والإدارات العمومية، لذلك رتبت نتيجة إخلال أثناء الوظيفة العمومية جزاءات قمعية وعقوبات ردعية لمرتكبي أي استغلال أثناء تأدية وظائفه، فقد كرس قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في نصوصه جزاءات للموظف العام وإحالاته على قضاء متخصص لمحاكمته وتطبيق أشد العقوبات عليه وهذا كله لشفافية الوظيفة العمومية.

لذا هنالك عدة أساليب وإجراءات لتحسين رفع مستوى الشفافية في أداء الإدارات العمومية في مجتمع ما طالما توافرت الإدارة الحقيقية لتحقيق ذلك لدى الجهات المعنية. وعليه تكريسا لذلك نبرز النتائج الآتية:

- 1- دعم وتطوير النظام القانوني والجهاز القضائي وذلك بتفعيل مواد القوانين الموجودة والعمل على القيام بالدراسات المقارنة والتوصيات بإصدار قوانين جديدة بشأن محاربة الفساد وتضمن المزيد من الشفافية وضرورة تطوير آليات واضحة يتم بمقتضاها تطبيق تلك القوانين من خلال الجهاز القضائي الفعال.
- 2- تكوين لجان للنزاهة في الإدارات المختلفة، وذلك من خلال تنمية الممارسات الإدارية والأخلاقية والالتزام بالقيم في أداء الوظائف المختلفة التي تقوم بها مؤسسات الدولة.
- 3- إنشاء وكالات لمحاربة الفساد وذلك بأن تكون قوانين الدولة تسمح بإنشاء وفتح الهيئات والإدارات والجمعيات الحكومية والأهلية المختصة في مكافحة الفساد، ومنحها الصلاحيات التي تمكنها من القيام بمهامها أو على أن ينصب جوهر عمل هذه الوكالات في الحصول على المعلومات.

الختامة

4- تنمية وعي موظفي القطاع العام والمتعاملين معه بمختلف أشكال الفساد ومعرفة الأدوات والأساليب اللازمة لمكافحة الفساد، وأهمية بناء الشفافية في الأنظمة الإدارية والمالية وكذلك فوائد تطبيق قيم الشفافية والنزاهة ونظم المحاسبة من محاربة الفساد.

قائمة المصادر و المراجع

أولا- المصادر:

- دستور 1996 الصادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 438/96، مؤرخ في 07 ديسمبر 1996، يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد (76) ، بتاريخ 08 ديسمبر 1996.

النصوص القانونية :

- 1- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمد من قبل المعية العامة للأمم المتحدة نيويورك، 31 أكتوبر 2003، مصادق عليها بمرسوم رئاسي رقم 128/04، مؤرخ في 19 أبريل 2004، الجريدة الرسمية عدد 26 مؤرخ في 25 أبريل 2004.
- 2- الموسوم الرئاسي رقم 225/90 ، مؤرخ في 25 يوليو 1990 ، المحدد لقائمة الوظائف العليا التابعة للدولة بعنوان " رئاسة الجمهورية " ، ج ر عدد 31 ، بتاريخ 1990 .
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 92/96 ، مؤرخ في 03 مارس 1996 ، يتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم و تجديد معلوماتهم ، ج ر عدد 16 ، بتاريخ 1996 معدل ومتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17/04 ، مؤرخ في 22 جانفي 2004 ، جريدة رسمية، عدد 4 بتاريخ 25 جانفي 2004 .
- 4- القانون 09/01 المؤرخ في 26 يونيو 2001 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المتضمن قانون العقوبات ج ر الجمهورية الجزائرية عدد 34.
- 5- القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20 فبراير 2006، يتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، جريدة رسمية عدد 14، بتاريخ 08 مارس 2006.
- 6- أمر 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، جريدة رسمية، عدد (46)، بتاريخ 16 يوليو 2006.
- 7- المرسوم الرئاسي رقم 414/06 المؤرخ في 22 نوفمبر 2006 ، يحدد نموذج التصريح بالملكات، ج ر عدد 74، بتاريخ 22 نوفمبر 2006 .
- 8- الأمر رقم 22/06 المؤرخ 20 ديسمبر 2006 يعدل ويتمم الأمر رقم 66/155 المتضمن قانون الإجراءات الجزائية ج ر الجمهورية الجزائرية العدد 84.
- 9- ديدان مولود، قانون العقوبات حسب آخر تعديل له قانون رقم 09-01 المؤرخ في 25 فبراير 2009، دار بلقيس، الجزائر، 2010.

ثانيا - الكتب:

- 1- أحمد الشلقاني، مبادئ الإجراءات الجزائية في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 2- أحمد فتحي سرور، القانون الجنائي الدستوري، دار الشروق، الطبعة الثانية، القاهرة، 2002.
- 3- العيش فضيل ، شرح قانون الإجراءات الجزائية بين النظري و العملي مع آخر التعديلات ، دار البدر ، الجزائر ، د ت ن.
- 4- باسم سكهجا، كتاب المرجعية الشفافية الدولية، مواجهة الفساد، عناصر بناء نظام النزاهة الوطني، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2002.
- 5- سعد عبد العزيز ، إجراءات ممارسة الدعوى الجزائية ذات العقوبة الجنحية ، دار هومة ، الجزائر ، د س ن.
- 6- سليمان بن ناصر المسلم، إدارة الموارد البشرية في ظل نظام العولمة، د د ن ، الرياض، 2005.
- 7- سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري، "دراسة مقارنة" ، دار الفكر العربي، 1992.
- 8- عبد القادر عودة ، التشريع الجنائي الإسلامي مقارنا بالقانون الوضعي ، الجزء الأول ، دار الكتاب العربي ، د ت ن.
- 9- عصام عبد الفتاح مطر، جرائم الفساد الإداري، دراسة قانونية تحليلية مقارنة في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الجنائية وقوانين مكافحة الفساد في الدول العربية والأجنبية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2011.
- 10- كمال دسوقي، سيكولوجيا الإدارة العامة و أخلاقيات الخدمة المدنية، مطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2000.
- 11- طاهري حسين، الوجيز في شرح قانون الإجراءات الجزائية مع التعديلات المدخلة عليه، دار المحمدية، الجزائر، 1999.
- 12- محمد نجيب المطيعي، المجموع شرح المهذب للشيرازي، الجزء 22، مكتبة الإرشاد، المملكة العربية السعودية، 1980.
- 13- محمود نجيب حسني، شرح قانون العقوبات - القسم الخاص - دار النهضة العربية ، الطبعة الثانية، القاهرة، 1994.
- 14- مكّي دردوس، القانون الجنائي الخاص في التشريع الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، قسنطينة، 2007.
- 15- هنان مليكة، جرائم الفساد، الرشوة والاختلاس وتكسب الموظف العام من وراء وظيفته في الفقه الإسلامي وقانون مكافحة الفساد الجزائري مقارنا ببعض التشريعات العربية، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2010.

ثالثا - الرسائل الجامعية:

- 1- بوزيرة سهيلة ، مواجهة الصفقات المشبوهة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع قانون السوق ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، 2008.
- 2- تياب نادية ، آليات مواجهة الفساد في مجال الصفقات العمومية ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم ، التخصص قانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 23 نوفمبر 2013.
- 3- رناي فريد ، حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي لحقوق الإنسان ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2004.
- 4- عثمانى فاطمة ، التصريح بالامتلاك كآلية لمكافحة الفساد الإداري في الوظائف العمومية للدولة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، فرع تحولات الدولة ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، 2010.
- 5- ضويفى محمد ، التصريح بالامتلاك كآلية للوقاية من الفساد و مكافحته ، الملتقى الوطني حول الآليات لمكافحة الفساد ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، يومي 2 و 3 ديسمبر 2008.
- 6- موري سفيان ، مدى فعالية أساليب رقابة الصفقات العمومية على ضوء قانوني الصفقات العمومية و الوقاية من الفساد و مكافحته ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون ، فرع القانون العام للأعمال ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة عبد الرحمان ميرة ، بجاية ، 2012.
- 7- هاملي محمد ، هيئة مكافحة الفساد والتصريح بالامتلاك كآليتين لمكافحة الفساد في الوظائف العامة في الدولة ، الملتقى الوطني حول مكافحة الفساد و تبيض الأموال ، كلية الحقوق ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ، يومي 10 و 11 مارس 2009.

رابعا - المقالات العلمية :

- 1- آمال يعيش تمام ، صور التجريم الجديدة المستحدثة بموجب قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، مجلة الاجتهاد القضائي ، العدد الخامس ، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، د ت.

2- حاحة عبد العالي ، جريمة الإثراء غير المشروع في ضوء قانون الوقاية من الفساد و مكافحته ، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد 16 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، مارس 2009 .

3- رسلان أنور أحمد ، الرقابة الإدارية على تقارير كفاية الموظف العام ، دراسة مقارنة ، مجلة الأمن القانون ، العدد الأول ، الإمارات المتحدة ، 1995 .

4- هلال مراد، الوقاية من الفساد و مكافحته في التشريع الجزائري على ضوء القانون الدولي، نشرة القضاة، مديرية الدراسات القانونية و الوثائق، العدد 60، الجزائر، د ت.

5- يوسف خليفة يوسف، الفساد الإداري و المالي، الأسباب و النتائج و طرق العلاج، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد الثالث، مجلس النشر العلمي، الكويت، 2002.

خامسا- المواقع الإلكترونية:

1- مصلح عبير، النزاهة و الشفافية و المساءلة في مواجهة الفساد، الائتلاف من أجل النزاهة و المساءلة،

أمان، فلسطين، 2007، منشور في موقع : www.aman-palestine.org. تاريخ الإطلاع: 2014/04/20 على الساعة 10:22.

2- السعيد عميور، شرح القانون رقم 01/06، المؤرخ في 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و

مكافحته محاضرة بمناسبة الأيام المفتوحة على العدالة (مجلس قضاء برج بوعريبيج) -droit.
3olom.org/tz23-topic تاريخ الاطلاع: 2014/05/05، على الساعة 17:30.

3- محمد محمود حسن، الشفافية ومكافحة الفساد الإداري، الهيئة الوطنية العليا لمكافحة الفساد، رئيس قطاع

الذمة المالية، دب، 29 ديسمبر 2007، <http://www.snaccyemen.org>. تاريخ الاطلاع: 2014/05/17 على الساعة 22:43 .

الفهرس

صفحة	الموضوع
II	الإهداء
III	الشكر و عرفان
أ	مقدمة
01	الفصل الأول: مبادئ الشفافية في الوظيفة العمومية
02	المبحث الأول: سياسة التوظيف الحديثة
02	المطلب الأول: المعايير الموضوعية في تعيين الموظفين
05	المطلب الثاني: البرامج التعليمية والتدريبية لرفع كفاءة الموظفين
06	المطلب الثالث: إصلاح نظام الرواتب والأجور
09	المبحث الثاني: فرض إجراء التصريح بالامتلاكات
09	المطلب الأول: كيفية التصريح بالامتلاكات
10	الفرع الأول: الكيفيات المشتركة بين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات
10	أولاً: من حيث آجال التصريح بالامتلاكات
10	1- التصريح الأولي
11	2- التصريح التجديدي
11	3- التصريح النهائي
11	ثانياً: من حيث محتوى التصريح بالامتلاكات
13	الفرع الثاني: الكيفيات المختلفة بين الملزمين بالتصريح بالامتلاكات
13	أولاً: الجهة المكلفة بتلقي التصريح بالامتلاكات
13	1- التصريحات التي تكون أمام الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته
14	2- التصريحات التي تكون أما الرئيس الأول للمحكمة العليا
15	ثانياً: نشر التصريحات بالامتلاكات
16	المطلب الثاني: الإجراءات المترتبة عند الإخلال بواجب التصريح بالامتلاكات
16	الفرع الأول: تجريم الإخلال بواجب التصريح بالامتلاكات

16	أولاً: الإخلال الكامل بواجب التصريح بالامتلاكات
16	ثانياً: الإخلال الجزئي بواجب التصريح بالامتلاكات
17	الفرع الثاني: العقوبات المقررة لجريمة الإخلال بواجب التصريح بالامتلاكات
18	الفصل الثاني: آليات الحماية الجزائية لشفافية الوظيفة العمومية
19	المبحث الأول: الردع من خلال توسيع نطاق التجريم
19	المطلب الأول: صور الرشوة التقليدية
19	الفرع الأول: اختلاس الموظف العمومي للممتلكات
19	أولاً: الركن المفترض (صفة الجاني)
20	ثانياً: الركن المادي
20	1- السلوك المجرم
20	2- محل الجريمة
20	ثالثاً : الركن المعنوي
20	الفرع الثاني : استغلال النفوذ
20	أولاً : الركن المفترض (صفة الجاني)
20	ثانياً : الركن المادي
20	1- السلوك المجرم
20	2- الغرض من استغلال النفوذ
20	ثالثاً : الركن المعنوي
21	الفرع الثالث : جريمة الغدر
21	أولاً: الركن المفترض (صفة الجاني)
21	ثانياً: الركن المادي
21	1- السلوك المجرم
21	2- محل الجريمة
21	ثالثاً: الركن المعنوي
21	المطلب الثاني: صور الرشوة المستحدثة
22	

22	الفرع الثاني: إساءة استغلال الوظيفة
23	أولاً: الركن المفترض (صفة الجاني)
23	ثانياً: الركن المادي
23	1- السلوك المحرم
23	2- الغرض من إساءة استغلال الوظيفة
23	ثالثاً: الركن المعنوي
23	الفرع الثاني: الإثراء غير المشروع
23	أولاً: الركن المفترض (صفة الجاني)
23	ثانياً: الركن المادي
24	1- الزيادة في الذمة المالية
24	2- العجز عن تبرير الزيادة
24	ثالثاً: الركن المعنوي
24	الفرع الرابع: تلقي الهدايا
25	أولاً: الركن المفترض (صفة الجاني)
25	ثانياً: الركن المادي
25	1- أن يتلقى الموظف العمومي هدية أو مزية
25	2- أن يكون من شأن تلك الهدية التأثير على سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهام الموظف
25	ثالثاً: الركن المعنوي
26	المبحث الثاني: المتابعة الجزائية لردع الفساد في الوظيفة العمومية
26	المطلب الأول: إحالة مرتكبي جرائم الفساد على القضاء الجزائي
26	الفرع الأول: إجراءات إحالة مرتكبي جرائم الفساد على القضاء الجزائي
27	أولاً: التكليف بالحضور

27	ثانيا: إجراء التلبس بالجنحة
28	ثالثا: طلب فتح تحقيق قضائي
29	الفرع الثاني: القيود التي تمنع متابعة مرتكبي الجرائم
29	أولا: الحصول على إذن مسبق
29	ثانيا القيام بتحقيق مسبق
30	ثالثا: شرط الحصول على شكوى
31	المطلب الثاني: محاكمة مرتكبي الجرائم أمام القضاء الجزائي
31	الفرع الأول: توسيع الاختصاص المحلي للجهات الفاصلة في جرائم الفساد
31	أولا: توسيع اختصاص وكيل الجمهورية
31	ثانيا: توسيع اختصاص قاضي التحقيق
32	ثالثا: توسيع الاختصاص المحلي للمحاكم المتخصصة
32	الفرع الثاني: سير الجلسات الناشئة عن جرائم الفساد
32	أولا: إجراءات شكلية أولية
33	ثانيا: عرض الطلبات و الدفع ومناقشتها
35	الخاتمة
38	قائمة المصادر والمراجع
43	فهرس المحتويات
44	الملخص

الملخص

الملخص

تعتبر الشفافية حق كل مواطن في الحصول على المعلومات و آلية لاتخاذ القرار المؤسسي، ومطلب الشفافية ضروري لوضع معايير أخلاقية وميثاق عمل مؤسسي لما تؤديه إليه من اكتشاف الفساد ومنعه، لذا يترتب على الإدارات العمومية حسن اختيار موظفيها وتعيينهم في الوظيفة التي تتلائم ومؤهلاتهم، وفقا لقواعد و معايير موضوعية في التعيين ، ولذلك يجب أن تراعى مبادئ الشفافية في اختيار واستحقاق الوظيفة العامة، فالاعتماد على البرامج التعليمية لرفع الكفاءة لدى الموظف العمومي، وكذا إصلاح نظام أجور ورواتبه. وهذا كله ما أجل الوقاية ودعم الوعي لدى الموظف.

كما أنه لتفادي انتشار الفساد وضعت إجراءات تفرض على الموظف في الإدارة العمومية إجراء أكتتاب بممتلكاته، ويتعرض الموظف العمومي نتيجة الإخلال بالتصريحات للممتلكات لعقوبات.

وللوقاية من الفساد ومكافحته وضعت آليات للحماية الجزائية لشفافية الوظيفة العمومية وردع من انتشار الفساد لذا كرس قانون الوقاية من الفساد ومكافحته نطاق التجريم من خلال استحداث صور أخرى للفساد، لمحاربة الفساد وتكريس الشفافية جعل للموظف متابعات جزائية لردع ذلك الفساد، فيترب عن كشفه إحالة مرتكبي هذه الجرائم على القضاء الجزائي والتحقيق بشأنها ومتابعتهم أمام محاكم متخصصة تسمى "الأقطاب المتخصصة" باعتبارها صاحبة الاختصاص الأصيل.

الكلمات المفتاحية: الشفافية - الوظيفة العمومية - الوقاية من الفساد و مكافحته - الموظف العمومي - الفساد - التصريح بالممتلكات - التجريم.

Résumé :

La transparence est le droit de chaque citoyen à avoir accès à l'information et la connaissance des mécanismes de prise de décisions institutionnelles , et l'exigence de transparence est essentiel pour le développement de normes et de code de conduite des fondateurs de ce qui lui jouer de découvrir et prévenir la corruption éthiques .

Pour prévenir et combattre la corruption et mettre en place des mécanismes pour la protection du criminel à la transparence de la fonction publique et d'empêcher la propagation de la corruption si dévoué à la prévention de la loi et de lutte contre la criminalité à l'échelle de la corruption par l'introduction d' autres formes de corruption . .

Pour lutter contre la corruption et à consacrer la transparence pour rendre l'employé rebondit sanctions pour dissuader la corruption , il résulte des révélations traduire les auteurs de ces crimes au système de justice pénale et d'enquêter et de suivi et, finalement, sont jugés à la suite de l'infraction qui leur est attribué par des tribunaux spécialisés appelé " polaire spécialisé " en tant que propriétaire de la compétence inhérente .

Mots-clés: transparence - la fonction publique - Prévention et lutte contre la corruption - un agent public - corrupti