

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم.: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

مدى تناسب خطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الاداري

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

بلحنافي فاطمة

طواح بلال ياسين

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....لعيمش غزالة.....رئيسا

الأستاذ(ة)..... بلحنافي فاطمة..... مشرفا مقرا

الأستاذ(ة).....وافي الحاجة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2021/2020

يوم المناقشة : 2021/07/14

إهداء:

إلى نبع الحنان و سر الوجدان.
إلى من تحدى الصعاب و تكبد المشاق.
إلى من تعبت من أجل رعايتنا و زرعت الورود رغم الأشواك.
إلى من أثقلت الحياة كاهله و لم يقل آه من أجلنا.
إلى أعز ما يملك كل إنسان إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله
و أطال في عمرهما.
إلى أسرتي الكبيرة و الصغيرة كل باسمه.

***** **نهدي هذا العمل المتواضع** *****

إلى كل من أفنى عمره في سبيل نشر العلم و المعرفة.
إلى كل من اتخذ العلم دربا و منهاجا له، و من القلم مطية لتبليغ القيم النبيلة
و إنارة العقول الغافلة، و تبديد الظلام في الليالي الحالكة.
إلى كل من زودنا و زودناه بالعلم و المعرفة في مشوارنا الدراسي

***** **نهدي هذا العمل المتواضع** *****

شكر و عرفان

لقول رسول الله صلى الله عليه و سلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

أما بعد فالشكر لله عز وجل على نعمه و فضائله و على منه و توفيقه لنا, و الحمد لله على نعمة

الإسلام

و العقل و العلم.

و كفى بها نعماً

بعد الحمد و الشكر و الثناء على الله العلي القدير الذي و فقنا لإنجاز هذا العمل أتوجه بالشكر و

. التقدير لأسرتي الفاضلة خاصة والديّ لأعزاء أطل الله في عمرهما

و بالشكر العميق من قلبي لأستاذة الفاضلة بالحنافي فاطمة و المشرفة على هذا العمل المتواضع

كما أشكرها على و جبهاتها القيمة و نصائحها التي أفادتني و أرشدتني طيلة مدة بحثي

كما أتوجه بشكري و امتناني مسبقاً للجنة المناقشة كل واحد باسمه، على قبولهم و تفضلهم مناقشة

مذكرتنا.

مقدمة

لقد احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري وذلك بفعل سياسة الدولة الداخلية في مجال الوظيفة الدارية التي تجسدها من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية إلزامية إلى إشباع الحاجات ، الجماعية والتي أوكلت مهمة ذلك الفئة القائمين عن هذا النشاط يطلق عليهم الموظفون العموميين.

يعد الموظف العمومي مرآة الدولة أيا كانت وعمودها الفقري فإذا صلح صلحت وإذافسد فسدت هي الأخرى (1)، بمعنى أنه هو الذي يقوم بتنظيم مختلف العلاقات ما بينها وبين الشعب وقد تزايدت أهميته تبعا لاتساع نشاط الدولة فلم يعد دوره يقتصر على الحفاظ على الأمن الداخلي وحل المنازعات بين الأفراد بل تطور دوره و أصبح ايجابيا بازدياد ميادين الوظيفة العامة ، إذ تشبعت وظائفها وازدادت مجالات تدخلها سواء كانت إدارية أو اجتماعية ... الخ وهو الوضع السائد في الجزائر.

فالموظف العام هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى ، فهو بذلك أداة الدولة في تحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها و لوائحها وواجهة الإدارة مع الجمهور وتمثيلها في كافة أنشطتها ووسيلتها المثل في مساندة خلى التقدم والتطور . إن عملية تأديب الموظف العام عن خطئه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية بل بالعكس ، هي عملية قانونية يهدف من ورائها إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين ، حفاظا على حسن سير المرافق العامة.

إن هذا النمو المضطر في نشاط الدولة خاصة بعد تفتحها الاقتصادي وتزايد الاستثمارات الأجنبية أدى إلى خلق مجال واسع في عالم الشغل ، وبالنتيجة إلى كثرة عدد الموظفين الأمر الذي انعكس على نظام التأديب ودفع المشرع الجزائري على الاهتمام أكثر بتنظيم الجهاز الإداري وإصلاحه ومن مظاهر هذا الإصلاح العمل على إيجاد نظام التأديبي يكفل إقامة التوازن بين متطلبات الصالح العام والمتمثلة في حرص الإدارة على تأمين انتظام سير المرافق العامة وبين حق الموظف في توفير الضمانات والإجراءات التي تؤكد له الاستقرار القانوني و النفسي وتدفعه إلى التفاني في العمل الجاد وصيانة كرامة الوظيفة ، لذلك أصبح من الضروري اختيار أفضل الأنظمة التأديبية الملائمة لتحقيق هذا الهدف.

1- سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الإسكندرية، 2001، ص 44.

مقدمة

وأحسن ما فعله المشرع الجزائري بإصداره للأمر 06 / 03 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بالجزائر⁽¹⁾، وذلك من أجل تطوير علاقات العمل في القطاع العام واعتماد مبدأ العلاقات التعاقدية مع بيان ضمانات وحقوق الموظف وواجباته وكذا النظام التأديبي الذي يخضع له الموظف العمومي. إن المساس بالواجبات الوظيفية تجعل من الموظف العام في وضعية تأديبية لتعتبر هذه الأخيرة جزءاً ليتجزأ من نظام الوظيفة العامة إذن بدون التأديب لتستطيع مواجهة الموظف عن أخطائه التي ارتكبها حال قيام العلاقة الوظيفية فالحكمة من نظام التأديب جاءت من أجل محاولة.

إصلاح وتقويم السلوك الإداري للموظف العام من خلال العقوبات التأديبية ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها ضماناً لحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد⁽²⁾، فالتأديب دوره في إرساء مبدأ الانضباط الواجب توفره لتمكين الإدارة من الاطلاع بما ينافي بهي من دور لتحقيق الصالح العام فهو بمثابة وسيلة لعقاب الموظف العام جزاء لما لارتكابه مخالفات تأديبية بهدف محاربة سلوك منحرف يشكل خروجاً على مقتضيات الواجب الوظيفي.

فالنظام التأديبي أحد الأنظمة العقابية الذي يتأثر بفكرتي السلطة و العقاب ، وذلك من خلال تحديده الجهة المختصة بتوقيع الجزاء المحدد طبقاً لما هو منصوص عليه قانوناً كما أن المشرع أقر بالمقابل حقوق للموظف ومنحه ضمانات تحميه من تعسف الإدارة المحتمل في حالة ارتكابه لخطأ مهني.

لقد حرص المشرع الجزائري في تنظيمه الفصل التأديبي للموظف العام إلى محاولة التنسيق والتقارب بين الأنشطة الفردية بهدف إقامة نظام العدالة وكذا تقييد السلطة الإدارية

1- الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16 جويلية 2006.

2- نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2005، ص 164.

مقدمة

بجملة من الإجراءات جاءت بالمقابل حماية الموظف العام ووضع حد لتعسف الإدارة وخاصة أن كل ما يتعلق بالنظام التأديبي يدخل في نطاق السلطة التقديرية للإدارة بتوقيع

الجزء الذي تراه مناسب دون أي ضوابط للعقوبة التأديبية وبرجوع لخطورة الوضعية التأديبية التي من شأنها أن ترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العام العملية وحرمان الموظف من العديد من مزاياه الوظيفية.

لذا كان من الضروري حماية الموظف من خلال توفير أكبر قدر من الضمانات لمواجهة سلطة اتجاه السلطات التي خولت لها صلاحية توقيع العقوبات التأديبية .

لقد وقع على عاتق السلطة التأديبية إرساء مبدأ التوازن مابين مصلحتين متضاربتين مبدأ فعالية العقوبة التأديبية والتي تهدف إلى تقوية سلطات الجهة المختصة بالتأديب تحقيقا للمصالح الجهاز الإداري بالمقابل لا يكون على حساب ضمانات الموظفين الذي يمارس التأديب.

إن النظام التأديبي¹ في الجزائر تثار في شأنه عدة إشكاليات لما له من تأثير على المسار المهني للموظف مما قد يؤدي إلى فصله من الوظيفة ، وحرمانه من الانضمام إليها مرة أخرى لذا تبرز مدى توقيف المشرع بين منح صلاحيات الممنوحة للسلطة المختصة بالتأديب بإصدار القرار التأديبي ضد الموظف وتضمنين نصوص قانونية لمواجهة أي تعسف من قبل الإدارة وجعلته آلية بيد الموظف العام لحماية حقوق وخاصة في هذه الوضعية لذا نطرح الإشكال القانوني التالي:

إلى أي مدى اقر قانون الوظيفة العمومية الجزائري التناسب بين الخطأ الوظيفي و العقوبة التأديبية؟

1- عبد العزيز خليفة، قضاء التأديب، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، 2008، ص 07.

مقدمة

معالجة هذا الإشكال لا يتم إلا من خلال فحص النظام التأديبي الجزائري عبر تطور نصوص القانونية ابتداء من الأمر 66 / 133 إلى غاية التشريع الأخير للأمر 06/03

لقد اعتمدت على الدراسة التحليلية الوصفية ، لذا حرصنا على تقسيم الدراسة إلى فصلين عالجنا في الفصل الأول الخطأ المهني في قانون الوظيف العمومي الجزائري كنطاق التعرض للعوامل المؤثرة في إصدار القرارات التأديبية (الخطأ المهني) ومعايير تحديد الأخطاء المهنية وتصنيفاتها وأركان الخطأ المهني

أما في الفصل الثاني ثم التطرق إلى آثار الخطة المهني في قانون الوظيف العمومي الجزائري وما يتضمنه القرار من إجراءات و عقوبات تأديبية) و دور السلطة التأديبية في تحديد العقوبة المقررة لذلك والضوابط التي ينبغي لسلطة الإدارية الخضوع لها .

وتطرقنا أيضا إلى تكريس الضمانات التأديبية التي منحها المشرع للموظف العام لممارستها في مواجهة القرارات التأديبية و المتمثلة في الآليات الإدارية والتي تتضمن جملة من الإجراءات الإدارية .

والآليات القضائية من خلال منح القاضي سلطات لحماية الموظف عن طريق بسط رقابته على القرار التأديبي سواء بالإلغاء أو التعويض عن الأضرار التي يسببها القرار التأديبي.

الفصل الأول

الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

إن المركز القانوني للموظف يفرض عليه جملة من الواجبات التي ينبغي عليه احترامها، تحت طائلة المساءلة التأديبية دون الإخلال بالمتابعات الأخرى وهي المساءلة التي تنتهي بصدور قرار التأديب الذي يتضمن في الغالب عقوبات تختلف تبعا للخطأ المهني المقترف وذلك بإتباع مراحل و إجراءات لكون تحديده يخضع لعدة عوامل وظروف مهنية وشخصية كذلك تتعلق بالموظف نفسه في علاقته بالظرف المهني وهو في ذلك يختلف عن الخطأ الجنائي المحدد قانونا بالمدونات الجنائية الدقيقة و المرتبة فعلا وعقوبة ولكن المشرع وفق في الفصل 73 من النظام الأساسي للوظيفة العمومية¹، عند اعتبار الخطأ بشكل عام هو كل هفوة خطيرة يرتكبها الموظف، سواء تعلق الأمر بإخلال في التزاماته المهنية، أو بجنحة ماسة بالحق العام يترتب عنها توقيفه حالا من طرف السلطة التي لها حق التأديب، فالتأديب يشكل أهم حقوق واختصاصات الرئيس، باعتباره مظهر من مظاهر ممارسة السلطة الرئاسية فهو بذلك المسؤول عن حسن سير العمل في المرفق المناط بإدارته وعن تحقيق الأهداف التي أنشأ من أجلها فتكون له بذلك سلطة في تأديب من يخل بواجباته و الاستحالة عليه القيام بأعباء وظيفته.²

هذا ما أكدته النصوص المتعلقة بالمسار المهني للموظف التي صيغت بما يفيد خضوعه لنظام تأديبي وكذا الأنظمة القانونية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العامة إن مخالفة الواجبات التي تنص عليها القوانين والقواعد التنظيمية وأوامر الرؤساء الإداريين الصادرة في حدود القانون، تجعله بذلك يرتكب خطأ مهني هو سبب القرار فنتجها إرادة الإدارة إلى إنشاء أثر قانوني في حقه، وهو توقيع العقوبات التأديبية بحسب الشكل و الأوضاع المقررة قانونا³، إن إصدار القرار التأديبي يكون من سلطة، ذو اختصاص في ممارسة سلطة التأديب وتكون هذه الأخيرة مقيدة حتى تضي على قرارها صفة المشروعية.

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية الأخلاقيات المهنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 425.
2- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار هومة للنشر و الطباعة، الجزائر، 2003، ص 19.
3- أحمد رزق رياض، الجريمة و العقوبة التأديبية، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2010، ص 11.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

المبحث الأول : الإطار القانوني للخطأ المهني

يلتزم الموظفون بمسؤوليات جد هامة اتجاه الدولة فهم يشغلون وضعية سياسية وقانونية خاصة يترجمها مبدأ قانوني منصوص عليه في المادة 07 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي تتضمن أن الموظف يكون اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية تنظيمية¹ والتي تنجم عليها نتائج عديدة و متنوعة بدء بوجود إطار قانوني يخضعون له ، وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصوصه التطبيقية .

لقد حرصت أغلب التشريعات الوظيفية إلى تضمين عقوبات توقع على الموظف جزاء مخالفته للواجبات الموكلة له جاءت سعيا لحماية الوظيفة الإدارية من كل انحراف ومما طلبته في أداء المهام . لقد وقع على عاتق السلطة التأديبية القيام بدورين أساسيين في مجال التأديبي يمثل الدور الأول في تحديد الأخطاء المهنية من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال أو التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام جرما تأديبيا يعاقب عليه القانون والدور الثاني يتمثل في اختيار العقوبة المناسبة التي حددها المشرع.²

فالخطأ المهني هو الأساس أو نقطة الارتكاز التي تدور حولها كل دراسة متعلقة بالتأديب بمجرد ثبوت مسؤولية التأديبية عن الأخطاء المهنية التي ارتكبتها موظف في الدولة التمثل وسيلة تضمن بها الإدارة احترام قواعد الوظيفة العامة تحقيق للسير المنتظم والفعال للمرفق العام.³

1- المادة 07 من الأمر رقم: 03/06، السالف الذكر، ص 04.

2- سليم جديدي، المرجع السابق، ص 62.

3- يحي قاسم على السهل، فصل الموظف العام، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2005، ص

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

فالمسؤولية للموظف عن ما ارتكبه من اخطاء اثناء و بمناسبة تاديبته لمهامه الوظيفية
مسؤولية تقوم على الخطا وأجب الإثبات والخطا هنا غير مفروض بل تتكلف الإدارة هي
العامه بإثباته.¹

المطلب الأول مفهوم الخطأ المهني .

لقد تعددت التسميات و المصطلحات التي أطلقها الفقه والقضاء على تلك التصرفات التي
يرتكبها الموظف العام ، تجعله تحت طائلة التأديب الإدارية² ولعل أكثر التسميات شيوعا
وهي كما يلي

الجريمة التأديبية وهي الأكثر استعمالا في الفقه

الذنب الإداري ويأخذ بهذه التسمية جانب من أحكام القضاء الإداري .

المخالفة التأديبية وقد استخدمتها المحكمة الإدارية العليا المصرية هذا الاسم في بعض
أحكامها.³

أما المشرع الجزائري فقد اعتمد على مصطلح الخطأ التأديبي وذلك طبقا للأحكام المادة
68 من المرسوم 82/302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام
التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية ، كما نصت عليه المادة 124 من المرسوم
59/85 المؤرخ في 24 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال
المؤسسات في استعماله لفظ الخطأ المرتكب ، ونفس الصياغة ما جاءت به المادة 160 من
الأمر 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية
مصطلح الخطأ المهني.

1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 11.

2- سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 441.

3- سليم جديدي، المرجع السابق، ص 64.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

إن هذا الاختلاف في التسميات ترجع إلى كونها تتأثر مع الأفعال المرتكبة فجاء مصطلح الجريمة التأديبية تأثراً بالجريمة الجنائية متى توافرت أركانها والمخالفة التأديبية وهي كل ما يخالفه الموظف عن قصد المهام المنوط له في إطار الوظيفة أما مصطلح الخطأ المهني عندما التتجه إرادة الموظف لإيتاء ذلك الفعل.

إن الخاصية الأساسية للأخطاء المهنية أنه لا يوجد تحديد مسبق لها بمعنى تعريف للتصرفات التي يكون لها وصف الأخطاء المهنية لارتباطها بأخطاء أخرى ومدى تأثيرها على الخطأ المهني، لذا وردت أغلب التشريعات ومنها التشريع الجزائري خالية من تعريف الخطأ المهني تاركة ذلك إلى مجتهات الفقه والقضاء.¹

لا يوجد في المجال التأديبي تحديد قانوني للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية ، فإن كل خطأ مرتكب من طرف الموظف يعرضه لعقوبة مما استدعى الأمر إسناد مهمة تحديد تعريف الخطأ المهني للفقه والقضاء لتجنب الموظف لاحتمال استعمال الإدارة لسلطتها في مجال التأديبي ، إن وجدت إطار عام لهذه الأفعال التي ينتج عنها الخطأ.²

التعريف التشريعي للخطأ المهني :

حاولت غالبية التشريعات إيراد تعريف الخطأ المهني اقتداءً بالتشريعات الجنائية رغم صعوبة تحديده وليس ذلك مبرراً بأن وضع تعريفات هو عمل فقهي في الأساس يتجنبه المشرع في الغالب ولعل سبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ المهني الذي لا يمكن حصره العدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ، إضافة إلى أن وضع التعريفات هو عمل فقهي يحث كما أن لو أورد المشرع تعريفاً للخطأ المهني فيمكن أن يرد هذا التعريف قاصر لا ينطق على كافة الأخطاء المهنية ليكتفي بوضع الإطار العام .

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 50.

2- محمد عصفور، جريمة الموظف العام و أثرها في وضعيته التأديبية، 1963، ص 15.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

ف نجد أن المشرع المصري لم يضع في قوانين التوظيف المختلفة التي تضمنت المسؤولية التأديبية للموظف العام تعريف محدد للجريمة التأديبية إنما نص على أهم الواجبات الوظيفية واعتبرت كل خروج عليها يشكل جريمة تأديبية.¹

هذا ما أكدته المادة 78 من قانون رقم 47 لسنة 1978 على أنه " كل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو ما يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبياً.²

أما المشرع الفرنسي فقد نص في المادة 29 من القانون 634 رقم الصادر في 13 جويلية 1983 الخاص بحقوق و التزامات الموظفين على أنه اكل خطأ يرتكب من الموظف في ممارسة وظائفه يعرضه لجزاء تأديبي عند الاقتناء بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجنائي.³

أما مشرعنا فقد نص على الخطأ المهني في الفقرة الأولى من المادة 17 من الأمر رقم 66 / 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة⁴ الذي كان الأسبق في تنظيم الوظيفة العامة حيث نص عليها كما يلي كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه لعقوبة تأديبية "

هذا ما انتهجه المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية بموجب أحكام المادة 20 فقرتها الأولى التي جاء فيها

¹ محمد سيد أحمد محمد، التناسب بين الجريمة التأديبية و العقوبة التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 2008، ص 19.

² علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن 2004، ص 235.

³ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 423.

⁴ المادة 17 من الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية العدد 13، الصادرة ي 08 يونيو 1966، ص 548.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

"يتعرض العامل لعقوبة تأديبية إذا صدر منه أي إخلال بواجبات المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ لممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة"¹

أما التشريع الوظيفي الحالي الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية فقد نصت المادة 160 منه على أنه " يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه ، خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية"²

من خلال استقراءنا للنصوص السابقة الذكر أن المشرع لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني إنما اكتفى باستعمال عبارات متعددة كالتقصير والمساس بالطاعة ، وعدم الانتباه ، الإهمال أو عدم مراعاة اللوائح.³

التعريف الفقهي للخطأ المهني :

تصدى جانب كبير من الفقه بمحاولات حادة في وضع تعريف للجريمة التأديبية نظرا القصور الجانب التشريعي وكذا في أحكام القضاء الإداري ، حيث وضع الفقه الإطار الذي يتم من خلال إصدار القرار التأديبي نتيجة الإتيانه أفعال اعتبارها أخطاء مهنية حيث وردت في أغلبها مستخلصة من واقع الواجبات الملقة على عاتق الموظف وعليه سنستعرض جملة من التعريفات فعرف الأستاذ : " andre de laubade " الجريمة التأديبية بأنها " كل خطأ يرتكب بواسطة الموظف أثناء ممارسة أو بمناسبة ممارسة الوظيفة يعرضه لجزاء تأديبي "

في حين ذهب الأستاذ دوي " عند تعريفه للخطأ المهني بأنه " كل عمل يقوم بهي الموظف بالمخالفات والالتزامات الخاصة التي تفرضها عليه وظيفته"¹

¹- المادة 20 من المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات، الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13 الصادرة في 24 مارس 1985، ص 336.

²- المادة 160 من المرسوم رقم 03/06 السالف الذكر، ص 14.

³- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 13.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

فقد على الفقه المصري هو الآخر بتعريف الأخطاء الوظيفية فعرّفها الدكتور سليمان محمد المطاوي بأنه كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل يجافي واجبات منصبه.²

أما الأستاذ أحمد رزق رياض فعرّفه على أنه " كل فعل أو مسلك من جانب العامل راجع إلى إرادته إيجاباً أو سلباً يتحقق له إخلاله بواجباته الوظيفية يعد ذنباً يسوغ مؤاخذة العامل عليه.³

ويرى الدكتور مختار محمد عثمان بأن الخطأ المهني كل فعل امتناع أو مخالفة القاعدة القانونية أو بمقتضى الواجب ، يصدر من العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، بما ينعكس عليها بغير عذر مقبول.⁴

إما من وجهة نظر الأستاذ عبد الفاتح حسن فإن الخطأ التأديبي في نطاق الوظيفة العامة بأنه " كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة آثمة.⁵

كما ذكر الأستاذ نواف كنعان على أنه " يقصد بالمخالفات التأديبية الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية ايجابياً أو سلبياً.⁶

أما الفقه الإداري الجزائري فقد تعرض لتعريف الخطأ المهني وعلى رأسها الدكتور عمار وعابدي على أن المخالفة التأديبية " هي ما يرتكبه العامل من خلال سابق بالتزاماته

1- محمد سيد أحمد محمد، المرجع السابق، ص 30.

2- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، الاسكندرية، ص 48.

3- أحمد رزق رياض، المرجع السابق، ص 13.

4- حمد محمد حمد الشلماني، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2007، ص

27.

5- حمد موسى، دعاوي، الإدارة أمام القضاء الإداري، مجلة العلوم الإدارية، العدد 01، 1977، ص 21.

6- نواف كنعان، المرجع السابق، ص 165.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

وواجباته الوظيفية و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية أو الخروج عن مقتضيات الوظيفة العامة.¹

وذكر الأستاذ أحمد بمضياف الخطأ المهني بأنه " إخلال بالتزام قانوني ويؤخذ القانون هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع أو لائحة بل يشمل أيضا القواعد الخلقية.²

أم الأستاذ بنساري ياسين فقد تطرق للخطأ التأديبي على أنه " هو الإخلال بالقيام بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام و استمرار العمل داخل المؤسسة وكذلك الامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بالمشروع أو عرقلة لتحقيق الأهداف التي خصص من أجلها.³

التعريف القضائي للخطأ التأديبي :

لقد لعب القضاء الإداري دور كبير في تحديد مفهوم الخطأ المهني فقد تصدى قضاء مجلس الدولة الفرنسي في بعض أحكامه على أنه " الخطأ الوظيفي هو كل إخلال بالالتزامات الوظيفية حتى ولو كانت خارج نطاق الوظيفة مادام انه يمس سمعتها وكرامتها إضافة إلى ذلك قام مجلس الدولة بحصر الأفعال التي تعد أخطاء وظيفية تستوجب المؤاخذة من ذلك ما قرره في قضيته كاولونسليك بان اشترك موظف في مظاهرة غير مرخص فيها من قبل السلطة المختصة ورغم تحذير وتنبيه الوزير المختص ، يعد جرما تأديبيا يعاقب عليه .

1- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1986، ص 332.

2- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 17.

3- بن صاري ياسين، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة و النشر، و التوزيع الجزائر 200، ص 12.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

كذلك إشراف المدرس في تناول المشروبات الكحولية على الرغم من ذلك قد تم خارج عمله ولم يؤثر مطلقا على ممارسة أعمال وظيفته ، ففضى المجلس أيضا أن السلوك الذي من شأنه أن نجد بلبلة في إدارة سير المرافق العامة يعتبر خطأ يستوجب الجزاء التأديبي¹

في حين تطرق القضاء المصري هو الآخر لتعريف الخطأ المهني حيث عرفت المحكمة الإدارية العليا في مصر بقولها " سبب القرار التأديبي بوجه عام إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو اللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أمراء الرؤساء الصادرة بحدود القانون إما يرتكب ذنبا إداريا يسوغ تأديبه².

أما القضاء الجزائري فقد تعرض للخطأ المهني من خلال قرار مجلس الدولة الصادرة من الغرفة الثانية بتاريخ 09/04/2001 إذا كان الخطأ يمكن تكييفه بالخطأ الشخصي لارتكاب أثناء القيام بنشاطات خاصة ، وبالتالي لا علاقة له بالمرفق فانه يمس بالسلوك المنتظر توفره لدى عون الدولة المفترض فيه التحلي بالحياء والتحفظ³.

وكذا قرار الغرفة الإدارية لمجلس الأعلى بتاريخ 07 ديسمبر قضية (ب.م.ش) ضد وزير الداخلية لمدير الأمن الوطني 1985 الذي جاء فيه من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في الممارسة الوظيفية والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحظ من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو التمس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة⁴.

1- يحي قاسم علي سهل، المرجع السابق، ص 70.

2- سليم جديدي ، المرجع السابق، ص 68.

3- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، مذكرة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2007، ص 11.

4- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى، بتاريخ 1985/12/07، المجلة القضائية، العدد 01، الديوان الوطني للأشغال التربوية، الجزائر، 1990، ص 215-218.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

بعد استعراضنا لإسهامات الفقه والقضاء في تعريف الخطأ المهني ، نلاحظ أن أغلب التعارف سابقة الذكر رغم أنها اختلفت وتباينت في الصياغة اللفظية ، إلا أنها جميعا تكاد تتفق في عناصر المكونة للخطأ الوظيفي في كونه يقع على عاتق الموظف العام أي من يشغل وظيفة عامة المكونة للخطوة الوظيفي في كونه يقع على عاتق الموظف العام أي من يشغل وظيفة عامة ويرتكب إخلالا بمقتضيات تلك الوظيفة ما يمكننا من استنتاج أهم السمات التي تحدد الإطار العام للخطأ الوظيفي يمكن حصرها في العناصر التالية :

- أ- عدم وقوع هذا الخطأ إلا ممن توفرت فيه صفة الموظف العام .
- ب- أن يمس الخطأ بنظام المجتمع الوظيفي مما يخضع للمساءلة التأديبية وهذا ليمنع من مساءلة الموظف مدنيا أو جنائيا إن توفرت شروط المسؤولية .
- ج- يعود الخطأ المهني إلا الإخلال بالواجبات الوظيفية و مقتضياتها بوجه عام .
- د- قد يقوم الخطأ الوظيفي نتيجة مخالفة قواعد العرف الإداري ذلك إن مصادر القانون التأديبي تشمل كافة القواعد القانونية أي كان مصدرها .

04- تعريف الخطأ المهني في ظل الأمر رقم 06/03 :

وحسب المشرع الجزائري لقد عرف الخطأ حسب الأمر 06/03 كما يلي :

" يشكل كل تخلى عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية¹ .

ما يمكن استخلاصه من هذا التعريف هو أن المشرع الجزائري.

¹- المادة 160 من الأمر 03/06، السالف الذكر

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

- 1- قد خص شريحة معينة من المجتمع لتوقيع الجزاء عليها في حالة ارتكابها لخطأ مهني وهي فئة الموظفين ، باعتبار أن الموظف هو مناط التأديب ، وقد عرفته المادة الرابعة (4) من نفس الأمر على أنه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و ورسم في رتبة في السلم الإداري ويعتبر الترسم هو الإجراء الذي يتم خلاله تثبيت في رتبته
- 2- استعمل مصطلح المخالفة للتعبير عن الخطأ التأديبي بدلا من مصطلح الحركة التأديبية .

3- بين أن الخطأ يتحقق بتوافر إحدى الصور الآتية : 1

- إخلال الموظف بالواجبات المتعلقة بالطاعة.

- عدم احترام الرؤساء.

- عدم تنفيذه لأوامر رؤسائه السلميين في حدود القانون واللوائح.

- إخلال الموظف بالواجبات المتعلقة بأداء الوظيفة.

- القيام بعمل يتنافى مع طبيعة مهامه.

- إفشاءه السر المهني.

- عدم المحافظة على ممتلكات الإدارة.

- عدم احترام القواعد التي تمس بالانضباط.

- عدم قيامه شخصيا بالمهام المسندة إليه.

- عدم ممارسة مهامه بأمانة.

1- المادة 40 إلى 54 من نفس الأمر.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

- إخلال الموظف بالواجبات الغير متعلقة مباشرة بأداء العمل .
- عدم احترامه لواجب التحفظ .
- عدم إتيانه لسلوك محترم ولائق .

4- أعمال يحظر الموظف إثباتها وتتمثل في:

- ممارسة أي نشاط آخر مريح .
- استعمال وسائل الإدارة لأغراض شخصية .
- طلب أو اشتراط أو استلام هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه .
- إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات و السندات أو الوثائق الإدارية.

أن يملك داخل التراب الوطني أو خارجه ، مباشرة أو بواسطة شخص آخر بأية صفة من الصفات ، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلالية أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أولها صلة مع هذه الإدارة .

ما يمكن استنتاجه من هذا التعريف هو انه رغم صدور الأمر 06/03 إلا أن المشرع لم يعط لئل تعريفا دقيقا لمفهوم الخطأ وإنما اكتفى فقط بذكر صورته و تصنيفاته بحسب خطورته.

الفرع الثاني : تمييز الخطأ المهني عن باقي الأخطاء المهنية.

تختلف النظم القانونية في إضفاء الوصف والتكييف القانوني للخطأ المهني المنسوب للموظف ، وفي ذات الوقت قد يقترف الموظف أخطاء أخرى ومن هنا يثور التساؤل عن مدى ارتباطه واستقلالية الأخطاء التي يرتكبها وأثر كل منها على الأخرى وعليه كان لابد التطرق للفرق ما بين الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي والمدني .

1- الفرق بين الخطأ التأديبي و الخطأ الجنائي :

تختلف الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية في طبيعتها وفي تكوينها فالأولى مقررة الحماية الوظيفية وقوامها مخالفة الموظف الواجبات الوظيفية ومقتضياتها أما الثانية فان جوهرها حماية المجتمع والقصاص من المجرم.¹

إلا أنه لا ينفي الصلة الوثيقة ما بين الخطأين وعليه يمكن أن تحدد أوجه الاختلاف والتشابه ما بين الخطأ الجنائي و التأديبي إلى مايلي:

- أوجه الاختلاف ما بين الخطأ التأديبي والخطأ الجنائي :

يمكن تحديد عناصر الاختلاف في عدة عناصر بارزة تعطي استقلالية مطلقة لكل من الخطأين ، من حيث الهدف الذي يتجه إليه الخطأ الجنائي هو استقرار المجتمع وحمايته من الخروج عن نظامه.

في حين يهدف نظام تأديب الموظف العام بدرجة الأولى في توفير أكبر قدر لضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد.²

أما بخصوص نطاق تطبيق الخطأ فان سيران القانون الجنائي على كافة المقيمين على أرض الدولة في حين لا يخضع النظام التأديبي سواء على العاملين في الجهاز الإداري.

1- ساي جمال الدين، اصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الاسكندرية 2004، ص348.

2- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، المرجع السابق، ص 349.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومية الجزائري

أما من حيث الأفعال المكونة للخطأ حيث أن أي فعل يخل بالواجبات الوظيفية أو كرامة الموظف يعتبر جريمة تأديبية بينما الجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر .

يسأل الموظف تأديبيا عن عمل غيره من الخاضعين لسلطة الرئاسية ، بينما لا يحاسب الفرد جنائيا إلا على الأفعال الصادرة عنه شخصا¹.

ولقد أيد ذلك قانون الوظيفة العمومية الجزائري طبقا للمادة 17 من الأمر 66/133 والتي تضمنت بأن أي تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خط

أ- يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثنائها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات.

ب- الصلة ما بين الخطأ التأديبي والجنائي : يتفق كل من الخطأ المهني والجنائي من حيث تأثيرها على ترقية الموظف إذ يترتب عدم جواز النظر في ترقيته لحين الفصل.

فلاحظ وجوبا إجراء تحقيق قانوني المتوفر فيه لكافة الضمانات المختلفة المجال التحقيق قبل توقيع العقوبة عليه ، بالإضافة لثبوت الإدانة فيجب أن تقوم على اليقين من ارتكاب المتهم للفعل الأثم جنائيا وتأديبيا

2- الفرق ما بين الخطأ التأديبي و الخطأ المدني :

إن الخطأ المدني ليس له علاقة بالمقارنة التي يعطيها القانون للخطأ التأديبي لهذا الأخير نتائج تخل بالنظام العام في الدولة.

فأساس المسؤولية المدنية هو الإخلال بهذا الالتزام ضرر في حين المسؤولية التأديبية وإذا كانت تقوم على فكرة الخطأ فان الضرر ليس ركنا فيها فانه يفترض وقوع الضرر وتكون جسامته الضرر أو قلته محل اعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي .

¹- نواف كنعان، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 175.174.173.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

مظاهر الارتباط بين المخالفة التأديبية و الجريمة الجنائية :

تبدو مظاهر الارتباط فيما يلي:

- 1 - أن كل من المخالفة التأديبية و الجريمة الجنائية تقوم على أعمال محظورة يجب تجنبها تحقيقا للمصلحة العامة فهي في المخالفة التأديبية أعمال وأفعال محظورة على الموظف بموجب قانون أساسي للوظيفة العمومية ، وهي في الجرائم الجنائية محظورة بموجب قانون العقوبات .
- 2 - إن كل من المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية تخضع لإجراءات التحقيق ، وتكفل فيها الضمانات كحقوق الدفاع ويوقع على مرتكبها الجزاء المناسب من بين الجزاءات المحددة في القانون .
- 3 - إن ارتكاب الموظف للجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية في نفس الوقت يرتب عليه إلزام السلطات التأديبية عند التصدي للمخالفة التأديبية بوقف إجراءات المحاكمة إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الدعوى الجزائية المقدمة ضد الموظف المخالف فإذا كان الحكم الصادر بحق الموظف يتضمن الإدانة والحكم عليه بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف يعتبر الموظف معزول لا حكما أما الذين الموظف جنائيا ولم يجازي بالعزل ، فان السلطة التأديبية في هذه الحالة تحرك الإجراءات التأديبية إذا لم تحركها أو تستمر فيها إذا كانت قد أوقفتها ولها عندئذ مجازاة الموظف تأديبيا بالجزاء الذي تراه مناسبا ، وفي حالة تبرئة الموظف من الشكوى المقدمة ضده فان ذلك لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه عن المخالفة التي ارتكبها وفرض جزاءات تأديبية مناسبة عليه .
- 4 - إن الجزاء التأديبي يعزل الموظف من الخدمة وهو أشد الجزاءات يعتبر جزاء تبعا للحكم الجنائي ، إذ يترتب على الحكم الجنائي اعتبار الموظف معزولا حكما وفي هذه الحالة لا يكون هناك مبرر للاستمرار في الإجراءات التأديبية ، لان أقصى و أشد الجزاءات التأديبية التي تملك السلطات التأديبية فرضها على الموظف المخالف وهي العزل قد تحققت

مظاهر استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية : تستقل المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية من خلال المظاهر التالية:

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

1- الاستقلال من حيث النظام القانوني:

فالنظام التأديبي الذي يحكم المخالفات التأديبية يخاطب فئة محددة هي فئة الموظفين عند مخالفتها لواجبات الوظيفة الواردة في نظام العام للوظيفة العمومية ، في حين أن قانون العقوبات الذي يحكم الجرائم الجنائية يخاطب كل شخص يخرج على قواعد المجتمع وفيما عنه القوانين العقابية.

2- الاستقلال من حيث الأفعال المكونة لكل منهما أما من حيث الأفعال المكونة للخطأ حيث أن أي فعل يخل بالواجبات الوظيفية أو كرامة الموظف يعتبر جريمة تأديبية بينما الجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر.

يسأل الموظف تأديبياً عن عمل غيره من الخاضعين لسلطة الرئاسية ، بينما لا يحاسب الفرد جنائياً إلا على الأفعال الصادرة عنه شخصياً.

ولقد أيد ذلك قانون الوظيفة العمومية الجزائري طبقاً للمادة 17 من الأمر 66/133 والتي تضمنت بأن أي تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثنائها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات.¹

ت-الصلة ما بين الخطأ التأديبي والجنائي : يتفق كل من الخطأ المهني والجنائي من حيث تأثيرها على ترقية الموظف إذ يترتب عدم جواز النظر في ترقيته لحين الفصل.

فنلاحظ وجوباً إجراء تحقيق قانوني المتوفر فيه لكافة الضمانات المختلفة لمجال التحقيق قبل توقيع العقوبة عليه ، بالإضافة لثبوت الإدانة فيجب أن تقوم على اليقين من ارتكاب المتهم للفعل الآثم جنائياً وتأديبياً.

1- أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 23.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

2- الفرق ما بين الخطة التأديبي و الخطأ المدني : إن الخطأ المدني ليس له علاقة بالمقارنة التي يعطيها القانون للخطأ التأديبي إذا لهذا الأخير نتائج تخل بالنظام العام في الدولة فأساس المسؤولية المدنية هو الإخلال بهذا الالتزام ضرر في حين المسؤولية التأديبية و إذا كانت تقوم على فكرة الخطأ فان الضرر ليس ركنا فيها فانه يفترض وقوع الضرر وتكون جسامه الضرر أو قلته محل اعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي .

مظاهر الارتباط بين المخالفة التأديبية و الجريمة الجنائية :

تبدو مظاهر الارتباط فيما يلي :

- أن كل من المخالفة التأديبية و الجريمة الجنائية تقوم على أعمال محظورة يجب تجنبها تحقيقا للمصلحة العامة فهي في المخالفة التأديبية أعمال وأفعال محظورة على الموظف بموجب قانون أساسي للوظيفة العمومية ، وهي في الجرائم الجنائية محظورة بموجب قانون العقوبات .

2) - إن كل من المخالفة التأديبية والجريمة الجنائية تخضع لإجراءات التحقيق ، وتكفل فيها الضمانات كحقوق الدفاع ويوقع على مرتكبها الجزاء المناسب من بين الجزاءات المحددة في القانون .

3) - إن ارتكاب الموظف للجريمة الجنائية والمخالفة التأديبية في نفس الوقت يرتب عليه إلزام السلطات التأديبية عند التصدي للمخالفة التأديبية يوقف إجراءات المحاكمة إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الدعوى الجزائية المقدمة ضد الموظف المخالف فإذا كان الحكم الصادر بحق الموظف يتضمن الإدانة والحكم عليه بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف يعتبر الموظف معزول لا حكما أما إذا الذين الموظف جنائيا ولم يجازي بالعزل ، فان السلطة التأديبية في هذه الحالة تحرك الإجراءات التأديبية إذا لم تحركها أو تستمر فيها إذا كانت قد أوقفتها ولها عندئذ مجازاة الموظف تأديبيا بالجزاء الذي تراه مناسبا ، وفيحالة تبرئة الموظف من الشكوى المقدمة ضده فإن ذلك لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه عن المخالفة التي ارتكبها وفرض جزاءات تأديبية مناسبة عليه.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

4-) إن الجزاء التأديبي يعزل الموظف من الخدمة وهو أشد الجزاءات يعتبر جزاء تبعا للحكم الجنائي ، إذ يترتب على الحكم الجنائي اعتبار الموظف معزولا حكما وفي هذه الحالة لا يكون هناك مبرر للاستمرار في الإجراءات التأديبية ، لان أقصى و أشد الجزاءات التأديبية التي تملك السلطات التأديبية فرضها على الموظف المخالف وهي العزل قد تحققت مظاهر استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية : تستقل المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية من خلال المظاهر التالية :

1_ الاستقلال من حيث النظام القانوني: فالنظام التأديبي الذي يحكم المخالفات التأديبية يخاطب فئة محددة هي فئة الموظفين عند مخالفتها لواجبات الوظيفة الواردة في نظام العام للوظيفة العمومية ، في حين أن قانون العقوبات الذي يحكم الجرائم الجنائية يخاطب كل شخص يخرج على قواعد المجتمع وفيما تنتهي عنه القوانين العقابية.

2_ الاستقلال من حيث الأفعال المكونة لكل منهما:

إن المخالفة التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر وإنما هي شاملة لكل فعل مخل بالواجبات الوظيفة وكرامتها ، في حين أن الجرائم الجنائية المحددة على سبيل الحصر ، تطبيقا لقواعد (لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص) وترتبط على ذلك فتستقل المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية من حيث الوصف القانوني تكييف الفعل الذي يشكل مخالفة تأديبية أو جريمة جنائية.

3- الاستقلال من حيث الإجراءات:

فالإجراءات التي تتبع في المخالفات التأديبية تخضع الأحكام التأديب الوارد في النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، في حين أن الإجراءات التي تتبع في الجرائم الجنائية تخضع الأحكام قانون الإجراءات الجزائية.

4_ الاستقلال من حيث نوع الجزاء والهدف من توقيعه:

إن الجزاءات التأديبية أخف في تأثيرها من العقوبات الجزائية التي تصيب الفرد في حياته أو حرّيته ، كما إن الهدف من توقيع الجزاء التأديبي ، هو جزاء يمس المركز الوظيفي للموظف على من يرتكب مخالفة تأديبية هو ردع الموظف المخالف وضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد ... في حين أن الهدف من توقيع العقوبة الجنائية وهي عقوبة تصيب الفرد في حياته أو حرّيته أو ملكيته و هو حماية أمن المجتمع ونظامه.

المطلب الثاني : أركان الخطأ المهني:

يرى بعض الفقهاء أن العناصر الأساسية المكونة للجريمة التأديبية يمكن حصرها في الموظف الذي ارتكب الخطأ و الفعل الايجابي أو السلبي الصادر عن الموظف و نيته عن 9 صدور الفعل.

01- الفرع الأول:

الركن المادي:

يتمثل في الفعل الذي يرتكبه الموظف والذي يخالف به واجباته ، غير إن كل فعل يرتكبه الموظف لا يعد ذنبا إداريا.¹

كما إن التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كافية حتى ولو كان عدم تنفيذ المخالفة يرجع إلى إرادة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته.²

هذا ما ذهب إليه المحكمة العليا الجزائرية " حيث انه اتضح من خلال التحقيق بان الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف والتي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرار التأديبي.³

ويشترط لتوفر الركن المادي للمخالفة التأديبية ما يلي :

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 28.

2- سليم جديدي، المرجع السابق، ص 81.

3- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 29.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

- أن يكون هناك تصرف إيجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالا بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية ، بحيث يكون هناك تصرف محدد وثابت ارتكبه الموظف ، إذ لا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد إشاعات وأقاويل أو بناءه على مجرد الشك ، وإنما لا بد من قيام الموظف بتصرف أو نشاط معين فيه إخلال بواجب وظيفي
- أن يخرج السلوك أو التصرف الذي يرتكبه الموظف إلى حيز الواقع
- أن يكون الفعل أو التصرف الذي يرتكبه الموظف والذي يشكل إخلال بالواجب الوظيفي محددًا ، وبالتالي فإن الأوصاف العامة والنعوت المرسلة كسوء السيرة والسلوك ، والخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي ، لا يمكن اعتبارها ركنا ماديا للمخالفة التأديبية.¹

التفكير في الجريمة:

- * لا ينهض الركن المادي للجريمة ما دامت الأفكار والمعتقدات أو الآراء و النوايا حبيسة النفس لم تتجسد في مظهر خارجي أو مادي ملموس ، ذلك أن العقاب على ما يجيش بالصدر يتضمن إصدار للحريات الفردية التي كفلها الدستور
- * لكن هذه الأفكار إذا ما انطلقت من بين خبايا النفس و خبايا الضمير وتجسدت في اتفاق على اختلاس أو تزوير أو ما شابه ذلك ، قد يكفي لتوافر الجريمة ، لكن التفكير وحده في ارتكابها غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية.²

الأعمال التحضيرية : تمثل المرحلة الوسيطة بين التفكير وبين التنفيذ ، كأن يجمع بعض

طواع الدمغة المستعملة لاستبدالها بأخرى غير مستعملة ، أو اصطناع مفاتيح ، قد لا يعاقب على هذه الأفعال القانون الجنائي إلا أنها قد تصلح للمسائلة التأديبية.

¹- الإصدار الرابع دار الثقافة للنشر و التوزيع، 2005، ص 180.

²- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري طبعة 2003 – دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الصفحة 28.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

البدء في التنفيذ :

هو المرحلة الأخيرة إذ يتجاوز الفاعل مرحلتي التفكير والتحضير وينزلق إلى هاوية التنفيذ ، فيشرع في إتيان المخالفة ، فإما أن توقف قبل أن يستنفذ كل نشاطه الإجرامي ، وإما أن تخيب رغم إفراغه لكل نشاطه.

الركن المعنوي :

وهي الإرادة الآثمة أو غير المشروعة للموظف في اقتراف الفعل المكون للركن المادي الجريمة وهو القصد في تحقيق النتيجة المترتبة على التصرف فاذا انعدمت ارادة الموظف اثناء ارتكاب بسبب قوة قاهرة ، وعليه لا يترتب على ذلك لاتقوم المسؤولية التأديبية في حالات عدم توفر الادارة .

يجب الإشارة إلى أن المشرع الجزائري قد جمع بين عنصر الادارة و الدوافع التي تؤدي الى ارتكاب الجريمة التأديبية ، لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها للخطأ ، نية الموظف و الدوافع التي أدت إلى اقتراف الذنب الاداري وهذا ما يمنح للموظف ضمانات أكثر فاعلية .

فيتمثل هذا الركن في توافر الإرادة الآثمة أو غير المشروعة لدى الموظف مرتكب الخطأ الوظيفي ، أو بمعنى آخر اتجاه إرادة وسلوك الموظف إلى ارتكاب الفعل الإيجابي أو السلبي المخل بواجبات الوظيفة العامة ، فالركن المعنوي يتمثل في العوامل الداخلية والأصول النفسية للجريمة ، وهو في الجريمة التأديبية يتوافر بمجرد توافر الإرادة السليمة غير المعيبة ، دون أن يكون واقعا عليها ما يفقدها الحرية ، لأنه لا تقوم المسؤولية التأديبية بالرغم من توافر الركن المادي للخطأ التأديبي في حالات عدم توافر الإرادة الآثمة لدى الموظف مثل حالات الضرورة – الإكراه – القوة القاهرة حالة فقد الإدراك.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

و الإرادة الآثمة في مجال التأديب لا تعني العمد فقط ، بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص ، أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد ، ومع ذلك فإن استظهار وسوع القصد لازم و ضروري .

إن المشرع الجزائري جمع بين عنصري الإرادة والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجريمة التأديبية

لذلك فرض على الإدارة أن تأخذ بعين الاعتبار عند تقديرها للخطأ نية الموظف والدوافع التي أدت به إلى اقراره للذنب الإداري وهذا ما أكده الأمر رقم 06 / 03 في مادته 161 بحيث أنه يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ، ومسؤولية الموظف المعني ، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بها أو بالمستفيدين من المرفق العام ، الأمر الذي يجعل من الضرر ركن من أركان المخالفة التأديبية.

رابعاً : الضرر

لم يكن الضرر ركناً من أركان المخالفة التأديبية ولكن استظهاره وتحديدده لازم و ضروري في مجال تقدير العقوبة التأديبية والجزائية ، فالفعل الواحد قد يشكل جنحة خاصة إذا نتج عنه وفاة شخص مثلاً وتتحول إلى جنائية لتصبح عقوبتها جزائية ، مع ضرورة ارتباط الخطأ بالضرر لتحقيق المسؤولية التأديبية لأنه أحياناً يقع الضرر دون خطأ بل ناتج عن نشاط المرفق مثلاً أو لاعتبارات خارجة عن إرادة العمال .

فالضرر إذاً هو من أجل تحديد جسامة الخطأ المرتكب لا غير ، فمعظم الفقه لا يعتبره ركناً من أركان المخالفة التأديبية.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

ونلخص في الأخير إلى القول بأن المخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون بقية إلا أن المشرع تجاوزها و هذا راجع الطبيعة النظام التأديبي و حساسية الفئة التي يحكمها داخل المجتمع، بالإضافة إلى سياسة الدولة المتبعة واعتبارا تتخص مصلحة المرفق و المستفيدين منه .

03_ الركن الشرعي :

ويتمثل في النص القانوني الذي يحرم الفعل و يحدد له العقوبة و ذلك لمبدأ الجنائي الجريمة أن المخالفة التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر و انما هي : شاملة لكل فعل مخل بواجبات الوظيفة و كرامتها ، في حين أن الجرائم الجنائية المحددة على سبيل الحصر ، تطبيق القواعد (لأجريمة و لاعقوبة الا بنص) وترتيب اعلى ذلك فتستقل المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية من حيث الوصف القانوني
تكييف الفعل الذي يشكل مخالفة تأديبية أو جريمة جنائية .

3- الاستقلال من حيث الاجراءات

فالاجراءات التي تتبع في المخالفات التأديبية تخضع الأحكام التأديب الوارد فيالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية ، في حين أن الاجراءات التي تتبع في الجرائم الجنائية تخضع الأحكام قانون الإجراءات الجزائية .

4- الاستقلال من حيث نوع الجزاء والهدف من توقيعه أن الجزاءات التأديبية تخضع عفف يتأثيرها العقوبات الجزائية الت يتصيب الفرد في حياتها وحرية ، كما أنا لهدف من توقيع الجزاءالتأديبي ، هو جزاء يمس المركز الوظيفي للموظف على من يرتكب مخالفة تأديبية هو ردع الموظف المخالف و ضمان سيرالمرافق العامة بانتظام و اطراد ... في حين أن الهدف من توقيع العقوبة الجنائية و هي عقوبة بالفرد في حياتها و حريتها و ملكيته و هو حماية أمن المجتمع ونظامه.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

إلا أن المشرع التأديبي كان حريصا كل الحرص على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصرا جامعا أو مانعا ، وكان من شأن هذا المسلك التشريعي الافتقار في الجريمة التأديبية إلى شق القاعدة ، إلا أن المشرع تغلب عليها بأن وضع حكما عاما يمكن أن تندرج تحته كافة المخالفات التأديبية بالنص على أن كل عامل يخالف الواجبات الوظيفية أو يخرج على مقتضاها أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا - أما فيما يتعلق بالشق الثاني أيضا فالمشرع نص على كافة الجزاءات التي يمكن أن توقع على الموظف المذنب ، وجعل لسلطة العقاب الحرية في اختيار الجزاء المناسب الفعل المؤثم فتوقعه على مرتكبه ، وعلى هذا النحو يكون للجريمة التأديبية ركنا شرعيا كاملا ومتكاملا وبدون أي نقص¹.

- المبحث الثاني : معايير تحديد الأخطاء المهنية وتصنيفها

لعل الوسيلة لمعرفة الأخطاء وتحديدها وهو الاعتماد على الواجبات الوظيفية كمعيار التحديد الأخطاء المهنية في حالة الإخلال بهذه الواجبات الوظيفية والخروج عن مقتضياتها . فتحديد الخطأ المهنية بالرجوع إلى واجبات الموظف العام هي الطريقة التي تلجأ إليها عادة النظم المختلفة للوظيفة العامة لتعريف الخطأ المهني ، لترجعه لكل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف فعلا أو تصرفا ما بأنه يشكل خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية .

لذلك اعتبرها مجلس دستوري فرنسي الواجبات الوظيفية مبدأ يعالج غياب القائمة الشاملة للأخطاء المهنية الموجبة للعقاب التأديبي ففضى بأن من مقتضيات تحديد الأخطاء المهنية المعاقب عليها في الموارد التأديبية الإحالة إلى الواجبات التي تخضع لها الموظف الإداري بموجب القوانين واللوائح²

¹- المستشار ممدوح الطنطاوي، المرجع السابق، ص 331.332.

¹- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 22.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

المطلب الأول: معايير تحديد الأخطاء المهنية

ونظرا لحدثة القانون التأديبي و ارتباطه بالنظم الوظيفية المتطورة والمتنوعة وكثرة الواجبات وتعددتها مما تعذر على المشرع أن يحصل جميع الأفعال التي تعتبر أخطاء مهنية القطاعات الوظيفية واكتفى ذلك بالنص على أهم الواجبات والمحظورات تسري على جميع ذات الميزة المشتركة على سبيل المثال لا الحصر.¹

بالرجوع لواجباته المهنية للموظف العام نلاحظ أن أغلبها مفرغة في نصوص مكتوبة سواء كان تشريع أو نصوص تنظيمية وتعليمات أو اللوائح.

وهذا وقد تطرق المشرع الجزائري للواجبات الوظيفية من خلال أحكام المواد 20 إلى 54 من المرسوم رقم 85/59 في الباب الثاني تحت عنوان الحقوق والواجبات في حين تعرض الأمر 06/03 للواجبات الملقاة على عاتق الموظف في الفصل الثاني تحت عنوان واجبات الموظف التي تضمنتها المواد من 40 إلى 54 إضافة إلى أن المشرع لجأ إلى تحديد الجرائم التأديبية عن طريق التقنين .

لذلك فهذه القاعدة تطبق بسهولة في نظام تأديب الموظفين ، وذلك لأن الواجبات مفرغة بصفة عامة في نصوص مكتوبة وعليه يمكن تحديد الأخطاء المهنية بالرجوع للواجبات الوظيفية وكذا إلى ما نصت عليها التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة أو أخرى لها علاقة بالوظيفة العامة .

الفرع الأول : الواجبات الوظيفية كمعيار لتحديد الأخطاء المهنية

يمكن تقسيم الواجبات الوظيفية إلى واجبات داخل الوظيفة و واجبات خارجها

¹- حمد محمد حمد الشلماني، المرجع السابق، ص 30-31.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

أولا : الواجبات داخل الوظيفة ومن أهم مظاهرها

01 – واجب التفرغ للأداء الوظيفي

فكل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه بإضافة إلى أنه يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز ويجب يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.¹

و أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة ، ومعيار الدقة والأمانة يختلف باختلاف طبيعة الوظائف ومستواها في مدرج السلم الإداري وان يبذل عند مباشرته لاختصاص عناية الرجل الحريص،² وان يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجباته الوظيفية مقابل قد تقضي ضرورة المصلحة تكليف الموظفين بأعمال حتى خارج أوقات العمل.³ وان ينفذ ما يصدر إليه من أوامر في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها .

و عليه فانه كل موظف ملزم بتنفيذ كل الاختصاصات التي حولت إليه بصفة شخصية ولا يستطيع أن ينسب غيره في ذلك ، إلا إذا وجد نص أجاز ذلك مع وجوب تحديد هذه الأعمال تحديدا دقيقا تنتفي معه بحدود الاختصاص.⁴

02 – واجبات المتعلقة بطاعة الرئيس وتنفيذ واحترام أوامره :

يخضع الموظف العام للسلطة الرئاسية نظرا للرابطة التسلسل بحيث يخضع الموظف الأدنى درجة للموظف أعلى درجة والتي بمقتضاها يملك الرئيس الإداري سلطة على مرؤوسيه وهذه الأخيرة ليست حقا شخصيا وفقا لأحكام القانون .

1- المواد 41-43-47 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر، ص 06.

2- سعيد الشتوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الازرطية، 2008، ص 12.

3- محمد سيد أحمد محمد، المرجع السابق، ص 83-84.

4- سعيد الشتوي، المرجع السابق ص 14.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

ويقع على عاتق الموظف تنفيذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة فلا تنحصر واجبات الموظف في أداء اختصاصاته المحددة لواجبية أن يؤدي العمل الذي طلب منه وان ينقذ الأمر الذي يؤمر بهي ، من قبل رئيسه الإداري.¹

فيجب على الموظف تنفيذ جميع الأوامر ، إلا أنه قد تثار في هذا الصدد مشكلة مدى الرامية تتقي الأوامر غير مشروعة يشكل خطأ مهني .

لقد أجاب القضاء الفرنسي هذا التساؤل في إحدى اجتهاداته القضائية بان الموظف مره ينتقي أوامر رئيسية وهي كالتالي :

1- أن يكون أمر الرئيس بطابع غير شرعي صارخ.²

2- أن يكون تنفيذ هذا الأمر من شأنه أن يؤدي المساس بحسن سير الموقف العام بانتظام و باضطراب ، تجدر الإشارة في الصدد إلى أن المشرع الفرنسي قد قام بتقنين هذه الشروط في الوظيفة العامة الحديث.³

لقد تعرضت المحكمة العليا الجزائرية (الغرفة الإدارية الواجب طاعة المرؤوس للأوامر رئيسه في حكمها الصادر بتاريخ 10/12/1971 والتي تلخص وقائعها في الوزير الذي تم عزله من وظيفته التي كان يشغلها (كملحق بالوزارة وتتبنى الأسباب التي تدين المدعي و التي على عاتقه الأخطاء كان عديم الطاعة و كثير العصيان التمدد و عززت بالأوراق الموجودة بالعاق ووقائع ملموسة و اعتراف تغيب من الوظيفة برخصة مزيفة و تخاصم مع رؤسائه الذي يديب منه مبررات لتغيبه ، السبب الذي أدى لإصدار قرار طرد الذي أيدته المحكمة تأييدا.⁴

1- السد محمديوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في نظر المقارنة و التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1988، ص 06.

2- سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 133/66، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1966، ص 98.

3- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 68-69.

4- احمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص 39.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

3 - واجب المحافظة على السر المهني

يطلع الموظفون بحكم عملهم على كثير من أسرار الناس و بصفته الخاصة أولئك الذي يتصل عملهم بأدق خصوصيات المواطنين.¹

فالمواطنون ملزمون بالمحافظة على ما يطلعون بهي من أسرار أو مخالفة ذلك تعرضهم للمسؤولية الحماية إذا كان المشرع قد اقر لها عقوبة جنائية أو مسؤولية مدنية إذا رتب أضرار مادية أو أدبية أو مسؤولية تأديبية في جميع الحالات.²

القد نص المشرع الجزائري في كثير من النصوص القانونية الواجب المحافظة على السر المهني حيث نصت المادة 71. من المرسوم 82/302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية : بعد خطا من الدرجة الثالثة ارتكاب العامل إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في تنظيم أو محاولة إفشائها.³

أيضا ما أشارت إليه أحكام المادة 48 من المر رقم 09/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة و التي نصت على أنه : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة بحوزته أو أي حدث او خبر علم بهي أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه ما عدا ما تقضيه ضرورة المصلحة ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.⁴

و واجب كتمان أسرار الوظيفة يقتضي ألا يتم إفشاء أي معلومات أو إيضاحات أو وقائع إدارية أو تصوير أي مستندات اطلع عليها الموظف أو اتصلت بعملة بسبب وظيفته

1- بلال أمين زين الدين، التأديب الإداري، دار الفكر العربي ، 2010، ص 166.

2- السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 82.

3- المادة 71 من المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الاحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردي، الجريدة العدد 37، الصادر في 14 سبتمبر 1982، ص 1805.

4- المادة 48 من الأمر رقم 03/06/ السالف الذكر، ص 06.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

وهذا الواجب، ويهدف إلى حرارة المرفق العام و الذي أساسة رابط يحمية
مصلحتين مزدوجتين.

واجب احترام مواعيد العمل كه تقتضيه استمرارية سير الموافق العامرة بضرورة
المحافظة على المواعيد العمل لكل موظف ينعون عن عمله دون عذر مقبول اور دون إن
سبق يتعرض إلى عقوبات تأديبية بالاضافة إلى الخصم من الأجر في حالة التغيب الغير
المبرر حيث يخضع واجب المحافظة على مواعيد العمل إلى اللوائح الداخلية التي تحدد
الإجراءات المتبعة في حالة التي على العمل أو التأخير عن المواعيد انه يدا استمرارية
المرفق في تقديم خدماته يمنع على الموظف كل انقطاع غير مشروع عن العمل أو امتناع
عن تحقيق خدمة خلال المدة القانونية ، أينشئ الخطأ المهني للموظف لتقصيره أو إهماله
في المواظبة عن القيام باعباء وظيفته إلا في حدود المنصوص عليها قانون هذا ما نصت
عليه المادة 136 من المرسوم رقم 85/59 الذي جاء فيها : كل توقف عن الخدمة يخالف
أحكام المواد 132 و 135 أعلاه ، يترتب عليه العزل بسبب إهمال المنصب رغم
الضمانات التأديبية المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.¹

أما الأمر رقم 06/03 فقد تضمنها في أحكام المادة 184 على أنه : إذا تغيب
الموظف لمدة خمسة عشرة متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها
صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعتذار وفقا كيفيات تحدد عن
طريق التنظيم.²

¹- المادة 136 من المرسوم رقم 859، اسالف الذكر، ص 335.

²- المادة 184 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر، ص 17.

5 - واجب المحافظة على ممتلكات الإدارة:

و يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة مهما كانت الأحوال ولا يستعملها للأغراض شخصية أو خارجية عن مصلحة التجهيزات ووسائل الإدارة .¹

ثانيا : الواجبات خارج الوظيفة :

ولعل أهمها منع الجمع بين الوظائف وواجب احترام سلطة الدولة وواجب المحافظة على كرامة الوظيفة

1- منع الجمع بين الوظائف :

لقد نص المشرع الجزائري على أنه لا يجوز للموظف أن يجمع بين وظيفتهم و بين أي عمل آخر مريح يؤدي للأضرار بإيداع واجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها ، بإضافة إلى أنه لا يمكن للموظف لن يؤدي أعماله للغير بمرتب أو بمكافأة ولوفي غير أوقات العمل .

لقد حدد المشرع صراحة على حالات تنافي المتصلة ببعض المناصب و الوظائف و التي تضمنتها أحكام المادة 02 من الأمر رقم 01-07 المؤرخ في 01 مارس 2007 المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف على أنه :

حيث يمنع شاغلوا المناصب و الوظائف من أن تكون لهم خلال فترة نشاطهم ، بأنفسهم أو بواسطة أشخاص آخرين ، داخل البلاد أو خارجها ، مصالح لدى المؤسسات أو الهيئات التي يتولون مراقبتها و الإشراف عليها أو التي أبرموا صفقة معها أو أصدروا رأيا بغية صفقة معها .²

²- المادة 50-51 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر، ص 07.
²- المادة 02 من الأمر 01/07 المؤرخ في 01 مارس 2007، المتعلق بحالات التنافي و الالتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف، الجريدة الرسمية، العدد 16، الصادر في 07 مارس 2007، ص 04.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

الا أن المشرع قد استثنى من هذا الحصر الموظفين الذين يقومون بمباشرة مهنة التعليم إلى جانب وظائفهم الأصلية كما استثنى أيضا القيام الموظف بممارسة التأليف العلمي أو الأدبي أو الفني¹، وفي حالة كان زوج الموظف يمارس بصفة مهنية نشاطا خاصا مربحا وجب التصريح بذلك إدارة التي ينتمي إليها ، وان عدم التصريح بذلك تعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية .

بالإضافة إلى أنه في حالة مارس الموظف احد الحالات التنافسي .فيجب على آخر هيئة مستخدمة أو السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية حسب الحالة بإحضار الجهات القضائية المختصة²

2- واجب احترام سلطة الدولة :

يجب على الموظف في إطار تأدية مهام احترام سلطة الدولة و فرضت احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول به ، هذا ما نصت عليه أحكام المادة 30 من الأمر 06/03 على أنه : يجب على الموظف في إطار تأديته مهامه احترام سلطة الإدارة و فرضت احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها³

المحافظة على كرامة الوظيفة العامة :

يجب على الموظف تجنب كل فعل من شأنه أن يتناقض مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج خدمة كما يجب عليه في كل الأحوال أن يتسم بسلوك لائق و محترم و هذا ما ذهب إليه المرسوم التنفيذي رقم 93/54 المؤرخ في 16/02/1954 المحدد لبعض الالتزامات الخاصة القائمة لتطبيق على الموظفين و الأغوات الإداريين وكذا عمال المؤسسات العمومية ، والذي يشير إلى المرسوم التشريعي رقم 93/02 المؤرخ في

1- السيد محمد يوسف المعداوي، المرجع السابق، ص 83.

1- المادة 05 من الأمر رقم: 01/07، السالف الذكر، ص 04.

1- المادة 36 من الأمر رقم: 03/06 السالف الذكر، ص 06.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

1993/02/06 المتضمن تحديد فترة حالة الطواري يلقى على عاتق الموظف الالتزام بالحفاظ السياسي و الإيديولوجي وهذا الالتزام خارج تحده عن العمل يمنعه القيام بها و إي سلوك لا يليق بوظيفته.

هذا ونظرا لما تتميز الواجبات من مرونة و تنوع يرى البعض من فقهاء القانون الإداري ، إن حصرها و تنفيذ نهايات أمرا حتميا و ضروريا منعا لأي تأويل من جانب الإدارة يمكن أن يمس بحقوق وحرريات الموظف العام من جهة مما كان له إسهامات هامة في حصر و تحديد الأخطاء المهنية.

الفرع الثاني: تحديد الجرائم عن طريق التقنين و التصنيف:

باستقرائنا لجميع النصوص القانونية التي تحكم التأديب في الوظيفة العامة يتضح أن المشرع الجزائري قد اعتمد على طريقتين في تحديد الأخطاء المهنية وهي التقنين و التصنيف.

تلقي الأخطاء التأديبية دور وقائي بالغ الأهمية في الإقلاع من تعسف الإدارة في استعمال حضاها في المجال التأديبي نظرا لتعدد واجبات الموظف و صعوبة فهمها و تفسيرها ي أن واحدا.¹

لقد قام المشرع الجزائري بتقيين بعض الأخطاء التأديبية و قد تضمنتها نصوص خاصة علاقة بالتشريعات الوظيفية و أخرى ضمن نصوص عامة.

1- الأخطاء المهنية ضمن النصوص الخاصة : لقد ورد ذكر الأخطاء المهنية في العديد من النصوص خاصة التي لها علاقة بالمرافق العامة و سيرها و التي يمكن إبرازها كما يلي:

2- أخطاء مهنية التي تضمنها المرسوم رقم 82/302 المتعلق بكيفيات التطبيق

1- كمال رحماوي، المرجع السابق، 53.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية:

حددت أحكام المادة 68 من المرسوم المذكور أعلاه على مختلف أنواع الأخطاء المهنية وصنفها إلى ثلاثة:

الأخطاء من الدرجة الأولى: وهي الأعمال التي تمس بها العامل الموظف (الانضباط العام كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية الداخلية للهيئة المستخدمة¹.

الأخطاء من الدرجة الثانية:

الأعمال التي يرتكبها الموظف نتيجة غفلة منه أو الإهمال والتي تسبب فيها بما في ذلك : إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة².

إلحاق خسائر مادية بالمباني و المنشآت الماكينات و الأدوات و المواد الأولية أو الأشياء الأخرى التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة.

الأخطاء من الدرجة الثالثة : و تشمل لارتكاب الموظف ما يلي : 9 c التلبس بإخفاء

معلومات أو الادلاء بتصريحات في مجال تنافي الوظائف أو الجمع بينهما رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطة المشرفة عليه الانجاز أشغال ترتبط متصلب – حمله دون عذر مقبول . ثبوت مسؤولية في دفع صارخ بأي وسيلة كانت لمصلحة أو لمصلحة الغير لراتب يفوق الراتب المستحق أو أي دفع آخر بعنوان الراتب . إفشاء أسرار مهنة أو أسرار مصنفة كذلك في تنظيم أو محاولة إفشائها تهريب وثائق الخدمة و المعلومات و التسيير أو معلومات ذات طابع مهني.

¹- المادة 69 من المرسوم رقم 302/82، السالف الذكر، ص 1805.

²- المادة 71 من المرسوم رقم 302/82، السالف الذكر، ص 1805.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

- التلبس بقبول هبات نقدية أو عينية أو غير ذلك من المنفعة كيفها كان نوعها ، سواء من شخص طبيعي أو معنى ترتبط علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالهيئة المستخدمة أو يحتمل أن يرتبط بها.
- استخدام مجالات الهيئة المستخدمة و تجهيزاتها أو ممتلكاتها
- ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه.
- ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في مناصب الذي يشغله عندما تندب المصالح القضائية المختصة هدف المخالفة.
- تعتمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة المهنية المستخدمة أو منشاتها و مكتسبتها و أدواتها و موادها الأولية و الأشياء الأخرى التي تشمل عليها ممتلكات الهيئة المستخدمة.
- 3- الأخطاء المهنية التي تضمنتها المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لإعمال المؤسسات:
 - لقد تضمن أحكام هذا المرسوم العديد من المخالفات التأديبية ضمن المواد 26، 27 ، 136 فقد اعتبرت المادة 26 كتمان التصريح في مجال امتلاك مصالح من طرف الموظف ، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، في أي مؤسسة سواء كانت تجارية او اقتصادية أو فلاحية خطأ مهني:
 - أما المادة 27/03 من نفس المرسوم على أنه يعد عدم تنفيذ مقرر أو التعيين خطأ جسيميا قد يؤدي إلى التسريح.
 - في حين نصت أحكام المادة 136 بأنه : تتوقف عن الخدمة يخالف أحكام المواد 132 و 135 أعلاه يتنافى عليه بسبب إهمال المنصب¹. 3 – الأخطاء المهنية التي تضمنها الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية :

¹- المادة 26-27-136 من المرسوم رقم: 59/85، السابق الذكر، ص 336-337-355.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

- من خلال استقرائنا لنص المادة 177 من الأمر رقم 06/03 التي صنفت الأخطاء المهنية إلى أربع درجات:
 - الأخطاء من الدرجة الأولى تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح
 - الأخطاء من الدرجة الثانية يعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي تقوم من خلالها الموظف بما يلي:
- 01 – المساس سهوا أو إهمالا لا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة
- 02 – الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير ذلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أدناه.
- الأخطاء من الدرجة الثالثة تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:
- 01- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 02- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني من واجبة تقديمها خلال تأدية مهامه.
- 03- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- 04- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- 05- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة¹.
- الأخطاء من الدرجة الرابعة تعتبر عن وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي : 01- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة ما يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

1- المادة 177 من الأمر رقم 03/06، السالف الذكر، ص 16.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

- 02- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل ..
- 03- الشبها عمدا في اشرار مادية جسمية بتمهيدات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسدر الحسن المصلحة
- 04- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى سير الحسن المصلحة
- 05 – زوار الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية .
- 06- الجمع بين الودقة التي يشغلها ونشاط مريح آخر غير ذلك الملموس عليها في المادتين 43 و 44 من الأمر

الأخطاء المهنية المنصوص عليها ضمن نصوص عامة

للتقليص من دائرة الأخطاء المهنية التي لم يشملها النصوص الخاصة بالوظيفة العامة نص المشرع على بعضها ، ضمن قوانين وتنظيمات أخرى ومن أمثلتها قانون العقوبات وكذا بعض النصوص التنظيمية منها المرسوم رقم 88 / 131 المتعلق بتنظيم العلاقة بين الإدارة والمواطن والقانون رقم 90/02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في وتسويتها وممارسة حق الإضراب

01 - الأخطاء المهنية المنصوص عليها في قانون العقوبات :

يخضع الموظف كأبي مواطن لأحكام قانون العقوبات إذا ما ارتكب جريمة من جرائمه وقد يتأثر وصفه الوظيفي ، حيث نص المشرع الجنائي عن بعض الأخطاء المهنية التي تأتيها للموظف ، و يعتبرها جرائم جزائية ما نص عليه الفصل الثالث من الباب الأول من الكتاب الثالث وتحت عنوان الاعتداء على الحريات العامة ، والتي تضمنته المواد 107

و 109

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

و 110 والمتعلقة بانتهاك الموظف للحريات الفردية والحقوق المدنية للمواطنين وكذا رفض بعض من الموظفين لبعض أعمالهم.¹

وما جاء في القسم الثالث و المتعلق بتواطؤ الموظفين التي تضمنتها المادة 115 2 التقديم القاضي لاستقالته قصد عرقلة سير المرفق العام بانتظام و اطراد " أما نص المادة 29 من القانون رقم 06/01² - يعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى عشر سنوات (10) وبغرامة من 200.000 دج إلى 1000.000 دج كل الموظف العمومي يخنثس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمدا أو بدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو الصالح الشخص أو كيان آخر

في حين نص المادة 30 من نفس القانون المذكور أعلاه على بعض الأخطاء التي يرتكبها الموظف العام على أنه يعد مرتكبا لجريمة الغدر ويعاقب بالحبس من سنتين (2) إلى (10) سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج ، كل موظف عمومي يطالب أو يلتقي أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء أو يجاور ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح الأطراف الذي يقوم بالتحصيل حسابهم³.

1- المواد 107- 109- 110 من الأمر رقم 165/66، المؤرخ في 08 يونيو 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 49، الصادر في 11 يونيو 1966 ص 713.
1- المادة 29 من القانون رقم: 01/06 المؤرخ في فيفري 2006، المتعلق بالوقاية من الفساد و مكافحته، الجريدة الرسمية العدد 14 الصادر في 08 مارس 2006، ص 09.
1- المادة 30 من القانون رقم 03/06 السالف الذكر، ص 09.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

2- الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المرسوم رقم 88/131 المتعلق بتنظيم علاقات بين الإدارة والمواطن:

حدد هذا المرسوم واجبات الإدارة اتجاه المواطنين والتي جاءت قصد محاربة آفة البيروقراطية ، واعتباره أخطاء مهنية ما يأتيه الموظف من أفعال حددتها المواد التالية :

المادة 05 : التعسف في استعمال السلطة

المادة 30 : يجب على الموظفين أن يؤدوا وواجباتهم طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما ولا تقبل منه أي تدرع خصوصا فيما يأتي :

- رفض خدمة أو تسليم عقد إداري بحق للمواطن الحصول عليها قانونا .

- اعتراض سبيل الوصول إلى وثائق إدارية مسموح بالاطلاع عليها .

- رفض إعطاء معلومات .

- التسبب في تأخير تسليم العقود والأوراق الإدارية أو المماثلة في ذلك دون مبرر ،

- المطالبة بأوراق أو وثائق لا ينص عليها التشريع والتنظيم الجاري بهما العمل . فعل ما يمس احترام المواطن وسمعته وكرامة ، وسمعة الإدارة .

في حين نصت على أخطاء يرتكبها الموظف هذا ما تضمنته أحكام المادة 40 والتي جاءت على أنه : " أن قيام الموظف بأي عمل من شأنه أن يؤدي إلى عرقلة الإجراءات الهادفة لتحسين العلاقة بين الإدارة والمواطن.¹

1- المادة 30 من المرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 04 يونيو 1988، ينظم العلاقة بين الإدارة و المواطن ، الجريدة الرسمية العدد 37 الصادر في 06 يوليو 1988، ص 1016.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

3- القانون رقم : 90/02 المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل

وتسويتها وممارسة حق الإضراب :

حيث حدد هذا القانون الأخطاء المهنية ضمن العديد من المواد التالية:

المادة 26 : يشكل التوقيف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي عن العمل بمفهوم المادة الثانية أعلاه ، والذي يحدث خرقا لأحكام هذا القانون ، خطأ مهنيا جسيما يرتكبه العمال الذين يشاركون فيه ويحتمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر.¹

المادة 36 : تشكل عرقلة حرية العمل كما يشكل رفض الامتثال لتنفيذ أمر قضائي بإخلاء المحلات المهنية خطأ مهنيا جسيما ، دون المساس بالعقوبات الجزائية.²

المادة 40 : يعد رفض العامل المعني للقيام بالقدر الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ مهنيا جسيما.³

المادة 42 : يعد عدم الامتثال لأمر التسخير خطأ جسيما دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في القانون الجزائري.⁴

1- المادة 26 من القانون رقم 02/90 المؤرخ في 06 فبراير 1990، المتعلق بالوقاية من المنازعات الجماعية في العمل و تسويتها و ممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية العدد 06، الصادر في 07 فبراير 1990، ص 223.

2- المادة 26 من القانون رقم: 02/90 السالف الذكر، ص 234.

3- المادة 40 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر، ص 235.

4- المادة 42 من القانون رقم 02/90 السالف الذكر، ص 235.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

خلافًا للنصوص المتعلقة بالعقوبات الجنائية والتي تصاغ في حدود ضيقة وواضحة فإن المشرع في مجال التأديب ، حيث جاءت الأفعال المجرمة معظمها عاما و غامضا ، وهذا ما ورد في المادة 160 من الأمر رقم : 06/03 عند تحديد مفهوم الخطأ المهني على أنه : " كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته " ، مما ترك ضرورة تدخل الإدارة من أجل تصنيف و توضيح هذا المعنى.

كما أن صياغة النصوص المتعلقة بتحديد الأخطاء المهنية ولا سيما المادتين 178 و 179 من الأمر السالف الذكر والتي تضمنت : " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ، فكيف يمكن إعطاء مقياس للانضباط وهو مصطلح واسع.

أيضا ما نصت عليه المادة 179 في فقرتها الثانية من الأمر 06/03 على أنه : " تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير المنصوص عليها 180 و 181 " .

فهذه الواجبات تعتبر عامة فهل يمكن لرجل الإدارة أن يولم بجميع الواجبات ، لذا كان إعمال السلطة التقديرية في مجال التأديبي واسعة من طرف السلطة التأديبية لتحديد الأخطاء المهنية وبالتالي إصدار قراراتها ، التي فرضته مقتضيات النشاط الإداري وأن تقيد يترتب عنه كبت الإدارة في ظل التغيير و التطور التي يواجه الإدارة ، مما يستلزم ذلك أن تتمتع الإدارة بسلطة تقدير القرار في ظل التغيير و التطور التي يواجه الإدارة مما يستلزم ذلك أن تتمتع الإدارة سلطة تقدير القرار الكافي لمواجهة التحولات وكذا لما تملكه السلطة التقديرية من ضوابط في تقديرها للأخطاء.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

هذا و إن عدم النص على تجريم المشرع بفعل معين صريح ، ليس معناه أن أثبانه لا يشكل خطأ مهنيا ذلك أن النص على الأخطاء المهنية سواء ضمن القانون الوظيفي أو غيره من القوانين و التنظيمات العامة كان على سبيل المثال لا الحصر ما يعني الاعتراف للإدارة بحق المساعدة تأديبا عن أي فعل غير وارد لهذه التشريعات حسب تقديرها.

المطلب الثاني : تصنيفات الأخطاء المهنية

تصنيف الخطأ حسب الأمر رقم 03/06 :

إن قوانين الوظيفة العمومية السابقة لن تقم بضبط قائمة مدققة للأخطاء المهنية وهذا راجع إلى عدم وجود تعريف للخطأ المهني فنجد مثلا المرسوم 85/59 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات و الإدارات العمومية ذكرها لكن بصفة مبعثرة، إلا أن المشرع تدارك ذلك محاولا أن يضع تصنيف جديد للأخطاء المرتكبة من طرف الموظف العمومي من خلال إصداره للأمر 06/03 بحيث نصت المادة 177 منه على أنه تصنف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات¹.

الفرع الأول: أخطاء من الدرجة الأولى والثانية

1- أخطاء من الدرجة الأولى:

اعتبر المشرع أخطاء من الدرجة الأولى " كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

إن الأخطاء من الدرجة الأولى تعتبر في مجملها مخالفات تتعلق بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ومن أمثلتها ما يلي:²

¹ -178-179-180-181 من مرسوم رقم 03/06، السالف الذكر.

² -د. نواف كنعان – المرجع السابق، ص 128.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

- ✓ التلاعب في إثبات الحضور أو الانصراف أو كلاهما ،
 - ✓ الانقطاع عن العمل دون تقديم مبرر مقبول .
 - ✓ التأخير في الحضور إلى محل العمل بدون إذن أو عذر جدي .
- إن ارتكاب الموظف لمثل هذه الأخطاء قد يعرقل السير المسمن و المثل للمرفق او المصلحة.

2- أخطاء من الدرجة الثانية :

- هي الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :
- الماس سهوا أو إهمالا بامن المستخدمين أو أملاك الإدارة
 - ب- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها بالمادتين تعد الأخطاء من الدرجة الثانية مخالفات يرتكبها الموظف فيما يخص أدائه باعمال وظيفته ومن أمثلتها :

- ✓ الإهمال أو التقصير أو عدم الدقة في أداء العمل الذي يترتب عليه ضياع حق من حقوق الدولة أو أحد ممتلكاتها .
- ✓ النوم أثناء العمل في الحالات التي تستدعي طبيعة العمل فيها اليقظة المستمرة
- ✓ امتناع الموظف عن أداء العمل المنوط به.

الفرع الثاني : أخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة

1 - أخطاء من الدرجة الثالثة :

- الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :
- ✓ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية
 - ✓ إخفاء معلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

- ✓ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.
- ✓ إفشاء أو محاولة الأسرار المهنية.
- ✓ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة الأغراض خارجة عن المصلحة.

2- أخطاء من الدرجة الرابعة:

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا ارتكب الموظف ما يلي :

- ✓ الاستفادة من امتيازات ، من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ✓ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- ✓ التسبب عمدا في أضرار مادية جسمية بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن.
- ✓ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- ✓ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- ✓ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43-44 من هذا الأمر.

ولقد ذكر المشرع في المادة 184 من نفس الأمر خطأ لم يرد ذكره في التصنيفات السابقة و هو حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن خمسة عشر يوما متتالية على الأقل وهذا دون أي مبرر مقبول ، فتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعذار وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.

الفصل الأول: الخطأ الوظيفي في قانون الوظيف العمومي الجزائري

فكل خطأ مهني يرتكبه الموظف العمومي تقوم الإدارة بمعاينته وعموما عن طريق رئيس المصلحة ولكن لا يتخذ أي جزاء أو عقوبة ضد الموظف حتى يثبت حقيقة الفعل المادي.

إن الأمر 06/03 سهل مهمة القاضي الإداري في مراقبة شرعية القرارات المتخذة من طرف الإدارة في حالة ارتكاب الموظف لخطأ مهني وأعطى لهذا الأخير حماية أكثر في حالة تعسف محتمل للإدارة.

الفصل الثاني

العقوبة الوظيفية في قانون الوظيف العمومي الجزائري

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

إذا ما تبث الخطة التأديبية للموظف العام يقع على عاتق السلطة التأديبية تكيف الخطأ تبدأ مباشرة عملية اختيار العقوبة المناسبة ، هذا منعا لتهاون الموظف في أداء واجباته الوظيفية والمهام المنوطة به وعدم قيامه بأفعال وتصرفات تمس بكرامة الوظيفة والإخلال بها .

إن مضمون القرار التأديبي الصادرة عن الرئيس الإداري يكون بإحدى العقوبات التي تضمنتها القوانين و اللوائح ومحدد على سبيل الحصر ، وعليه فمن الضروري التطرق إلى تعريف العقوبات التأديبية وأهدافها التي وضعت من أجلها وتحديد العقوبات التي لا بد على السلطة المختصة بإصدارها ضمن القرار والإجراءات التأديبية للموظف العام والطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية .¹

المبحث الأول ماهية الإجراءات و العقوبات التأديبية للموظف العام .

يقصد بالإجراءات التأديبية تلك الخطوات والمراحل الإجرائية المنظمة التي يتعين على السلطة الإدارية المختصة إتباعها للتحقق و التأكد من ارتكاب الموظف العام للخطأ المهني المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة التأديبية عليه

وموضوع الإجراءات التأديبية بالذات يعد من أهم الموضوعات ومن أجل تحقيق مصلحة الإدارة و مصلحة الموظف نشأت فكرة القانون وكانت الإجراءات التأديبية²

ومن أجل تحقيق مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف نشأت فكرة القانون التأديبي وكانت الإجراءات التأديبية إحدى وسائله الأحكام قواعد المسؤولية التأديبية وضبط إجراءاتها .

¹- محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، ص 205.
²- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، الطبعة الثالثة 2006، ص 39.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

المطلب الأول مفهوم الإجراءات التأديبية للموظف العام

الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية

الإجراءات التأديبية يقصد بها الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعه من طرف المستخدم للتحقق من ارتكاب الموظف للخطأ المهني المنسوب إليه واتخاذ العقوبة المناسبة وتبليغها للموظف . وهذه الإجراءات تستوجب توفير الضمان و الاطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب يقصد بها إذا تلك الضمانات و الضوابط التي تكفل اطمئنان للموظف ، إن التأديب يحقق غايته كأداة لحماية المرفق لا أن يكون وسيلة للقصاص أو الانتقام .¹

وتبدأ الإجراءات التأديبية بعد ارتكاب الموظف للخطأ المهني بتكليفه منذ لحظة وقوعه حتى صدور القرار التأديبي فيه وتوقيعه

الفرع الثاني الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية .

هي إن الإجراءات التأديبية دراسة القواعد الإجرائية التي تكون في مجموعها القانون التأديبي الذي يطبق على جميع الموظفين العاملين بالدولة ، وعلى ذلك فالإجراءات التأديبية قاعدة ويؤكد ذلك فان المبادئ التي تحكم الإجراءات التأديبية في مراحلها المختلفة المتميزة عن المبادئ التي تحدد تعريف الخطأ المهني وبيان أركانه وكذا العقاب التأديبي الواجب التطبيق وما يرتبط بها من أنظمة مختلفة على الرغم من أن كلا من الخطأ المهني السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية والإجراءات التأديبية يعتبر كلا متكامل الارتباطهم ببعضهم البعض.²

1- دكتور نواف كنعان، المرجع السابق، ص 130.

2- علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص 259.260.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

أولا القاعدة الإجرائية التأديبية .

فهذه القاعدة لا تختلف عن غيرها من القواعد القانونية فتتكون من شقين هما الأول يشمل قاعدة سلوكية وإجرائية و الثاني يتضمن العقاب الذي يفرضه المشرع في حالة مخالفته

والقواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى إثبات سلطة الدولة في العقاب التأديبي المناسب في الحالات الواقعية وفي حين بان هذه القواعد تناول السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية سواء السلطة الرئاسية التأديبية أو مجالس التأديب من حيث تشكيلها وتنظيمها وعملها وكذا اختصاصها¹

ثانيا مصادر القاعدة الإجرائية.

إن القواعد الإجرائية التأديبية تجد مصدرها الوحيد في التشريع وذلك نظرا للصلة الوثيقة بينها وبين القواعد الموضوعية ، بحيث تعتبر الشرعية الإجرائية امتدادا للشرعية الموضوعية هذا بالإضافة إلى أن الأهداف التي تتوفاها القواعد الإجرائية التأديبية متمثلة في الضمان وفاعلية سير المرافق العامة بانتظام التي ترمي إلى أهداف تحتاج إلى ضوابط تشريعية محددة لتحقيقها وفعاليتها .

والمصدر الرئيسي للقواعد الإجرائية التأديبية في التشريع الوظيفة العمومي هو المرسوم 85 / 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي العمال المؤسسات و الإدارة العمومية من خلال نص المادة 123 منه هذا بالإضافة إلى التشريعات الخاصة²، و ، بالاستهلاك والقطاعات المختلفة التي تنظم القواعد الإجرائية لتأديبهم وهي في معظمها ترجع إلى القواعد الإجرائية للتأديب ويلاحظ أن العرف لا يعتبر مصدرا للقواعد الإجرائية التأديبية ، لتعارض ذلك مع الشرعية الإجرائية التي تعتبر

1- كمال رحماوي المرجع السابق

2- المادة 123 من المرسوم رقم : 59/85 السالف الذكر

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

انعكاسا للشرعية الموضوعية ولا تعتبر أحكام القضاء الإداري وقراراته مصدرا للقواعد الإجرائية أيضا وبعد إلغاءه جاء الأمر 06/03 بإجراءات جديدة سنتطرق إليها لاحقا .

خصائص القواعد الإجرائية التأديبية .

أ- القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية .

وعلى هذا فان القواعد الإجرائية التأديبية لها صفة أمرية وقد تتضمن أمرا بعمل أو عن سلوك معين وقد تكون مكملة ومحددة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى ، كما أن لها صفة العمومية والتجريد إلا أن ذلك لا يؤثر في كونها قواعد عامة ومجردة ، من خلال المخاطبين فهي ليست موجهة إلى أشخاص معينين .

ب- بقواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة إجرائية .

إن القواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب فتناول سير أعمال المتابعة التأديبية ، ومن ثم فهي إجرائية في طبيعتها وليست كل القواعد التي يشملها الإجراء التأديبي من طبيعة إجرائية بحته ، بل هناك قواعد من طبيعة مدنية أو إدارية أو موضوعية فالغيرة إذن من تحديد القاعدة هي بوظيفتها وليس بالقانون الذي ينص عليها " .

ج- القواعد الإجرائية هي قواعد تنظيمية .

القواعد الإجرائية تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان والزمان والوسيلة والضمانات فلا يجوز في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية¹ .

¹- جودت الملط المسؤولية التأديبية للموظف العام السالف الذكر .

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

د - القواعد الإجرائية هي قواعد ذات جانبيين

القاعدة الإجرائية تقرر حقا أو رخصة أو سلطة لأحد الموظفين أو للسلطة الرئاسية التأديبية أو لمجلس التأديب ، مماي قابلها التزامات على عاتق الطريق الثاني في ذات الوقت سواء في ذلك الموظف المرتكب الخطأ مهني و المتابع تأديبيا بسببه أو منيمثله كالشهود أو غيره

ه - القاعدة الواحدة و تعدد النصوص

. في أغلب الأحوال يتشعب مضمون القاعدة الإجرائية في عدة نصوص ، فلا يشترط أن يتحدد موضوعها فينص واحد هو الإجراء التأديبي فحسب يتعدى إلى أكثر من ذلك فيكون في قانون مجلس الدولة و قد يكون في الإجراءات المدنية أو قانون الإجراءات الجزائية ... الخ

و .- القاعدة الإجرائية قابلة للتفسير

إن القصد من تفسير القاعدة الإجرائية هو البحث عن معناها الحقيقي و إظهار الإدارة الحقيقة للمشروع المتضمنة في القاعدة من الوجهة الموضوعية و التفسير قد يكون فقهيًا

الفرع الثالث الخصائص العامة للإجراءات التأديبية

إن هذه الإجراءات تمتاز بخصائص عامة سواء من حيث منطق الضمان أو من حيث قصور النصوص في مجالاً لإجراءات

. الإجراءات التأديبية و منطق الضمان فإن المبادئ التي تحكم تأديب الموظف العامت ترد ديين اعتبار ينكلاهما جدير بالرعاية وهم منطق الضمان والرعاية بالنسبة للموظف،

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

ومقتضى فاعلية العمل الإداري وإذا كنا نجد صدى لهاذين الاعتبارين في جميع القرارات التي تقوم عليها نظرية التأديب فان الغاية لضمان واضحة تماما في مجال الإجراءات .

إن الضمان الحقيقي للموظف العام المخطئ تأديبيا في مجال التأديب يكمن في سلامة الإجراءات عبر مراحل المتابعة التأديبية جميعها وانه إذا ما توافر هذا الضمان على نحو الفعال فانه لا خوف من الاحتفاظ بالصيغة الإدارية التأديب¹ وعلى الرغم من ضرورة القدر اللازم من الضمان في جميع مراحل إجراءات التأديب فانه يجب التنبيه إلى خطورة المقالات في هذا الصدد مما يؤدي إلى الأضرار بالموظفين العاميين أنفسهم.

و الإجراءات التأديبية بمراحلها وضماناتها تكفل السرعة والفاعلية وتحول دون استمرار التأديب ، لمدة طويلة ولمجالس التأديب المشكل من ممثلين للإدارة وممثلين للعمال الاختصار الإجراءات مع توفير الضمان والطمأنينة للموظف العام المخطئ تأديبيا ، إن يقتصر دور الرقابة القضائية على الجوانب القانونية الخالصة ومع تحديد مدة زمنية مناسبة لا يجوز أن تتجاوزها إجراءات التأديب لاستقرار الأوضاع للموظفين العاميين لسير العمل الإداري .

لقد كان التأديب في أول الأمر موضوعا إداريا خالصا متروكا للسلطة الرئاسية التأديبية ، تمارسه من قبل موظفيها العاميين لمقتضيات المصلحة العامة بعدما أن بدأ منطق الضمان يغزو المجالات التأديبية سواء باستحداث مجالس التأديب أو باستحداث جهات الطعن الإداري في قرارات الإدارة التأديبية ، ومنها لجان الطعن والتي تعد بمثابة ضمانات إدارية وكذا الطعن القضائي ضد قرارات الإدارة التأديبية ، وهي ضمانات قضائية فهذه الضمانات الإدارية وحتى القضائية فرضت على الإدارة أن تحترم بعض القواعد الإجرائية التي تميلها مقتضيات العدالة فإذا كان المشرع الجزائري قد تدخل ونظم كثيرا من الجوانب الإجرائية للتأديب في القوانين واللوائح وكذا القرارات والمناشير الخاصة بكل سلك وإقطاع،

¹ - محمد جودت الملط المرجع السابق ص 230

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

إلا أنه وعلى الرغم من ذلك فإنه ما يزال ناقص وقصور في النصوص المتعلقة بالإجراءات التأديبية¹

ونجد أن القضاء الإداري وعلى رأسه مجلس الدولة من خلال اجتهاداته في هذا الصدد يسلك أحد السبيلين في خصوص ما قد يصادفه في النصوص من نقص الأولى الاستناد إلى المبادئ العامة في إجراءات التقاضي بصفة عامة .

الثانية استعارة الأحكام التي ترد في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية والإجراءات الجزائية .

لقد ألزم المشرع بالسلطة المختصة بتوقيع العقاب على احترام مجموعة من الإجراءات قبل توقيعها على الموظف المخالف ، وذلك مع مراعاة درجة الخطأ وكذا العقوبة المقررة له.

أ- اختصاص السلطة التي لها صلاحية التأديب :

إن الأمر رقم 03 / 06 أكد على أن السلطة التي لها صلاحية التعيين هي المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية² .

ب - تحرير قرارات العقوبات :

. عقوبات الدرجة الأولى والثانية :

تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني

1- نواف كنعان المرجع السابق

2- لأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسالف الذكر

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيف العمومي الجزائري

عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة :

تتخذ السلطة التي لها الصلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي .

ج - تسلسل مراحل الإجراءات التأديبية :

ستعرض لأهم مراحل الإجراءات التأديبية التي تتخذها سلطة التعيين عند معاقبة الموظف المخالف ، وفي هذا الصدد ارتأينا معرفة المراحل المتبعة في حالة ارتكاب الموظف خطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة قبل توقيع العقوبة عليه كسبيل المثال ، باعتبارها من أخطر الجزاءات .

1- يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ بناء على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس السلمي المباشرة للموظف العمومي ، يتضمن هذا التقرير الأفعال المكونة للخطأ المهني ، ظروف وقوعها ، تحديد الأشخاص الحاضرون أثناء وقوعها وكذلك التقييمات الممكن إجراؤها تحرير استفسار حول الخطأ 2-

3- يبلغ هذا الإجراء عن طريق الرئيس السلمي الى الموظف المعني

4- رد عن الاستفسار من طرف الموظف المعني

5- تحرير بطاقة معلومات حول الوضعية العائلية والمهنية للموظف المعني

6- دراسة ملف التأديب من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

- تصنيف الخطا وتبيان الظروف التي ارتكب فيها
- تحديد المسؤولية فيالخطأ.
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.
- السوابق التأديبية
- الحالة الاجتماعية
- اقتراح العقوبة كتابيا

7 – تحرير تقرير موجه إلى رئيس اللجنة المتساوية الأعضاء

8 – تبليغ المعني بانه يحال أمام مجلس التأديب.

9 – تبليغ المعني بأنه يحال أمام مجلس التأديب.

10- استدعاء الموظف المعني لحضور جلسة التأديب شخصيا بموجب رسالة

موصي عليها مع وصل الاستلام ، ويتضمن الاستدعاء ما يلي:

مكان تاريخ وساعة جلسة المجلس التأديبي

أسباب الاستدعاء.

. ضمانات الدفاع.

11- يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية

تمكين الموظف من الإطلاع على ملفه التأديبي.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

12- يتضمن الملف التأديبي الوثائق التالي :

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء .
- نتائج التحقيق الإداري .
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين مرفقا باقتراح العقوبة .

13 – يتم إعلام الموظف المعني كتابيا بمكان وتاريخ إطلاعه على الملف التأديبي

14 – محضر تسليم الاستدعاء إلى المجلس التأديبي للموظف المعني

15- يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه ، وفي حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية .

16- تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجموعة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة ، ويمكن لها طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البث في القضية المطروحة .

17- يسجل قرار المجلس التأديبي بمحضر ، ويجب أن يكون مبرر ومسبب .

18- تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين هذا الإجراء في شكل قرار ، وتبلغه إلى الموظف المعني .

19 – ينبغي التأكيد أيضا على أن الإدارة ملزمة بإعلان الموظف الذي صدرت ضده عقوبة التسريح ، بحقه في الطعن وأجال رفعه أمام اللجنة المختصة

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

20- وفي حالة الطعن :

تقديم نسخة من ملف التأديب إلى رئيس لجنة الطعن وبعد الحصول على قرارها يتم تبليغه للمعني

د- المدد :

1- تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعمة كمجلس تأديبي ، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 خمس وأربعين يوما ابتداء من تاريخ إخطارها وفقا للمادة 165 من الأمر رقم 103 / 06

2- يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ وهذا حسب المادة 166 من نفس الأمر .

3- لا يمكن أن تسلط العقوبة التأديبية على الموظف بعد مرور خمسة وأربعين يوما 45 على معاينة الخطأ دون إخطار المجلس التأديبي طبقا للمادة 166²

4- يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه ، وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما (15) ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية – المادة 167

5- يجب على الموظف المجال أمام اللجنة المتساوية الأعضاء أن يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر يوما (15) على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.

1- المادة 165 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

2- المادتين 166 و 167 من نفس الأمر

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

6- يجب أن يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى

ثمانية أيام (8) ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار¹ - المادة 172

- في حالة الطعن :

يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحدا ابتداء من تاريخ تبليغه للقرار

المادة 15. 175 2

الإجراء التحفظي : التوقيف الاحتياطي

إن التوقيف يعرف عادة بأنه إجراء تحفظي يتضمن إبعاد الموظف عن عمله إذ اتهم بارتكابه الجريمة تأديبية أو جنائية³⁶ ، أو هو إسقاط ولاية الوظيفة من العمل إسقاطا مؤقتا. إن الإدارة قد تتخذ إزاء الموظف المحال على التحقيق أو المسألة التأديبية إجراء احتياطي، وهو توقيفه عن أعمال وظيفته من أجل التحقيق في أمره فهو مجرد إجراء أو تدبير مؤقت ، يتخذ لمعرفة حقيقة ذنب الموظف خلال فترة معينة .

الطبيعة القانونية للتوقيف وإجراءاته :

إن التوقيف في حد ذاته ليس جزاء تأديبيا ، ولكنه تدبير إداري مرتبط بالإجراء التأديبي يعمل به لتفادي النتائج السيئة لبقاء الموظف في وظيفته ، فالتوقيف يمكن إصداره دون مراعاة إجراء خاص ، وبذلك فالسلطة التي لها حق التأديب يمكن لها أن توقف في الحين الموظف عن ممارسة مهامه إذا ارتكب خطأ جسيما.

1- المادة 172 من نفس الأمر

2- المادة 175 من نفس الأمر

3- محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، المرجع السابق.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

لكن ما يلاحظ هنا أنه رغم وجود قرار التوقيف إلا أن الموظف يبقى يتقاضى نصف راتبه وكذا مجمل المنح العائلية وهذا ما أكدته الأوامر 03 / 06

كما بين أن الموظف الذي تعرض لعقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الخطأ المنسوب إليه أو أن اللجنة المتساوية الأعضاء لم تثبت في الأجل المحددة قانونا ، فإن الموظف يسترجع كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه ، وفي حالة المتابعة القضائية فإن المشرع حدد استفادة الموظف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف بستة أشهر كما أكد على إبقاء المنح العائلية¹

مدة التوقيف :

إن الأمر 03 / 06 لم يحدد مدة التوقيف صراحة ، ولكنه يمكن استنتاجها من المادة 165 على أنها محددة بثلاثة أشهر بمعنى خمسة وأربعين يوما (45) ، المحددة للجنة التأديب للبت في الدعوى التأديبية² من يوم تاريخ إخطارها ، زائد خمسة وأربعين يوما وهي المدة التي منحت للإدارة الإخطار للجنة التأديبية وذلك من يوم معاينة الخطأ³ ليكون المجموع ثلاثة أشهر .

أما في حالة المتابعة القضائية ، فإن مدة التوقيف تستمر إلى أن يصبح الحكم المترتب عن المتابعات الجزائية نهائيا.

إن العبرة من وضع المشرع آجالا أو مدة للتوقيف تكمن في خطورته على الموظف وترتيبه الآثار سلبية على وضعيته الشخصية المالية والاجتماعية.

1- المادة 174 من الأمر 03/06 السالف الذكر

2- المادة 165 من الأمر 03/6 السالف الذكر

3 - المادة 166 من الأمر

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

آثار التوقيف :

• يترتب على التوقيف آثار وخيمة على الموظف وحتى على أسرته ، لذلك فإن المشرع ضبط آجاله بثلاثة أشهر . وفي حالة عدم احترام المدة فإنه يؤدي لا محال إلى سقوط الخطا وبالتبعية سقوط الدعوى التأديبية .

من الآثار المباشرة للتوقيف ما يلحق بالموظف المخالف في حقوقه المالية ، بحيث أنه يحرم من راتبه أو من جزء منه لكونه لم يؤد أية خدمة للمرفق .

المطلب الثاني مفهوم العقوبات التأديبية للموظف العام .

لقد تعددت وتنوعت مفاهيم و تعاريف العقوبة التأديبية في وسط الفقه والقضاء والتشريعات ، فمنهم من ذهب إلى تعريفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها ، ومنهم من عرفها استنادا إلى الهدف المرجى من وراء توقيعها ، لذلك سوف تطرق إلى مختلف هذه التعاريف وكذا رأي المشرع الجزائري فيها .

لقد اتفقت أغلب التشريعات في مجال الوظيفة العامة ضرورة وضع سلم للعقوبات التأديبية تفاديا لتعسف الإدارة المحتمل لاعتبار العقوبة من أخطر عناصر التأديب بماله اثر سلبي على المركز القانوني للموظف.¹

إن مضمون القرار التأديبي الصادرة عن الرئيس الإداري يكون بإحدى العقوبات التي يتضمنها القوانين واللوائح ومحددة على سبيل الحصر ، وعليه من الضروري التطرق إلى تعريف العقوبات التأديبية وأهدافها والتي وضعت من اجلها وتحديد العقوبات التي لا بد على

السلطة المختصة بإصدارها ضمن القرار بإضافة إلى أن الموظف قد يرتكب أخطاء أخرى ليس لها علاقة بالوظيفة التي يترتب عليها عقوبات تبعية.¹

¹- مصطفى محمد أحمد عفيفي، فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها، عالم الكتب، القاهرة 1976.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

الفرع الأول تعريف العقوبة التأديبية .

لم ترد في مجال التشريعات الوظيفية تعريفا للعقوبة التأديبية لذا استفاد الفقه ويمكن إيجاز بعض التعريفات للعقوبة التأديبية كما يلي :

يعرف الأستاذ francais delpere العقوبة التأديبية بصفة عامة بأنه " الاستخدام الفعال والمنظم لعنصر الإجبار بواسطة السلطة العامة .

في حين يرى الدكتور عادل الطبطائي العقوبة التأديبية بأنها " ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة المختصة على الموظف نتيجة إخلاله بواجبات الوظيفة العامة أو مقتضياتها قاعدة بذلك حماية النظام الوظيفي بوجه عام .

إن العقوبة التأديبية هي بمثابة سخط الإدارة على موظف غير قائم بواجباته بدقة وأمانة ، وهي شعور بالألم يحس به ويتحمله الموظف الحساس ، وأن الغرض منها هو إقناع الموظف بالعدول عن ارتكاب جريمة أخرى.²

ويرى الفقيه " هوريو " " أن الردع التأديبي يشمل بصفة عامة كافة الوقائع التي من طبيعتها الإضرار بشرف هيئة العاملين أو بسمعة المنشأة " .

عرفها الأستاذ " ديليارغي " على أنها الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية.

¹- أماني زين بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول الغربية و الأوروبية، دار الفكر و القانون للنشر و التوزيع، المنصورة 2010، ص 372
²- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 336.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

وعرفها الفقيه جاك مورجون على أنها " كل تصرف عقابي يتم اتخاذه داخل نظام قانوني عام أو خاص بهدف المحافظة على حسن سير العمل.¹

وعرفها الأستاذ " بوبادور " على أنها جزء مهني يقرض لمواجهة ما يقع مع إخلال بالتزامات المهنية من جانب العامل أثناء أو بمناسبة القيام بأدائه لمهامه المهنية المكلفون قد أجمع معظم الفقهاء على أن العقوبة التأديبية هي بصفة عامة جزاء يمس الموظف المخطأ في مركزه الوظيفي ، وحقوقه ومزاياه ، فهي عقوبة مشتقة من نظام الوظيفة ، لهذا فهي تصيب الموظف في نطاق وظيفته وامتيازاته القانونية وحقوقه العامة ، كعقوبة الفصل أو العزل التي تحرم الشخص من حقه في الوظيفة ، وما يترتب على ذلك من حرمانه مستقبلا من التعيين في أي وظيفة عامة.²

ومن العقوبات التأديبية أيضا ما ينال الحقوق المالية للموظف كالخمس من الأجر والحرمان من العلاوات ، وهناك ما يمس اعتبار الموظف كعقوبات الإنذار والتنبيه "

عرفتها الأنسة مارتى شارلوت على " أنها وسيلة تم إنشائها خصيصا لأسباب متعلقة بالمصلحة العامة ، ومن أجل المحافظة على السلطة التأديبية والاحترام اللازم للهيئة التي ينتمي إليها العامل المعاقب ، بحيث تتوقف درجة جسامته على مدى الأضرار المترتبة على المخالفة التأديبية المرتكبة والماسة باعتبار الهيئة التي ينتمي إليها العامل " .³

عرفها الأستاذ كارسان على أساس أنها عبارة عن وسيلة تم إنشائها لحماية النظام الداخلي للمرافق العامة ، ولحماية المصلحة العامة والسلطة الأدبية للطائفة التأديبية المختلفة.

1- أماني زين بدر فراج، المرجع السابق، ص 373.

2- محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 78.

3- المستشار عبد الوهاب البنداري: العقوبات التأديبية لعاملين الدولة المدنيين وفقا لأحدث التشريعات و آراءه، الفقه و أحكام القضاء و فتاوى مجلس الدولة دار الفكر العربي، ص 14-85.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

ولقد أجمع معظم الفقهاء على أن العقوبة التأديبية هي بصفة عامة جزاء يمس الموظف المخطأ في مركزه الوظيفي ، وحقوقه ومزاياه ، فهي عقوبة مشتقة من نظام الوظيفة ، لهذا فهي تصيب الموظف في نطاق وظيفته وامتيازاته القانونية وحقوقه العامة ، كعقوبة الفصل أو العزل التي تحرم الشخص من حقه في الوظيفة ، وما يترتب على ذلك من حرمانه مستقبلا من التعيين في أي وظيفة عامة.

ومن العقوبات التأديبية أيضا ما ينال الحقوق المالية للموظف كالمخمس من الأجر والحرمان من العلاوات ، وهناك ما يمس اعتبار الموظف كعقوبات الإنذار والتنبيه.

ما المشرع الجزائري ، فقد تناول العقوبة التأديبية في الأمر الجديد في المادة 160 منه على أن " كل موظف يخل بواجباته المهنية أو يمس بالانضباط ، وكل خطأ أو مخالفة يرتكبها أثناء أو بمناسبة تادية مهامه فانه يتعرض لعقوبة تأديبية ، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية ، وأن تحديد العقوبة التأديبية المسلطة على الموظف تكون من قبل السلطة المختصة قانونا بذلك ، وهي السلطة التي لها صلاحية التعيين ، مع مراعاة درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها والنتائج المترتبة على سيرة المصلحة " ¹ إن الغاية من العقوبة التأديبية هي فقط ليكون المخالف عبرة لغيره حتى يلتزم كل موظف بواجباته الوظيفية ومقتضياتها والحرص على حسن سير العمل بانتظام وإطراء بما يحقق المصلحة العامة .

الفرع الثاني المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية وتصنيفاتها .

على الرغم من الاختلاف بين أنواع الجزاءات التأديبية والجنائية ، إلا أنه ثمة ضوابط عامة تتحكم في توقيع الجزاءات على نحو يمكن أن تقرر معه أن الهيكل القانوني العام يكاد يكون واحداً.

¹ - المواد 160 - 161 من الأمر 03/06 السالف الذكر

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

1- مبدأ شرعية الجزاء التأديبي .

التزمت الدولة الحديثة في بداية نشأتها بالحقوق والحريات العامة باعتبارها حجز الزاوية في بناء النظرية العامة للقانون وفي إرساء دولة القانون ومبدأ سيادة القانون واحترام الشرعية مما يحفظ لهذا المبدأ وجوده ونفاذه في كل عنصر ولدي كل دولة بغض النظر عن فلسفتها الاقتصادية والاجتماعية.¹

يعد مبدأ الشرعية من أهم المبادئ التي تحمي حريات الأفراد وحقوقهم ولذا حرصت أغلب المواثيق الدولية ودساتير الدول على النص عليه صراحة.

تخضع العقوبات التأديبية للمبدأ العام القائل " لا عقوبة إلا بنص " ويعني هذا العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر بواسطة نصوص تشريعية أو تنظيمية ، وعليه فلا يجوز للسلطة الرئاسية أن تسلط على الموظف العام عقوبات لم ينص عليها القانون.

فالمقصود بمبدأ شرعية الجزاء يعني أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يقرر تشريع.²

ومن ثمة فإن على هذه السلطة احترام مبدأ شرعية الجزاء التأديبي والذي بموجبه لا يجوز للسلطة التأديبية معاقبة العامل بعقوبة لم يرد من شأنها نص تشريعي أو تنظيمي والا عدا ذلك ابتداء لعقوبة غير مقررة تشريعيا.

إن مبدأ الشرعية مستتبط في حقيقة الأمر من الدستور ومن قانون العقوبات ، وهو يهدف إلى تحقيق العدالة في مجتمع الوظيفة العمومية ، إذ يمكن الموظف العام مسبقا من

1- عدنان عمرو، القضاء الإداري، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2004، ص 08

2- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، قضاء التأديب دار الكتاب الحديث القاهرة، 2008، ص 16.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

معرفة ما ينتظره من جزاء في حالة ما إذا قصر في أداء واجباته أو ارتكب ، فعلا لا يتناسبه وسمعة المجتمع الوظيفي الذي ينتمي إليه.¹

ولقد حدد المشرع الجزائري في الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العقوبات التأديبية على وجه الحصر وصنفها إلى أربع درجات ، كما حددها في القوانين الخاصة المتعلقة ببعض الأسلاك ، وعلى هذا فإن السلالة التأديبية المختصة ملزمة بان لا توقع على الموظف المخالف ، إلا العقوبات المحددة حصرا في القانون ، لكن هذا التحديد لا يعني أن المشرع قد حدد لكل فعل مخالف ما يقابله من عقوبة واضعا حدا أدنى وحدا أعلى لكل فعل كما هو الحال بالنسبة للجرائم الجزائية ، وإنما نعني بهذا التحديد أن المشرع حصر فقط العقوبات التأديبية وترك الحرية للسلطة المختصة في تقدير عقوبة مناسبة وملائمة للفعل ، باعتبار أن الخطأ المهني المرتكب من قبل الموظف متنوع و متعدد لا يمكن حصره مسبقا نتيجة تنوع الوظائف وتعدد واجباتها ، وبالتالي فلم يكن بوسع المشرع أن يحصر الأفعال التي تعتبر مخالفات لهذه الواجبات بشكل دقيق .

إن مشروعية أعمال الإدارة تقوم على عدم مخالفتها لأحكام القانون وهذا بوسع بلا شك من سلطة الإدارة التقديرية حيث يكفي المشروعية التصرف أو العمل أن لا يكون صادرا 38 مخالفا للقانون.²

يختلف نطاق السلطة التقديرية إزاء القرارات الصادرة عن الإدارة وفقا لما يتيح لها المشرع من حرية الاختيار وعلاقته ذلك بأركان القرار الإداري ، فقد تتمتع الإدارة بسلطة تكون متناسبة مع وصف المخالفة في ضوء الظروف والملابسات.³

1- سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.

2- إبراهيم عبد العزيز شبحا، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003. ص 13.

3- أحمد رزق رياض، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ' المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986 ص

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

لقد اعترف القضاء الإداري في فرنسا و مصر للسلطة التأديبية بحرية تقدير تناسب الجزاء مع المخالفة ، إلا أنه خرج على القاعدة في العديد من الحالات¹

هذا ماقره المشرع صراحة عندما تبني مبدأ تناسب والملائمة بين الخطأ والعقوبة التأديبية المقررة له من خلال المرسوم رقم 82/302 ، كما نصت عليه المادة 161 من الأمر 06/03 إذا أن العقوبة التأديبية يتوقف تحديدها على مايلي

01 درجة جسامة الخطأ .

02- الظروف التي ارتكب فيها

03 – مسؤولية الموظف المعني .

04 – النتائج المترتبة على ، سير المصلحة .

05 – الضرر الذي يلحق بالمصلحة أو المستفيدين بالمرفق.²

2 – مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ :

إن الأخذ بمبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي يعني بأنه " يتعين على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء التي تقدر ملائمته لمدى جسامة الذنب الإداري ، بغير مبالغة في الشدة ولا إسراف في الرأفة ، فلا يعاقب أي موظف بأكثر مما اقترف .

ولقد انقسم هذا المبدأ إلى معارضين ومؤيدون له .

1- المادة 63 من المرسوم رقم 302/28 السالف الذكر ص 1804

2- سليم جديدي المرجع السابق ص 98

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

فالمعارضين لهذا المبدأ يرون بأنه من الناحية العملية لا يمكن إقامة تناسب تام بين العقوبة والخطأ ، وذلك لصعوبة تحديد الأخطاء التأديبية ، وعدم إمكانية حصرها حصرا دقيقا ، على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات ، ومن ناحية أخرى يرون بأن هذا المبدأ بأنه من شأنه أن يفقد الإدارة فاعليتها في المحافظة على حسن سير المرفق العام بانتظام وإضطراد ، فالسلطة الرئاسية " أحسن من غيرها في إجراء الموازنة بين المخالفات والعقوبات بما يتفق ومصالح المرفق العام

أما المؤيدون لمبدأ التناسب فإنهم يبنون حججهم على الأدلة التالية :

أ- كثيرا ما تغلب على اختيار العقوبة التأديبية العوامل الذاتية والشخصية التي يذهب ضحيتها الموظف العام ، ولذلك فإن تدخل المشرع لإجراء مناسبة بين الخطأ والجزاء ، أمر ضروري للمحافظة على حقوق الموظف العام .

ب- إن القيام بعملية التناسب من الناحية العملية مهمة سهلة الإنجاز شريطة إتباع الشروط الآتي بيانها :

* القيام بتصنيف الأخطاء التأديبية ووضع سلم للعقوبات التأديبية .

* ضرورة الأخذ بفكرة الحدين الأقصى والأدنى في مجال الجزاء التأديبي ، كي نترك للإدارة فرصة اختيار العقوبة التأديبية الأكثر ملائمة للخطأ المقترف .

إن لهذا المبدأ أهمية كبيرة ، لذلك ارتأينا معرفة مدى تطبيقه في كل من فرنسا والجزائر وبعض الدول الأخرى .

ومسؤولية الموظف المعني ، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي الحق بالمصلحة أو بالمستنفدين من المرفق العام.¹

¹ - المادة 161 من الأمر 03/06.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

3- مبدأ عدم جواز عقاب الموظف المخالف عن ذات الفعل مرتين :

من المبادئ المسلم بها فقها وقضاء وتشريعا في جميع المجالات العقابية ، سواء كانت جنائية أو تأديبية عدم جواز العقاب على الفعل المخالف إلا مرة واحدة ، ولقد صدرت المحكمة الإدارية العليا بمصر العربية 18 حكما بتعريف لهذا المبدأ على النحو التالي لا يجوز معاقبة العامل عن الذنب الواحد مرتين بجرائم أصليين لم ينص القانون على جواز الجمع بينهما ، أو بجرائم لم يقصد القانون إلى اعتبار أحدهما تبعا للآخر وإذا وقع جرم تأديبي على العامل عن فعل ارتكبه ، فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء التأديبي عن الفعل ما دام هو بعينه الذي جزي عنه من قبل ، ولقد أصبحت هذه القاعدة من المبادئ العامة للقانون تلتزم بها السلطة التأديبية حتى ولو لم ينص عليها المشرع صراحة لكونها تتفق ومبادئ العدل ، ولتطبيق هذا المبدأ لا بد من توفر بعض الشروط نجملها فيما يلي .

• وحدة المخالفة التأديبية أي وحدة الأفعال التي يعاقب عليها الموظف العام .

• وحدة النظام القانوني الذي يحكم المخالفين .

• وحدة السلطة التأديبية

• استنفاد العقوبة التأديبية للإجراءات القانونية بحيث تصبح العقوبة نهائية كما أنه لا يعد من قبيل تعدد العقوبات التأديبية بالمعنى السابق الحالات التالية :

- أن يعاقب الموظف عن المخالفة الواحدة بعقوبة أصلية وعقوبة تبعية ، كان يعاقب الموظف بالعزل من الخدمة ، وحرمانه بالتبعية من العودة إلى الخدمة لمدة معينة من تاريخ صدور قرار العزل.
- أن يعاقب الموظف تأديبيا بعد الحكم عليه بعقوبة جنائية من المحكمة المختصة ، إذ توقع عليه في هذه الحالة عقوبة تأديبية وعقوبة جنائية عن ذات الفعل، وذلك لاستقلال كل منهما عن الأخرى ، فهما عقوبتان أصليتان ولكن ليس من نوع واحد .

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

كما أنه من المتصور أن يسأل الموظف جنائيا – تأديبيا و مدنيا عن الفعل الواحد ، ومثال ذلك أن يرتكب موظف جريمة خيانة الأمانة ضد أحد المواطنين وهي من الجرائم المخلة بالشرف والأمانة ويقدم للمحاكمة الجنائية فتثبت إدانته ويحكم عليه جنائيا ، ثم يفصل من الخدمة كعقوبة تبعية تأديبية ، وقد يطالبه المجني عليه بالتعويض عما أصابه من ضرر من جراء الجريمة ، وهكذا ترتب على الفعل الواحد ثلاثة أنواع من المسؤولية : جنائية و تأديبية ومدنية .

وجود نص صريح يجيز التعدد للعقوبات التأديبية على المخالفة الواحدة ، كأن ينص النظام على جواز الجمع بين عقوبتين تأديبيتين أصليتين عن الفعل الواحد ونشير إلى أنه في حالة ما إذا تضمن قرار التأديب بعض الملاحظات التي من شأنها أن تلفت انتباه الموظف العام إلى ما سيتعرض إليه من عقوبات في حالة العود ، فإن هذا الوضع لا يشكل خرقا للقاعدة لأن هذه الملاحظات لا تعتبر عقوبة تأديبية .

4 - مبدأ تسبب قرار العقوبة التأديبية :

يعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية ، لأنه بواسطته تفصح السلطة التأديبية عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي ، ولذلك يشترط أن يكون تسبب قرار العقوبة التأديبية واضحا ، فإذا اشترطه المشرع أصبح واجبا على الإدارة ، وفي الحالات التي لا يشترط فيها يقع على الإدارة عبئ إثبات التهمة المنسوبة إلى الموظف العام.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

ويلاحظ أن الإدارة قد تلجأ إلى تسبيب قرارها استنادا إلى عدة تهم موجهة للموظف العام ، ففي هذه الحالة يتعين على القاضي أن يبحث في صحة وجود التهم المختلفة المنسوبة للموظف العام ، وإذا عجزت السلطة التأديبية¹ عن إثبات المخالفات التأديبية المنسوبة إلى الموظف العام يصح للقضاء إلغاء قرارها التأديبي ، وإذا اتضح للقاضي أن البعض فقط من الوقائع المنسوبة إلى الموظف العام صحيحة يدرس ما إذا كانت الوقائع التي عجزت الإدارة عن إثباتها قد أدت إلى تشديد العقوبة لأن القرار التأديبي هو في الواقع قضاء عقابي في خصوص الذنب الإداري ، ولذلك يجب تسببيه لإثبات صحة الوقائع المستوجبة لهذا الجزاء والتي كونت منها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهار الحقائق القانونية وأدلة الإدانة ، بما يفيد توافر أركان الجريمة التأديبية وقيام القرار على أسباب مبررة وموافقة القانون .

إن تسبيب القرار التأديبي يجب أن يكون متناولا للوقائع الموضوع ، من حيث الشخص والمخالفات والأخطاء المهنية التي ارتكبتها والأدلة التي تثبت ذلك ، والتي يجب أن تكون مستخلصة استخلاصا سائغا من عيون الأوراق والمستندات وكذا ذكر السند القانوني والعقوبة المناسبة²

ولقد اشترط المشرع الجزائري في ظل الأمر 06 / 03 تسبيب جميع القرارات التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المراد تسليطها على الموظف العام ، والا تعرض القرار التأديبي إلى الإلغاء ، إذا أكد على أنه يمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعنى.

1- سعد نواف العنزي النظام القانوني للموظف العام دار المطبوعات الجامعية الإسكندرية 2008 ص 302

2- كمال رحماوي المرجع السابق ص 104

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

وتتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة¹ مبررة فرغم أهمية التسبب بالأصل فيه أن الإدارة لا تكون ملزمة تسبب قرارها الإداري إلا إذا نص القانون على ذلك .

05 – مبدأ عدم توقيع جزاء مستحيل التنفيذ :

إن التشريع منع الإدارة من توقيع عقوبة مستحيلة التنفيذ على الموظف الذي ارتكب خطأ أو مخالفة مهنية ، مثلا كأن تسلط عليه عقوبة غير قانونية كتحويله من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين الغير دائمين أي مؤقتين ، فهذه عقوبات يستحيل تنفيذها كونها عقوبات غير قانونية

6- مبدأ المساواة أمام العقوبة التأديبية :

يقوم هذا المبدأ على أساس المساواة بين جميع الموظفين ، مع مراعاة قدرات و كفاءات كل موظف على حدى والمساواة في العقاب تعني معاقبة كل موظف بصورة موحدة ومتساوية دون تمييز بين الأشخاص ، أو مراكزهم في السلم الاجتماعي أو الطبقي ما دامت قد توافرت بالنسبة لهم كل الظروف والملابسات .

المتعلقة بنفس الجريمة المرتكبة ودرجة جسامتها ، ولذلك يتعين على السلطة المختصة بتوقيع العقاب أن تأخذ نصب أعينها هذا المبدأ كقاعدة عامة ومجردة على كافة الموظفين.

¹ - المادة 165 من الأمر 03/06

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

هذا ما أكدته المشرع الجزائري في الأمر 06/03 بحيث أنه نص على أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أو الاجتماعية وانتمائهم لتنظيم نقابي أو حزب سياسي أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية و انتمائهم لتنظيم نقابي أو حزب سياسي¹

7 - مبدأ شخصية العقوبة التأديبية :

- إن هذا المبدأ يعني أن هذه العقوبة لا تنال إلا الموظف المسؤول عن المخالفة الإدارية دون غيره .

- ومبدأ شخصية العقوبة بصفة عامة مقرر في جميع المجالات العقابية سواء كانت تأديبية وجنائية ولو لم يوجد نص يقضي به ، فهذا المبدأ ينبع من ضمير العدالة " لا تزر وازرة وزر أخرى²

- وتطبيقا لذلك فقد قضى بأن المسؤولية التأديبية شأنها في ذلك شأن المسؤولية الجنائية هي مسؤولية شخصية ، ومن ثم يتعين لإدانة الموظف ومجازاته إداريا ، في حالة شيوع التهمة أن يثبت أنه قد وقع منه فعل إيجابي أو سلبي يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية ، أما إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أي إخلال بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها فلا يكون ثمة ذنب إداري ، وبالتالي لا محل لتوقيع جزاء تأديبي عليه .

- ومع هذا فإن من الناحية الواقعية ، لا تقف آثار العقوبة عند الظروف المخالفة بل قد تمتد لتصيب غيره من أفراد أسرته أدبيا وماديا.

1- المواد 27-28 - 29 من نفس الأمر

2- المستشار عبد الوهاب البندري المرجع السابق ص 14-85

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

8- مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية :

إن هذا المبدأ يعني أن النتائج التي ترتبها العقوبة التأديبية لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية ، إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي بحيث لا ترد إلى تاريخ ارتكاب المخالفة التأديبية .

– لكن قد يرد استثناء على هذا المبدأ وهو :

في حالة توقيف الموظف العامل عن العمل ، بسبب اقتراه لذنب إداري جسيم ، فإن آثار فصل الموظف تمتد إلى تاريخ توقيفه ، شرط أن توافق لجان التأديب على فصل الموظف العام ¹ .

لقد قسم المشرع الجزائري العقوبات التأديبية في الأمر 06 / 03 إلى أربعة درجات أخذ بعين الاعتبار خطورة المخالفة المرتكبة من طرف الموظف والظروف التي ارتكب فيها الخطأ ومسؤوليته الخ ، وبما أن العقوبات التأديبية تخضع لمبدأ المشروعية " لا عقوبة إلا بنص " فقد حددت على وجه الحصر في المادة 163 من الأمر المذكور سابقا ، كما حددها في القوانين الخاصة المتعلقة ببعض الأسلاك ، وعلى هذا فإن السلطة التأديبية والمختصة بتوقيع العقاب ملزمة على أن لا تطبق إلا العقوبات المذكورة في القانون " ² وتجدر الإشارة فقط إلى أنه في ظل القانون الوظيفة العامة لسنة 1966 صنفتم العقوبات إلى درجتين وفي المرسوم رقم 85 – 59 المؤرخ في 23 / 03 / 1985 المتضمن القانون الأساسي العام لعمال المؤسسات والإدارات العامة إلى ثلاث درجات ³ .

58 لقد نص المرسوم 82/302 المذكور سالفًا على العقوبات التأديبية ضمن المواد من 74 إلى 76 ، حيث تضمنت المادة 74 جميع العقوبات التأديبية التي يخضع لها الموظف

¹- عبد العزيز عبد المنعم خليفة قضاء التأديب المرجع السابق ص 45

²- المادة 163 من الأمر 03/06 السالف الذكر

³- المادة 124 من المرسوم 59/85 السالف الذكر ص 354

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

في أحكام هذا القانون كيفما كانت رتبته ودون المساس بالعقوبات الجنائية ، في حين رتبته المادة 75 لكل خطأ مهني إحدى العقوبات التأديبية ضمن الحدود¹.

بينما أصبحت في القانون الجديد أربعة درجات وهي كما يلي:

– عقوبات من الدرجة الأولى:

• الإنذار الكتابي.

• التوبيخ.

• **التنبيه** يعني التنبيه كعقوبة تأديبية أدبية توجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية ، والذي يتضمن تذكيرا للموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب مثل هذا التذكير

ولقد انقسم الفقهاء إلى اتجاهين فيما يخص اعتبار التنبيه عقوبة تأديبية ، فيرى البعض أنه لا يمكن اعتباره كذلك ، وأنه لا يعدو أن يكون مجرد توجيه إداري للموظف يذكره بواجباته الوظيفية وبالتالي لا يرتب عليه أي أثر قانوني ينعكس على الأوضاع الوظيفية الأخرى²

بينما يرى البعض الآخر ، أن التنبيه يعتبر عقوبة تأديبية مقنعة في حق الموظف ، ومن شأنه أن يؤثر في مركزه القانوني باعتباره مقصرا في أداء مهام وظيفته ، واتهامه بالإهمال في عمله لا مجرد تذكيره بواجبات وظيفية.

¹- المادة 75 من المرسوم 302/82 السالف الذكر ص 1806

²- دكتور كنعان المرجع السابق ص 176-177

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

الإذار الكتابي:

يقصد بالإذار تحذير الموظف عند ارتكابه مخالفة بسيطة من الإخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يتعرض لجزاء أشد إذا لم يمتثل لمضمون الإذار ، إذ غالبا ما يتضمن حالة عودته إلى القرار التأديبي الصادر بالإذار تحذيرا الموظف بأنه سيعاقب بعقوبة أشد في ارتكاب مثل ما صدر عنه من قبل ، وذلك بقصد حث الموظف المخالف على انتهاز السلوك القويم .

ويرى الفقيه **NEZARD** " أن الإذار الكتابي ليس بعقوبة تأديبية بل هو إجراء وقائي لكل عقوبة " . بينما يرى الفقيه **Sergesalan** " أنه لكي يحقق الإذار الحكمة أو الغرض المستهدف من ورائه أن يصدر عن السلطة التأديبية المختصة بتوقيعه في إطار وأوصاف معينة بالإذار وفقا للصيغة الآتية :

يتضح لي من كافة النواحي أن مسؤولياتك وعملك متروكان لإرادتك بسبب عاداتك المتطرفة ، وكذلك قبل أن يصبح الوقت متأخرا للغاية لذلك أعتقد أنه يجب علي كرئيس للمرفق أن ألقت نظرك إلى النتائج التي يمكن أن تصيبك بسبب وضعك الوظيفي في مثل هذه الحالة ، ومما لا يمكن التغاضي عنه على الإطلاق أنه يجب عليك أن تعمل بكل ما أوتيت من جهد لوضع حد للانتقادات الموجهة إليك التي أنت محل لها ، كما يجب عليك أن تفهم أن الإدارة لن تقوم بدور المصحح لسلوكك وخاصة في الجمهور الذي ألا يكون هدفا لأدنى درجات التقصير ، ولهذا فإنني أتوسم منك أن الإذار الذي وقع علاقتك مع اجابا في مواجهتك سيجد منك آذانا صاغية ، كما أنني فضلا عن ذلك أخاطب فيك شعورك بكرامتك كإنسان وكموظف لكي تجد في نفسك المقدرة والقوى وهي الصفات الضرورية اللازمة لكي يمكنك تصحيح سلوكك داخل الإدارة ، وحفظ ثقتها التي وضعتها فيك وإذا ثبت

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

على غير المنتظر مستقبلا أنك لم تأخذ في اعتبارك توصياتي هذه فإنني لن أحملك ولم أتردد في اتخاذ الإجراءات الضرورية المتسمة بالقسوة البالغة في مواجهتك¹، ولقد كرد هذا الجزاء في أول درجة من العقوبات التي حددها المشرع في الأمر 06 / 03 كونه يعتبر أخف عقوبة ويوقع عادة بمناسبة الخطأ اليسير .

التوبيخ :

هذه العقوبة عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية

– لمرتكبي المخالفة التأديبية .

لم يعد التوبيخ إنذارا وقائيا وخفيا أو دعوة إلى سلوك أحسن بل نوع من الإجراءات الردعية توقع على الموظف المخالف

وما يلاحظ في الدرجة الأولى أنها أصبحت تحتوي على عقوبات ملائمة خاصة بعد حذف الإنذار الشفوي ووضع مكانه التنبيه ،

لكون الإنذار الشفوي أمر معنوي ولا يدرج ضمن أوراق ملف الموظف . – لكن ما يلفت الانتباه هو أن المشرع لم يحدد عدد المرات التي يجوز فيها توقيع عقوبات من الدرجة الأولى

عقوبات الدرجة الثانية :

- التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة أيام (3) .
- الشطب من قائمة التأهيل .
- فالعقوبة الأولى عقوبة مستحدثة في الدرجة الثانية بحيث أنها كانت في المرسوم رقم 85 / 59 ضمن الدرجة الأولى.

¹- دكتور على جمعة محارب المرجع السابق ص 259- 260

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

وكانت العقوبة الثانية تسمى الشطب من جدول الترقية ، وتعني شطب اسم الموظف المعاقب من الجدول الخاص بالتأهيل وبالتالي حرمانه من الترقية .

– عقوبات من الدرجة الثالثة :

* التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام .

* التنزيل من درجة إلى درجتين .

* النقل الإجباري

بالمقارنة بين التصنيف القديم والتصنيف الجديد فإن العقوبة الأولى كانت ضمن العقوبات المنصوص عليها في الدرجة الثانية وأصبحت في التصنيف الجديد ضمن عقوبات الدرجة اه أما العقوبة الثانية فتعني خفض درجة الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة في الوظيفة التي يشغلها وفقا لسلم الدرجات والرواتب .

ولقد نصت بعض تشريعات الوظيفة العامة على أن خفض الدرجة كعقوبة تأديبية يكون إلى الدرجة الأدنى مباشرة ، ذلك لأن الخفض لأكثر من درجة يعتبر جزاء بالغ القسوة ، ويؤيد غالبية الفقه الإداري هذا الاتجاه التشريعي الذي يقضي بقصر التخفيض على درجة واحدة مباشرة بحجة أن القول بعكس ذلك يجعل هذه العقوبة التأديبية غير محددة. في حين يرى بعض الفقهاء جواز تنزيل الموظف أكثر من درجة ، لأن النص جاء مطلقا دون تقييد ، لكن حسب المشرع الجزائري فقد حصر التنزيل من درجة إلى درجتين .

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

أما فيما يخص النقل الإجباري فقد يكون مكانيا أي نقل الموظف من مكان إلى آخر ، مما يترتب عليه تغيير مجال العمل والإقامة وتكبيد الموظف المصاريف المالية لتلاقي نفقات النقل ، وقد يكون النقل نوعيا أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى ، بما ينطوي على هذا النقل من تعديل في الاختصاص الوظيفي ، بل وفي بعض الأحيان التغيير الكامل للوظيفة ذاتها .

و للتمييز بين النقل كعقوبة تأديبية من عدمه ، استيفاء كافة الضمانات التأديبية بشأن النقل كعقوبة ، كإجراء إطلاع الموظف على ملف خدمته والإجراءات الأخرى التي تتخذ عادة عند توقيع العقوبة التأديبية ، وأن يكون هذا النقل منصوفا عليه كعقوبة تأديبية ، وبالتالي فإنه يخضع لرقابة القضاء .

أما النقل المصلحي فهو الذي يتم لأغراض تنظيمية تهدف إلى حسن سير المرفق العامة¹ بانتظام واطراد ، ولا يحتاج إلى اتخاذ إجراءات معينة و بالتالي لا يخضع هذا الإجراء لرقابة القضاء ، ويطلق الفقه على هذا النوع من النقل التلقائي اصطلاح "

Mutation

ولا يعتبر إجراء تأديبيا نقل الموظف بناء على طلبه أو برضائه، وكذلك القرارات التي تتعلق بمصلحة العمل ، كإعادة التنظيم أو فيما يتعلق بمصلحة المرفق.

عقوبات الدرجة الرابعة :

وهي عقوبتان :

- التنزيل إلى الرتبة السفلى
- التسريح²

¹- سليم جديدي المرجع السابق ص 80

²- المادة 163 من الأمر 03/06 السالف الذكر ص 15

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

التنزيل إلى الرتبة السفلى :

معناه إعادة تعيين العامل في منصب عمل مصنف أسفل ، يخول له رتبة أقل من رتبته السابقة ، فهذا الإجراء له تأثير مباشر على وضعية الموظف المالية ولذلك لا يجوز اللجوء إليه إلا في الحدود التي رسمها القانون .

كانت هذه العقوبة في القانون القديم بدون تحديد ، بمعنى قد يكون التنزيل الدرجتين أو أكثر ، بينما أصبحت في القانون الجديد إلى الرتبة السفلى مباشرة .

التسريح :

لقد كانت عقوبة التسريح في القانون القديم مع الإشعار المسبق والتعويضات وأحيانا بدون ذلك ، أما في القانون الجديد أصبح بدون أي تحديد ، وهذا ما يعني أن التسريح أصبح واحد

إن التسريح يعتبر من أخطر العقوبات المسلطة على الموظف المخالف ، ونظرا لما يترتب من نتائج سلبية على الحياة المهنية للموظف فقد فرض المشرع على الإدارة أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي ، وحدد مدة 45 خمسة وأربعين يوما لليث في القضية تبدأ من تاريخ إخطارها مع تسبيب القرار المتخذ ضد الموظف . تجدر الإشارة إلى أنه الحكم الجنائي قد يترتب عقوبة العزل كعقوبة تبعية أو تكميلية يكون قد وصل إلى أقصى ما يمكن الحكم به تأديبيا¹

- ربيعة بوقريط حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الإداري الجزائرية مجلة الأكدمية للدراسات الاجتماعية و
الانسلنية العدد 06 جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف 2011 ص 88

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

الفرع الثالث الطبيعة القانونية للعقوبات التأديبية .

تعتبر العقوبة وسيلة من الوسائل الإدارية المختصة بناء على العلاقة التنظيمية التي يخضع لها الموظف والتي تمنحها صلاحية لردع مرتكبي المخالفات التأديبية فإنها تتميز بصفة الوظيفية أو المهنية بمعنى أنها لا تمس المخالفة إلا في مصالحه الوظيفية¹، هذا الارتباط الوثيق بالمهام المسندة إلى الموظف العام والواجبات الملقاة على كاهله حيث لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في القانون الجنائي كالحبس والإعدام².

على الرغم انه يوجد تقارب بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية على اعتبار أن كلاهما تستعملان وسيلة واحدة إلى تحقيق هدفها في منع الموظف من العودة مرة أخرى إلى ارتكاب المخالفات³، بالإضافة إلى اتفاقهما في جوهر المسؤولية ما بين العقوبتين وهي الضرر الواقع إذا متوفرة أركان الجريمة التي تستوجب العقوبة⁴.

إلا أن أوجه العقوبتين تطلان مختلفين فنجد من ناحية أساس المسؤولية فان أساس المسؤولية الجنائية فأساسها الخطأ الوظيفي أي إخلال بواجبات الوظيفية إيجابا أو سلبا⁵، أما من ناحية العقوبة الجنائية محددة في حدها الأقصى و الأدنى لكل جريمة والأمر خلاف لذلك بالنسبة للعقوبة التأديبية لا تعرف هذه الحدود⁶.

إلا أن قد تصدر بعض العقوبات من طرف السلطة الإدارية بهدف اتخاذ إجراءات التنظيم الداخلي مما تراه ضروريا لمصلحة المرفق ولو أصاب الموظف أدى من هذه الإجراءات .

وتنقسم التدابير إلى صنفين رئيسيين هما:

- 1- محمد ماجد ياقوت التحقيق في المخلفات التأديبية منشأة المعارف الاسكندرية 2002 ص 79
- 2- كمال رحامي المرجع السابق ص 87
- 3- بلال أمين زين الدين المرجع السابق ص 388
- 4- عبد الرؤوف محمد هاشم محمد بيسوني المرجع السابق ص 78
- 5- سليم جديدي المرجع السابق ص 65
- 6- عبد الرؤوف هاشم محمد بيسوني المرجع السابق ص 54

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

01 – التدابير المؤثرة على الوضع المالي للموظف العام والمتمثلة في ما يلي :

أ – اقتطاع جزء من المرتب في حالة التغيب غير مسموح :

هو جزء مالي من شأنه إنقاص مقدار ما يتقاضاه الموظف من أجر إذا يحق للإدارة أن تعاقب أي موظف تغيبا عن العمل بدون مبرر وذلك عن طريق الخصم له من المرتب بما يتناسب مع مدة الغياب¹

بتعيين الموظف العام في منصب عمل معين لضرورة المصلحة :

تلجأ الإدارة عادة لنقل الموظف تلقائي تحت ذريعة ضرورة المصلحة إن استخدام الإدارة لهذه الوسيلة هي نيتها بإلحاق الأذى بالموظف العام ، مما يؤدي به عدم بالمنصب باعتباره قرار تعسفا يجعله في وضعية إهمال المنصب مما يسمح للإدارة في هذه الحالة بعزله .

ج- التوقيف المؤقت :

يظهر الطابع العقابي لهذا الإجراء من خلال الآثار التي تخلفها مما لها أيضا انعكاس عن حياة الموظف الإدارية و الاجتماعية ، فالوقوف عن العمل هو منع الموظف من ممارسة أعمال وظيفية جبرا² .

ولما من أهمية هذا التدبير فقد أورد المشرع الجزائري من خلال التعليم رقم 08

المؤرخة سنة 1967 الخاصة بإجراءات توقيف الموظفين وحالات الواجبة للتوقيف والمتمة أساسا في الحالات التالية :

¹-جهادصفا أبحاث في القانون الإداري منشورات الحلبي الحقوقية لبنان ص 123 - 124

²- المادة 207 من الأمر 03/06 السالف الذكر ص 18

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

1- حالة ارتكاب الموظف العام للمخالفة التأديبية

2 - حالة تعارض وجود الموظف العام في منصب العمل مع حسن سير عملية التحقيق .

3 - حالة ارتكاب الموظف الجنائية تتعارض مع احتفاظه بمنصب عمله .¹

د- التخفيض في الرتبة :

هو إعادة تعيين العامل في منصب عمل مصنف أسفل يحوله رتبة أقل من رتبته السابقة²، إن اللجوء لهذا الإجراء لا يجوز إلا في حدود التي رسمها القانون .

و- الإحالة على التقاعد :

في هذه الحالة تنتهي الإدارة إلى إحالة الموظف للتقاعد قبل بلوغه السن القانونية إلا أن المشرع الجزائري قيد اللجوء إلى هذا النوع من الإجراء .

02 - التدابير الاستثنائية وتتمثل في ما يلي :

أ- إرجاء جزء من العطلة السنوية أو العطلة كلها .

ب- بتمديد فترة التربص .

ج- نقل الموظف لصالح المرفق العام .

د- فصل الموظف لعدم الكفاءة المهنية³

لقد اعتمد الفقه على معيارين لتمييز ما بين التدابير الداخلية والعقوبة التأديبية وهو معيار البحث عن نية الإدارة ومعيار الأخذ بعين الاعتبار جسامة التدابير .⁴

1- ماجد راغب الحلوة، القانون الإداري المرجع السابق ص 289

2- المادة 20 من المرسوم رقم 302/82 السالف الذكر ص 1799

3- كمال رحماوي المرجع السابق ص 110 - 119

4- جهاد صفا المرجع السابق ص 125

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

في حين ذهب الأستاذ decorail بان القضاء يعتمد في هذا المجال إلى جانب المعيار بين السابقين ذكرهما ، معيار آخر وهو البحث عن الأسباب التي دفعت الإدارة إلى اتخاذها القرار

إلا أن هذه التدابير قد تشكل خلطا بينها و بين العقوبة التأديبية ويمكن إبراز أهم 1 العناصر التي تؤدي إلى التفرقة بين التدابير الداخلية و الجزاء التأديبي وهي ما يلي :

01- تخضع العقوبات التأديبية بصورة حصرية ، فالمبدأ المطبق في هذا المجال هو²

02- مبدأ " لا عقوبة بدون نص " في حين التدابير الإدارية غير مقيد "

03- كقاعدة عامة تخضع القرارات التأديبية المتضمن العقوبة التأديبية إلى التسبب على عكس التدابير الداخلية فإنها لا تخضع لهذه القاعدة .

04- لا تخضع التدابير الداخلية الى حق القضاء في إجراء رقابته عليه عكس العقوبات التأديبية .

05- إن العقوبات التأديبية تفرض على الإدارة احترام حقوق الدفاع التي تشكل حق للموظف العام في الاطلاع على الملف التأديبي والاستعانة بمحام في حين لا تخضع التدابير الداخلية إلى هذا النوع من الإجراءات .

إن ظهور ما يعرف بالعقوبات المقننة كستار تخفي وراءه الإدارة لتحقيق أغراضها العقابية التي يجب التصدي لها عن طريق بحث وتحري الأسباب التي تدفع الإدارة لسلوك طريق الجزاء المقنع في ذات الوقت الذي تتوافر فيه قائمة كبيرة وكافية من العقوبات التأديبية ابتداء من عقوبة التنبيه إلى غاية العزل المواجهة أي إخلال من جانب الموظف .

¹- كمال رحماوي المرجع السابق ص 120

²- جهاد صفا المرجع السابق ص 135

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف العمومي وكيفية انقضاء العقوبة التأديبية .

إن إصدار القرار التأديبي في مواجهة الموظف العام هي سلطة تستخدمها الإدارة الضمان قيام الموظفين ، بما يلقي عليه عاتقهم من واجبات ، حيث من غير الممكن أن تقوم للإدارة بمسؤولياتها ما لم يكن لديها سلطة تأديب ، ولو أن التأديب ضروريا في حالة مخالفة الواجبات الوظيفية فهو في نفسه يتضمن مجموعة من الإجراءات تتمثل في ضمانات للموظف عند قيام الإدارة بممارسة سلطة التأديب وجدت لحمايته من تعسف الإدارة .

لذا لا بد من وضع آليات تحول دون إساءة استعمال هذه السلطة وهو ما دعي به المجلس الدستوري في فرنسا ، حيث يجب أن يقترن إسناد الجزاءات إلى جهة الإدارة لضرورة توافر ذات الضمانات التي يتمتع به الفرد¹، هذا راجع لقساوة القرارات التأديبية فكان فمن الضروري إحاطة بجملة من إجراءات تحول دون انحراف في تطبيقها .

إن عملية اتخاذ القرارات التأديبية تمر بمجموعة الإجراءات القانونية تؤثر في مدى شرعية القرارات التأديبية إذا ما تخلفت هذه الإجراءات التي تنص عليها القانون عند إصدارها وضعت العديد من الضمانات للموظف خلال خضوعه للإجراءات التأديبية .

التمارس هذه الإجراءات التأديبية في جو الصراع ذلك لأنه في الوقت الذي ترغب فيه الإدارة ممارسة حقها في المجال التأديبي يملك للموظف المذنب حقه في مناقشة القرار التأديبي² .

¹ - سعد نواف العنزي المرجع السابق ص 292
- أحمد محمد ابراهيم الجنفاوي والطلان الاجرائي و أثره على الدعوى التأديبية دار الفكر الجامعي الاسكندرية 2007 ص

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

ولما كان التأديب يمر بمراحل أساسية مختلفة فإن الأمر يقتضي إن تحاط كل مرحلة بضمانات مناسبة ولا جدل في أن هذه الأخيرة يوفرها المشرع للموظف العام بهدف مقاومة تعسف السلطة التأديبية وعليه فقد قيدت مجمل النصوص المتعلقة بالإجراءات التأديبية بوسائل فعالة سابقة على توقيعها و أخرى مزامنة لها وضعت حصريا لبطء وتطبيق القوانين الموضوعية ، ما يزال يكمل ما في النصوص من نقص أو غموض لدرجة جعل الفقه والقضاء في فرنسا يتحدث عن المبادئ العامة للإجراءات التأديبية¹.

أما الإجراءات التأديبية في الجزائر تستمد مصادرها من التشريع و التنظيم ذلك طبقا الأحكام المادة 122/26 من الدستور والتي أجازت للبرلمان التشريع في مجال الضمانات الأساسية للموظفين والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومي²

الحرص على مدى فعالية إجراءات المتابعة التأديبية كان ذلك بفعل القضاء الذي فرض على الإدارة وهي تستخدم سلطتها التأديب ، أن تحترم هذه الإجراءات التي تملئها مقتضيات العامة لكون الرؤساء الإداريين لا يعدون جهة حكم ويعد القرار التأديبي الصادر منهم قرار إداريا³ فإنه قد يتعرض هذا القرار للطعن .

لقد حظيت ضمانات تأديب موظف العام بمكانة ، من خلال منحه مجموعة الآليات الإدارية والمتضمنة مجموعة من الإجراءات التي يمارسها الموظف إداريا وأخرى قضائية بعد صدور من خلال بسط القاضي الإداري رقابته على هذا النوع من القرارات .

لقد أعطى المشرع للإدارة حق تأديب الموظف في حالة ارتكابه مخالفة تأديبية،

و هو الحق المستمد من علاقة التبعية وما تمنحه من سلطة إشراف وإدارة ، ولكن هذا الحق ليس سلطة مطلقة من أي قيد وإنما يستوجب تماثيه والقوانين المعمول بها ، لذلك نصت مجمل قوانين الوظيفة العمومية وبالأخص الأمر 03 / 06 على عدة ضمانات منحها

1- سليمان محمد الطماوي بالقضاء الإداري الكتاب الثالث المرجع السابق ص 499

2- المادة 26/122 من الدستور الجزائري الصادر عن طريق مرسوم رئاسي رقم 438/96 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996 الجريدة الرسمية العدد 76 الصادر في 08 ديسمبر 1996 ص 24

3 عبد اللطيف بن شديد الحربي ضمانات التأديب في الوظيفة العامة منشأة المعارف الاسكندرية 2006 ص 332 -

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

للموظف طيلة مراحل الإجراء التأديبي حتى لا يكون هناك تعسف محتمل للإدارة ، هذا ما سنحاول التطرق إليه في مطلب أول وفي مطلب ثاني نبين كيفية انقضاء العقوبة التأديبية .

المطلب الأول : الضمانات المقررة للموظف العمومي :

يتمتع الموظف العمومي بمجموعة من الضمانات تملئها عليه عدالة العقوبات التأديبية ، وهذا من خلال منحه حق الحماية وحمايته وتمكينه من الدفاع عن نفسه في مواجهة سلطات التأديب طيلة مراحل الإجراء التأديبي ، تبدأ من تاريخ وقوع المخالفة وتكفيها إلى غاية صدور القرار التأديبي¹

ضمانات التأديب الإجرائية من أهم الإجراءات التي ينبغي على الإدارة احترامها حيث تشكل جميعها إجراءات جوهرية لما تمثله مخالفتها من اعتداء على حقوق الأفراد² إن توقيع الجزاء على الموظف يتعين أن يكون عبر إجراءات معينة تكفل له الضمانات الكافية في مناقشة ما ينسب إليه³

وأهم هذه الضمانات : إجراء التحقيق – حق الدفاع – تسبب القرار التأديبي – الطعن فيه .

الفرع الأول : في إجراء التحقيق :

يمثل التحقيق إحدى الضمانات الجوهرية في مجال التأديب ، رغم أن أغلب التشريعات لم تجعلها إجراء إلزاميا ، إلا أنه أملت المبادئ القانونية العامة والتي حصرت على تمكين الموظف منها قبل توقيع أي جزاء تأديبي بحقه ، أن تخضعه للإجراءات

1 - سليم جديدي المرجع السابق ص 290 -

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء الموظف العام منشأة المعارف الاسكندرية 2008 ص 115²

3- محمد فؤاد عبد الباسط القانون الإداري دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية ص 288

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

التحقيق التي تباشرها سلطة مختصة قانونا 87 بهدف الكشف عن مدى أحقية إصدار القرار ضده ، ولما يمارسه الموظف من ضمانات التي يتوفر عليها هذا الإجراء ¹ .

تبدأ إجراءات المساعلة التأديبية بالتحقيق مع الموظف المخالف ، حيث تهدف إجراءات التحقيق إلى إظهار الحقيقة حتى يمكن التصرف مع الموظف المتهم إما بحفظ الأوراق أو في الاستمرار في القضية حتى نهايتها ²

والملاحظ أن المشرع لم ينص صراحة في الأمر 03 / 06 على وجوب إجراء التحقيق مع الموظف العمومي في حالة ارتكابه مخالفة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية بمعنى أنه يمكن توقيع عقوبات بسيطة كالتوبيخ والإنذار على الموظف دون استلزام إجراء تحقيق قبل توقيعها ، مما يترتب عليه فقدان الموظف لضمانة إجراء التحقيق

لكن ما استقر عليه القضاء الإداري على أن الأصل في مجال التأديب وجوب إجراء التحقيق القانوني الصحيح قبل توقيع العقوبة التأديبية عند وجود نص صريح بوجوب ذلك ، إلا أنه في حالة غياب مثل هذا النص الصريح فإنه على سلطات التأديب الالتزام بإجراء التحقيق لأن ذلك من الأمور الهامة التي تقضيها العدالة كمبدأ عام في كل محاكمة جنائية أو تأديبية دون حاجة إلى نص خاص عليه³

91 – ولكن المشرع تدارك الأمر بنص صراحة على منح اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة والمجتمع كـمجلس تأديبي إمكانية طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل البت في القضية المطروحة أمامها. ⁴

1- كمال رحماوي المرجع السابق ص 153

2- أماني زين الدين فرج المرجع السابق ص 602

3- ماجد راغب الحلو القضاء الإداري المطبوعات الجماعة الاسكندرية 1995 ص 551

4- المادة 172 من الامر 03/06 السالف الذكر

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

أ- إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات :

تحريك إن هذا المبدأ نشأ في فرنسا عام 1905 ، واعترف به التشريع والقضاء الجزائريين ، وأصبح من المبادئ العامة في القانون التأديبي ، إذ يتعين على السلطة التي لها صلاحية e 93 التعيين إخطار الموظف بالأخطاء المهنية التي نسبت إليه مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي أن تسلمها عليه ، ولقد نص الأمر المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ للأخطاء المنسوبة إليه وان يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوماً (15) ابتداء من الدعوى التأديبية

– فالمشرع ألزم الإدارة بهذا الإجراء ، لأنه لا يتصور إطلاع الموظف على الأوراق والمستندات الخاصة بالمخالفة بدون إعلامه بالخطأ المنسوب إليه¹

والأصل أن يتضمن الإعلان أو الإخطار الموجه للموظف المنسوب إليه ارتكاب المخالفة استدعائه لسماع أقواله ويبلغ عن طريق البريد الموصى عليه مع وصل استلام .²

ب – شكليات التحقيق :

- تشمل شكليات التحقيق جميع الإجراءات الشكلية التي تمر بها عملية التحقيق مع الموظف المخالف وهي تتمثل فيما يلي :

1- تدوين إجراءات التحقيق :

تشرط أنظمة التأديب أن يكون التحقيق في المخالفات التأديبية كتابة كقاعدة عامة ، وبالرغم من أن المشرع لم ينص صراحة على وجوب أن يكون التحقيق مدونا ، إلا أنه يمكن استخلاصه من ظاهر النص الذي أجاز اطلاع الموظف المحال على التحقيق على جميع

¹- المادة 176 من نفس الأمر

²- محمد فؤاد عبد الباسط القانون الاداري المرجع السابق 289

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

الأوراق المتعلقة بالمخالفة أو الشكوى التي يتم التحقيق معه ، فيها ، كما أن هذا الإجراء يجد سنده في مقتضيات العدالة كمبدأ عام والتي توجب على جهة التحقيق إتباع هذا الإجراء ولو لم يرد نص يلزم بإتباعه ، ذلك لأن الكتابة تكون في العادة أكثر انضباطا وأدق تعبيراً وأيسر مراجعة وأكبر تأكيدا ، وبالتالي فإن اشتراط تدوين التحقيق كتابة لا يشكل ضماناً للموظف فحسب ، وإنما أيضا يعتبر وسيلة لإثبات أعمال الإدارة في وثائق يسهل الرجوع إليها ، كما يعد تدعيم إجراءات التحقيق في المخالفات التأديبية من مقتضيات الرقابة القضائية على أعمال السلطات التأديبية ، لأن التثبت من صحة الإجراءات التي اتبعتها جهات التحقيق والسلطات التأديبية ومدى التزامها بالنصوص القانونية في هذا الشأن ، لا يتأتى إلا من خلال الوجود المادي للإجراءات التي اتبعتها هذه الجهات والسلطات¹

– إثبات التحقيقات في محضر :

يجب أن يتضمن المحضر ما يلي :

- تاريخ ومكان وساعة افتتاح محضر التحقيق وإتمامه .
- اسم الموظف المخالف – سنه – وظيفته – درجته – محل إقامته .
- أقوال الموظف المتهم وما يفيد تحقيق دفاعه² توقيع الموظف المتهم ومن تولى التحقيق على جميع أوراق التحقيق.
- عدم تضمين محضر التحقيق أي شطب أو تعديل في البيانات الواردة فيه.

¹- ماجد راغب الحلو القانون الإداري المرجع السابق ص 299

²- أماني زين بدر فراج المرجع ص 622

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

3- استجواب الموظف المنسوب إليه ارتكاب المخالفة :

يعني الاستجواب في مجال التأديب الوظيفي – مناقشة الموظف المحال إلى التحقيق عما هو منسوب إليه من خطأ مهني ، وهو إجراء من إجراءات التحقيق الضرورية التي تسبق حق الدفاع الذي يمكن الإدلاء به في مرحلة التحقيق ، وذلك حتى يعلم الموظف المحال إلى التحقيق بما هو منسوب إليه بشكل تفصيلي ويكون على بينة فيما يستوجب من أجله ، لأن هذا الإجراء يمكنه من تحديد أوجه دفاعه .

ويتم الاستجواب كأصل عام بأية طريقة قانونية كانت ، فإما بطريقة الحوار بين جهة التحقيق والموظف المنسوب إليه المخالفة ، وإما بطريقة الأسئلة المباشرة التي تطرحها جهة التحقيق عليه ، ولكن مهما كانت طريقة الاستجواب فيجب أن تكون مواجهة الموظف بما هو منسوب إليه على نحو دقيق دون لبس أو غموض ، فإذا أقر بما هو منسوب إليه فعلى المحقق إثبات ذلك مع استجوابه تفصيلا ، أما إذا نفي فيجب مواجهته بأدلة الإثبات والتحقق من دفاعه وأدلته وشهود نفيه ، كما يجب عدم تعريض الموظف المخالف لأي إكراه أو ضغط أثناء الاستجواب ، وعدم تدخل جهة التحقيق بأي صورة في إجابات الموظف المحال إلى التحقيق¹

الفرع الثاني : كفالة حق الدفاع :

إن حماية الموظفين من خطورة الجزاءات التأديبية كانت من أهم الأسباب لاتجاه المشرع والقضاء نحو تقرير العديد من الضمانات للموظفين في مجال التأديب ، وتأتي ضمانات الدفاع على رأس كافة الضمانات باعتبارها النواة التي تتشكل وتتفرع منها الضمانات الأخرى²

¹- كمال رحماوي المرجع السابق ص 157

²- امانى زين الدين بدر المرجع السابق ص 616 617

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

ولا تستهدف ضمانات الدفاع تحقيق¹ مصلحة خاصة بالمتهم فقط بل يتعدى ذلك إلى تحقيق المصلحة للمجتمع ككل ، بإظهار الحقائق وكفالة العدالة منها باعتباره من حقوق الإنسان الطبيعية ، والنابعة من روح القانون والعدالة كفلته الدساتير والشرائع المختلفة .

والمقصود بحق الدفاع هو تمكين المتهم من درء التهمة عن نفسه ، في كافة الإجراءات ، إذ له وفي سبيل ذلك أن يسلك كافة السبل المشروعة سواء تولى ذلك بنفسه أو عهد به لمحامي ، ويقتضي حق الدفاع في مجال التأديب الوظيفي مراعاة الأمور التالية :

1- وجوب إحاطة الموظف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه :

وهذا يستوجب إحاطة الموظف المتهم بالمخالفة المنسوبة إليه ، وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تثبت وقوع المخالفة ونسبتها إليه وهذا ما أقره المشرع² ، إذ أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه .

– السماح للموظف المتهم بالاطلاع على ملفه والاستماع له :

- لقد ألزم المشرع الهيئة المختصة بالإدارة بوضع الملف تحت تصرف الموظف المخالف ليتسنى له الاطلاع عليه والاستماع له وتمكينه من تقديم ملاحظاته ، لان سماع الموظف يعتبر إجراء قانوني أولي ينبغي على الإدارة القيام به قبل توقيع أية³ عقوبة ، لأنه في حالة تخلف هذا الإجراء يضحى قرارها غير شرعي .

– إن الهدف من السماع هو إعطاء فرصة لكل طرف من تقدير الوقائع وظروفها، ومدى اتساعها وخطورتها والضرر الحاصل للمرفق، كما أنها فرصة للموظف في إعطاء

¹-محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق في المخالفات التأديبية المرجع السابق ص 235 - 536

²- د.سعد نواف العنزي المرجع السابق ص 164 – 195

³-حيدر نقيب أحمد المرجع السابق ص 79

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

توضيحات عن كيفية صدور الخطأ ، وإن اقتضى الأمر تمكينه من تقديم رأيه كتابة أو شفاهة أو إحضار شهود الإثبات دفعه

ولقد أكد المشرع في الأمر رقم 06/03 على أنه يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يطلع على كامل ملفه¹ وأن يقدم ملاحظاته . وفي هذا الإطار ، يجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين أن تتخذ كافة التدابير اللازمة بغية تمكين الموظف من ذلك

3- سماع الشهود :

لقد أجاز المشرع الجزائري للموظف أن يستحضر شهودا ليدلوا بشهادتهم باعتبار أن الشهادة من وسائل الإثبات ، فتقوم السلطة المختصة بسماع أقوالهم للتأكد من مدى صحة الوقائع ، فهذا الإجراء يعتبر ضمان للموظف وقيده على السلطة التأديبية قبل اتخاذ قرارها التأديبي .

4- السماح للموظف المتهم بتوكيل محام للدفاع² عنه أو موظف يختاره بنفسه :

إن هذا المبدأ من صنع القرار الفرنسي ، فحق المتهم في الاستعانة بمحام من الضمانات الجوهرية التي تقررت لمصلحته المتهم في المجال التأديبي والجنائي على حد سواء

وإذا كان لتولي المحامي الدفاع عن المتهم دورا هاما في دفع الاتهام عنه ، وذلك بتنفيذه لأدلة الاتهام ، فإن له دور لا يقل أهمية في مساعدة السلطة التأديبية في كشف النقاب عن وجه الحقيقة ، وذلك حينما يبذل جهودا صادقة في هذا الخصوص ، ولا شك في

احتياج السلطة التأديبية لتلك الجهود ، ولا سيما إذا أحيط بارتكاب المخالفة ظروف وملازمات معقدة تجعل قيام السلطة التأديبية بدورها أمر غير ميسور ، فهنا تكون بحاجة

¹-محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق في المخالفات التأديبية المرجع السابق ص 235 - 536

¹- د.سعد نواف العنزي المرجع السابق ص 164 - 195

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

إلى تضافر جهود المحامي معها للكشف عن مرتكب الفعل المؤثم لينال عقابه ، حيث أن هدف التأديب ليس توقيع الجزاءات جزافا وإنما غايته أن يلحق العقاب بمن يستحقه جزرا له وعبرة لغيره¹

وتقرير ضمانات الاستعانة بمحامي هدفها الجوهرية خلق نوع من التوازن بين ما تملكه سلطة العقاب من وسائل تتخذها حيال المتهم وهي في سبيلها للبحث عن الحقيقة ، وبين حق المتهم في الدفاع عن نفسه ، حيث قد لا يستطيع المتهم الاضطلاع بهذا العمل بمفرده الأسباب تكون شخصية أو موضوعية ، فيكون بوسعه الاستعانة بمحام مؤهل للقيام بهذا الدور

– ووجد المتهم حقه في الاستعانة بمحامي أساسه القانوني في العديد من التشريعات والأحكام القضائية حيث نص عليه المشرع الجزائري في الأمر 06 / 03 صراحة على أنه (يحق للموظف أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه) (فحق الدفاع حق دستوري معترف به ومن الضمانات المكفولة للموظف ، إذ له وفي سبيل ذلك أن يسلك كافة السبل المشروعة سواء تولى ذلك بنفسه ، أو عهد به المحامي أو الموظف يختاره بنفسه ، بشرط أن يكون هذا الموظف تابع لنفس المرفق²

– إن اعتبار هذا الحق من الحقوق المقدسة للموظف يلزم الإدارة على احترامه لأن أي إخلال يجعل القرار التأديبي الصادر مشوبا بالبطلان³

¹ - سعيد بوشعير المرجع السابق ص 121
- عبد العزيز عبد المنعم خليفة تأديب في الوظيفة العامة و ضوابط صحة الجزاء التأديبي و ضماناته دار الفكر الجامعي
ص² 224
³ - المادة 169 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

وجوب تبليغ الموظف المدان بالعقوبة التأديبية الصادرة ضده:

لقد نص المشرع الجزائري انه يتوجب على سلطة التأديب تبليغ القرار الصادر عنها بحق الموظف المخالف المتضمن العقوبة التأديبية وذلك في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ، ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار

الفرع الثالث : تسبيب القرار التأديبي

يعني اشتراط تسبيب القرار التأديبي ضرورة اشتمال ذلك القرار على بيان الوقائع الموجبة لتوقيع العقوبة التأديبية ، أي الأسباب التي بني عليها القرار التأديبي ، دون خلل أو تجهيل أو ابهام¹

ويعتبر تسبيب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية، فهو فضلا عن أنه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية ، فإنه يحقق أيضا المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التأديبية التي توقع عليه ، وحمايته من تعسف سلطة التأديب و وجورها ، وكل ذلك يضيفي الاطمئنان إلى نفسه والاستقرار في عمله ، فضلا عن أن تسبيب القرار التأديبي يمكن السلطات التأديبية من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر توقيع العقوبة التأديبية ، والأسباب القانونية التي استندت إليها سلطة التأديب في إصدارها ، أعمال رقابته على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون فيتح للقضاء وقائع الاتهام².

وقد يرتبط تسبيب القرار التأديبي كضمانة من ضمانات التأديب بالضمانات التأديبية الأخرى ، سواء كانت هذه الضمانات سابقة على صدور القرار التأديبي ، أو لاحقة على إصداره³.

1- محمد باهي أبو يونس المرجع السابق ص 173

2- سليمان محمد الطماوي القضاء الإداري ص 264

3- ماجد راغب الحلو القانون الإداري المرجع السابق ص 301

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

وتظهر صلة التسبب بالضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية فيما يلي :

تمكين الموظف المتهم من التحقق مما إذا كانت المخالفة التي ارتكبها هي التي تمت في مواجهته بها أم أنها مخالفات لا علم له بها ، إذ لا توقع العقوبة التأديبية على الموبنلف المتهم إلا على أخطاء تمت مواجهته بها وتم اطلاعه عليها ، وكذلك ضمانات التحقيق التي تمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه ، إذا إن تسبب القرار التأديبي يسهل مهمة الدفاع بأنه يبين الوقائع المنسوبة للموظف المتهم ، الأمر الذي يسهل عليه ممارسة حق الدفاع واثبات براءته من خلال معرفته للوقائع والأسباب التي يمكن أن ينازع فيها ¹ .

– أما صلة التسبب بالضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية فتتمثل في :

رقابة القضاء الإداري على السلطة التأديبية عند تكييفها للأعمال التي اعتبرت مخالفة تأديبية ، وهذه الرقابة يصعب إعمالها إذا لم يمن القرار التأديبي ماربيا ومتضمنا للوقائع التي تم مجازاة الموظف عليها ، وهذا ما يعني أن تسبب القرار التأديبي يعتبر ضروريا الممارسة ما يسمى برقابة التكيف ²

ولقد نص المشرع الجزائري في الأمر 06/03 على ضرورة تسبب القرار التأديبي

إذا ألزم المجلس التأديبي على تبرير قراراته . ويتضمن تسبب القرار التأديبي ثلاثة

عناصر أساسية أجمع الفقه والقضاء الإداريين على الأخذ بها وهي:

- عبد العزيز عبد المنعم خليفة تأديب في الوظيفة العامة و ضوابط صحة الجزاء التأديبي و ضماناته دار الفكر الجامعي
ص143

²- محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق في المخالفات التأديبية المرجع السابق ص 547

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

أ- تحديد الواقعة أو الوقائع الموجبة للعقوبة التأديبية :

وهذا العنصر يقتضي أن تذكر سلطة التأديب الوقائع التي تستند إليها العقوبة بحيث يستطيع الموظف المتهم معرفة أسباب القرار الصادرة بحقه من مجرد قراءته

ب- بيان الأسس القانونية التي استند عليها القرار التأديبي

– بمعنى هذا العنصر يقتضي أن يتضمن التسبب الفعل أو الأفعال الإيجابية أو السلبية ، والتي تعد جريمة تأديبية ، وهي السلوكات التي تنطوي على الإخلال بواجب من الواجبات المفروضة على الموظف حسب ما هو محدد قانونا ، وهذا يضمن مشروعية القرار لأنه استند على أسباب قانونية قائمة وصحيحة ، كونت من خلالها السلطة التأديبية عقيدتها واقتناعها واستظهرت الحقائق القانونية وأدلة الإدانة بما يفيد توافر أركان الجريمة التأديبية¹

ج - الرد على ما يبديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع

وهذا العنصر يقتضي أن يتضمن تسبب القرار التأديبي الرد على ما يبديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع ، فإذا لم يرد القرار التأديبي في أسبابه على دفاع المتهم ، أو كان الرد قاصرا فإنه يمكن إبطال القرار التأديبي ، فإذا قدم الموظف المتهم من خلال حقه في الدفاع من الدلائل والقرائن التي تشكك في صحة القرار التأديبي ، وتقاوست الإدارة عن الرد أو تقديم الإثبات الكافي من قبلها تحملت مخاطر عدم كفاية الإثبات في الدعوى طبقا للقاعدة العامة في عبئ الإثبات.²

¹- عبد العزيز عبد المنعم خليفة تأديب في الوظيفة العامة و ضوابط صحة الجزاء التأديبي و ضماناته دار الفكر الجامعي ص 116.

²- محمد ماجد ياقوت أصول التحقيق في المخالفات التأديبية المرجع السابق ص 552.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

الفرع الرابع : الطعن الإداري بعد صدور القرار التأديبي

من أهم الضمانات اللاحقة على توقيع الجزاء التأديبي الطعن في القرارات التأديبية، ومع ذلك توقع فبعدما يستنقذ الموظف المتهم ما كفل له من سبل لدفع الاتهام عن نفسه، ومع عليه العقوبة ، فلا يكون بوسعه سوى تقديم تظلم ضد القرار السابق لدى مصدر القرار أو رئيسة و هذا ما يسمى بالتظلم الإداري أو أن يقدم طعنا أمام الجهات القضائية المختصة¹

التظلم الإداري

- التظلم الإداري في المجال التأديبي هو وسيلة كفلها القانون للمتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم مشروعيتها ، ويلتمس فيه أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل² ، وهو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الجزاء قبل لجوءه إلى الطعن فيه قضائيا .

- و هدف التظلم الإداري هو تخفيف العبئ عن المحاكم وإتاحة الفرصة للتسوية الودية النزاع ، فقد ترى الإدارة بعد فحص التظلم أن مقدمه على حق فتجيبه على طلبه ، من أو تعديل القرار الذي أصدرته ، وهذا يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها ، الأمر الذي يوفر الكثير من الوقت والجهد وينأي بالإدارة الدخول في خصومة لا طائل من ورائها ، ويغلي المتهم عن اللجوء إلى القضاء حيث يحصل على حقه بوسيلة ميسرة³.

وتشمل هذه التظلمات :

¹- سعد نواف العنزي المرجع السابق ص 307

²- أماني زين بدر فراج المرجع السابق ص 671

³- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ضمانات التحقيق و التأديب الإداري و المحكمة التأديبية طبعة 2003 ص 246

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

* التظلم الولائي أو الرئاسي .

* التظلم إلى لجنة خاصة¹

أ * التظلم الولائي أو الرئاسي

التظلم هو عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري قصد إلغائه أو تعديله ، بمعنى آخر هو الطعن الذي يرفعه الموظف أمام السلطة التي تعلوه مباشرة ، أي السلطة المصدرة للقرار التأديبي ، فإذا كانت رئاسية فيسمى تظلم رئاسي ، وإذا كانت السلطة ولائية فيسمى تظلم ولائي ، هذا الأخير من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي²

ب* التظلم إلى لجنة خاصة

نظرا أنه في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري الرئاسي أو الولائي فعالية بسبب إصرار الإدارة على المحافظة على تغيير قراراتها الإدارية ، قام المشرع بإنشاء لجنة طعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية ، وذلك لإعادة النظر في قرارات التأديب بطلب من الموظف.³

- تكوينها

وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة ، وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ، من بينهم ممثليهما في لجان الطعن

- فاطمة بن سنوسي مبدأ وجوب التظلم الإداري السابق كشرط ضمن شروط دعوى الإلغاء المجلة الجزائرية للعلوم¹¹

¹القانونية و الاقتصادية العدد 02 1996 ص 330

²- هاشمي خرقى المرجع السابق ص 461

³- سايمان ممد الطماوي القضاء الإداري الكتاب الأول قضاء الإلغاء دار الفكر العربي 1996 ص 24

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

يجب أن تنصب لجان الطعن في اجال شهرين بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الاعضاء.

- اختصاصاتها

تختص لجان الطعن بالنظر في التظلم المقدم إليها من طرف الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة المنصوص عليها في المادة 163 من الأمر رقم 03 / 06 على أن يقدمه في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغه القرار¹ إن التظلم أمام لجنة الطعن من شأنه أن يوقف تنفيذ الجزاء التأديبي كما لها الحق في الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها.

ج - التظلم القضائي

تخضع القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لرقابة القضاء الإداري ، بحيث منح المشرع للموظف العمومي حق الطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة بحقه من خلال رفعه لدعوى الإلغاء ، وذلك أمام الغرفة التأديبية للمجلس القضائي المختص ، أو أمام الغرفة الإدارية للمحكمة العليا إذا كان قرار التأديب صادر من سلطة إدارية مركزية²، ويعتبر هذا الحق من أهم الضمانات التي يتمتع بها الموظف في مواجهة سلطات التأديب.

– ويستند الطعن القضائي في القرارات التأديبية للأسباب التالية :

¹- المواد 65-66-67-175 من الأمر 03/06

²- كمال رحماوي-المرجع السابق ص 167

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

• عيب عدم الاختصاص :

يراقب القضاء الإداري مدى احترام سلطات التأديب لقواعد الإختصاص عند إصدارها للقرار التأديبي ، حيث استقرت أحكامه على أنه يشترط لصحته القرار التأديبي أن يصدر من الجهة المختصة بالتأديب ، فإذا ما صدر القرار من جهة غير مختصة فإنه لا يصبح صحيحا.

• عيب مخالفة القوانين أو الأنظمة أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها :

ويتمثل هذا العيب في حالات تخلف الواقعة التي قام عليها القرار التأديبي أو عدم استيفائها للشروط المطلوبة قانونا ، مما يؤدي إلى بطلان القرار الصادر على أساسها حيث تنصب رقابة القضاء الإداري على التحقق من الوقائع التي استند إليها القرار ، فإذا تبين أن القرار استند إلى وقائع مادية معينة لم تحدث إطلاقا فيكون قد خالف القانون ، وإذا ثبت عدم صحة الوقائع التي استند إليها القرار التأديبي في توقيع الجزاء فإنه يكون منطويا على مخالفة القانون ، وكذلك الحال إذا ثبت تخلف شروط تطبيق القاعدة القانونية ، أو عملت السلطة الرئاسية على معاقبة الموظف بعقوبة غير مدرجة في سلم العقوبات ، أو سلطت عليه عقوبتين لم يبيح المشرع الجمع بينهما.

• عيب الشكل والاجراءات :

وهو يعني عدم احترام السلطات التأديبية للقواعد الإجرائية والشكلية المقررة قانونا الإصدار القرارات التأديبية ، إذ يجب على السلطة التأديبية أن تحترم هذه القواعد حتى تتحقق الضمانات الكافية التي كفلها القانون للموظف المتهم كإعلانه بالخطأ ، ومواجهته بما أسند إليه من مخالفات وإتاحة الفرصة له لإبداء دفاعه في التهمة الموجهة إليه ، وذلك حتى تصدر القرارات التأديبية صحيحة ومشروعة.

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

• عيب إساءة استعمال السلطة:

وفي هذا الإطار ازي الأستاذ محيو : بأن الإدارة ملزمة بتحقيق الصالح العام ولا يحق لها أن تخرج عن هذا الهدف ، بغية تحقيق أغراض سياسية أو أهداف أخرى لم ينص اور عليها المشرع¹

ويتحقق هذا العيب في القرارات التأديبية إذا كان هناك انحراف باستعمال سلطات التأديب لسلطاتها ، كان تستهدف سلطة النادي من قرارها التأديبي حماية أغراض غير تلك التي قصدها المشرع عندما منحها تلك السلطات.

• عيب السبب :

- وهذا يعني انعدام وجود الحالة الواقعية او عدم وجود الحالة القانونية الباعثة عن اتخاذ القرار التأديبي ، أو عدم صحة التكييف القانوني للوقائع التي بني عليها القرار

وتقتضي سلامة سبب القرار التأديبي أن تكون أسبابه قد استخلصت استخلاصا سائغا من أصول ثابتة في الأوراق ، ذلك أن بناء القرار التأديبي على أسباب لا أصل لها ، أو على أصول لا تنتجها يظهر تناقضا بين القرار التأديبي وأسبابه ، وأن يكون تكييف الوقائع التي أدت إلى توقيع العقوبة التأديبية صحيحا ، وأن سبب القرار التأديبي جديا ومبررا للعقوبة التأديبية ، ومثبتا ارتكاب الموظف للمخالفة بشكل واضح وكافي لإدانته.²

¹- كمال رحماوي المرجع السابق ص 169

²- نواف كنعان المرجع السابق ص 206

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

المطلب الثاني : طرق انقضاء العقوبة التأديبية

– يسقط حق السلطات التأديبية في توقيع العقوبات التأديبية على الموظف المخالف للأسباب التالية وهي :

الفرع الأول : انقضاء العقوبة التأديبية بسبب الوفاة

– من المبادئ العامة المعترف بها فقها وقضاء أن الإجراءات التأديبية المتخذة ضد الموظف تتوقف بمجرد وفاته ، بحيث لا يجوز الاستمرار فيها أو إصدار أي قرار بشأنها بأي صورة من الصور ، ذلك لأن الغاية من إقامة الدعوى هي تأديبية ، والعقوبة التأديبية شأنها شأن العقوبة الجنائية تتسم بالطابع الشخصي ، ومن ثمة يجب أن توقع على شخص حي معين بالذات وهو الموظف المتهم ، وما يترتب على سقوط الدعوى التأديبية بالوفاة اعتبار الموظف المتوفي بريئا مما نسب إليه

الفرع الثاني : انقضاء العقوبة التأديبية بمضي مدة معينة

– تنقضي الدعوى التأديبية بمضي فترة من الزمن يحددها القانون ، هذه الأخيرة تبدأ من تاريخ وقوع المخالفة دون أن يتخذ خلالها أي إجراء من إجراءاتها .
والحكمة في أخذ المشرع بمبدأ سقوط العقوبة التأديبية بمضي المدة ، تتمثل في أنه بمرور الزمن قد تنسى المخالفة وتنتفي ومن ثمة لا حاجة إلى الزجر أو الردع ، إذ ليس من المصلحة العامة في شيء أن يظل الموظف المخالف مهددا في حياته الوظيفية ، ويستمر مركزه الوظيفي ، معلقا وغير مستقر لفترة طويلة¹

ولقد نص المشرع الجزائري في الأمر 03 / 06 صراحة على أنه يجب إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين يوما (45) ابتداء من يوم معاينة الخطأ ، وإلا سقط حق متابعة الموظف بانقضاء هذا الأجل²

¹-سعيد مقدم المرجع السابق ص 463

²- 166 من الأمر 03/06

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومي الجزائري

الفرع الثالث : شطب العقوبة التأديبية

- يقصد بمحو العقوبة التأديبية رد الاعتبار ردا إداريا للموظف المخالف الذي فرضت عليه عقوبة تأديبية وتم تنفيذها بحقه بعد انقضاء مدة معينة ، بحسب نوعية العقوبة
- ويقدم طلب الشطب من الموظف إلى السلطة الرئاسية طالبا إزالة آثار العقوبة التأديبية ، ومن الناحية العملية يتم إجراء الشطب عن طريق إلغاء المستندات التي استعملت في الدعوى التأديبية وسحب أي أثر للجزاء التأديبي للملف الشخصي للموظف ، فيصبح الموظف كأنه لم يرتكب أي جريمة تأديبية ، فيجوز له المطالبة بالترقية أو وظائف مسؤولية دون أي إعاقة من العقوبة الموقعة عليه سلفا ، وللشطب آثار على مستقبل الموظف ، إذ لا يشرب يائر رجعي لأنه يتم بعد تنفيذ العقوبة التأديبية¹
- ولقد نص المشرع الجزائري صراحة على إمكانية شطب العقوبة التأديبية بتقديم طلب رد الاعتبار من الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى والثانية عن طريق تقديم طلب يوجه إلى الجهة التي لها صلاحية التعيين ، شرط استيفاء الطلب مجموعة من الشروط بحسب درجة العقوبة الموقعة عليه.

شروط قبول طلب رد الاعتبار :

- توقيع عقوبة تأديبية فعلية على الموظف المعني
 - تكون هذه العقوبة التأديبية إما : - من الدرجة الأولى والمتمثلة في : التنبيه – الإنذار الكتابي – التوبيخ
 - أو من الدرجة الثانية والمتمثلة في : التوقيف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام
- (03).

¹- سليمان محمد الطماوي القضاء الإداري المرجع السابق ص 28

الفصل الثاني: العقوبة الوظيفية في قانون الوظيف العمومي الجزائري

- الشطب من قائمة التأهيل

- تقديم طلب رد الاعتبار إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين.

- أن يقدم الطلب بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة التأديبية ، مع مراعاة حسن السيرة والسلوك للموظف المعني خلال هذه المدة.
- ولكن إذا مرت سنتين على اتخاذ قرار العقوبة التأديبية ، ولم يتعرض الموظف العقوبة جديدة تكون إعادة رد الاعتبار بقوة القانون حتى ولو لم يطلبها الموظف المعني ، وعليه فقد يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني تماما.

الختمة

الخاتمة

تعتبر الوظيفة العمومية أحد الركائز الأساسية التي تقوم عليها المجتمعات ، لذلك نجد تطور اقتصادها وازدياد مناصب أن معظم الدول تعمل جاهدة من أجل تطويرها ، خاصة الشغل فيها ، الأمر الذي أدى إلى كثرة الموظفين وبالمقابل تعدد الأخطاء المهنية .

بعد تعرضنا لمختلف الجوانب المتعلقة بالنظام التأديبي يظهر تكريس المشرع وقراره الفاعلية الإدارة عن طريق سلطة اصدارها للقرار التأديبي حيث خول لهذه الأخيرة تحديد عناصر الخطأ المهني و اوصافه التي استوجب اصدار القرار ومن جهة أخرى اناط بها مهمة توقيع العقوبة تأديبية اذا ماتبت خروجه عن مقتضى الواجب عند أداء مهامه الوظيفية أن المساس بالواجبات الوظيفية تجعل الموظف في وضعية تأديبية والتي تعتبر من أهم مظاهر ممارسة السلطة الادارية صلاحياتها ، اذا بدونه لا تستطيع مواجهة الموظف عن أخطائه التي ارتكبها حال قيام العلاقة الوظيفية ، فالحكمة من وضع نظام تأديبي جاءت من أجل اصلاح وتقويم السلوك الإداري و المحافظة على كيان الوظيفة وحفظ هيبتها الضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد .

الما يشكله من خطورة على نظام استقرار الإدارة ، أحاط المشرع عملية انخاذ القرارات التأديبية باطار قانوني حيث يشكل في . حد ذاته آلية لوضع حدا لتعسف الإدارة ليظهر تكريس المشرع وقراره الفاعلية الإدارة حيث خول لهذه الأخيرة تحديد عناصر الخطأ المهني و أوصافه التي استوجب اصدار القرار التأديبي ومن جهة أخرى أناط بها مهمة توقيع العقوبة تأديبية اذا ماتبت خروجه عن مقتضى مهامه الوظيفية .

ان مبرر و أساس اصدار القرار التأديبي هو كل تخلى عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف موظف أثناء أو بمناسبة تاديبته لمهامه يعرض مرتكبيه للعقوبة التأديبية ، ليتولي الفقه و القضاء مهمة وضع معايير للأفعال التي تشكل أخطاء مهنية في ظل غياب تحديد قانوني لها ليحذو المشرع خطوة إلى الأمام باتباع

الخاتمة

عدة محاولات لتخفيف من هذه ظاهرة عدم تحديد الأفعال المشككة الخطا المهني من خلال مايلي:

تصنيف الأخطاء المهنية حسب جسامتها على غرار ما هو متبع بشأن العقوبات التأديبية . -الأخذ بنظام التقنين الجزئي والتي تم تحديد بعض الأفعال تشكل أخطاء مهنية في العديد من اقوانين و التشريعات المختلفة باضافة الى اسناد مهمة ذلك للمؤسسات الادارية بموجب قوانينها الأساسية بوضع لوائح للأخطاء ومايقابلها من جزاءات .

لتصبح مسألة تقنين ضرورة ملحة لما فيها من ضمانات للموظف وأن التحجج بعصوية التي يتلقاها المشرع ماهي الا صعوبات مادية يمكن له تجاوزها بالنظر إلى التطور الشامل الذي توصلت اليه مختلف نظم الوظيفة العمومية مقارنة بباقي الأنظمة القانونية الأخرى .

في مقابل أخضع المشرع عملية اختيار العقوبات التأديبية التي يتضمنها القرار للحصر ضمن سلم للعقوبات ، الا ان انتفاء الرابطة اللصيقة بين الأخطاء المهنية وما يقابلها من عقوبات تأديبية يجعل السلطة التأديبية عند اصدارها للقرار تقع في عدم تناسب بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية مما يفسح المجال إلى ظهور مايعرف بالعقوبات المقنعة كستار تخفي وراءه الادارة لتحقيق أغراضها العقابية .

أما فيما يخص الاختصاص التأديبي باصدار القرار فقد وجد تنوع في الأنظمة التأديبية ما بين النموذج الرئاسي للتاديب الذي يعطي الحق للسلطة الرئاسية وحدها اختصاص ذلك أو النظام القضائي الذي أسند مهمة ذلك لهيئة قضائية و نظام الشبه قضائي والذي يعتمد على الرئيس الاداري ولكنها تلتزم قبل توقيعه بصورة نهائية باستشارة

الخاتمة

هيئات أخرى ، في حين تبني المشرع ضمن أجل قوانين المتعلقة بالوظيفة العامة بالنظام الشبه القضائي حيث منح الاختصاص الأصيل للرئيس الإداري وإضافة آلية استشارة اللجان المتساوية الأعضاء في حالات استثنائية جاء هذا التوجه تحقيق لخلق نوع من الموازنة الحقيقية بين استمرارية العمل الإداري وضرورة توفير ضمانات تأديبية للموظف.

هذا ماجسده عند انشاءه للجان المتساوية الأعضاء الى جانب الرئيس الإداري الذين يجتمعان مجلس تأديبي حيث لا يكون بوسع الرئيس الإداري سلطة إصدار القرار و خاصة في مجال العقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة ، ومنح هذه الهيئات إطار قانوني يحدد إطارها العضوي و الوظيفي ليتمكن الموظف ليتمكن الموظف من الاستفادة من هذه الضمانة المكفولة قانوناً.

لكن هيمنة السلطة التأديبية على هذه الاختصاص التأديبي فرضها الجانب العملي ويبرز ذلك من خلال قيامها بأحالة الموظف للمثول أمام المجلس التأديبي وتوليها إصدار القرار التأديبي وتوقيعه وهي بذلك تملك سلطات واسعة غير محدودة ، هذا ناهيك عن تحكم الإدارة في تمديد أو تقصير مدة العضوية التي تؤدي إلى فقدان المجلس التأديبي قيمته وترجيح صوت الرئيس في حالة تساوى الأصوات وما يمس بمصادقية الهدف الذي يشرع من أجله مبدأ التمثيل المتساوي.

لقد بذلت العديد من الجهود من أجل الحد من أعمال السلطة التقديرية للإدارة في مجال إصدار القرارات التأديبية بوضع ضوابط تتحكم فيها سواء قيود مستوحاة من المبادئ العامة و المتمثلة في مبدأ شرعية الذي يعتبر من أهم المبادئ التي تحمي حريات الأفراد ليأخذ بهذا الأخير في حالات استثنائية لتنوع ومرونة الخطأ المهني في حد ذاته.

الخاتمة

من جانب آخر من واجبات اسلطة التأديبية التقيد بملائمة الجزاء مع الفعل المرتكب وخضوعها لمبدأ الملائمة ، وضرورة افصاحها عن الأسباب القانونية التي استندت اليها عند اصدارها لقرار التأديبي .

اضافة لاختضاع جميع الموظفين الى نفس العقوبات الواردة في قانون الوظيفة العامة بغض النظر عن فئاتهم أو درجاتهم ، وعدم جواز معاقبة مرتكب المخالفة مرتين عن ذات المخالفة مالم ينص القانون على خلاف ذلك ، هذه القيود الا أن تطبيقها يبقى تسييا ، ولا يمكن ربما تحقيقها الا اذا تم ادراجه ضمن التشريعات المتعلقة بالوضع التأديبية .

لقد تدخل المشرع لينظم الكثير من الجوانب الاجرائية للتأديب بمقتضى اللوائح و المناشير لكل سلك أو قطاع على حدى ، كون أن سلامة الاجراءات التأديبية عبر مراحل المتابعة التأديبية جميعها هي الضمان الحقيقية للموظف العام ، الا انه هناك قصور واضح بالنسبة للنصوص المتعلقة بالإجراءات التأديبية حيث لا يوجد نصوص قانونية خاصة بالاجراءات التأديبية باستثناء المرسوم رقم 66/152 المؤرخ في 26 جوان 1966 المتعلق بالاجراء التأديبي رغم قساوة القرارات التأديبية و أثرها على المركز القانوني للموظف العام .

ليمارس الموظف الآليات القضائية عن طريق رفع دعوى الالغاء التي تخول من خلالها يسط القاضي الإداري رقابة المشروعية عن عناصر هذا القرار ، كأساس لإلغاء القرارات التأديبية كان من الواجب توفر مجموعة من الشروط الشكلية المتعلقة بدعوى .

حتى تكون مقبولة أمام الجهة القضائية الادارية المختصة ، التي أجمع معظم فقهاء القانون العام عليها و المتمثلة في ثلاثة شروط أساسية الأول تتعلق بطبيعة القرار الاداري و الشروط المتعلقة بالشخص رافع الدعوى ، أما الشرط الثالث فيتعلق بالدعوى في حدي ذاتها، وعليه تنطبق هذه القواعد العامة على الطعن القضائي بالغاء القرارات التأديبية باعتبارها قرارات ادارية بحته.

الخاتمة

فالجزائر بتبنيها لنظام اقتصاد السوق وفتح المجال للاستثمارات الأجنبية ، دفع بالمشروع إلى إدخال بعض التعديلات على نظام الوظيفة العمومية وذلك بإصداره الأمر 03 / 06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، وفي بحثنا هذا حاولنا التطرق إلى أهم النقاط المتعلقة بالنظام التأديبي باعتباره ضرورة ملحة لأنه ينطوي على تهذيب الأخلاق وإعادة الاستقرار إلى المجتمع الوظيفي وتحقيق الانضباط وضمان السير الحسن للمرفق العام ، وذلك من خلال كعرفة الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف العمومية وما ينجر عنها من عقوبة .

– فيمكن استخلاص هذه التعديلات فيما يلي :

- 1- تخلي المشرع عن مصطلح الموظف العمومي واستبداله بمصطلح الوظيفة العمومية .
 - 2- استعمال مصطلح المخالفة التأديبية للتعبير عن الخطأ التأديبي بدلا من مصطلح الجريمة التأديبية لأنه المصطلح الأرق تعبيراً والأوضح دلالة .
 - 3- إعادة تصنيف الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف العمومية إلى أربع درجات .
 - 4- وضع سلم للعقوبات التأديبية يتماشى ودرجة خطورة الخطة المقترف ، إذ قسمها إلى أربع درجات من الأقل ضرراً إلى الأكثر جسامة .
- ففي عقوبات الدرجة الأولى ، حذفت عقوبة الإنذار الشفوي ووضعت مكانها عقوبة التنبيه ، وتعد هذه العقوبات بمثابة تذكير للموظف بواجباته الوظيفية .
- أما عقوبات الدرجة الثانية والثالثة فهي تمس بالمركز القانونية والمالي للموظف فتؤثر على وظيفته وماله وأسرته .

الخاتمة

- أما عقوبات الدرجة الرابعة فهي أشد خطورة من العقوبات السالفة الذكر ، لذلك استوجب المشرع فيها استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء والمجتمعة لمجلس تأديبي

5- توفير الكثير من الضمانات للموظف العمومية فيما يخص المتابعة وإجراءاتها حتى بعد صدور القرار.

- ولكن رغم هذه الإصلاحات ، إلا أن المشرع قد أغفل بعض النقاط منها :

1- أن إعطاء السلطة التي لها صلاحية التعيين مهمة القيام بالتحقيق وتسليط العقوبة على الموظف في آن واحد ، أمر لا يتماشى ومبدأ حياد مجالس التأديب ، لذلك كان من الأجدر إقامة جهاز للتحقيق الإداري مستقل عن السلطة الرئاسية ، مهمته فقط التحقيق في الأخطاء المنسوبة للموظف العمومي ، ولإضفاء أكثر مشروعية للقرارات التأديبية.

2- في حالة ارتكاب الموظف العمومي لأخطاء من الدرجة الأولى فإن المشرع لم يحدد عدد المرات التي يجوز فيها توقيع عقوبات من الدرجة الأولى .

3- إمكانية إدخال عقوبات جديدة لوقف التنفيذ مثل ما هو معمول به في قانون العقوبات لأن الكثير من الموظفين تكفيهم مثل هذه الجزاءات لتغيير سلوكهم ومنه إعطاءهم فرصة أخرى.

- ولكن رغم هذه النقائص، إلا أن المشرع قد أقر للموظف العمومي الكثير من الامتيازات والضمانات وهي رقابة الجهات القضائية على مشروعية القرارات التأديبية المسلطة عليه، إذ سمح له برفع طعن أمام القضاء الإداري في حالة جور سلطات لتأديب.

الخلاصة

الخلاصة

الخلاصة:

بما أن معنى الوظيفة العامة يظهر جلياً في معنيين هما: معنى وصفي و آخر تحليلي، فالمعنى الوظيفي يعرف الوظيفة العامة بكل الأشخاص القائمين بالعمل في المرفق العام .

و المعنى التحليلي يعرفها بمجموعة من المهام و الإختصاصات يقوم بها شخص تتوفر شروط مهنية بهدف المصلحة العامة فإن الموظف الموظف هنا يكون تحت المسؤولية و التيهي الالتزام بمهام داخل الإدارة العمومية و احترام النظام العام للوظيفة العمومية فإذا لم يلتزم بمهامه و ارتكب خطأ فهنا يعاقب عليه و ينحاز للنظام التأديبي و الذي هو أحد الأنظمة العقابية و الذي حرص المشروع الجزائري على تطبيقها و هذا من خلال نشوب أي خطأ جسيم من طرف الموظف

الخلاصة

Since the meaning of the public office appears clearly in two meanings: a descriptive meaning and an analytical one, the functional meaning defines the public office with all the persons working in the public facility.

And the analytical meaning defines it as a set of tasks and competencies performed by a person who fulfills professional conditions with the aim of the public interest. The employee here is under the responsibility, which is the commitment to tasks within the public administration and respect for the general order of the public job. If he does not adhere to his tasks and commits a mistake, here he is punished and biased towards the system. The disciplinary system, which is one of the punitive systems that the Algerian project was keen to implement, and this is through the outbreak of any serious error on the part of the employee

قائمة النصوص القانونية

• النصوص القانونية

– دستور الجزائري الصادر عن طريق المرسوم الرئاسي رقم 96/438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، المتعلق باصدار نص التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء 28 ديسمبر 1996 .

02 – الأمر رقم 66/133 المؤرخ في 08 يونيو 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة في 08 يونيو 1966 .

03 – الأمر رقم 06/03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 46 ، الصادرة في 16 جويلية 2006 .

04- الأمر رقم 07/01 المؤرخ في 01 مارس 2007 المتعلق بحالات التنافي والالتزامات الخاصة ببعض المناصب و الوظائف ، الجريدة الرسمية العدد 16 ، الصادرة في 7 مارس . 2007

قائمة المراجع

• الكتب:

✓ إبراهيم عبد العزيز شيحا، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية،
2003.

✓ أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة المحلية دار الخلدونية للنشر
والتوزيع والجزائر 2012.

✓ جهاد صفاء، أبحاث في القانون الإداري ، الطبعة الأولى ، منشورات
الخطبي الحقوقية لبنان 2009 .

✓ حسين طاهري ، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية ، الطبعة الثانية ،
دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2012

✓ سامي جمال الدين

1- أصول القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004

2- القضاء الإداري، توزيع منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.

✓ سليمان محمد الطماوي.

القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، القاهرة 1995.

2- القضاء الإداري، الكتاب الأول، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.

3- القضاء الإداري، الكتاب الثاني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997.

✓ عبد الحكيم فودة، الخصومة الإدارية منشأة المعارف الإسكندرية 2003 .

✓ عبد العزيز عبد المنعم خليفة

الموسوعة الإدارية الشاملة الغاء القرار الإداري وتاديب الموظف العام ، الجزء

الأول منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 2008

2- دعوى الإلغاء القرار الإداري ، منشأة المعارف الإسكندرية ، 2008 .

✓ عدنان عمرو ، القضاء الإداري ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ،

الاسكندرية ، 2004.

✓ على خطار شنتاوي

- 01 – الوجيز في القانون الإداري ، دار وائل للنشر ، الأردن .
02 – موسوعة القضاء الإداري ، الجزء الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،
2008 .

✓ ماجد راغب الحلو

- 01- القضاء الإداري ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1995
02 القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، 2008
✓ محمد باهي أبو يونس ، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية
العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، 2000
✓ محمد سعد فودة ، النظرية العامة للعقوبات الإدارية ، دار الجامعة الجديدة،
الإسكندرية، 2008 .
✓ محمد فؤاد عبد الباسط ، القانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة،
الاسكندرية .
✓ نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع،
الأردن، 2005.
✓ أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة
الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986
✓ أحمد رزق رياض ، الجريمة والعقوبة التأديبية ، الطبعة الأولى ، مكتب
الوفاء، الإسكندرية ، 2010.
✓ احمد محمد إبراهيم الحنفاوي، البطلان الإجرائي و أثره على الدعوى
التأديبية، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية ، 2007.
✓ أماني زين بدرا فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض
الدول العربية و الأوروبية ، دار الفكر والقانون ، 2010 .

قائمة المراجع

✓ بلال أمين زين الدين ، التأديب الإداري ، دار الفكر العربي، الاسكندرية،

2010

✓ حمد محمد الشلماني ، ضمانات التأديب في الوظيفة العامة ، دار

المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2007

✓ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير

الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ،

الجزائر، 2010

✓ سعد نواف العنزي ، النظام القانوني للموظف العام ، دار المطبوعات

الجامعية، الإسكندرية ، 2008

✓ سعيد بوشعير ، النظام التأديبي لموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر

رقم 66/133 ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1996

✓ سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار

الجامعة الجديدة والقاهرة ، 2011

✓ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، منشأة

المعارف، الاسكندرية ، 2003

- قضاء التأديب ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة، 2008

- اجراءات تأديب الموظف العام ، الطبعة الأولى ، المركز القومي للاصدارات

القانونية ، القاهرة ، 2008

- الاحكام العامة في الدفوع الادارية قضاء الأمور المستعجلة في الدعاوى التأديبية،
دار الكتاب الحديث، الإسكندرية، 2008
- ✓ **كمال رحماوي**، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الطبعة
الثالثة، دار هومة ، الجزائر ، 2003 .
- ✓ **محمد أنس قاسم** ، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقاتها على التشريع
الجزائري ، الطبعة الثالثة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2006
- ✓ **محمد سيد أحمد محمد** ، التناسب بين الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية ،
المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 2008
- ✓ **محمد فؤاد عبد الباسط** ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، دار
الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2005.
- ✓ **محمد ماجد ياقوت**،
- أصول التحقيق الإداري في المخالفات التأديبية ، الطبعة الثالثة بدار الجامعة الجديدة،
الإسكندرية، 2007
- التحقيق في المخالفات التأديبية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2002
- ✓ **مصطفى محمد أحمد عفيفي** فلسفة العقوبة التأديبية و أهدافها ، عالم الكتب
القاهرة 1976.
- ✓ **عبد الرؤوف هاشم محمد بسيوني** ، الجريمة التأديبية وعلاقتها بالجريمة
الجنائية ، الطبعة الأولى ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، 2008
- ✓ **هاشمي خرفي**، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض
التجارب الأجنبية ، دار هومة ، الجزائر ، 2010.

قائمة المراجع

• الرسائل الجامعية

- ✓ يحي قاسم على سهل ، فصل الموظف العام ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة بن عكنون ، الجزائر ، 2005

• المقالات و المجالات

- ✓ بدري مباركة ، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مجلة الدراسات القانونية ، العدد 08 ، مجلة تصدر عن مركز البصرة للبحوث والاستشارات والخدمات التعليمية ، الجزائر ، 2008
- ✓ حيدر نجيب أحمد ، حقوق و ضمانات الموظف العام عند تطبيق الجزاء التأديب ، مجلة الفتح ، العدد 30 ، العراق ، 2007 .
- ✓ ربيعة بوقريط ، حجية الحكم النهائي أمام سلطات التأديب الادارية بالجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، العدد 06 ، جامعة حسيبة بن بو علي ، الشلف ، 2011 .
- ✓ فاطمة بن سنوسي ، مبدأ وجوب التظلم الاداري السابق كثرة من شروط دعوى الالغاء المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية ، العدد 02 ، 1996 .
- ✓ فيصل الشنطاوي ، اجراءات و ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع .2012
- المجلة القضائية ، العدد 01 ، الديوان الوطني للأشغال التربوية الجزائر ، 1997
- المرسوم رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي لنموذجي لعمال المؤسسات العمومية ، الجريدة الرسمية العدد 13 ، الصادرة في 24 مارس- 06 1985
- المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 ، المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

قائمة المراجع

- الجريدة الرسمية العدد 37 ، الصادرة في 14 سبتمبر- 07 1982 .
- المرسوم رقم 131/88 المؤرخ في 04 يوليو 1988 ، ينظم العلاقات بين الادارة والمواطن.
- الجريدة الرسمية العدد 27 ، الصادرة في 06 يوليو 1988

• مواقع الانترنت

- موقع ويكيبيديا

القهرس

الفهرس

| الصفحة | الموضوع |
|--------|---|
| | الاهداء |
| | شكر و عرفان |
| أ | مقدمة |
| 5 | الفصل الأول: الخطأ المهني في قانون الوظيف العمومي الجزائري |
| 6 | المبحث الأول: الإطار القانوني للخطأ المهني |
| 7 | المطلب الأول: مفهوم الخطأ المهني |
| 8 | الفرع الأول: تعريف الخطأ المهني |
| 17 | الفرع الثاني: تمييز الخطأ المهني عن باقي الأخطاء المهنية |
| 23 | المطلب الثاني: أركان الخطأ المهني |
| 23 | الفرع الأول: الركن المادي |
| 25 | الفرع الثاني: الركن المعنوي |
| 28 | الفرع الثالث: الركن الشرعي |
| 29 | المبحث الثاني: معايير تحديد الأخطاء المهنية |
| 30 | المطلب الأول: معايير تحديد الأخطاء المهنية |
| 30 | الفرع الأول: الواجبات الوظيفية كمعيار لتحديد الأخطاء المهنية |
| 37 | الفرع الثاني: تحديد الجرائم التأديبية عن طريق التصنيف و التقنين |
| 46 | المطلب الثاني: تصنيفات الأخطاء المهنية |
| 46 | الفرع الأول: أخطاء من الدرجة الأولى و الثانية |
| 47 | الفرع الثاني: أخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة |
| 51 | الفصل الثاني: آثار الخطأ المهني في قانون الوظيف العمومي الجزائري |
| 51 | المبحث الأول: ماهية الإجراءات و العقوبات التأديبية للموظف العام. |
| 52 | المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية للموظف العام |
| 52 | الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية |
| 52 | الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية |
| 55 | الفرع الثالث: الخصائص العامة للإجراءات التأديبية |
| 64 | المطلب الثاني: مفهوم العقوبات التأديبية للموظف العام |
| 65 | الفرع الأول: تعريف العقوبات التأديبية |
| 67 | الفرع الثاني: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية و تصنيفاتها |
| 85 | الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية |
| 89 | المبحث الثاني: الضمانات المقررة للموظف العمومي و كيفية انقضاء العقوبة التأديبية |
| 91 | المطلب الأول: الضمانات المقررة للموظف العمومي |

الفهرس

| | |
|-----|---|
| 91 | الفرع الأول: في إجراء التحقيق |
| 95 | الفرع الثاني: كفالة حق الدفاع |
| 99 | الفرع الثالث: تسبب القرار التأديبي |
| 102 | الفرع الرابع: الطعن في قرارات التأديب |
| 102 | المطلب الثاني: طرق انقضاء العقوبة التأديبية |
| 103 | الفرع الأول: انقضاء العقوبة التأديبية بسبب الوفاة |
| 103 | الفرع الثاني: انقضاء العقوبة التأديبية بمضي مدة معينة |
| 105 | الفرع الثالث: شطب العقوبة التأديبية |
| 106 | الخاتمة |
| 107 | الخلاصة |
| 113 | قائمة المراجع |

ملخص المذكرة

ملخص:

بما أن معنى الوظيفة العامة يظهر جليا في معنيين هما: معنى وصفي و آخر تحليلي، فالمعنى الوظيفي يعرف الوظيفة العامة بكل الأشخاص القائمين بالعمل في المرفق العام .

و المعنى التحليلي يعرفها بمجموعة من المهام و الإختصاصات يقوم بها شخص تتوفر شروط مهنية بهدف المصلحة العامة فإن الموظف الموظف هنا يكون تحت المسؤولية و التيهي الالتزام بمهام داخل الإدارة العمومية و احترام النظام العام للوظيفة العمومية فإذا لم يلتزم بمهامه و ارتكب خطأ فهنا يعاقب عليه و ينحاز للنظام التأديبي و الذي هو أحد الأنظمة العقابية و الذي حرص المشروع الجزائري على تطبيقها و هذا من خلال نشوب أي خطأ جسيم من طرف الموظف

الكلمات المفتاحية:

- 1/ الوظيفة العمومية 2/ الإدارة العمومية 3/ الانظمة العقابية
4/ النظام التأديبي 5/ المصلحة العامة

Note Summary :

Since the meaning of the public office appears clearly in two meanings: a descriptive meaning and an analytical one, the functional meaning defines the public office with all the persons working in the public facility.

And the analytical meaning defines it as a set of tasks and competencies performed by a person who fulfills professional conditions with the aim of the public interest. The employee here is under the responsibility, which is the commitment to tasks

within the public administration and respect for the general order of the public job. If he does not adhere to his tasks and commits a mistake, here he is punished and biased towards the system The disciplinary system, which is one of the punitive systems that the Algerian project was keen to implement, and this is through the outbreak of any serious error on the part of the employee

key words:

/1public office 2/ public administration 3/ punitive systems
/4Disciplinary system 5/ Public interest