

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الأخطاء المهنية للموظف

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الدكتور:

- بوزيد خالد

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالبة:

- لطروش سعيدية

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة.....بوبكر رشيدة.....رئيسا

الأستاذ.....بوزيد خالد..... مشرفا مقرا

الأستاذ.....بن عوالي علي.....مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

نوقشت يوم: 2022/06./23

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

1438

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أعز ما يملك الإنسان في هذه الدنيا إلى ثمرة نجاحي إلى من أوصى بهما
الله سبحانه وتعالى :
" وبالوالدين إحسانا "

إلى الشمعة التي تحترق من أجل أن تضئ أيامي إلى من ذاقت مرارة الحياة وحلوها، إلى قرّة
عيني وسبب نجاحي وتوفيقي في دراستي إلى

"أمي "

أطال الله في عمرها

إلى الذي أحسن تربيّتي وتعليمي وكان مصدر عوني ونور قلبي وجلاء حزني ورمز عطائي
ووجهني نحو الصلاح والفلاح إلى

"أبي "

أطال الله في عمره

إلى أخواتي وجميع أفراد عائلتي

إلى أستاذي " بوزيد خالد " و جميع الأساتذة الأجلاء الذين أضاءوا طريقي بالعلم

وإلى كل أصدقاء الدراسة و العمل ومن كانوا برفقتي أثناء إنجاز هذا البحث إلي كل هؤلاء
وغيرهم ممن تجاوزهم قلبي ولن يتجاوزهم قلبي أهدي ثمرة جهدي المتواضع

شكر وتقدير

- الحمد لله على توفيقه وإحسانه، والحمد لله على فضله وإنعامه، والحمد لله على جوده وإكرامه، الحمد لله حمدا يوافي نعمه ويكافئ مزيده

أشكر الله عز وجل الذي أمدني بعونه ووهبني من فضله ومكنني من إنجاز هذا العمل ولا يسعني إلا أن أتقدم بشكري الجزيل إلى كل من ساهم في تكويني وأخص بالذكر أستاذي الفاضل

" بوزيد خالد "

الذي تكرم بإشرافه على هذه المذكرة ولم يبخل علي بنصائحه الموجهة لخدمتي

فكان لي نعم الموجه والمرشد

كما لا يفوتني ان أشكر أعضاء لجنة المناقشة المحترمين الذين تشرفت لمعرفتهم وتقييمهم لمجهوداتي

كما أشكر كل من قدم لي يد العون والمساعدة ماديا أو معنويا من قريب أو بعيد

إلى كل هؤلاء أتوجه بعظيم الامتنان وجزيل الشكر المشفع بأصدق الدعوات .

مقدمة

النظام التأديبي باعتباره مظهر من مظاهر فكرة السلطة الرئاسية له طبيعته الإدارية الخاصة والمستقلة ، حيث يخضع لقواعد القانون الإداري و العلوم الإدارية في تأسيسه و تنظيمه و تطبيقه موضوعيا ووظيفيا و شكليا و إجرائيا . فالمشرع ألزم الموظف العمومي بمجموعة من الالتزامات يمثل الإخلال بها أخطاء تأديبية تستحق توقيع عقوبات تأديبية ، ولهذا تستوجب على الموظف طاعة رؤسائه ، والمحافظة على كرامة الوظيفة ، وعدم إفشاء الأسرار المهنية ، وغيرها من الواجبات وإلا وقعت عليه عقوبة تمسه من الناحية المادية أو الأدبية ، كجزاء مستقل عن العقوبة الجنائية .

ويعتبر الموظف الركيزة الأساسية، ويستطيع منها المرفق العام تقديم خدماته و تحقيق أهدافه، ونتيجة ازدياد وظائف الدولة ازداد عدد الموظفين باعتبارهم يد الدولة وأصبح لهم دور في غاية الأهمية ، نظر لكونهم هم الذين يقومون بتنفيذ سياسة الدولة .

إن ارتكاب الخطأ التأديب من قبل الموظف العمومي يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا عليه وردعا لغيره من العودة إلى ارتكابه ، وفي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي قد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة ،إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة .

فالتأديب أساسا لا يقوم على الثأر من الموظف ، بل يعتبر عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب ، وتقويم سلوك الموظف لا بل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية ، فإن السلطة التأديبية ليست سلطة هجومية بل تحافظ أو تحمي مصالح المرافق العامة من التعسف الموظفين العموميين ، فهي تشمل مهم الإجراءات اللازمة حسب القواعد و النصوص القانونية التنظيمية لتسليط عليهم العقوبة المشروعة ، ولقد منح المشرع مجموعة من الضمانات ، وقد ظهرت كذلك مجموعة من القوانين و المراسيم التي تنص و تكفل وتنظيم و تأديب الموظف العمومي داخل المرفق العام من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة 06/03

و القانون الأساسي في مجموعها النظام و القانون التأديب الذي يلزم على المؤسسة أن المرافق إتباعه و إلزامية تطبيقه .

ويعد الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف ، خطأ خاضع لقواعد قانونية تكمن أهميتها في الفترة الممتدة من وقت وقوع الخطأ إلى وقت تقرير العقوبة، و لقد جاء الأمر رقم 03/06 ، الذي ينظم الإجراءات و النظام التأديبي للموظف المذنب أي مرتكب الخطأ المهني .

أهمية الدراسة :

لقد اخترنا إجراءات أو النظام التأديبي للموظف في الجزائر ليكون موضوع بحثنا هذا ، وذلك لما هذا الأمر من أهمية لدى الموظف العام و استقراره النفسي و الاجتماعي ، ويعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الحيوية و الهامة ، و يعتبر هذا الموضوع من الدراسات العلمية القانونية و القليلة و الجديدة لموضوع الإجراءات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري، الصادر بموجب الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة .

الإشكالية :

انطلاقا مما سبق فان إشكالية هذا البحث تظهر على الشكل التالي:

لقد أقرع المشرع الجزائري ضمانات و إجراءات التي تتبعها الإدارة لتوقيع الجزاء، فهل تعد هذه الإجراءات و الضمانات بمثابة سلاح فعال لصالح الموظف المذنب؟.

المنهج المتبع:

وبغرض توضيح الموضوع ارتأينا إتباع المنهج الوصفي التحليلي ، وهذا الإجراء دراسة تحليلية لقانون الوظيفة العمومية الساري مع الرجوع للقوانين السابقة .

أسباب الدراسة:

إن اختيار لهذا الموضوع يعود لأسباب ذاتية و أخرى موضوعية :

الأسباب الذاتية :

يتبين في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة و بالتحديد مجال التأديب الوظيفي و رغبتنا في إجراء الدراسة بخصوص جزئية منه ألا و هي إجراءات و ضمانات تأديب الموظف أما الموضوعية فتتمثل: القيمة العلمية للموضوع محل البحث أد يعتبر من الموضوعات الهامة سواء من الناحية العلمية أو العملية وذلك لارتباطه بالموظف العام و استقراره الوظيفي الذي ينتج عنه ضمانات حسن سير المرفق العام .

إعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي كما ذكرت أعلاه، وهذا لغرض الوقوف عند الأسس التي يركز عليها الموظف العمومي ، والذي يقتضي مراعاة المصلحتين : مصلحة الموظف و مصلحة المرفق العام ، وتبيين وتحليل النصوص التي جاء بها المشرع الجزائري في هذا النظام التأديبي .

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان الإيثار المفاهيمي للأخطاء المهنية للموظف حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان الخطأ المهني وأركانه ، وفي المبحث الثاني إلى تصنيف الأخطاء المهنية و العقوبات المقابلة لها

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه الوسائل القانونية للمراحل الإجرائية و الضمانات المقرر للموظف في المبحث الأول سنتطرق المراحل الإجرائية وتطبيقات عملية ، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى الضمانات المقررة للموظف

وفي الأخير أنهينا هذا البحث بخاتمة تتضمن مجموعة من النتائج والتوصيات التي توصلنا لها من خلال هذه الدراسة.

الفصل الأول
الإطار المفاهيمي
للأخطاء المهنية للموظف

يعتبر التوظيف مطلباً شعبياً وحقاً دستورياً يتساوى في الحصول عليه كل المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط التي يحددها القانون، واكتساب صفة الموظف العمومي هي حق خوله المشرع الجزائري لكل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبته في السلم الإداري، فإنّه ملزم بالقيام بالواجبات المرتبطة بمنصبه الوظيفي وأيّ إخلال بها يعرضه للجزاء، ولضمان عدم تعسف الهيئة الإدارية المختصة بتوقيع الجزاء، ولضمان عدم المبالغة في توقيعه صنّف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى درجات أربع تتدرج حسب جسامة الخطأ ومدى تأثيره على السير الحسن للمرفق العمومي، ومصالح المرتفقين بالتبعية وإعاقة تحقيق المصلحة العامة كتحصيل حاصل، ولحسن الإلمام بالجوانب المختلفة للأخطاء المهنية ونظراً لأهميتها في نظام التأديب إذ تعتبر الأساس القانوني الذي تقوم عليه المسؤولية التأديبية، والتي عمد المشرع إلى تصنيفها ضمن درجات حددها بأربع، ونص داخل كل درجة على عديد الأخطاء المهنية فهذا يجعله أمام قواعد التي من خلالها يتم ردع الموظف المخطأ أو المهمل للأمانة المكلف بها ، وتتمثل هذه القواعد بأنظمة تأديبية التي تعتبر دوراً أساسياً في نطاق الوظيفة العمومية . ولدراسة هذا النظام ارتأينا أن نسلط الضوء أو أن نتطرق إلى الخطأ التأديبي من حيث مفهومه و أركانه (المبحث الأول)، وسنخرج على أنواعه و العقوبات المقابلة لكل خطأ مرتكب المتمثل من عدة درجات (مبحث ثاني)

المبحث الأول: الخطأ المهني و أركانه

للإحاطة بمفهوم الخطأ المهني كما سماه المشرع الجزائري، وجب تعريفها، وتصنيف الأخطاء المهنية وأخيرا التمييز بينها وبين الجريمة الجزائية ويعتبر النظام التأديبي في حماية المحيط الوظيفي، أي يعني أنه يحمي ما يوجد بداخل المحيط الوظيفي ، وذلك من خلال المحافظة على مصلحة المرفق العام و الموظف العمومي ، فهذا النظام هو وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة ، والغرض من هذه الرقابة هو معاقبة الموظف مما نتج عنه من مخالفات ، والغاية من توقيع الجزاء هو عدم رجوع الموظف إلى ارتكاب الخطأ و رده و ذلك حتى يحترم واجبات الوظيفة و ما تقتضيه من أعمال وذلك من خلال المطلبين التاليين¹

المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني

بداية وجوب التنويه أن الفقه والتشريع المقارن يستعمل العديد من المصطلحات للدلالة على الخطأ المهني، فمنها من يطلق اصطلاح الجريمة التأديبية ومنهم من يأخذ بمصطلح المخالفة أو الذنب أو الإثم التأديبي.

في العادة لا يضع المشرع تعريفا محددًا للخطأ المهني، كما هو الشأن في الجريمة الجنائية ويكتفي غالبا ببيان الواجبات المفروضة على كل موظف ووجوب الالتزام بها والامتناع عن كل ما يخل بها، وهو ما أدى بالفقه والقضاء إلى محاولة تعريفها من خلال الكثير من المحاولات.

فقد عرفها الدكتور سليمان الطماوي: "أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي منصبه" أو هو كل تقصير من الموظف العمومي في واجباته الوظيفية المفروضة بموجب

¹- اعصمت عبد الله الشيخ ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003،

القوانين واللوائح، أو هي ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة عن طريق الإهمال أو التراخي في أداء مهام واجباته الوظيفية¹.

ان الخطأ المهني، وتركت مهمة ذلك المحاولات و اجتهادات الفقه و اجتهادات القضاء فكان حتما أن تختلف التعريفات الفقهية و القضائية للخطأ، كما اختلفت حول التسمية التي يمكن إطلاقها على الأخطاء التي يرتكبها الموظف، والتي أثارت جدلا فقهيا و قضائيا في الجزائر حول التسمية التي تطلق على المخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي ، وبالرجوع إلى المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، وكذلك بالرجوع للأمر 0603 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية² وذلك حسب نص المادة 160 من هذا الأخير : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه خطأ مهنيا³.

وبهذا نجد بأن المشرع الجزائري قد عنون الفصل الثالث من الباب السابع من الأمر 03/06 بالأخطاء المهنية، و سنتطرق إلى تعريف الخطأ المهني من خلال عرض التعريف الفقهي و القضائي والتشريعي.

الفرع الأول: التعريف الفقهي

هناك من يعرف الخطأ المهني بأنه سبب القرار الصادر بالعقاب، فلا يعاقب موظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته، أو لا يتفق مع مركزه كموظف

¹ - عمار عوابدي ، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة و القانون الإداري، دار هومه للطباعة و النشر و التوزيع، الجزائر، 1999، ص 331.

² - المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية

³ - الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

عمومي ولقد عرف الفقيه الفرنسي مازو الخطأ المهني بأنه عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت بالمسؤول، وعرفه أيضا الفقيه بلانيول بأنه إخلال بالتزام سابقة¹.

الفرع الثاني : التعريف القضائي

لقد تطرقت في هذا الشأن بعض المحاكم القضائية و ذلك بإصدار أحكام قضائية متعلقة بتعريف الخطأ التأديبي والتي سوف نذكر بعضها كما يلي :

في القضاء الإداري الجزائري لم يعرف الخطأ المهني بل اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء تأديبية ، وهو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو قيامه بعمل محرم عليه، ويجب على الموظف احترام أوامر الرؤساء أي المرؤوس يحترم الرئيس في حدود القانون² . ، فإنه بعدم تطبيق القانون أو الواجب يكون قد ارتكب الموظف ذنبا إداريا ما ينتج عنه معاقبته تأديبيا ومثال ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى تاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء في محتواه " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالحط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة³.

إن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة ، هو إخلال الموظف بواجباته المهنية أو خروجه على مقتضياتها، وقد يرتكب الموظف أخطاء خارج وظيفته، هذا قد

¹ - عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985 ، ص 167

² - عمار عوادي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 1982 ، ص 85

³ - دقيقية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2009 ، ص 15

ينعكس عليه بالسلب، ففي القانون المصري قد تطرق إلى الخطأ المهني على أنه كل عامل يخالف الواجبات المتعرض عليها في القانون، أو ينحرف على واجبه أثناء تأدية مهامه الوظيفية وقد ترتكب أثناء أداء الوظيفة وهذا بمخالفة ما تفرضه من واجبات ايجابية¹.

الفرع الثالث : التعريف التشريعي

سار المشرع الجزائري على غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ المهني وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه و السبب في عدم تعريف الخطأ من قبل المشرع يعود الطبيعة نوع الخطأ نفسه والذي لا يقبل الحصر والتحديد خلافا للأخطاء في المجالات الأخرى وقد يرجع أيضا إلى أن المشرع ربما قد خشي إن أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا بحيث لا يشتمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية و لهذا وضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إن اقتضى الأمر أما الأمر رقم 03/06 فقد نص على انه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية"².

فالمشرع الجزائري أقر مفهوما واسعا للخطأ التأديبي وذلك نظرا لكثرة الأخطاء التأديبية وتنوعها في مجال الوظيفة العامة.

¹ - قيقاية مفيدة، مرجع سابق ، ص16

² - شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر حقوق ، كلية الحقوق جامعة بسكرة ،

تعريف الخطأ تشريعياً:

حيث أن معظم تشريعات الدول جاءت خالية من تعريف محدد لها و هذا راجع إلى طبيعة المخالفة التأديبية الغير المحصورة، ولا المحددة بتقنيين واحد.

❖ اتجاه المشرع الجزائري في تعريف الخطة التأديبي : لقد ذكر المشرع الجزائري الخطأ

في المادة 160 من الأمر 03/06 المتضمن مايلي:

" يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"¹.

و يتضح من خلال هذا التعريف أن الخطة التأديبي يتحقق في إحدى الصور الآتية:

1- إخلال الموظف بواجبات وظيفته التي تحددها القواعد التنظيمية واللوائح أو أوامر الرؤساء المشروعة في حدود القانون وهذا إما بعدم تأديتها أو التقصير في أداءها.

2- إتيان الموظف عملاً محرماً يمس بالانضباط².

3- خروج الموظف على مقتضى الواجب أثناء أو بمناسبة تأدية وظيفته.

¹ - ممدوح طنطاوي ، الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص والنيابة الإدارية والجهات الرأسية و الرقابية والمحاكم التأديبية ، الواجبات و المحظورات المكتب الجامعي الحديث ، الطبعة الثانية والسنة 2001 ص329

² - المادة الرابعة 160 الأمر 03/06 المؤرخ في 03/06/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

ومن خلال كل ما سبق يتبين لنا أن مناط التأديب هو صفة الموظف الذي يحدد شروط قانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 03\06 المؤرخ في 15\07\2006 في مادته الرابعة¹.

كآآتي: " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".

أما بالنسبة للواجبات الوظيفية الواجبة الاحترام ، والأعمال المحظورة عليه فهي كالتالي:

- ✓ واجب طاعة الرؤساء.
- ✓ واجب الالتحاق بالوظيفة .
- ✓ واجب احترام كرامة الوظيفة.
- ✓ واجب المحافظة على أسرار الوظيفة.
- ✓ الالتزام بالنزاهة والحياد.
- ❖ الأعمال التي يحظر على الموظف إتيانها هي:
- ✓ المنع من ممارسة أي نشاط آخر مريح.
- ✓ المنع من تعيين أي موظف بمنصب يجعله متصلا مباشرة بزوجة أو قريبة حتى الدرجة الثانية.
- ✓ المنع من ممارسة النشاط الحزبي أثناء العمل و استعمال الأموال العمومية في غير الأغراض المخصصة لها.

¹ - المادة الرابعة ، الأمر 03/06 ، مرجع سابق، يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة و رسم في رقية في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته

ثانياً: تمييز الخطة التأديبي عن ما يشبهه

نتطرق فيه إلى تمييز الخطة التأديبي عن الخطأ المدني و كذلك تمييزه عن الخطأ

الجزائي

1. تمييز الخطة التأديبي عن الخطأ المدني :

سوف نتطرق إلى أوجه التشابه و أوجه الاختلاف.

✓ **أوجه التشابه :** كلاهما خطأ ينجم جراء ارتكاب العامل أو الموظف لعمل سلبي أو إيجابا يترتب عليه مخالفة الالتزامات التي تقع عليه خاصة مخالفة أوامر المستخدم أو الإخلال بالنظام العام.

✓ بالإضافة إلى أن كلاهما خطأ ينشأ عنه عقوبة توقع على الموظف المخطأ¹.

أوجه الاختلاف :

الخطة التأديبي يقع من قبل طائفة معينة من الأشخاص وهم الموظفون، بينما الخطأ المدني لا يقتصر على فئة أو طائفة معينة من الأشخاص، و إنما يمكن أن يقع من قبل جميع الناس.

✓ **الجزاء المدني** يقتصر على التعويض، بينما **الجزاء التأديبي** يتجاوز التعويض إلى توقيع عقوبة تأديبية على مرتكبه الخطأ التأديبي يترتب على وقوعه إخلال الموظف بواجبات الوظيفة، وقد يمتد إلى المساس بحقوق الأفراد، بينما الخطأ المدني يقتصر على المساس بحقوق الغير.

✓ **أساس المسؤولية المدنية** هو إخلال بأي إلتزام قانوني طالما قد تترتب على الإخلال

¹ - أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص 24.

بهذا الإلتزام ضرر للغير في حين أن المسؤولية التأديبية و إن كانت تقوم على فكرة الخطأ فإن الضرر ليس ركنا فيها، فإنه يفترض وقوع الضرر و تكون جسامه الضرر أو قلته محل اعتبار عند توقيع الجزاء التأديبي¹.

2. تمييز الخطأ التأديبي عن الخطأ الجزائي : سنتطرق في هذا العنصر إلى ما يلي :

أ- أوجه التشابه:

✓ كلاهما يقوم على فكرة واحدة وهي ارتكاب المخالفة وانتهاك لأمر أو نهي المصلحة المؤسسة أو المجتمع (أي قيامهما على فكرة الخطأ) بالإضافة أنهما مستقلان عن الضرر.

✓ كلاهما يعتبر السبب المحرك لفكرة الجزاء التأديبي والعقوبة الجزائية اللذان يقومان على فكرة الردع، والعقاب عملا على استتباب النظام داخل المؤسسة أو المجتمع ✓ لا يمكن أن تتخذ إجراءات العقاب لكليهما إلا إذا كان المخالف على قيد الحياة، ✓ حيث تتقضي الدعوى التأديبية والجزائية بوفاة الشخص المسئول عن الفعل المرتكب، إضافة إلا أن كلاهما يخضع لمبدأ الشرعية والمساواة.

كلاهما يؤثر على ترقية الموظف يتفق الخطأ أن من حيث الإثبات و التأكد من ارتكاب الفعل المؤثم جنائيا أو تأديبيا.

ب- أوجه الاختلاف:

مبدأ الشرعية في الجرائم الجنائية يعني أنه لا جريمة إلا بنص وأن الأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر لذلك فهي لا تخضع لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، وتقرير قيام الخطأ من عدمه خاضع لتقرير الإدارة أي السلطة

¹ - سعيد طريب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 8

ج- التقديرية.

يشترط لوقوع الخطة التأديبي لأن يكون الفعل المعاقب عليه قد ارتكبه موظف مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية وهذا ما دعى الفقه إلى القول بأن النظام التأديبي هو "نظام طائفي" أي أنه يتعلق بطائفة في المجتمع على عكس النظام العقابي الذي يتصف بالعمومية والشمول.

إذا اقترن الخطأ التأديبي بالجريمة الجنائية فإنه يبقى مستقلا في الوصف والأركان و التكيف القانوني.¹

د- أوجه التداخل :

يمكن أن ينشأ عن فعل واحد جريمتين جريمة جزائية، ومخالفة تأديبية كالرشوة والاختلاس أو التزوير أو اعتداء مرؤوس على رئيسة بالضرب، ونتيجة لذلك قد ترى الجهة الإدارية توقيف الإجراءات التأديبية إلى حين الفصل في الدعوى الجزائية ، وهذه الملائمة متروكة لتقدير الإدارة حيث أنه إذا صدر حكم في الدعوى الجزائية تكون له الحجة أمام الجهة الإدارية، والقضاء التأديبي (هو ما يعرف بمبدأ الجزائي يوقف التأديبي) كون الإجراءات الجزائية تأثر على الإجراءات التأديبية فتوقفها لحين الفصل، وهذا تفاديا للتناقض في الحكم فيما بينهما

¹ - سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر ، 1986 ، ص75-77

المطلب الثاني: أركان الخطأ المهني

إن مناط المساءلة التأديبية هو إخلال الموظف بمقتضى واجبات وظيفية وأداء مهامه بأمانة ودقة، وهذا النظام يتميز عن بقية نظم المسؤوليات الأخرى بمقومات خاصة إلا أنها تتوافق مع باقي الأنظمة في أركان الخطأ أو الجرم الموجب للمسائلة التأديبية¹.

في مجال ما يقوم على أركان أساسية ، بعبارة أخرى أن الخطأ التأديبي يقوم على أركان عدة، فقد ظهر جدل بين الفقهاء حول أركان الخطأ، فيرى البعض منهم أن الخطأ التأديبي له ركنين هما الموظف الذي يراد تأديبه و الذنب الإدارية، ويرى البعض الآخر من الفقهاء بأن العناصر الأساسية المكونة للخطأ التأديبي تتكون من ثلاثة أركان الركن المادي ، الركن المعنوي، الركن الشرعي.

وسنتناول هاته الأركان بالتفصيل كالتالي:

الفرع الأول: الركن المادي

القيام الجريمة بشكل عام يجب أن تتوفر أركان منها الركن الشرعي والذي يعني وجود نص قانوني يقرر أن فعلا معيناً يعد مؤثماً ويترتب على مخالفته عقوبة معينة، حيث أن من بين المسلمات الدستورية أن العقوبة شخصية، وأنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون وهو الأمر المستقر عليه .

ويتمثل في الفعل الايجابي أو السلبي الذي يرتكبه الموظف مخالفاً بذلك الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه ويشترط في ذلك أن ينتج الفعل آثاراً في المجتمع الوظيفي، كما يشترط أيضاً لتوفر الركن المادي في المخالفة التأديبية مايلي:

¹ - محمد ماجد الياقوت ، مرجع سابق، ص21

- أن يكون تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالا بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية إذ لا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد إشاعات و أقاويل أو شكوك و إنما لا بد من قيام الموظف بتصرف من شأنه الإخلال بالواجب الوظيفي¹.

- أن يكون التصرف قد جسد على أرض الواقع ثانيا الركن المعنوي : وهو القصد العام فيكفي أن يتم العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج بصرف النظر أيضا عما إذا كانت نيته قد انصرفت² عن الأضرار والإساءة وبيع ذلك من الأخطاء التأديبية ما يتحقق بغير قصد ونتيجة خطأ والخطأ هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية التي يؤدي إليها الفعل ، وبذلك الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة مذنبه إيجابا أو سلبا ، والإرادة المذنبية في المجال التأديبي لا تعني العمد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص ، أي بمجرد ولو وقع بغير قصد³.

نتطرق من خلال الركن المادي إلى ما يلي:

1. الركن المادي للمخالفة التأديبية:

هو فعلها الذي يغادر منطقة النوايا إلى حيز التنفيذ بمعنى : هو المظهر الخارجي، أو الفعل المادي الذي تدركه الحواس العادية، أي السلوك أو النشاط الخارجي، فلا يتصور وجود جريمة بدون فعل أو ترك، فلا يجوز للمشرع أن يعاقب على مجرد الأفكار والنوايا

¹ - اسليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011 ، ص 71 ،

² - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ص170.

³ - شيراز شهيناز ، مرجع سابق ، ص 43

باعتبار أن أوامر القانون ونواهيه لا تنتهك بالنية وحدها، وإنما بالأفعال التي تصدر عن إرادة آثمة.

فبالانتقال إلى المجال التأديبي نجد أن معالم الجريمة تتوافر بالخروج على مقتضى واجبات الوظيفة أو ارتكاب فعل محظور أي إخلاله بواجبات وظيفته¹.

هذا يعني أن الفعل الذي يرتكبه الموظف في معظم عمله مخالف بذلك للواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق العمل الذي يشغله يجب أن يكون هذا الفعل ظاهريا وملموس ويحدث أثرا فعليا (سواء كان يعمل إيجابيا أو سلبيا)².

2. التفكير في الجريمة :

لا يعاقب القانون على ما كان حبيس الصدر ولم يتجسد في مظهر خارجي، أي لم يجسد في فعل ظاهري ملموس.

3. الأعمال التحضيرية :

يمثل المرحلة الوسيطة بين التفكير والتنفيذ، كأن يجمع بعض طوابع الدمغة المستعملة لاستبدالها بأخرى غير مستعملة، أو اصطناع مفاتيح، قد لا يعاقب على هذه الأفعال القانون الجزائي إلا أنها قد تصلح للمسائلة التأديبية.

4- الشروع في الجريمة :

هو المبدأ في تنفيذ الفعل قصد ارتكاب المخالفة و يعتبر الشروع فيها خطأ تأديبيا يعاقب عليه الموظف العام إذا خاب مسعاه أو انقطع الشروع بسبب لا يد للموظف فيه.

¹ - محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة للتأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، طبعة 2005، ص 14،

² - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة 2004، ص 28.

5. البدء في التنفيذ :

هو أن ينزلق الفاعل إلى هاوية التنفيذ فيشرع في إتيان المخالفة فإما تنفذ أو توقف أو تخيب لأي سبب آخر¹.

نخلص أن المشرع الجزائري أكد هذا الركن خاصة في الأمر 03/06 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بتحديدده للأخطاء المهنية المستوجبة للتأديب وما يقابلها من عقوبات رغم تركه جانب من الحرية للجهة التي لها سلطة التعيين في التجريم والعقاب ، وهذا مراعاة للطبيعة الحساسة لبعض الأنشطة مثلا.

الفرع الثاني : الركن المعنوي

يقوم هذا الركن عند صدور الفعل المكون للمخالفة عن إرادة آثمة إيجابيا أو سلبيا، فإذا لم توجد تلك الإرادة الآثمة أصلا، فإن الركن المعنوي للمسؤولية للتأديبية ينعدم، و بالتالي لا يكون هناك مجال للمسائلة التأديبية.²

والإرادة الآثمة في مجال التأديب لا تعني العمد فقط، بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة و الحرص أي مجرد الخطأ و لو وقع بغير عمد. بمعنى أن الخطأ المهني وحدة غير كافي بل يجب أن يكون مبعث هذا الفعل ومحركه الإرادة الآثمة التي تكون الركن المعنوي المستقل عن الركن المادي .

و مع ذلك فإن استظهار العمد وسوء القصد أمر لازم و ضروري ليس لكونه مكمل الإرتكاب المخالفة التأديبية، وإنما لتقدير العقوبة المناسبة ولا عبرة هنا للإرادة المعيبة (الجنون أو العته) وكذلك ألا عبرة بالإدارة التي لا يتمتع صاحبها فيها بالحرية (كالإكراه)، أدبي كان أو مادي. على أن أوامر الرؤساء الواجب طاعتهم مؤداها إعفاء المرؤوس من

¹ - ممدوح الطنطاوي ، مرجع سابق، ص 337

² - محمد فؤاد عبد الباسط ، مرجع سابق ، ص 77

العقاب على أن لا يخرج عن حدود واجب الطاعة كي لا تتحول إرادة المرؤوسين لإرادة معيبة.

فالمشرع الجزائري أكد في المادة 163 من الأمر 03/06 أن تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف المعني يتوقف على النتائج المترتبة على السير الحسن للمصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من المرفق العام تتضمن ما يلي تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربعة درجات¹ :

• الدرجة الأولى :

✓ الإنذار الكتابي

✓ التوبيخ.

✓ الدرجة الثانية :

✓ التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام

✓ الشطب من قائمة التأهيل.

• الدرجة الثالثة :

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

✓ التنزيل من درجة إلى درجتين

✓ النقل الإجباري.

الدرجة الرابعة :

✓ التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة

✓ التسريحة

¹ - محمد فؤاد عبد الباسط ، مرجع سابق، ص 77

✓ الأمر الذي يجعل من الضرر ركن من أركان المخالفة التأديبية الذي مستوجب أن تتناوله بالدراسة.¹

الضرر: لم يكن الضرر ركنا من أركان المخالفة التأديبية لكن استظهاره وتحديدده لازم وضروري في مجال تقدير العقوبة التأديبية والجزائية، فالفعل الواحد قد يشكل جنحة خاصة إذ نتج عنه وفاة شخص مثلا وتتحول إلى جناية لتصبح عقوبتها جزائية. مع ضرورة ارتباط الخطأ بالضرر لتحقيق المسؤولية التأديبية لأنه أحيانا يقع ضرر دون خطأ بل ناتج عن نشاط المرفق مثلا أو لاعتبارات خارجة عن إرادة العمال.²

فالضرر إذا هو من أجل تحديد جسامته الخطأ المرتكب لا غير فمعظم الفقه لا يعتبره ركنا من أركان المخالفة التأديبية.

و نخلص في الأخير إلى القول بان المخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون بقية الجرائم الجزائية رغم الاختلافات الطفيفة التي تعرفها إلا أن المشرع تجاوزها وهذا راجع لطبيعة النظام التأديبي وحساسية الفئة التي يحكمها داخل المجتمع، بإضافة إلى سياسة الدولة المتبعة واعتبارات تخص مصلحة المرفق والمستفيدين منه.

الفرع الثالث: الركن الشرعي

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع المذنب على تصرفات الموظف إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر كما هو معمول به في قانون العقوبات.³

¹ - المادة 163 ، الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية

² - ممدوح طنطاوي ، مرجع سابق، ص 353.

³ - كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دار هومه ، للنشر والتوزيع ، الطبعة الثالثة ، 2006 ،

القيام الجريمة بشكل عام يجب أن تتوفر أركان منها الركن الشرعي والذي يعني وجود نص قانوني يقرر أن فعلا معيناً يعد مؤثماً ويترتب على مخالفته عقوبة معينة، حيث أن من بين المسلمات الدستورية أن العقوبة شخصية، وأنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بناء على قانون وهو الأمر المستقر عليه .

ولكي يتحقق هذا المبدأ يجب أن يحتوي النص القانوني العقابي على شقين أولهما: هو شق القاعدة أي ماهية الفعل المؤتم، وثانيهما: قاعدة الجزاء أو العقوبة المحددة لهذا الفعل المؤتم و بدون توافر هذين الشقين. فلا يمكن تحقق المبدأ العام.

إلا أن المشرع في الوظيفة العامة كان حريصاً على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى لا يحصرها حصراً جامعاً مانعاً، مما جعل الجريمة التأديبية تفتقر إلى شق القاعدة، غير أن المشرع عاد و تغلب عليها بأن وضع حكماً عاماً تدرج تحته كافة المخالفات التأديبية بالنص أنه : " كل عامل يخالف الواجبات الوظيفية أو يخرج عن مقتضاها أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً".

أما فيما يتعلق بالشق الثاني أيضاً فالمشرع نص على كافة الجزاءات التي يمكن أن يوقع على الموظف المذنب ، وجعل السلطة العقاب الحرية في اختيار الجزاء المناسب للفعل المؤتم فتوقعه على مرتكبه وعلى هذا النحو للجريمة التأديبية ركن الشرعية كاملاً دون أي نقص¹.

¹ - ممدوح الطنطاوي ، مرجع سابق ، ص 331-332.

المبحث الثاني: تصنيف الأخطاء المهنية و العقوبات المقابلة له

أن المشرع الجزائري لم يورد حصرا الأفعال التي تشكل خطأ مهنيا، بل يبقى معيار تحديد الأخطاء المهنية هو تحديد الواجبات والالتزامات الملقاة على عاتق الموظف العمومي، إذ يعد الإخلال بإحداها خطأ مهني، غير أن المشرع قد صنف هذه الأفعال إلى درجات أربع، من خلال أحكام المواد 178 إلى 181 من قانون الوظيفة العمومية.

ومن هنا نجد ان المشرع الجزائري لقد حدد تصنيف الأخطاء المهنية يكون دائما حسب درجة الخطورة و جسامتها وعند التصنيف يجب تطبيق مبدأ القانونية و ذلك للمحافظة على المصلحة العامة و ضرورة حماية حقوق الموظف، فالأخطاء المهنية قد تصنف إلى أربعة أصناف حددها المشرع ، أما بالنسبة للعقوبة التأديبية فهذه الأخيرة مضمونها حرمان الموظف من ميزة من مزايا الوظيفة فهي تقرر من السلطة الإدارية المختصة أو تصدر بحكم قضائي صادر عن المحكمة الإدارية¹.

المطلب الأول: الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06

صدر هذا الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة وجاء في مضمونه كيفية تحديد وتصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة خطورتها و جسامتها إلى أربعة درجات ، وجاء ذلك في الفصل الثالث من هذا الأمر تحت عنوان مطابق وهو الأخطاء المهنية و ذلك بنص

¹ - المادة 178 من الأمر 03/06

المادة 177 على أن الأخطاء المهنية تصنف دون المساس بتكليفها الجزائي، وصنفت الأخطاء المهنية على الشكل التالي:

الفرع الأول : الأخطاء من الدرجة الأولى (المادة 178)

ويدرج فيها جميع الأخطاء والأفعال التي من شأنها الإخلال بالانضباط العام والمساس بالسير الحسن لمصالح الإدارة المستخدمة هو ارتكاب الموظف لخطأ والمتمثل في الإخلال بالانضباط العام والذي من خلاله يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح ، ويعني هذا عدم الانضباط من طرف الموظف كعدم احترام أوقات العمل ، وعدم أداء عمله بدقة¹.

الفرع الثاني : الأخطاء من الدرجة الثانية (المادة 179)

السهو والإهمال الذي يؤدي إلى المساس بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة، والإخلال بالواجبات المفروضة عليه، والملاحظ من خلال وصف الأفعال المنصوص عليها ضمن الدرجتين الأولى والثانية أنها لا تتطوي على سوء النية من قبل الموظف، وإنما تبنى على أساس التقصير وتعتبر بأخطاء تأديبية من الدرجة الثانية و التي تتمثل في الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك التي نصت عليها أحكام المادتين 80 و 181 من

الأمر 03/06

الفرع الثالث : الأخطاء من الدرجة الثالثة (المادة 180)

¹ - المادة 180 من الأمر 03/06

وهي تلك الأفعال أشد خطورة من الأفعال الموصوفة ضمن الدرجتين السابقتين، والتي تتضمن إحدى الصور وهذه ما قد نص عليها المشرع الجزائري على وجه الخصوص أخطاء تأديبية من الدرجة الثالثة تلك الأعمال التي يقوم بها الموظف، و الواردة في نص المادة 180 على الشكل الآتي:

- 1- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية
- 2- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول
- 3- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية .
- 4- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه¹.
- 5- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة مثل: استعمال السيارة الإدارية خارج أوقات العمل بدون أمر بهمة التي تعتبر الوثيقة التي يبرر من خلالها الموظف في أي حاجز أمني إن تطلب الأمر.

الفرع الرابع : الأخطاء من الدرجة الرابعة (المادة 181)

بالرجوع إلى نص المادة 181 التي تضمنت: أخطاء الدرجة الرابعة، نجد أنها قد صنفت هذه الأخيرة في جملة من التصرفات التي يقوم بها الموظف بما يلي:

- 1- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديبه خدمة في إطار ممارسة وظيفته .
- 2- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

¹ - كمال رحماوي ، مرجع سابق ، ص30.

- 3-التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الأداة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة .
- 4-إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 5-تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .
- 6- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43و44.

لقد جاءت المادة 183¹ لتوضح لنا بأن كل الأخطاء المهنية المنصوص عليها من المواد 178 إلى 181 تؤدي تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص في المادة 163² من الأمر 03/06 ، وقد نصت المادة 184 من نفس الأمر المتمثلة في المواظبة و الجدية في العمل ، أي إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بإجراء العزل بسبب الإهمال المنصب بعد الإعذار المقدم من طرف هذه السلطة إلى المعني بالأمر (الموظف).

وبالرجوع إلى المرسوم رقم 59/85، والتطرق إلى هذا الأخير، وذلك على سبيل المقارنة فقط بالأمر 03/06 ، وعند مراجعتنا لهذا المرسوم ، وجدنا بأن المشرع الجزائري لم يتطرق إليه مفصلا بل تطرق إليه أي حصر جميع الأخطاء جملة ، أي لم يجرأ أو لم يصنف ولكن بعد الاطلاع على العقوبات المتخذة نستنتج بأن المشرع قد حدد ثلاث درجات أي ارتكاب الأخطاء بثلاث درجات ، والذي نص عليهم في الباب الثاني المتمثل في الحقوق و الواجبات من المرسوم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23مارس

1- المادة 183 من الأمر 03/06

2- المادة 163 من الأمر 03/06

1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية¹، وذلك في نص المادة 20² من هذا المرسوم التي تنص-- على أنه إخلال الموظف بواجباته المهنية أو المساس صارخ الانضباط أو يرتكب خطأ خلال ممارسة مهامه ، و حسب المادة 21 تنص أيضا يجب على العمال أن يحترموا سلطة الدولة و يراعوا مصالح الأمة ، أما المادة الأساسية المادة 23 والتي تحتوي على أن يجب على العمال أن يلتزموا بالسر المهني، أي عدم الكشف عن أي وثيقة سرية أو حدث أو خبر يحوزونه أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم، لذا نستنتج بأن المشرع قد حدد الأخطاء أو قد صنف الأخطاء إلى ثلاث أخطاء من الدرجة الأولى، الثانية و الثالثة فقط.

وبعد التطرق إلى الأمر 03/06 و المرسوم 59/85 على سبيل المقارنة نستنتج في مجال التقسيمات أن المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء المهنية إلى ثلاث درجات في المرسوم 59/85 ، على خلاف الأمر 03/06 التي صنفت الأخطاء المهنية إلى أربع درجات وهذا لتوضيح أكثر للأخطاء المرتكبة وعملية تسهيل التصنيف أو تكيف كل خطأ بمكانه في الدرجة.

المطلب الثاني: العقوبات المقابلة لكل خطأ حسب الأمر 03/06

إن العقوبة التأديبية مرتبطة بالمهام الموكلة إلى الموظف ، ولا يمكن فصل العقوبة عن المهام التي يقوم بها ، فهذه العقوبة هو الوقاية والردع³ ، أي وقاية تسيير المرافق العامة لأن هذه الأخيرة تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة ، وتعرف العقوبة التأديبية بأنها عمل مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقررها المشرع على نحو مجرد ، وتوقعها السلطة

¹- المرسوم 59/85 مؤرخ في أول رجب عام 1405 الموافق 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

²- المادة 20 من نفس المرسوم ، ص 336

³- كمال رحماوي ، مرجع سابق ص 88

التأديبية بقرار إداري ، وقد يحرم الموظف من بعض الحقوق أو كل الحقوق وذلك حسب جسامه الخطأ¹.

ولقد أكد المشرع الجزائري على أن تكون العقوبات متسلسلة و متدرجة من الأقل شدة إلى أقصاها، لذا سنتناول العقوبات التأديبية حسب الأمر 03/06 ، والمصنفة من الدرجة الأولى إلى الدرجة الرابعة .

ولقد حدد المشرع الجزائري، العقوبات التأديبية ، حسب نص المادة 165 من الأمر 03/06 التي تنص على العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية تقررها السلطة المخولة أو التي تتمتع بصلاحيات التعيين ، وذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف، وهناك عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة لذا هناك أربع درجات وهي كالآتي:

الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى

وتتمثل في:

- **التنبيه:** وهو عقوبة تحذيرية. وقد أضاف المشرع الجزائري في هذا الأمر هذه العقوبة التي تعتبر جديدة ، لأن في المرسوم 59/85 لم يتطرق إليها بل كانت عقوبة الإنذار الشفهي ونستنتج بأن المشرع الجزائري قد حذف الإنذار الشفهي ووضع عقوبة التنبيه .

- **الإنذار الكتابي.**

- **التوبيخ :** ويعتبر من أشد العقوبات من الناحية المعنوية.

الفرع الثاني : عقوبات الدرجة الثانية

تهدف عقوبات هذه الدرجة إلى حرمان الموظف من بعض حقوقه وتتمثل في:

¹ - محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004، ص 61

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، ففي المرسوم 59/85 كانت تصنف هذه العقوبة ضمن عقوبات الدرجة الأولى ، إلا أن المشرع أعاد النظر فيها في الأمر 03/06 وكيفها أو صنفها ضمن عقوبات الدرجة الثانية¹.

- الشطب من قائمة التأهيل و هذا يعتبر من أهم الحقوق التي يفقدها الموظف.

الفرع الثالث : عقوبات الدرجة الثالثة:

وتتمثل في:

- التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام ، وبالرجوع إلى المرسوم 59/58 نجد بأن المشرع الجزائري كان يصنف هذه العقوبة ضمن عقوبات الدرجة الثانية ، وقد أعاد النظر فيها وصنفها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة ، لأنها تعتبر من العقوبات القاسية على الموظف من الناحية المالية ، وذلك لطول مدة التوقيف .

- التنزيل من درجة إلى درجتين، وبالنسبة لهذه العقوبة لم يتطرق إليها المشرع الجزائري في المرسوم 59/85 ، بل تعتبر عقوبة جديدة أضافها المشرع في الأمر 03/06 .

- النقل الإجباري.

الفرع الرابع : عقوبات الدرجة الرابعة

وتتمثل هاته العقوبات في :

¹- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: تعتبر هذه العقوبة عقوبة جديدة و لم يتكلم عليها المشرع الجزائري في المرسوم 59/85 ، مع الذكر بأن الدرجة الرابعة لم تكن موجودة في المرسوم السابق.

- التسريح: تعتبر هذه العقوبة من أقصى العقوبات معنويا وماديا أي تعني الفصل. وبالرجوع إلى المرسوم 59/85 نجد بأن المشرع الجزائري قد قسم العقوبة التأديبية أو العقوبات التأديبية ، إن صح التعبير إلى ثلاث درجات وذلك حسب الأفعال المرتكبة وهذا حسب نص المادتين 122 و 124¹ من هذا المرسومة، وهذا عكس الأمر 03/06 الذي قسم العقوبات إلى أربعة درجات المذكورة سابقا .

ولقد نصت المادة 125 والمادة 126 من المرسوم 59/85 ، بأن تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة ، عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبينا للأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما²، ويمكن للموظف الذي يتعرض لعقوبة من الدرجة الثانية أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر، إلى لجنة الموظفين لتعطي رأيها في ذلك³.

أما فيما يخص عقوبة الدرجة الثالثة فتقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وذلك بعد موافقة لجنة الموظفين ، وهذا حسب نص المادة 127⁴.

ونستنتج بأن المشرع الجزائري، قد منح المؤسسات الإدارية صلاحيات في إنشاء عقوبات الدرجة الأولى و الثانية تتفق و الطابع المميز لهذه المرافق .

¹ - المادتين 122 و 124 من المرسوم 59/85 .

² - المادة 125 من المرسوم 59/85

³ - المادة 126 من المرسوم 59/85

⁴ - المادة 127 من المرسوم 59/85

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، وذلك بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمختصة والمجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما وذلك منذ تاريخ إخطارها.

يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ . إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الأعدار .

من خلال تطرقنا لهذا الفصل نستنتج أو استخلصنا منه بأن المشرع الجزائري، قد اهتم بمسألة ضوابط تأثيم الموظف العام ، إلا أنها مازالت تحتوي على نقائص هامة ، وتتمثل هذه الأخيرة في عدم حصر الأفعال المؤثمة الكفيلة بتحريك الخطأ التأديبي ، ويعرف الخطأ التأديبي بالرجوع إلى واجبات الموظف ، وأيضا يعتبر تقصيرا من الموظف أو المس بالطاعة ، عدم الانتباه و الإهمال الذي يقوم به الموظف ، وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات وهذا حسب الأمر 03/06 ، ولكن على الإدارة تطبيق مبدأ الشرعية وذلك للمحافظة على المصلحة العامة وضرورة حماية حقوق الموظف ، وعند ثبوت إدانته تقابله عقوبة التي أقرها المشرع في الأمر 03/06 والمتمثلة في أربعة درجات و العقوبة التأديبية مرتبطة بالمهام الموكلة إلى الموظف ، ولا يمكن فصل العقوبة عن المهام التي يقوم بها الموظف، فههدف العقوبة هو وقاية المرافق العامة ، ونستخلص أيضا بأن المشرع الجزائري عند تحديده الأخطاء المهنية يستعمل ثارة التصنيف ، أي يصنف الأخطاء على حسب درجة الخطورة و جسامتها .

الفصل الثاني
الوسائل القانونية للمراحل الإجرائية
و الضمانات المقررة للموظف

تعتبر المراحل الإجرائية وسيلة هامة لتوفير الاطمئنان لدى الموظف عند سيرها بالطرق القانونية اللازمة، وقد أقرها المشرع لتفادي تعسف السلطة التأديبية، وقد منح للموظف العمومي ضمانات عديدة عند حياد الإدارة عن الأطر القانونية الواجب إتباعها لذا سنتناول في هذا الفصل المراحل منذ بداية اكتشاف الخطأ حتى صدور القرار التأديبي (مبحث أول) ، وسنعرج على الضمانات التي أقرها المشرع للموظف والتي تعتبر السلاح الفعال، الذي يمنحه الاطمئنان وذلك قبل صدور القرار التأديبي و بعد صدوره (مبحث ثاني).

المبحث الأول : المراحل الإجرائية و تطبيقات عملية

تعد المراحل الإجرائية مراحل ذات أهمية بالغة بالنسبة للإدارة والموظف على حد سواء، ويتجلى ذلك من خلال إضفاء صفة الشرعية على القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة المعنية، كما تضمن كذلك هذه المراحل الأمان والاطمئنان للموظف

سننتقل في هذا المبحث إلى المراحل الإجرائية (مطلب أول) ثم نتطرق إلى شرح عقوبات (تطبيقات عملية) (مطلب ثاني).

المطلب الأول : المراحل الإجرائية :

يبدأ سريان المراحل الإجرائية منذ اكتشاف الخطأ وتكيفه مروراً بمراحل أخرى لا تقل أهمية عن هذه المرحلة، حيث تعمل الإدارة على تحديد العقوبات المستحقة للموظف المخطئ لتنتهي هذه المراحل بإصدار القرار التأديبي و سنعالج هذه الأخيرة في شكل فروع التي هي كالآتي :

الفرع الأول : مرحلة تحديد و تصنيف الخطأ

وتكيفه إن بعض التصرفات التي يقوم بها الموظف تستدعي تأديبه، وذلك بناء على سلوك معين، ولا تشكل أي تهديد على مصلحة الإدارة أو تأخير المرفق العام، لذلك على السلطة التأديبية أن تلتزم عند تقديرها خطورة الأفعال ببعض الشروط وهي كالتالي¹:

1_ يجب على الإدارة التأكد من توفر أركان الخطأ " عناصره " لأن توفر الأركان يؤكد شرعية هذا الخطأ .

¹ - قيقاية مفيدة ، مرجع سابق ، ص54

2_ عدم الخروج عن الأنظمة و اللوائح الإدارية المنفذة للقانون فعلى الإدارة إن تتحقق من وجود الفعل (ضرورة تجريمه) و التأكد من خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها وفقاً للمعايير وحاجات و مصالح الإدارة الجديرة بالحماية وغيرها من المعايير الموضوعية الدقيقة التي تستوجب الوقوف على معالم الخطأ و نشوءه مادام المشرع قد حدد معالمه¹.

يرى الدكتور سليمان محمد الطماوي " يجب على كل سلطة تأديب أن تتقيد بضوابط قانون العقوبات، ففي تقديرها للجرائم التأديبية يستلزم خضوعها لضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وواجبات و تقدير ما إذا كان الموظف قد اخطأ يستوجب عقابه إنما يرجع إلى هذه الحقوق و الواجبات دون غيرها².

الفرع الثاني : مرحلة الإحالة و المواجهة

بإمكان السلطة الإدارية إجراء تحقيق صوري في غياب الموظفة، لكن التحقيق القانوني هو الذي يجري في مواجهة الموظف المتهم وليس في غيابه و هذا لضمان سلامته فلا يبدأ التحقيق التأديبي إلا باستدعاء أو تكليف الموظف المتهم للمثول أمام سلطة التحقيق لمواجهته بالوقائع المنسوبة إليه، و التي تشكل مخالفات تأديبية حيث يعد هذا الاستدعاء بمثابة إجراء أولي واجب الإلتباع لا يتم بدونه، أو لا يتم إجراء التحقيق الإداري إذا لم يكن الاستدعاء و يقصد بهذا الأخير التكليف بالحضور وهو إجراء يكلف به المحقق المتهم بالحضور في المكان و الزمان المحدد بالأمر، و يعتبر الاستدعاء في المجال التأديبي بأنه تكليف الموظف المتهم من طرف الجهة المختصة بحضور التحقيق في الزمان و المكان المحددين لسماع أقواله فيما ما هو منسوب إليه من اخطأ أو مخالفات³.

¹ - سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق، ص72

² - سعد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ص09

³ - عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق ، ص 164

وقد تطرق المشرع الجزائري في نص المادة 02/168 من الأمر 03/06 بخصوص تبليغ أو إعلام الموظف المتهم بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي كما يلي : «يبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام» كما نصت المادة 01/165 على أن السلطة التي لها صلاحيات التعيين أن تصدر قرارا مبررا خاصا بعقوبات التي تتخذها سواء كانت عقوبات الدرجة الأولى أو الثانية و ذلك بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني¹.

إن التكليف بالحضور هو أول إجراءات التحقيق، إذ يتعين استدعاء المتهم بالحضور في أي مخالفة يتهم بها مادام أن الغرض من هذا الإجراء هو ضمان حضور المتهم لسؤاله حول ما هو منسوب إليه أو لاستجوابه أو لمواجهة غيره من المتهمين أو الشهود، و هذا بتعين استدعاء الموظف المتهم لحضور التحقيق من الجهة المختصة و المتمثلة في المحقق أو رئيسه المباشر أو الرئيس الإداري الأعلى عن طريق تبليغه بهذا الاستدعاء من طرف الإدارة².

ويعد الاستدعاء للتحقيق إجراء جوهري يترتب على إغفاله أو عدم صحة إجراءاته بطلان التحقيق وبالتالي بطلان القرار التأديبي الذي إستند إليه مع الحصول على قرينة تثبت مثل الموظف للتحقيق³.

الفرع الثالث : مرحلة الفحص والبحث

إن التحقيق بمفهومه العام يعني الفحص و البحث و التقصي الموضوعي، و ذلك الإستبيان وجه الحقيقة ، فهو أهم ضمانة مكفولة للموظف لحمايته، فهو يعتمد في إجراءاته على مجموع الأدلة ووسائل الإثبات المختلفة، لكي يكون صحيحا و قانونيا خاليا من العيوب

¹ - محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص 160.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، مرجع سابق، ص 164 .

³ - المادة 171 من الأمر رقم 03/06 .

كما يجب أن تدون كتابيا، وقد تطرق الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة ، مصطلح التحقيق الإداري حيث تنص المادة 171 على انه : « يمكن للجنة متساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة ». والتحقق الإداري يتركز على مقومات أساسية و هي :

- 2- أن يكون صادرا عن جهة منحها القانون سلطة التحقيق¹.
- 3- أن يكون صادرا من سلطة التحقيق وفقا للشكليات المحددة قانونا .
- 4- أن يكون الهدف من الإجراء هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة .

ونستخلص من هذا بأن التحقيق الإداري هو أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة ويستخدم على وجه العموم كأساس لقرار السلطة الرئاسية باقتراح الجزاء أو توقيعه أو إحالة العامل أو الموظف إلى المحكمة التأديبية.

الفرع الرابع : مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي .

إذا ثبتت على الموظف مخالفة تأديبية في التحقيق الإداري أو التأديبي، يكفي تطبيق العقوبة من السلطة الإدارية المختصة المخولة قانونا بتوقيع العقوبة وذلك حسب نص المادة 01 /165 من الأمر 03/06 التي تبين لنا الجهة الإدارية المختصة بتوقيع الجزاء أو العقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية دون حاجة إلى استشارة المجلس التأديبي، ولكن إذا رأت السلطة الرئاسية أن المخالفة المنسوبة للموظف المتهم تستوجب عقوبات مشددة و التي تكون أكثر من تلك المخولة لها يمكن إحالته على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بالمجتمع

¹ - محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق ، ص 133

كمجلس تأديبي للفصل في قضية الموظف، ويجب أن تكون هناك أدلة كافية على وقوع المخالفة حتى يتم إحالته إلى المحاكمة التأديبية¹.

وقد بين المشرع الجزائري العقوبات التي تخرج من دائرة اختصاص الجهة الإدارية المختصة بالتعيين و التي لا تملك سوى اقتراحها على المجلس التأديبي الذي تلتزم برأيه عند توقيع هذا النوع من العقوبات، حيث نصت المادة 165 / 02 من الأمر 03/06 السالف الذكر : « تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد اخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها »

وحتى يحال الموظف المتهم إلى المجلس التأديبي يجب أن تتأكد الجهة الإدارية المختصة بوجود أدلة كافية على ارتكاب مخالفة تأديبية جسيمة مصنفة ضمن الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة أو الرابعة².

الفرع الخامس : مرحلة إصدار القرار التأديبي

تعتبر هذه المرحلة من آخر مراحل الإجراء التأديبي ، الذي يفصل نهائيا في القضية المطروحة سواء ببراءة الموظف المتهم أو إدانته، حيث يتخذ هذا القرار في جميع الحالات من طرف السلطة التأديبية المختصة بالتعيين، وبالرجوع إلى المادة : 165 من الأمر رقم 03/06 التي تنص على: " أن يكون مضمون القرار عقوبة تأديبية صحيحة ومبررة"، ويعتبر القرار التأديبي أحد أشكال القرار الإداري و يتميز هذا الأخير بعدة عناصر و التي تتمثل في ما يلي:

¹ - المادة 165 من الامر 03/06 .

² - المادة 165 من الأمر 03/06 .

- أن يرتب القرار الإداري أثارا قانونية¹.

- أن يصدر عن الجهة الإدارية الوصية وتتصرف فيه باعتبارها سلطة عامة .

وبما أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على إصدار القرار التأديبي في شكل مكتوب إلا أننا نستنتج ضمنا من اشتراطه لتسبيب القرار في المادة 165 سالفه الذكر أنه لا يتصور أن يكون التسبيب في القرار شفويا، وقد يصدر القرار في شكل موافقة على ما انتهى إليه المحقق بالاقترح جزاء معين أو اعتماده بصفة إلزامية ما انتهى إليه المجلس التأديبي حسب الحالة، و قد نص المشرع الجزائري صراحة في المجال التأديبي بأن الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها إلا أنها في بعض الحالات تلتزم به، وفي الأخير بعد توقيع القرار فإنه لا يرتب الجزاء أثره من تاريخ إبلاغه ، هذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 172 من الأمر رقم 03/06 بأنه « يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار و يحفظ في ملفه الإداري»..

المطلب الثاني: شرح العقوبات (تطبيقات عملية)

لقد أكد المشرع الجزائري بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة على منح السلطة المختصة في تسليط العقوبة التأديبية على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا، لذا سنعرج في هذا المطلب إلى شرح العقوبات التي اقراها القانون و مدى تأثيرها على الموظف في حياته المهنية .

¹ - محمد ماجد ياقوت ، مرجع سابق، ص 670 .

الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى و الثانية .

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية ، وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06¹.

و من خلال التطرق إلى المادة و تحليلها نستنتج أن المشرع الجزائري قد منح للجهة الإدارية المختصة الحرية أو السلطة المطلقة إن صح التعبير في توقيع عقوبات الدرجة الأولى و الثانية ، و بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني ، دون استشارة هيئة أخرى و تتمثل هذه العقوبات في:

1_ التنبيه : و هو يتمثل في تذكير الموظف أو توجيهه إلى الطريق الصحيح ، وهو عبارة عن توجيه إداري يتضمن تنبيه الموظف عند قيامه بسلوك يستوجب هذا التذكير ، و يعتبر التنبيه عقوبة استحدثها المشرع الجزائري في ظل الأمر 03/06².

2_ الإنذار الكتابي : و يهدف هذا الإنذار إلى ضرورة ترشيد سلوكه ، و هذا حتى لا يعود مرة أخرى للإخلال بواجباته في تأدية مهامه و يتسم بالشكلية لكي يكون قرينة ضد الموظف

3_ التوبيخ : يعتبر من اشد العقوبات المعنوية المذكورة سابقا ، و ذلك لقيام الإدارة بإخطاره ويكون (تحريري) ، و حسب الدكتور عبد القادر الشخلي : "يعتبر التوبيخ بمدلوله اللفظي بأنه ذو صفة تحقيرية ، و اصطلاحا هو جزاء غامض يثير الالتباس".

4_ التوقيف: عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام : و تتمثل هذه العقوبة من الدرجة الثانية أي حرمان الموظف من التمتع من بعض الحقوق ، و محتوي هذه العقوبة هو إبعاد الموظف عن العمل بصفة مؤقتة لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام من العمل كحد أقصى ، و تعتبر من العقوبات

¹ - نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة و النشر ، الأردن ، 2005، ص 176، 177.

² - المادة 172 من الأمر 03/06 .

المالية غير مباشرة بحيث يترتب عن هذا التوقيف ضرر مالي ، أي الأيام التي تمت الإدارة بمعاقبته فيها لا تحسب له في راتبه الشهري أي بمعنى أنها تخصم الفترة التي عوقب فيها¹.

5- الشطب من قائمة التأهيل : يقصد به شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالترقيات، وبالتالي يحرم الموظف من هذا الحق أو الامتياز ، و يكون هذا الحرمان لمدة سنة قابلة للزيادة ، على شرط أن يكون الموظف قد تم قيد اسمه في قائمة المرشحين للترقية

6- العزل : و تتمثل هذه العقوبة في غياب الموظف لمدة خمسة عشر يوماً (15) متتالية بدون مبرر، أو دون مبرر مقبول منه وهذا حسب نص المادة 184 من الأمر 03/06

و هذا بسبب إهمال المنصب ، وتتم هذه الإجراءات بعد الإعذار ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم ، وتعتبر هذه العقوبة من أقصى العقوبات التي يتعرض لها الموظف، وهو الطرد النهائي للموظف من الخدمة ، وهذا حسب نص المادة 185 من الأمر 03/06 السالف الذكر².

الفرع الثاني : عقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة .

كما ذكرنا في السابق بأن المشرع الجزائري قد قسم الاختصاص التأديبي في مجال توقيع العقوبات التأديبية على الموظف المائل أمام السلطة الإدارية المختصة بالتعيين ، واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المجتمعة كمجلس تأديبي ، و تتمثل هذه العقوبات في:

¹ - عبد القادر الشخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1983، ص 380

² - نص المادة 184 من الأمر 03/06، مرجع سابق

1 - عقوبات من الدرجة الثالثة :

وتتمثل في التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام ، على عكس العقوبات من الدرجة الثانية التي يكون التوقيف فيها كحد أقصى ثلاثة أيام ، وتعتبر العقوبات من الدرجة الثالثة من اختصاص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ، و التي تتعقد كمجلس تأديبي ، وتقر عقوبات مالية غير مباشرة مثلها مثل الدرجة الثانية لكن تأثيرها على الموظف يكون اكبر وذلك من خلال طول مدة الوقف .

- **التنزيل من درجة إلى درجتين:** و يترتب على هذه العقوبة فقدان الموظف المعاقب الترقية نالها بما ينعكس على وضعه الوظيفي وتوقيع هذا الجزاء لا يكون في بداية مشوار الموظف وهذا بعدم توافر المدة القانونية التي تسمح له بالترقية إلى الدرجة الأولى .

2- عقوبات الدرجة الرابعة:

- **التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة :** بالنسبة لهذه العقوبة يترتب على هذا الموظف الحرمان من الترقية التي نالها في الرتبة و هذا مما يؤثر كذلك على وضعه المالي، لأن الموظف عند احتلاله لدرجة حسنة أو رتبة جيدة يكون براتب جيد و هذا ما نقصده بالتأثير المالي وهو تنزيل الموظف إلى الرتبة السفلي، ولكن لا توقع العقوبة على الموظف المخطئ إذا كان يحتل الرتبة الأدنى في السلم الإداري .

3 - **التسريح :** إن عقوبة التسريح تتشابه مع عقوبة العزل لكونها عقوبة استبعادية و يقصد بها تنحية الموظف بصفة نهائية من وظيفته، وهذا ما يؤدي إلى إنهاء علاقته نهائيا بالإدارة المستخدمة طبقا للمادة 216 من الأمر 03/06 ، كما يترتب عليها حرمان الموظف 185 من الأمر المعاقب بها من الالتحاق بأي وظيفة عمومية وهذا طبقا للمادة 03/06

المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف العمومي .

لقد أقر المشرع الجزائري للموظف ، حقوقا وواجبات و هذه الحقوق ليست سلطة مطلقة عن أي قيد إنما يستوجب تماشيه بالقوانين المعمول بها ، فضلا عن تدخل المشرع لتقييد هذه السلطة عبر كافة مراحل الإجراء التأديبي و حتى بعد صدور القرار التأديبي وهذا الأخير في إطار احترام الضمانات القانونية التي أقرها له المشرع ، تتمثل هذه الضمانات قبل صدور القرار التأديبي (المطلب الأول) وبعد صدور القرار التأديبي (المطلب الثاني).

المطلب الأول : الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي.

بعد التطرق إلى الإجراءات، اتضح لنا بان الموظف له الحق بالتمتع بضمانات، التي من خلال هذه الأخيرة تعتبر قيود تتبعها السلطة التأديبية، وذلك دون تعسف وتتمثل هذه الضمانات في:

الفرع الأول : حق الدفاع

قد لا يحسن الموظف المذنب في الاطلاع على ملفه التأديبي في غالب الأحيان ، وذلك لأسباب معينة كضعف مستواه الثقافي ، لهذا السبب كان من العدل أن نمكنه من الاستعانة بمحامي¹، لان حق الدفاع يعتبر كفالة مجموعة الحقوق و الضمانات التي قررها المشرع الجزائري و ذلك بمقتضى نصوص قانونية ، و لقد شدد القضاء الإداري في كثير من أحكامه و قراراته على احترام هذه الضمانات ، و حسب القضاء الإداري إذا لم تحترم هذه الضمانات قد تلغى القرارات الإدارية و يحق للموظف أن يستحضر شهود أثناء عملية المواجهة لمسائلته²، وكذلك على الموظف الحضور شخصيا لسماع ما يبديه من أوجه و تفنيد ما نسب إليه من اتهامات، و إن لم يقدر أي مثلا في حالة قوة قاهرة فيمكنه أن يلتمس

¹ - اكمال رحماوي ، مرجع سابق، ص 151

² - عبد القادر الشبخلي ، مرجع سابق ، ص 490.

من المجلس التأديبي تمثيله من طرف مدافعه¹، والهدف من تحقيق الدفاع هو ضمان للموظف لحماية حقوقه التي اقرها له المشرع ، وذلك تطبيقا لنص المادة 169 من الأمر 03/06 : "يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية، أو أن يستحضر شهود أو يحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"، واطلاع جهة التحقيق على ما يقدمه الموظف المتهم من أوراق أو سجلات تكمن أهميتها في نفي الاتهام الموجه إليه.

وبعد التطرق إلى المخالفات التأديبية ، نلاحظ أنها في أغلب الأحيان ثابتة بأوراق و مستندات ، لذا تكتفي جهة التحقيق الإداري بسماع الموظف المسؤول فقط و بالإضافة إلى ذلك يحق للموظف المتهم الاستعانة بحامي للدفاع عنه أمام المجلس التأديبي

ونستنتج من هذا أن الاستعانة بحامي أو مدافع يعد من أهم الضمانات الممنوحة في مجال التأديب، و أن هذا الدفاع المستعان به من طرف الموظف ، يمثل ضرورة لممارسة حق الدفاع على الوجه الأمثل لأن الموظف قد لا يستطيع في غالب الأحيان الدفاع عن نفسه ، لأنه قد يجهل بعض النصوص القانونية و التنظيمات في المجال التأديبي².

الفرع الثاني : التوقيف المؤقت للموظف لمصلحة التحقيق

لقد سمح القانون للإدارة بتوقيف الموظف توقيفا تحفظيا، ذلك إلى أن يتم البت في الدعوى التأديبية، لأن بقاء الموظف أثناء عملية التحقيق قد يؤثر في سريانها، لأن التوقيف هو لمصلحة المرفق العام، ويتم إبعاد الموظف عن وظيفته وقطع مرتبه باستثناء العلاوات العائلية إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة المتساوية الأعضاء. ولهذا عدم التوقيف قد يأتي بآثار سلبية، وهذا بالتأثير على الشهود أو التغيير في الأدلة بسبب مركزه المتمتع به.

وبالنظر لخطورته فقد أحاطه المشرع بجملة من الشروط و التي يمكن إيجازها فيما يلي:

¹ - المادة 168 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

² - كمال رحماوي، مرجع سابق ، ص 112.

أولاً: بسبب خطأ جسيم

في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة فيتم توقيفه و تطبق عليه نص المادة 173 من الأمر 03/06 ، بحيث يتقاضى الموظف نصف راتبه و كذا مجمل المنح العائلية، في مجال اتخاذ عقوبة أقل درجة أو ظهور براءته أو عدم البث في الآجال المحددة، لذا يسترجع الموظف جمع ما سلب منه و استرجاع حقوقه¹ و مدة التوقيف يجب أن لا تتعدى خمسة و أربعين (45) يوماً من تاريخ إخطار المجلس التأديبي من طرف سلطة التعيين، و يجب أن لا تتجاوز مدة التوقيف ثلاثة أشهر بالنظر للمدة التي بحوزة الإدارة من أجل إخطار المجلس.

ثانياً : بسبب متابعته جزائياً

في حالة متابعة الموظف جزائياً، لا تسمح الإدارة ببقائه في منصبه، لأن المشرع الجزائري أعطى للإدارة سلطة التصرف وبهذا تكون مخولة بالتوقيف الفوري و ذلك حسب نص المادة 174 من الأمر 03/06 و التي تنص على « على الإدارة التوقيف الفوري للموظف في حال تعرضه لمتابعة جزائية حالت بينه و بين ممارسته لمهامه، و يبقى يستفيد خلال ستة أشهر من جزء من راتبه لا تتعدى النصف مع احتفاظه بجميع المنح العائلية و تبقى وضعيته الإدارية مرتبطة بما يسفر عنه الحكم الجنائي بعد أن يصبح نهائياً، فتسوية وضعية الموظف مرهونة بالمدة الني سيستغرقها الحكم الجنائي».

والتوقيف بوصفه إجراء مؤقت، فليس له طابع تأديبي، فهو لا يدخل ضمن العقوبات

التأديبية المحددة قانونياً².

¹ - المادة 173 من الأمر 03/06 .

² - كمال رحماوي ، المرجع سابق، ص 113.

الفرع الثالث: رأي اللجنة متساوية الأعضاء

لقد شدد المشرع الجزائري في مسألة العقوبات التأديبية بأن تنقيد الإدارة بالهيئات المختصة قبل إصدار العقوبة، وهذا بالأخذ برأي اللجان المتساوية الأعضاء وهذا من أجل مشاركة سلطة التعيين في اتخاذ القرار التأديبي الملائم، و لقد عرف الدكتور أحمد بوضياف إجراء استشارة تأديبية بأنها « إحدى المظاهر تحول المفاهيم الإدارية، وهي بمثابة صمام أمان يكفل اتخاذ القرارات الإدارية بدون عوائق و أرضية صلبة للنقاش و الحوار المستمر و تحاشي تصارع المصالح و استبدال القرار التسلطي بقرار تفاوضي¹

إن وجود مجالس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية الأصلية المختصة بسلطة التأديب و هي ضابط لحماية الموظف من تعسف سلطة التأديب، وبالرجوع إلى الأمر 03/06 الساري المفعول المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، فإن العمل بالاستشارة الإلزامية بالنسبة للعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، و هذا طبقا لنص المادة 02/165 من هذا الأمر الذي يقيد سلطة التعيين بضرورة احترام هذا الإجراء تحت رقابة القاضي الإداري والهدف من هذه الرقابة هو التأكد من مشروعية القرار التأديبي من خلال بحثه في مدى احترام سلطة التعيين لهذا الإجراء من عدمه و التزامه بالمواعيد المنصوص عليها في القانون، فلقد حث المشرع الجزائري بتقييد المجلس باحترام الآجال، أي لا يتعدى مدة خمسة و أربعين (45) يوما من تاريخ إخطاره من سلطة التعيين و هذا لإبداء رأيه، وقد تتقدم الدعوى التأديبية بسبب حالة فوات الميعاد، و يكون القرار التأديبي غير مشروع ويلغي من طرف القضاء الإداري.

¹ - أحمد بوضياف ، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1989 ، ص 89

الفرع الرابع: تسبب القرار التأديبي

بالرجوع إلى نص المادة 165 من الأمر 03/06 والتي تنص على : « تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، و تتخذ العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر ، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء»¹.

من المعروف بأن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، لكن يفترض صدور قرار بناء على سبب، لأن القانون يلزم الإدارة ذكر الأسباب التي اتخذ بها القرار، وإن عدم احترام هذه النصوص تجعل من القرار معيبا بعبء الشكل، فالقرارات التأديبية عكس التدابير الداخلية تخضع للتسبب².

يستنتج من هذا الكلام أن هناك اختلاف بين السبب والتسبب في القرار الإداري يتضح ذلك من خلال أن السبب يعد الدافع الأساسي أو الواقعة القانونية لاتخاذ القرار من الإدارة المعنية بذلك، غير أن التسبب يدخل ضمن ركن الشكل والإجراءات، والذي ينحصر في تبين الأسباب التي ينصب عليها القرار³.

فالإلزامية الإدارة بتعليل قراراتها على خلفية إصدار القرار التأديبي، يعد ضمانا حقيقية للموظفة.

¹ - المادة 165 من الأمر 03/06 .

² - قيقاية مفيدة ، مرجع سابق، ص 149

³ - محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات والضمانات في تأديب الشرطة ، الطبعة الثانية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1996 ، ص 335.

المطلب الثاني : الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار الإداري

في مقابل السلطات الواسعة الممنوحة للإدارة في ملائمتها لتكليف الخطأ المهني، واتخاذ إجراءات المتابعة التأديبية، فقد منح المشرع في مقابلها حقوقا وضمانات للموظف المتابع في مواجهة الإدارة درءا للتعسف، ويمكن إيجاز هذه الضمانات والذي والمتمثل بتوقيع عقوبة على الموظف، منح المشرع الجزائري جملة من الضمانات إلى الضمانات السابقة أي بعد صدور القرار و التي تتمثل في الطعن في ذلك القرار الصادر من الجهة الإدارية، وهذا الطعن يعتبر من الضمانات التي خولها له المشرع الجزائري حتى لا يبقى عرضة لتعسف الإدارة بعد صدور هذا القرار وسنرجع لهذا الضمان و المتمثل في التظلم الإداري (الفرع الأول و الطعن القضائي الفرع الثاني) .¹

الرقابة الإدارية في مجال الإجراءات التأديبية تمثل ضمانه أساسية معول عليها في بث الطمأنينة والاستقرار لدى أعوان الدولة مما يضمن السير الحسن للمرافق العامة . ونظرا الأهمية هذه الضمانة، فقد تم توسيع نطاق حق الطعن الإداري لموظف المعني بحيث أصبحت فرصة الطعن بدرجاته وأنواعه وأسبابه العديدة متاحة أمام كافة الموظفين، وبالنسبة لجميع القرارات الصادرة عن جهاتهم التأديبية وبذلك تقلصت إلى حد كبير فرص التعسف وإساءة استخدام السلطة المتاحة أمام سلطات التأديب في مواجهة موظفيها².

وبناء على ذلك، تباشر الرقابة الإدارية إما عن طريق تظلم يقدمه المعني إلى مصدر القرار نفسه أو إلى رئيسه (المطلب الأول) أو أن تتم عن طريق الطعن أمام لجنة خاصة (المطلب الثاني)

¹ - قيقاية مفيدة ، المرجع السابق ، ص 149.

² - سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص 391.

الفرع الأول : التظلم الإداري

يعتبر التظلم الإداري وسيلة من وسائل تحريك عملية الرقابة الإدارية الذاتية، ووسيلة من وسائل لحل المنازعات الإدارية بين الأفراد و السلطات الإدارية في الدولة إداريا ووديا كما يعتبر شرطا من الشروط الشكلية لقبول دعوى الإلغاء في بعض الحالات. ونظرا لأهميته البالغة سنقوم من خلال ما يلي بتحديد مفهوم التظلم الإداري:

أ- مفهوم التظلم الإداري:

التحديد مفهوم التظلم الإداري سنقوم بتعريفه أولا ثم نقوم بتحديد أنواعه ثانيا وذلك وفقا لما يلي :

أولا : تعريف التظلم الإداري

يعرفه بعض من الفقه:"هو طلب أو (شكوى المرفوع من طرف متظلم إلى سلطة الإدارية المختصة لفض خلاف أو نزاع نابع عن عمل قانوني مادي أو إداري"¹. ويعرفه آخر: "التظلم الإداري وسيلة كفلها القانون للمتهم ، لمواجهة ما تصدره الإدارة عدم مشروعيته، ويلتمس فيه أن تعيد النظر في قرارها ، ضده من جزاءات يعتقد في بالسحب أو التعديل، وهو طريق يسلكه من صدر ضده قرار الذي أضر بمركزه القانوني الجزاء قبل لجوؤه إلى الطعن عليه قضائيا².

أما الفقه الفرنسي فيعرفه بأنه إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري، قصد إلغاءه أو تغييره"

كما عرف مجلس الدولة الجزائري التظلم على أنه " : عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لإتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيهه شكوى أو احتجاجا أو التماسا للإدارة، ويدعي ذلك الإجراء تظلما

¹ - رشيد مخلوفي، قانون المنازعات الإدارية شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان مطبوعات

الجامعية، الجزائر ، طبعة 1994 ص 62

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق ص246

مسبقا أو طعنا إداريا، يطلب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها¹.

تأتي أهمية التظلم الإداري بوصفه من الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية، من كونها الملاذ الأخير الذي يلجأ إليه الموظف، للتخلص من العقوبة الموقعة عليه من السلطة التأديبية، ومن ثم تعد الرقابة الإدارية ضمانا أساسية لا يستهان بها خاصة في الدول الديمقراطية.

فلا يمكن الحديث عن نظام تأديبي فعال يساهم في حسن سير المرافق العامة، دون أن يقترن هذا النظام بأدنى حد من الضمانات التأديبية، خصوصا إذا كان ينتمي إلى الاتجاه الإداري للتأديب.

وإذا كان البعض يقلل من أهمية هذه الضمانة بحجة أنها لا ترقى لدرجة الرقابة القضائية في كفالة حقوق وضمانات الموظف محل المساءلة التأديبية، إلا أن هذا القول ليس على إطلاقه².

إذ أنه لا يمكن التقليل من شأن الضمانات الإدارية التي تتم عن طريق الرقابة الإدارية. ذلك أن مثل هذه الرقابة هي أقدم ما عرف من صور الرقابة الداخلية، فضلا عن فعاليتها وتحقيقها لنتائج ملموسة، خاصة منذ أن كان الإتجاه الغالب هو تركيز السلطة في أيدي الرؤساء الإداريين³.

ويعتبر التظلم الإداري من أهم وسائل تحريك الرقابة الإدارية التي تمارسها سلطة الإدارة على ذاتها، لاسيما إذا تعلق الأمر بالعقوبات التأديبية ، فأهمية وخطورة العقوبة، وكذا

¹ -Mourgeon(j) la presion administratioive. thises.paris، 1969،p 493

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق ، ص 90.

³ - محمد سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري دراسة المقارنة، دار الفكر القاهرة 1985، ص211 .

الآثار التي تترتب عليها تقتضي فتح الطريق للموظف للطعن الإداري في العقوبة أمام الجهة الإدارية التي قد تعيد النظر في قرارها¹.

ثانيا : أنواع التظلم الإداري

تنقسم التظلمات الإدارية، وفقا لما استقر عليه الفقه والقضاء و التشريع إلى كل من التظلم الولائي ، و التظلم الرئاسي ، وكذا التظلم إلى لجنة خاصة ، نظرا لخطورة العقوبة التأديبية.

1- التظلم الولائي

المقصود بالتظلم الولائي هو أن يتقدم صاحب الشأن بطلبه إلى سلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه . إما بالإلغاء أو التعديل أو استبداله بأخر وذلك حسب ما تملكه السلطة الإدارية من صلاحيات في هذا الشأن. ويشترط لكي يحدث التظلم أثره توفر شرطين هما :

- أن يقدم التظلم في الميعاد ، وهو خلال ذات الميعاد الذي ترفع فيه دعوى الإلغاء وهو 60 يوما من تاريخ نشر القرار .

- أن يكون التظلم مجديا أي أن تكون هناك فائدة مرجوة من التظلم.

- أما في الجزائر فنجد مادتين 169 مكرر و 275 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية الإطار القانوني للتظلم الإداري وتتص المادة 169 مكرر على أنه "لا يجوز رفع الدعوى إلى المجلس القضائي من احد الأفراد إلا بطريق الطعن في القرار إداري².

وهو أمر جوازي يخص فقط عقوبات الدرجة الأولى والثانية، التي يقوم بإصدارها الرئيس الإداري دون اللجوء إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، وبالتالي لا يمكن الطعن ضدّها أمام لجنة الطعن الولائية، وإنما يمكنه اللجوء مباشرة إلى القضاء الإداري.

¹-عمار عوابدي ، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري ، الجزء الثاني ، نظرية الدعوى الإدارية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1998 ص 367.

²- المادتين 169 مكرر و 275 من ق.إ.م.إ.

ويعتبر التظلم الولائي من أضعف أنواع التظلمات لأسباب كثيرة أبرزها، عدم توافر صفة الحياد واجتماع صفة الخصم والحكم فيمن يتلقى التظلم لأمر الذي يضعف القيمة العملية للتظلم كثيرا.

2- التظلم الرئاسي

المقصود بالتظلم الرئاسي هو أن يتقدم صاحب الشأن للسلطة الرئاسية مصدرة القرار التي يكون لها حق التعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من قرارات لا تتفق مع القانون إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارية الذاتية على أعمالها . عرف التظلم الإداري الرئاسي بأن : " ذلك التظلم الذي يرفعه الفرد المضرور إلى رئيس مصدر القرار الذي اضر به طالبا منه ممارسة سلطتها الرئاسية التي تخوله، حق إقرار أعمال مرؤوسيه أو وقفها أو إلغائها أو تعديل أثرها أو حلول في مباشرتها¹ .

التظلم الرئاسي قد يكون أكثر فاعلية مقارنة مع التظلم الولائي، نظرا لتوافره على قدر من الحياد، وهذا ما يحقق نوعا من الفاعلية، إذ قد تنتفي هذه الصفة في التظلم الولائي ذلك أن مصدر القرار التأديبي تجتمع فيه صفتي الحكم والخصم، مما يقلل من فائدة هذا التظلم وبالتالي تنعدم الحماية الوظيفية للموظف كما أنه لا يجوز تشديد العقوبة على الموظف في حال تقديمه للتظلم الرئاسي، إذ من غير المعقول أن نزيد في غبن الموظف، عوضا أن ننظر في طعنه بتمعن وتبصر، ومراعاة للظروف التي دفعته إلى ارتكاب المخالفة التأديبية.

¹ - محمد رفعت الوهاب، حسن عثمان محمد عثمان قضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص.135

3- التظلم في التشريع الجزائري

المعرفة النظام القانوني للتظلم الإداري المسبق أو موقف المشرع الجزائري من التظلم الإداري المسبق لابد من التمييز بين م رحلة قانون الإجراءات المدنية و الإدارية للملغي وقانون الإجراءات المدنية الحالي¹

أولا : التظلم الإداري في قانون الإجراءات المدنية السابق

نجد أن شرط التظلم الإداري في ظل قانون الإجراءات المدنية السابق كان قبل سنة 1990 و طبقا لنص المادة 169 من قانون الإجراءات المدنية لسنة 1966 على وجوب الطعن المسبق قبل اللجوء للقضاء بقولها " ولا يقبل هذا الطعن إلا إذا سبقه طعن عن طريق التدرج الرئاسي يرفع أمام السلطة الإدارية التي تعلو من أصدر القرار مباشرة أو طعن ولائي يوجه إلى من أصدر القرار وهذا ما أكدته المادة 275 من نفس القانون على ضرورة وجوب الطعن قبل الاتجاه للقضاء و بالنسبة للقرارات الصادرة عن السلطة المركزية و ظل الحال كذلك إلى غاية صدور 23/90 المؤرخ في 18 أوت 1990 الذي ألغى التظلم الإداري المسبق بالنسبة للقرارات الصادرة عن الولاية و رؤساء المجالس الشعبية البلدية و مديري المؤسسات ذات الطابع الإداري مستبدلا نظام التظلم بنظام الصلح القضائي².

يجب على الطاعن أن يرفع التظلم خلال شهرين من تاريخ تبليغ القرار و ذلك حسب المادة 278 و يعد سكوت الإدارة لمدة تزيد عن 03 أشهر عن الرد بمثابة رفض ضمني حيث يكون بعد ذلك للطاعن حق رفع الدعوى في أجل لا يتعدى الشهرين من تاريخ انقضاء هذا الميعاد أي ميعاد 03 أشهر لسكوت الإدارة أو خلال شهرين من تاريخ التبليغ بقرار الرفض في حالة رد الإدارة الصريح

¹ - مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص

313.

² - مسعود شيهوب، مرجع سابق ، ص 315.

ثانيا: نظام التظلم الإداري المسبق في القانون الإجراءات المدنية و الإدارية الحالي

بصدور قانون 08/09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 والذي أكد على مبدأ جواز التظلم في كل المنازعات الإدارية ، ما لم تقرر إجباره بموجب نص خاص حيث استبعد نمط التظلم الإداري الو جوبي بنمط التظلم الاختياري المطبق على المنازعات أو دعاوى الإلغاء المرفوعة أمام المحاكم الإدارية¹.

تنص المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية على أنه : " يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري، تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 أعلاه، بعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين ، بمثابة قرار بالرفض و يبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم و في حالة سكوت الجهة الإدارية ، يستفيد المتظلم من أجل شهرين، لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء أجل الشهرين المشار إليه في الفقرة أعلاه. في حالة رد الجهة الإدارية خلال الأجل الممنوح لها، يبدأ سريان أجل شهرين من تاريخ تبليغ الرفض ، يثبت إيداع التظلم أمام الجهة الإدارية بكل الوسائل المكتوبة و يرفق مع العريضة"².

ثانيا : التظلم أمام لجنة الخاصة

تحدثنا عن أنواع التظلمات من خلال المطلب الأول فالتظلم كما هو معروف له أنواع من حيث الجهة التي يقدم إليها ومن حيث إلزامية تقديمه، ولكن هناك قرارات وتقارير معينة يكون التظلم منها إلى جهات محددة على وجه الخصوص ولا يجدي التظلم منها إلى الجهات التي أصدرت القرار أو إلى جهة الرئاسة.

¹-عمار عوابدي، مرجع سابق، ص12.

²- المادة 5 من الأمر 03/06 سابق الإشارة إليه وكذا التعليم رقم 67 المؤرخة في 09/02/1999 صادرة عن الوزير المنتدب لدى رئيس الحكومة المكلف بالإصلاح الإداري والوظيف العمومي الموجهة إلى كل من السادة الأمناء العاملين للوزارات للتبليغ السادة الولاة والسادة رؤساء مفتشيات الوظيف العمومي

ولقد استحدثت المشرع الجان تسمى بلجان الطعن مهمتها إعادة النظر في القرارات التأديبية التي أصدرتها الإدارة على المستويين الوزاري أو الولائي، وذلك بطلب من الموظف المعاقب، أو من السلطة الرئاسية.

وعلى هذا الأساس، تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات، أو الإدارات العمومية تتكون 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 ممثلين في لجان الطعن

وقد صدرت التعليمية رقم 20 المؤرخة في 26 جوان 1984 تتعلق بتنظيم وسير اللجان المتساوية الأعضاء ولجان الطعن. تخلص هذه اللجان في الإجراءات التأديبية الآتية : "لاسيما التسريح والتنزيل والنقل الإجباري على أن تحدد بمرسوم اختصاصاتها و تشكيلها و تنظيمها وعملها...." وبالرجوع إلى التعليمية رقم 67 المؤرخة في 06/02/1999 ، نجدها تحدد كيفية إنشاء هذه اللجان وكيفية تجديدها.

فقد عمد المشرع للنص على إنشاء لجنة للطعن ضمن أحكام المرسوم 10/84 السالف الذكر على مستوى كل وزارة أو يرأسها الوزير أو ممثليه

كما توجد على مستوى كل ولاية ويرأسها الوالي او ممثله وهو أمين العام للولاية ، كما يمكن إنشاؤها على مستوى المؤسسات العمومية ذات طابع الإداري أن يتم تشكيلها بموجب مرسوم .

وتتألف من عدد متساوي من الأعضاء الممثلين للإدارة مع نظرائهم من ممثلي الموظفين شأنها في ذلك شأن اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي و يتراوح عدد ممثلي لجان الطعن من 5 إلى 7 أعضاء .. وطبقا لأحكام القرار الصادر بتاريخ 09 أفريل 1984 فإن الأعضاء الممثلين للمستخدمين في لجان الطعن يتم انتخابهم بالتكافؤ وبواسطة أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء.

وتنشأ لجان الطعن المختصة لكافة مستخدمي الهيئة العمومية مهما كانت رتبها وتعيينها وتنشأ :

- على مستوى الوزير : فيما يتعلق بمستخدمي الإدارة المركزية و المؤسسات العامة الوطنية وكذا هؤلاء الذين يمارسون في الولايات التابعين لإحدى الأسلاك المدرجة في إحدى سلالم ما فوق 12¹.

- على مستوى الوالي : بالنسبة لغير المستخدمين المشار إليهم أعلاه الذين يباشرون مهامهم في إحدى هياكل الولاية. إن لجان الطعن تنشأ حسب الأحوال سواء بموجب قرار من الوزير المعني أو بقرار من الوالي بعد أخذ رأي السلطة المكلفة بالوظيف العمومي هذا الرأي يتم طلبه حسب ما هو مبين أعلاه، فيما يخص اللجان المتساوية الأعضاء².

وفي هذا الصدد نصت المادة 24 من مرسوم 10/84 على اختصاصاتها المحددة بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة، وكذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي والجدير بالتذكير في هذا المجال، أن التظلم الإدارة في جائز فقط في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة³.

و ذلك في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار بعد أن كانت مدة الطعن محددة ب15 يوما بالنسبة للقرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة ولعل هذا مرده إلى خطورة التصرف المرتكب من طرف الموظف والذي قد يصل إلى النقل الإجباري، أو التسريح اللذان يمسان بمركزه. قد نتساءل عن الهدف من رد الاعتبار المنصوص عليه في القانون الجديد للوظيفة العامة، طالما لم يمنح للموظف المقترف لخطأ من الدرجة الأولى و الثانية في أحقيته للطعن أمام لجنة الطعن حتى لو كانت قليلة الأهمية بالنسبة للأخطاء من الدرجة الثالثة و الرابعة، م ما يعني بقاء أثر العقوبة ومساسها بمركزه الوظيفي.

¹ - المادة 23 من المرسوم 10/84 .

² - المادة 22 و 23 من المرسوم 10/84

³ - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 16

ما نجد أن المشرع في القانون الحالي لم يتدارك بعض النقائص فمن جهة نص على وصف آخر للعقوبات، أي العقوبات من الدرجة الرابعة، دون أن يعيد النظر في اختصاصات لجنة الطعن التي يجب أن ينص القانون المتعلق بسيرها وتنظيمها على هذا النوع من العقوبات¹.

وبذلك تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة و المنصوص عليها في المادة 163 ما يلي :

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثلاثة أيام.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.

- التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة

النقل الإجباري: إذن وسع الأمر 03/06 من اختصاصات لجان الطعن بعد ما كانت تقتصر على مراجعة القرارات التأديبية الأربعة السالفة الذكر لتشمل كل العقوبات من الدرجة الثالثة و الرابعة و بهذا يكون المشرع لقد تدارك الأمر لصالح الموظف باعتباره الحلقة الأضعف في المعادلة.

الفرع الثاني : الطعن القضائي

لقد منح المشرع الجزائري للموظف الحق في الطعن في القرار الصادر من اللجنة الإدارية صاحبة القرار، وهذا في حالة عدم استجابة الإدارة للتظلم المقدم من الموظف، فيصبح في هذه الحالة الضمان الأخير وهو اللجوء إلى القضاء أي الرقابة القضائية

هذا ما أكدته الدكتور نصر الدين مصباح القاضي عن فعالية دور التقاضي الإداري، كآخر ضمانة للموظف حماية لحقوقه التي كفلها له المشرع ضد تعسف الإدارة بأنها : «أنجع أنواع الرقابة و أهم الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي والضمانة المثلى

¹ - المادة 67 من الأمر 03/06

والنهائية في حالة فشل الضمانات السابقة عليها تحقيق مطالب الموظف ، فهي الوسيلة التي تأتي في خاتمة المطاف في مجال الضمانات التأديبية من جهة و طريق الانقضاء العقوبات من جهة أخرى

لقد ذكر المشرع الجزائري من خلال قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09/08 حسب المادة 800 التي تنص على أن « المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل بأول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة طرفا أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية»¹.

إن الطعن القضائي يختلف عن الطعن الإداري و هذا في رفع الدعوى لذا يجب على الموظف إتباع إلزاميا بعض الإجراءات التي جاء بها قانون الإجراءات المدنية والإدارية والمتمثلة في :

أولاً: رفع دعوى الإلغاء وترفع من الموظف المذنب لا غير لا يحق لغير الموظف المذنب رفع دعوى القضاء، فكل موظف صدر ضده قرار تأديبيا له الحق في طلب إلغاءه، و مع ذلك فان الموظف رغم ما يحدث له من مضايقات و مشاكل عند تأدية مهامه، إلا أنه قد يتجنب اللجوء إلى القضاء في كثير من الأحيان، أما لعدم القدرة المالية على مجابهة طول الإجراءات القضائية و تعقيداتها، وإما لخشيته من الضغوطات الإدارية المختلفة، ولقد ذكرنا في السابق بأن الموظف هو الذي يرفع هذه الدعوى، وترفع من قبل مدافعه أو محاميه .

1-ميعاد الطعن أمام هذه اللجان الطعن

يكون ميعاد الطعن لدى لجنة الطعن، هو خمسة عشرة يوم (15) وهذا طبقا لما نص عليه المرسوم رقم 59/85 ، حيث أقر بأنه : "يمكن أن تقدم طعون الإدارة أو المعنيين أنفسهم إلى

¹ - نص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 09/08

هذه اللجان في ظرف خمسة عشر يوما "، كما نصت المادة 24 أيضا من المرسوم 10/84 على أنه يمكن للإدارة أو المعنيين أنفسهم أن يلتجئوا إلى لجان الطعن، | خلال خمسة عشر يوما¹.

أما حسب القانون الحالي للوظيفة العمومية رقم 03/06 ، فقد مدد المشرع الجزائري مدة الطعن لدى لجنة الطعن، حيث نصت في سياق ذلك المادة 175 على أنه : "يمكن للموظف الذي كان محل عقوبات تأديبية، من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة، في أجل أقصاه شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار"².

هذا ما يخص الرقابة الإدارية وفي ما يلي سنقوم بدراسة الضمانة الأساسية بالنسبة للجميع هذه الضمانات إلا وهي الرقابة القضائية وذلك نظرا لدورها في احترام مبدأ المشروعية في قيام الإدارة بأعمالها.

2- الرقابة القضائية على القرار التأديبي

إن وجود الرقابة الإدارية واجبة لحماية حقوق الموظف إلا أنها ليست كافية لضمان حماية حقيقية لهذه حقوق. لان هدف الرقابة الإدارية هو العمل على أن ينشط الموظفون وان يسيروا وفقا لسياسة التي رسمتها الإدارة ، لأجل هذا لابد أن توجد رقابة قضائية تهدف إلى احترام حقوق الموظف.

فدون هذه الرقابة يمكن لسلطة المختصة بالتأديب أن تخالف أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كلما وجدت لها مصلحة في هذه المخالفة.

وعلى هذا الأساس يعتبر الطعن القضائي ضمانة أخرى للموظف في مواجهة تعسف الإدارة في المجال التأديبي، والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما يستنفذ كافة الضمانات

¹ - المادة 13 من المرسوم 59/85

² - محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، ص 89.

الأخرى في تحقيق ما يصبو إليه من إلغاء العقوبة التأديبية، وذلك بممارسة حقه في الالتجاء إلى مرفق القضاء، عن طريق ما يعرف بدعوى الإلغاء، وفقا للأوضاع المقررة قانوناً¹.
وسنقوم بدراسة هذا المبحث من خلال التطرق إلى تنظيم الاختصاص في نظر دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء المطلوب الأول ، ثم نتناول بعد².

3- اختصاص في نظر دعوى إلغاء القرار التأديبي أمام القضاء

نظرا لما يشكله القرار الإداري التأديبي من أهمية بالغة سواء كان ذلك للموظف العام أو بالنسبة لجهة الإدارة، فإن تحديد الجهة المختصة بالرقابة القضائية على القرار الإداري التأديبي هو أمر بالغ الأهمية .
وكذا وسيلة ضرورية تساعد الجهات القضائية سواء الإدارية أو العادية على وقوف على درجة ومدى اختصاصها لذا لا بد من معرفة الجهة القضائية المختصة بنظر الطعن القضائي على القرار التأديبي.

لقد وزع المشرع الجزائري هذا الاختصاص بين هيئتين قضائيتين هما المحاكم الإدارية المنصوص عليها في قانون رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية، و المجلس الدولة الذي استحدث بموجب المادة 171 من التعديل الدستوري 2016³.

4- الطعن أمام المحاكم الإدارية

كانت الغرف الإدارية على مستوى المجالس القضائية هي صاحبة الولاية في النظر في القرارات التأديبية ، إلا أنه بعد استحداث المحاكم الإدارية في ظل نظام ازدواجية القضاء، أصبحت المحاكم الإدارية هي المختصة بنظر كافة المنازعات التي تثور في نطاق الإقليم التابع لها، سواء تعلق الأمر بالإلغاء، أو التعويض، أم بفحص المشروعية، إلا ما

¹ - عمار عوابدي، مرجع سابق ، ص 25

² - جبير فاضل، الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، عدد 01، العراق، 2012 ص 246

³ - المادة 171 يمثل مجلس الدولة الهيئة المقومة لأعمال الجهات القضائية الإدارية.

استثنى بنص قانوني، وهذا طبقاً لنص المادة الأولى من القانون العضوي رقم 02/98 المتعلق بالمحاكم الإدارية التي نصت على أن : تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية، يحدد عددها و اختصاصها الإقليمي عن طريق التنظيم" إن المحاكم الإدارية تختص بالنظر في كل متنازعة إدارية أي أنها ذات ولاية العامة في جميع الدعوى الإدارية إلا ما استثنى بنص قانون:

- الطعون بالإلغاء المرفوعة ضد القرارات التنظيمية أو الفردية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية و الهيئات العمومية و المنظمة المهنية الوطنية
أ- الطعون الخاصة بالتفسير¹.

و الجدير بالذكر أن قانون الإجراءات المدنية والإداري نص على اختصاص النوعي للمحاكم الإدارية المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية ومن ثم تختص المحاكم الإدارية بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصفة الإدارية طرفاً فيها ، و هذا ما أكدته قانون الإجراءات المدنية والإدارية الذي حدد الاختصاص النوعي للمحاكم الإدارية للفصل في دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن الولاية والمصالح غير ممرضة للدولة على مستوى الولاية².

- البلدية والمصالح الأخرى للبلدية.

- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية...

¹ - المادة 09 القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 05/09/1998 المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ج ر عدد 37 الصادر في 01/06/1998 المعدل والمتمم بموجب قانون العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 26/07/2011 المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ج.ر عدد 43 الصادر في 03/08/2001

² - المادة 800 القانون رقم 09/08 المؤرخ 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، جريدة رسمية، عند 21، سنة 2008

أما الاختصاص الإقليمي للمحاكم الإدارية بنظر الدعوى الإلغاء القرار التأديبي فقد نصت عليها لمادة 04/84 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ... مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين".

وفي الأخير ما يعاب على تنظيم القضائي وهو غياب محاكم استئناف الإدارية، لذا لا بد من استحداث هذه المحاكم في الجزائر كجهة استئناف لتخفيف الضغط على مجلس الدولة في المواد الإدارية ومنها المجلس التأديبي ذلك أن الاستئناف الأحكام الابتدائية مباشرة أمام المجلس الدولة قد يفوت فرصة على الموظف في الطعن في القرارات مجلس الدولة خاصة عندما يتعلق الأمر بالنقض.

ب- الطعن أمام مجلس الدولة

يختص مجلس الدولة بفحص مشروعية القرار الإداري التأديبي المطعون فيه، ومن ثم إلغاء القرار التأديبي إذا كان مخالف لمبدأ المشروعية، أو رفض الدعوى إذا كان هذا القرار صادر في حق الموظف مشروع.

وعليه و طبقا للمواد 9-10-11 من القانون العضوي 98-01 يمارس مجلس الدولة اختصاصات قضائية متنوعة :

ج- مجلس الدولة جهة للقضاء ابتدائي النهائي :

يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في الدعوى الإلغاء القرار الإداري التأديبي الصادر في حق الموظفين تابعين للهيئات والتنظيمات المركزية وعليه يفصل مجلس الدولة ابتدائيا ونهائيا في : الطعون بالإلغاء ضد القرارات الإدارية التنظيمية والفردية الصادرة عن الإدارات المركزية والهيئات العمومية الوطنية والمنظمات المهنية الوطنية وأكد قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجديد نفس اختصاص لمجلس الدولة بالنسبة للإلغاء القرارات الإدارية صادرة عن السلطات الإدارية المركزية، حيث انه يختص مجلس الدولة كدرجة أولى

وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية عن السلطات الإدارية المركزية¹.

وما يثير تساؤلي لم ينص المشرع على اختصاص مجلس الدولة بإلغاء القرارات الصادرة عن هيئات عمومية والمنظمات المهنية هل رغبة منه بنزع الاختصاص لمجلس الدولة فيما يخص الطعن في هذا النوع من القرارات ؟ و ما هي التي يؤول إليها هذا الاختصاص؟ أو كان هذا سهو فقط من المشرع. ؟
ومن ثم نستنتج أن القرار التأديبي الصادر في حق الموظف من قبل السلطة التأديبية يكون خاضعا لطعن فيه مباشرة أمام مجلس الدولة، على أن يكون هذا الطعن أساسه إلغاء القرار التأديبي.

د - مجلس الدولة جهة لقضاء الاستئناف

يختص مجلس الدولة في استئناف القرارات التأديبية الصادرة عن المحاكم الإدارية طبقا للقانون العضوي 01/98 المعدل والمتمم بموجب قانون العضوي 13/11 " يفصل مجلس الدولة في استئناف القرارات صادرة ابتدائيا من قبل المحاكم الإدارية في جميع الحالات ما لم ينص قانون خلاف ذلك².

هذا بالإضافة إلى أنه " يختص مجلس الدولة بالفصل في الاستئناف الأحكام والأوامر الصادرة عن المحاكم الإدارية... "

وعليه تكون جميع القرارات الصادرة عن المحاكم الإدارية، وحتى الغرفة الإدارية التي كانت تفصل في مجال التأديبي قبل إسناد هذا الاختصاص إلى المحاكم الإدارية من اختصاص مجلس الدولة بالطعن فيها بالاستئناف ما لم ينص قانون خلاف ذلك.

¹ - المادة 901 قانون 09/08 ، المرجع السابق.

² - المادة 10 من قانون العضوي 01/98 .

و- مجلس الدولة قاضي النقض

يختص مجلس الدولة باعتباره قاضي النقض ، بالنظر الطعون ضد القرارات التأديبية صادرة عن جهات قضائية الإدارية والتي لا يجوز استئنافها ،كلجان التأديب المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية على أعضاء المهن التابعة للمنظمات المهنية ، وكذا القرارات التأديبية الصادرة عن مجلس الأعلى للقضاء وهذا ما أكده القانون العضوي 03/98 " يفصل مجلس الدولة في الطعون بالنقض في القرارات الجهات القضائية الإدارية الصادرة نهائيا وكذا الطعون بالنقض في القرارات مجلس المحاسبة"¹.

كما أكد على ذلك قانون إجراءات المدنية والإدارية " يختص مجلس الدولة بالنظر في الطعون بالنقض في القرارات في آخر درجة عن جهات القضائية الإدارية"².

والجدير بالإشارة أن الغرفة الإدارية قائمة سابقا بالمحكمة العليا لم تكن تتمتع بهذا النوع من الاختصاص ، حيث كان أما قاضي الإلغاء (قاضي اختصاص) او قاضي الاستئناف، في حين أصبح مجلس الدولة في مرحلة ازدواجية القضاء إضافة إلى ذلك يختص بالفصل في الطعون بالنقض . .

5- شروط الطعن بالإلغاء القرار التأديبي

بالرجوع للأحكام الواردة في القانون الإجراءات المدنية والإدارية لسنة 2008 نجد قد تضمن مجموعة من الشروط وجب توفرها لكي تكون دعوى الإلغاء القرار الإداري بصفة عامة مقبولة شكلا و موضوعيا أمام القضاء، حيث يمكن تصنيف هذه الشروط إلى شروط شكلية الفرع الأول وشروط الموضوعية الفرع الثاني.

أ- الشروط الشكلية لطعن بالإلغاء القرار التأديبي

إن الطعن بالإلغاء في القرار تأديبي يستوجب توفر جميع الشروط الشكلية التي يجب توفرها في جميع دعاوى الإلغاء والتي تتمثل في :

¹ - المادة 11 من قانون العضوي 01/98 .

² - المادة 903 من القانون رقم 09/08 .

- شرط يتعلق بالقرار التأديبي :

يجب أن ينصب الطعن على قرار إداري و يعتبر القرار التأديبي قرارا إداري أمحضا حيث يعرف بأنه : "القرار الإداري الذي تفصح فيه الإدارة بالشكل الذي يتطلبه القانون عن إرادتها الملزمة بما لها من سلطة بمقتضى القوانين واللوائح، مستهدفة إنزال عقوبة التأديبية بالعامل الذي يخل بواجبات وظيفته ويأتي عملا من الأعمال المحرمة عليه أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه أو التي يناط إليه بها ويخل في أداءها بالدقة والأمانة المطلوبة".

وبالتالي نستخلص من هذا التعريف بأن القرار التأديبي يتحد مع القرار التأديبي في أركانه من حيث انه عمل قانوني يصدر بالإرادة المنفردة، من قبل الجهة الإدارية المختصة ويهدف إلى أحداث أثر قانوني معين ومتمثل في إنزال العقوبة التأديبية بالموظف المخل بواجباته الوظيفية.

- شرط الصفة و المصلحة

يشترط لقبول الدعوى الإلغاء أمام القضاء أن يكون الطاعن ذو صفة وصاحب مصلحة¹. ويقصد بالصفة أن يكون الموظف رافع الدعوى هو نفسه صاحب الحق المعتدي عليه، إذا يجب لاكتساب الشخص صفة الموظف العام أن يتم تعيينه بقرار بواسطة سلطة مختصة للعمل بصفة دائمة في خدمة المرفق العام . قد يعترف القانون بالصفة في دعوى الإلغاء القرار التأديبي لشخص آخر غير الموظف الطاعن هو ما يعرف بالصفة غير المادة 13 لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون يثير القاضي تلقائيا انعدام الصفة في المدعي أو المدعي عليه كما يثير تلقائيا انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون العادية"، أي صلاحية الشخص المباشرة الإجراءات القضائية في الدعوى باسم غيره يسمى الممثل القانوني يمكن التفرقة بين الصفة و التمثيل القانوني،

¹ - حياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، ص 115.

في كون متعلق الصفة بشرط قبول الدعوى أما التمثيل القانوني يتعلق بإجراء مباشرة الخصومة.

ومن المسائل البديهية أن لكل رافع الدعوى إدارية كانت أو غير ذلك أن تكون له مصلحة من وراء رفعها ، وعليه فلا بد للموظف رافع الدعوى أن يكون له مصلحة في الطعن في القرار التأديبي ، وبالتالي بغير شرط المصلحة لا يتأتى ذلك ، فهي من المبادئ المستقرة في مجال التقاضي لا دعوى بغير مصلحة¹.

فالمصلحة تكون القصد منها حماية حقوق أو مراكز قانونية تتعرض للهدر أو المساس خلافا للأحكام القانون ، وعليه متى تأكد للقاضي الإداري من توافر هذا الشرط ، فإنه يبحث مما إذا كان هناك مساس بالمركز القانوني للموظف المعنى حتى ولم يمثل قرار التأديبي محل الطعن اعتداء فعلياً على حق من الحقوق الشخصية ، إلا أنه لهذه المصلحة جملة من الشروط واجب توفرها وهي كما يلي :

لمصلحة الشخصية و المباشرة للموظف المعني يقصد بالمصلحة الشخصية للموظف العام رافع الدعوى، ذلك أن تكون القرار المطلوب إلغاؤه قد مس حالة قانونية خاصة بالمدعي، و أن يكون هذا التأثير مباشرة والتي تعود بالمنفعة من جراء الإلغاء القرار التأديبي على الموظف العام².

- المصلحة المادية أو الأدبية :

يقصد بالمصلحة المادية و التي يمكن تقديرها بالمال، ولعل أهمها قرارات العزل أو التسريح و الذي يكون له أثر مالي بفقدان الراتب ،وأما بخصوص المصلحة الأدبية وهي تمس من ناحية المعنوية للموظف مثال ذلك ما أحيل إلى المعاش في الطعن بإلغاء قرار

¹ - حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2012ص148

² - منصور إبراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء في ضوء اجتهادات القضاء الإداري الأردني والمقارن، مجلة الشريعة والقانون ، العدد 49، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة 2012 ص178

الإدارة الصادر بتقديمه عن غيره في الأقدمية لما قد يؤدي إليه في الطعن به. ج- المصلحة القائمة أو المحتملة :يعني هذا الشرط أن الموظف العام المدعى سيحقق فائدة حتمية في حالة إلغاء القرار التأديبي الموجة ضده، فهي حالة أكيدة وقائمة، وتكون كذلك عندما يتبين أن العمل الإداري المطعون فيه يلحق أذى بذاته للمدعي ، ومع ذلك فإن المصلحة قد تكون محتملة فإن إلغاء القرار التأديبي قد يمنع عن الموظف ضرر أيا كانت صورته فالطاعن هنا لا يمكنه الانتظار حتى تصبح مصلحته محققة. ولالإشارة فان شرط الأهلية كان منصوص عليه في المادة 459 في قانون إجراءات المدنية القديم154/66 مع الصفة والمصلحة أما حسب المادة 13 من الإجراءات المدنية والإدارية الجديد فقد نصت فقط علة الصفة والمصلحة ، ورتبت على عدم توفر احدهما أو كليهما عدم قبول الدعوى ، فأهلية ليست شرط لقبول الدعوى وإنما هي شرط لصحة إجراءات الخصومة¹.

ومن خلال ما سبق فإن الشروط الواجب توافرها في الموظف العام الطاعن عن القرار التأديبي من صفة ، المصلحة و الأهلية كلها من النظام العام مما يمكن للقاضي المختص سلطة إثارتها من تلقاء نفسه.

- شرط الميعاد

خلاف للدعوى المدنية التي لم يحدد القانون كقاعدة عامة مدة معينة لرفعها مادام الحق قائما ولم يسقط بالتقادم مثلا، فإن دعوى الإلغاء مقيدة بنطاق زمني ضيق حرصا

1- "...

حائزا لصفة والأهلية التقاضي وله مصلحة في عمى استقرار الأوضاع الإدارية . ومن هنا يشترط لقبول رفع دعوى إلغاء قرار تأديبي أن ترفع خلال المدة التي حددها القانون، ويعد شرط الميعاد من النظام العام لا يجوز مخالفته و يمكن لمقاضي إثارته من تلقاء نفسه، كما يمكن إثارته في أي مرحلة كان عليها النزاع . ورجوعا للقانون09/08 المتضمن قانون

¹ - رشيد خلوفي قانون المنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص176.

الإجراءات المدنية والإدارية نجده قد حدد أجالاً للدعوى المرفوعة أمام المحكمة الإدارية والدعوى المرفوعة أمام مجلس الدولة»¹ ..

- ميعاد دعوى إلغاء قرار تأديبي مرفوع أمام المحكمة الإدارية :

طبقاً لمادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية فإن أجل الطعن أمام المحكمة الإدارية حدد بأربعة أشهر تسري من تاريخ تبليغ القرار التأديبي، ويجوز للموظف خلال هذه المدة و قبل رفع دعواه أن يتقدم بتظلم إلى السلطة التأديبية مصدرة القرار ويعد سكوت هذه الجهة عن الرد خلال مدة شهرين بمثابة رفض له، و في حالة سكوت الجهة الإدارية عن الرد يستفيد المتظلم من شهرين ابتداء من تاريخ تبليغ القرار وهنا يرفع دعواه أمام المحكمة الإدارية، أما في حالة السلطة التأديبية عن التظلم فإن أجل الشهرين يسري من تاريخ تبليغ الرد ويثبت إيعاع التظلم بكل الوسائل المكتوبة ويرفع مع العريضة.²

ولما كان القرار التأديبي يتسم بالطابع التنفيذي فإن الطعن القضائي المرفوع أمام المحكمة الإدارية لا يوقف سريان القرار، فإن رغب الموظف المعني توقيف القرار تعين عليه رفع دعوى في الموضوع أمام المحكمة الإدارية، ثم يعقبها بدعوى وقف تنفيذ القرار التأديبي أمام نفس الجهة تحت طائلة عدم قبول الدعوى ويفصل في دعوى الوقف بقرار مسبب ويبلغ الجهة الإدارية المعنية خلال 24 ساعة من إصداره هو يخضع هذا الأمر للطعن بالاستئناف أمام مجلس الدولة خلال 15 يوماً من التبليغ.³

ثانياً : احترام الموظف الطاعن الشروط الشكلية

هذا الشرط هو من أهم الشروط ، وعلى الموظف احترام الميعاد القانوني و ذلك حسب ما تنص عليه المادتين 829 و المادة 830 من قانون إجراءات المدنية والإدارية ، و

¹ - القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21 ص 02

² - المادة 829 من القانون 09/08 ، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية المادة 830 من القانون 09/08 .

³ - محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الإلغاء، دار العلوم والنشر والتوزيع، 2004 ص128

تنص المادة الأولى (829) على : « يحدد الطعن أمام المحكمة الإدارية بأربعة أشهر، يسري من تاريخ التبليغ الشخصي بنسخة من القرار الفردي أو من تاريخ نشر القرار الإداري¹.

الجماعي أو التنظيمي»، أما المادة الثانية (830) من نفس القانون : « يجوز للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدر القرار في الأجل المحدد في المادة 829 السابقة الذكر»

إن عدم احترام الآجال بالنسبة للموظف، تلغى الدعوى الإلغاء شكلا. و هناك شرط آخر هو شرط المصلحة و يعد من أهم الشروط لقبول دعوى الإلغاء حيث نصت المادة 13 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية على : " لا يجوز لأي شخص ،التقاضي مالم تكن له صفة ، وله مصلحة قائمة او محتملة يقرها القانون².

¹ - قيقاية مفيدة، مرجع سابق، ص157

² - المادة 13 من القانون 09/08 .

خاتمة

ومن هنا نستخلص في هذه البحث الأخطاء المهنية للموظف و دراجتها كما رأينا كيف أن المشرع الجزائري قد فرض العقوبات التأديبية على حسب درجات الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العام، وتناولنا فيه أيضا الإجراءات التأديبية التي تقوم بها الإدارة ضد الموظف الذي تتابعه، كما تطرقنا فيه إلى الضمانات المقررة للموظف سواء من وجهة الإجراءات التأديبية وحق الدفاع عن نفسه، و تسبب القرار الإداري وحق الطعن ضد القرار التأديبي كل ذلك حتى يتمكن من مواجهة تعسف الإدارة تجاهه من استعراضنا لفصول هذا البحث نستنتج النتائج التالية:

أن توقيع الجزاء يكون من طرف السلطة المختصة بالتعيين مع مراعاة مجموعة الإجراءات المتبعة عند كل مسائلة تأديبية و كذا الضمانات المقررة لهذا الموظف و التي تحميه من أي تعسف صادرة من السلطة الرئاسية .

لذا يجب التمعن و التمحيص ، وذلك في تكييف الخطأ الجنائي للموظف من قبل القضاة المختصين في هذا المجال ، وهذا قبل التطرق إلى إصدار الأحكام بناء على قانون الفساد، والذي يعني هذا الأخير أو يقصد الموظف بصفة خاصة ، وذلك عن طريق تعريفه له في الفقرة الثانية :

ومهما يكن الأمر معقد أو ما شابه ذلك، فإن الموظف قد أقر له المشرع حماية قانونية في هذا المجال و المتمثل في تكريس المشرع لجملة من الضمانات القانونية للموظف ، هذا قبل التطرق إلى اتخاذ أحكام قضائية في حقه أو إجراءات تأديبية ، و تتجلى في الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي، و كذا الضمانات الأخرى المقررة له بعد صدور القرار التأديبي ، ويعتبر هذه الضمانات بمثابة سلاح فعال لصالح الموظف المذنب)، وتحقق التوازن المطلوب بين مصلحة الموظف و تؤمن له مسائلة تأديبية عادلة، يساعد الموظف بالحماية الكاملة إذا ظهر تعسف من الإدارة .

وأخيرا نلاحظ أن القانون التأديبي كما ورد في قانون الوظيفة العمومي، أو الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، يهدف إلى تحقيق العدالة التأديبية بين الموظفين العاميين، مع أن هذا لا يمنع من وجود ثغرات تحتاج إلى بعض التعديلات حتى تتحقق العدالة التي يهدف إليها المشرع. وفي الأخير نستخلص بعض النتائج و التوصيات و التي تتمثل في:

1- عند تصنيف الأخطاء المهنية تطبيق الإدارة مبدأ الشرعية وهذا للمحافظة على المصلحة العامة وحماية حقوق الموظف،

2- نستنتج بأن المشرع قد حذف بعض العقوبات في الأمر الساري المفعول (03/06) التي لم تكن مقررة في المرسوم 59/85

3- نستنتج بأن المشرع الجزائري قد أعطى ضمانات للموظف والتي تعتبر السلاح الذي يواجهه به الإدارة كحق الدفاع.

4- نستنتج بأن الخطأ المهني يتكون بعناصر أساسية و المكونة بثلاث أركان ولا يجب الاستغناء عنها.

5- نستنتج بأن الاستدعاء يعتبر العنصر الأساسي لبدأ التحقيق، لأنه لا يتم التحقيق الإداري إذا لم يكن هذا الاستدعاء.

ونوصي بإعادة النظر من قبل المشرع الجزائري ببعض العناصر وهي:

1- إعادة النظر في عقوبة التوقيف من أربعة أيام إلى ثمانية، لأن طول مدة الوقف تؤثر على الموظف من الناحية المالية لأنها عقوبة مالية غير مباشر.

2- لا نرى ضرورة في توقيف الموظف أثناء التحقيق لأن من الممكن أن يؤثر على الشهود و الذين بصفتهم موظفين حتى خارج مكان العمل لأنه يبقى معهم في اتصال دائم.

3- لسنا بحاجة لعقوبة الإنذار الكتابي لأن التنبيه أصبح يكتب الآن عكس المرسوم 59/58 الذي لم يكن موجود.

4- من الممكن إدخال عقوبة وقف التنفيذ ، وهذا لتغيير بعض الموظفين لسلوكهم .

قائمة المراجع

• قائمة المراجع:

النصوص القانونية:

- 1- المرسوم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية
- 2- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
- 3- القانون 09/08 المؤرخ في 25 فيفري 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21
- 4- القانون العضوي رقم 01/98 المؤرخ في 01/05/1998 المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ج ر عدد 37 الصادر في 01/06/1998 المعدل والمتمم بموجب قانون العضوي رقم 13/11 المؤرخ في 26/07/2011 المتعلق باختصاص مجلس الدولة وتنظيمه وعمله ج.ر عدد 43 الصادر في 03/08/2001

• الكتب:

- 1- أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1986
- 2- أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1989،
- 3- احمد محيو ، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994،
- 4- رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2001،
- 5- سعد الشتيوي، المسائلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 1985

- 6- سليم جديدي ، يسلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، 2011،
- 7- سليمان محمد الطماوي ، مبادئ القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الفكر العربي ، 1995،
- 8- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الموسوعة الإدارية الشاملة في إلغاء القرار الإداري وتأديب الموظف العام، الجزء الثالث، إجراءات تأديب لموظف العام إداري وقضائيا، دار محمود للنشر والتوزيع، 2007
- 9- عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985،
- 10- عبد القادر الشخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن ، 1983،
- 11- محمد رفعت الوهاب، حسن عثمان محمد عثمان قضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000
- 12- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة
- 13- محمد سليمان الطماوي، الوجيز في القضاء الإداري دراسة المقارنة، دار الفكر القاهرة ، 1985،
- 14- رشيد مخلوفي، قانون المنازعات الإدارية شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل، ديوان مطبوعات الجامعية، الجزائر ، طبعة 1994
- 15- محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دعوى الالغاء، دار العلوم والنشر والتوزيع، 2004
- 16- عصمت عبد الله الشيخ ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، 2003،

- 17- عمار عوابدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر ،1982
- 18- عمار عوابدي، القانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،1990
- 19- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ط3،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994
- 20- كمال رحماوي تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، ط الثالثة ، 2006
- 21- محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004
- 22- حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، الطبعة الثانية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر 2012
- 23- محمد ماجد ياقوت ، الإجراءات و الضمانات في تأديب الشرطة، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996
- 24- مسعود شيهوب ، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية ، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،1999
- 25- مقدم السعيد الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير موارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،2010
- 26- نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة و النشر ، الأردن ،2005

المذكرات الجامعية:

- 1- قيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2009
- 2- جبير فاضل، الطعن القضائي كضمانة للموظفين في مواجهة سلطات التأديب، مجلة القادسية للقانون والعلوم السياسية، عدد 01، العراق، 2012
- 3- ياة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير
- 4- عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الليد 1994
- 5- منصور إبراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء في ضوء اجتهادات القضاء الإداري الأردني والمقارن، مجلة الشريعة والقانون ، العدد 49، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة 2012

القرارات القضائية

- قرار الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 1987/12/27 ، قضية ضد وزير الداخلية و المدير العام للأمن الوطني ، المجلة القضائية ، 1990، العدد الأول

الفهرس

إهداء

شكر

01.....	مقدمة
05.....	الفصل الأول: الايطار المفاهيمي الخطأ المهني للموظف
06.....	المبحث الأول: الخطأ المهني وأركانه.
06.....	المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني.
07.....	الفرع الأول: التعريف الفقهي
08.....	الفرع الثاني: التعريف القضائي.
09.....	الفرع الثالث : التعريف التشريعي
15.....	المطلب الثاني : أركان الخطأ المهني
15.....	الفرع الأول : الركن المادي
19.....	الفرع الثاني : الركن المعنوي
20.....	الفرع الثالث : الركن الشرعي
22.....	المبحث الثاني : تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات المقابلة لها
22.....	المطلب الأول : الأخطاء المهنية حسب الأمر 03/06
23.....	الفرع الاول : أخطاء من الدرجة الاولى
23.....	الفرع الثاني أخطاء من الدرجة الثانية.
23.....	الفرع الثالث أخطاء من الدرجة الثالثة.
24.....	الفرع الرابع : أخطاء من الدرجة الرابعة.
26.....	المطلب الثاني : العقوبات المقابلة لكل خطأ حسب الأمر 03/06
27.....	الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى
27.....	الفرع الثاني : عقوبات الدرجة الثانية
28.....	الفرع الثالث : عقوبات الدرجة الثالثة

28.....	الفرع الرابع : عقوبات الدرجة الرابعة.
32...	الفصل الثاني : الوسائل القانونية للمراحل الإجرائية والضمانات المقررة للموظف
33.....	المبحث الأول : المراحل الإجرائية وتطبيقات عملية.
33.....	المطلب الأول : المراحل الإجرائية.
33.....	الفرع الأول : مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ.
34.....	الفرع الثاني : مرحلة الإحالة والمواجهة
35.....	الفرع الثالث: مرحلة الفحص والبحث
36.....	الفرع الرابع : مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي
37.....	الفرع الخامس : مرحلة إصدار القرار التأديبي
38.....	المطلب الثاني : شرح العقوبات (تطبيقات عملية)
39.....	الفرع الأول : عقوبات الدرجة الأولى والثانية
40	الفرع الثاني : عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.....
42.....	المبحث الثاني : الضمانات المقررة للموظف
42.....	المطلب الأول : الضمانات المقررة للموظف قبل صدور القرار التأديبي.....
42.....	الفرع الأول : حق الدفاع
43.....	الفرع الثاني : التوقيت المؤقت للموظف.....
45.....	الفرع الثالث : رأي اللجنة المتساوية الأعضاء
46.....	الفرع الرابع : تسبيب القرار التأديبي
47.....	المطلب الثاني : الضمانات المقررة للموظف بعد صدور القرار التأديبي
48.....	الفرع الأول : التظلم الإداري
67.....	الفرع الثاني : الطعن القضائي
70.....	خاتمة.....
70.....	قائمة المصادر والمراجع

ملخص مذكرة الماستر

ومن هنا نستنتج في هذه الموضوع ان الأخطاء المهنية للموظف ودرجاتها كما رأينا كيف أن المشرع الجزائري قد فرض العقوبات التأديبية على حسب درجات الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العام فقد أوجب المشرع عليها أن تقوم بداية بمرحلة تكييف الأخطاء المهنية التي يمكن أن يرتكبها الموظف قبل المرور لباقي المراحل الأخرى وهنا وبالنظر لأهمية التكييف في النظام التأديبي فقد سعى المشرع الجزائري إلى توفير أقصى الضمانات الممكنة للموظف العام عند تكييف الخطأ الذي ارتكبه وذلك بتحديدده للأخطاء المهنية وآليات تكييفها ومراحلها وآثار تكييفها ومجموع الطرق التي منحها المشرع للموظف المعني للطعن في أي تكييف لخطأ مهني يرى بأنه غير صحيح.

الكلمات المفتاحية:

1/ الخطأ المهني 2/ تصنيف 3/. العقوبات 4/ القرار التأديبي. 5/. الضمانات

Abstract of The master thesis

Hence, we conclude in this topic that the employee's professional mistakes and their bike, as we saw how the Algerian legislator has imposed disciplinary penalties according to the degrees of professional errors committed by the public employee. The other stages, here and in view of the importance of adaptation in the disciplinary system, the Algerian legislator sought to provide the maximum possible guarantees for the public employee when adjusting the mistake he committed by identifying professional errors and the mechanisms for their adaptation, stages and effects of their adaptation and the sum of the methods granted by the legislator to the employee concerned to challenge any adaptation for a professional error that he considers unjust Right.

key words:

1/Professional Error 2/ Classification 3/. Penalties

4/ Disciplinary decision. 5/. guarantees