

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

المرجع :

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية ضد الموظف العام

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

في تخصص قانون إداري

إشراف الأستاذة:

د. بوكر رشيدة

إعداد الطالبة:

- بوسعيد نصيرة

أعضاء لجنة المناقشة:

الأستاذة(ة): وافـي الحاجة رئيسا

الأستاذة(ة): بوكر رشيدة مشرفة ومقررة

الأستاذة(ة): بوزيد خالد مناقشا

السنة الجامعية : 2022-2023

نوقشت يوم : 19 جوان 2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكر وتقدير

قبل كل شيء أحمد وأشكر الله عز وجل الذي أنار لي درب العلم والمعرفة وأعانني على إنجاز هذا العمل، أتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى عائلتي، وإلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز هذا العمل، كما أخص بالذكر الأستاذة (ة) المشرفة (ة) "بوكر رشيدة" التي لم تبخل عليّ بتوجيهاتها ونصائحها القيمة التي كانت عوناً لي في إتمام هذا البحث.

إضافة إلى كل الأساتذة الذين تلقيت التعليم على أيديهم من المرحلة الابتدائية إلى المرحلة الجامعية، وخاصة أساتذة بجامعة مستغانم.

شكراً.



إهداء



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على
خاتم الأنبياء والمرسلين أهدي هذا العمل
إلى:

سبب وجودي الذي قال فيهما الله
تعالى: {وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا}.

من ربّتي وأنارت دربي وأعانتني
بالصلوات والدعوات، إلى أغلى إنسان في
هذا الوجود، أمي الحبيبة "عائشة".

إلى من عمل بكد في سبيلي وعلمني
معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه، أبي
الكريم أدامه الله لي "محمد".

إلى من شاركهم كل حياتي، إلى إخوتي
وأخواتي سندي في حياتي، وصديقاتي وبالأخص
"هالة، سنية"

مَن قَدِ

قَدِ

مقدمة

إن الوظيفة العمومية تشغل جانبا هاما من الدراسات القانونية في نطاق القانون الإداري نظرا لما يشكله قطاع الوظيفة من أهمية في حياة المواطن ، وكذا بالنسبة للدولة الحديثة التي لم تقتصر وظائفها في المحافظة على النظام العام والعدل والدفاع فقط ، بل اتسع ليشمل مشاريع عدة وذلك قصد أداء خدمات عامة للمواطنين.¹

أدى التطور الكبير للدولة واتساع وظائفها وتنوع نشاطاتها في مختلف المجالات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية والثقافية... إلى زيادة واضحة في عدد الموظفين العموميين الذين يعتبرون أداة لتنفيذ سياستها وتحقيق أهدافها ، وأصبح دورهم مهم كونهم يشكلون العمود الفقري للمرافق العامة في مختلف الهيئات والأجهزة والوزارات و المؤسسات العامة في الدولة.²

فالموظف العام في مجال التأديب يقصد به كل موظف عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة السلم الإداري فهو واجهة الإدارة مع الجمهور ، حيث لا يمكن للإدارة أن تضطلع بنشاطها إلا من خلاله ، فيعبر عن إرادتها في تحقيق أهدافها الرامية إلى إشباع الحاجات العامة .

يعتبر الخطأ التأديبي تصرف إداري يصدر عن العامل أثناء القيام بوظيفته أو خارجها، فيؤثر فيها بصورة تحول دون قيام المرفق بنشاطه على أكمل وجه وذلك بإتباع الخطوات المنظمة للإجراء التأديبي الذي ينظم مجموعة القواعد القانونية التي تنظم التحقيق، فرسالة التأديب رسالة نبيلة لا تقوم علي مجرد العقاب بقدر ما تقوم على الإصلاح، وليست إجراءات انتقامية ولا قهرية بل إجراءات قانونية³ ، تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد الموظف العام الذي ارتكب أخطاء مهنية تخل بقواعد

1 نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية، وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، ص141.

2 خلف الله فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، مذكرة ماجستير، في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، 2003.

3 نوري منير، المرجع نفسه، ص141.

النظام أثناء تأدية مهامه، فالتأديب هو عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقويم سلوك الموظف لأجل ضمان فاعلية الإدارة وسيرها بانتظام .

وتجنبنا للتعسف في تطبيق هذه الإجراءات التأديبية على الموظف العام دون وجه حق فإن المشرع الجزائري لم يطلق يد سلطة التأديب في توقيعها للعقاب، وإنما قيدها بإجراءات² خاصة ، يترتب على عدم احترامها عدم مشروعية قرارات تأديب الموظف العام .(1)

وبالنظر إلى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يوليو سنة 2006 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العامة نجد أن إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية تختلف بحسب تصنيفها، حيث أن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الأولى و الثانية تختلف عن الدرجتين الثالثة و الرابعة ، وهو ما يشكل ضمانة أساسية للموظف العام من تعسف سلطة التأديب، ونتيجة لما سبق فإنه يتعين مراعاة حتمية إقامة تحقيق عملية توافق بين المصلحة الخاصة للموظف العام من جهة والمصلحة العامة المتمثلة في ضمان حسن سير الوظيفة الإدارية من جهة أخرى.¹⁴

من خلال ما يتمتع به الموظف من حقوق وما تتخذ ضده من إجراءات قانونية ، ومن خلال منطلق دراستي لهذا الموضوع ارتأيت إلى طرح الإشكالية التالية :

فيما تكمن الإجراءات التي أقرها المشرع الجزائري في مجال التأديب ؟ وما مدى تحصين قرار التأديب من الطعن ؟.

وتندرج تحت هذه الإشكالية الرئيسية عدة إشكالات فرعية تتمثل في :

- ما المقصود بإجراءات تأديب الموظف العام؟

- ما هي خصائص وطبيعة هذه الإجراءات ؟

¹ بولغيثي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2019، ص2.
² بولغيثي عزيزة، نفس المرجع، ص2.

- ما هي الضمانات المقررة للموظف قبل وبعد صدور القرار التأديبي ؟

أهمية الدراسة :

إن المواضيع المتعلقة بالموظف العام تحتل أهمية كبيرة لما تحمله بعلاقته بالمرفق العام ، فمن خلال ما ذكرناه سابقا فإن أهمية الدراسة تكمن فيما يلي :

- يعتبر الموظف العام الأداة البشرية لتحقيق أهداف المرفق العام و الإدارة ، وبالتالي كان لزاماً منح الإدارة سلطة تقديرية في تأديب الموظف ضمانا لحسن سير المرافق العامة وتحقيقا لأهدافها بفعالية كبيرة .

- الإلمام بالجانب الإجرائي والمفاهيمي المتعلق بتأديب الموظف العام و بالمقابل معرفة الضمانات و الحقوق التي أقرها المشرع الجزائري من خلال النظام التأديبي للموظف وذلك تحقيقا لاستقراره القانوني و النفسي .

أهداف الدراسة :

- تكمن أهداف دراسة موضوع النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر في ظل الأمر 03/06 لاإعتباره من بين أهم المواضيع التي توضح كافة حقوق و واجبات الموظف العام في الجزائر، وكذا مختلف الإجراءات التأديبية المطبقة داخل الإدارة العامة ، و الضمانات الممنوحة للموظف لمواجهة العقوبة التأديبية المسلطة ضده .

- و كذا الإلمام بمختلف الجوانب النظرية لإجراءات تأديب الموظف العام من خلال جمع أكبر قدر ممكن من المعارف العلمية حول هذا الموضوع وتوضيح مختلف تطبيقاته في مجال تأديب الموظف العام .

أسباب الدراسة :

من أسباب دراسة هذا الموضوع هي المنازعات القانونية التي تترتب عن الموظف العام سواء التي تتعلق بمصير الموظف المتابع جزائيا في حالة إدانته من القضاء أو معاقبته تأديبيا بصفة عامة ، أو المتعلقة بشرعية العقاب التأديبي.

والبحث عن الطرق القانونية التي من خلالها يمكن الدفاع عن الموظف المعاقب تأديبيا ظلماً أو تعسفاً ، أي معرفة الضمانات الممنوحة من المشرع الجزائري في حالة التأديب .

ومن الأسباب أيضا ميولي إلى مواضيع القانون الإداري ، خاصة ما تعلق منها بتأديب الموظف العام .

ومحاولة إثراء المكتبة ببحث متكامل حول آليات التأديب في التشريع الجزائري.

صعوبات الدراسة :

لقد واجهتني أثناء إعداد هذا العمل المتواضع عدة عراقيل تتمثل في قلة المراجع من الجانب الإجرائي للنظام التأديبي خاصة في الجزائر ، كون أغلبيتها تتحدث عن النظام التأديبي بصفة عامة ن أو مطروحة في شكل مقارنات بين الأنظمة ، وعدم إمكانية الحصول على بعض الاجتهادات القضائية في هذا المجال .

المنهج المتبع في الدراسة :

و للإجابة عن الإشكالية السابقة و كذا التساؤلات الفرعية التابعة لها اتبعت المنهج ذو البعدين الوصفي و التحليلي ، فالأول انتهجته في تحديد المفاهيم المتعلقة بالموظف العام وكذا السلطات المختصة بالتأديب ، أما المنهج الثاني اتبعته لتحليل مختلف النصوص القانونية التي لها صلة بالموضوع .

تقسيم الدراسة :

للإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام ، وتحقيقا لأهداف البحث ، وللإجابة عن تساؤلاته فلقد قسمنا هذا البحث تقسيما ثنائيا:

حيث تطرقنا في (الفصل الأول) إلى ماهية الإجراءات التأديبية ، وتم تقسيمه إلى مبحثين، (المبحث الأول) تناولنا فيه مضمون إجراءات تأديب الموظف العام، (المبحث الثاني) تناولنا فيه المراحل الإجرائية وتطبيقاتها العملية .

أما (الفصل الثاني) فخصصناه ل ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية، والتي تم تقسيمها إلى الضمانات المقررة قبل صدور القرار التأديبي (المبحث الأول) والضمانات المقررة بعد صدور القرار (المبحث الثاني) .

الفصل الأول

ماهية الإجراءات القانونية

لتأديب الموظف العام

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

تتمثل الإجراءات التأديبية في المراحل والخطوات التي تنظم المتابعة التأديبية، و التي يتعين على السلطة الإدارية المختصة إتباعها للتأكد والتحقق من ارتكاب الموظف العام للخطأ التأديبي المنسوب إليه و ذلك تمهيد لتوقيع العقوبة التأديبية عليه¹.

و من أجل تحقيق كل من مصلحة الموظف و الإدارة معا نشأت فكرة القانون التأديبي ، وكانت الإجراءات التأديبية تعد وسيلة من وسائله ، وهذا لإحكام قواعد المسؤولية التأديبية وضبط إجراءاتها .

ومن هذا المنطلق فإننا سنتناول في هذا الفصل كل من مضمون الإجراءات التأديبية للموظف العام (المبحث الأول) و المراحل الإجرائية و تطبيقاتها العملية (المبحث الثاني).

المبحث الأول : مضمون إجراءات تأديب الموظف العام :

الإجراءات التأديبية التي نقوم بدراستها في هذا البحث تتمثل في كل الشخصيات التي تنظم المرحلة ما بين ارتكاب الخطأ التأديبي إلى حين صدور القرار وتوقيعه ، أي مجموعة القواعد التي تحكم المتابعة التأديبية للموظف العام الذي ارتكب الخطأ من حيث مباشرتها².

ولتوضيح ذلك نقوم بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين ، إذ يتمثل (المطلب الأول) في تعريف الإجراءات التأديبية أما (المطلب الثاني) يتمثل في الطبيعة القانونية الخاصة بهذه الإجراءات .

المطلب الأول : تعريف إجراءات تأديب الموظف العام :

ومن خلال هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف إجراءات تأديب الموظف (الفرع الأول) والطبيعة القانونية للإجراءات (الفرع الثاني) .

¹ بولغيتي عزيزة، المرجع السابق، ص6.

² مولودة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق بن عكنون، جامعة الجزائر1، سبتمبر 2012، ص150.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

الفرع الأول: تعريف إجراءات تأديب الموظف العام :

لقد تعددت تعريفات الإجراءات التأديبية حسب النظام التأديبي السائد ، حيث عرفها البعض بأنها : الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقيق من ارتكاب العامل للخطأ المنسوب إليه تمهيدا لتوقيع العقوبة المنسوبة إليه.¹

كما عرفها البعض الآخر بأنها : مجموعة القواعد القانونية التي تنظم التحقيق في وقوع المخالفة التأديبية ونسبها إلى فاعلها ، وعرضها على صاحب الولاية التأديبية للفصل فيها بقرار إداري أو حكم قضائي ، و القرار و الحكم قد يكون بالإدانة فيحوي عقوبة تأديبية أو بالبراءة فلا خطأ ارتكب .²

في حين كان الرأي الراجح في تعريف الإجراءات التأديبية بأنها : مجموعة القواعد الأصولية التي تنظم القضاء و التقاضي ، فيقصد بها الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقيق من ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي المنسوب إليه ، وهذه الإجراءات تستهدف توفير الضمان و الاطمئنان في جميع مراحل إجراءات التأديب ، إذا هي الضمانات و الضوابط التي تكف الاطمئنان لأن التأديب يحقق غايته كأداة لحماية المرفق العام لا أن يكون وسيلة للقصاص أو الانتقام .³

فالإجراءات التأديبية تبدأ بعد ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف بتكليفه منذ وقوع الخطأ حتى صدور القرار و توقيعه ، فالإجراءات مردها قواعد موضوعية واستهدافها أن يكون الوسيلة الفنية لتطبيقها .

¹ سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري وقضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر

العربي، الإسكندرية، 1995، ص495.

² محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة و المهن الحرة النقابية و العمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص10.

³ قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا، المؤرخ في 1997/01/05، ملف رقم 115687 مجلة قضائية سنة، 1997، عدد 01، ص101.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية :

لقد ثار جدل فقهي حول تحديد الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية إن كانت ذات طبيعة إدارية أم إجراءات قضائية ، فاتجه غالبية الفقهاء في فرنسا إلى القول بالطبيعة الإدارية للتأديب على أساس أن النظام الفرنسي لا يقوم على المحاكم التأديبية ، وإن كانوا لا ينكرون طابعه العقابي ، إلا أنه لا يعتبرونه عقابا جنائيا نظرا لأن العقاب في الوظيفة العمومية هو عقاب إداري ، في حين اتجه الرأي الثاني إلى إضفاء الطابع القضائي على التأديب و إجراءاته ، وهذا استنادا إلى تحليل وظيفة التأديب الذي يعتبر عقابا جنائيا و بمثابة نوع من ولاية القضاء ، بما يستلزم حصر المخالفات التأديبية وقيام قضاء يتولى الفصل في المنازعات التأديبية في ظل مجموعة من الإجراءات الواجب إتباعها .¹

إن النظام التأديبي السائد في الدولة هو النظام القضائي ، شبه قضائي أو نظام ذو طابع إداري كما هو الحال في الجزائر كأصل عام ، وهو الذي يفرض الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية سواء كانت إدارية أو قضائية وذلك حسب الإجراءات المتبعة خلال محاكمة الموظف المتهم .

تعد الإجراءات التأديبية بمثابة القواعد الإجرائية التي تكون في مجموعها القانون التأديبي الذي يطبق على جميع الموظفين العاملين بالدولة ، وعليه فإنها إجراءات تأديبية قاعدية ، وما يؤكد ذلك هو أن المبادئ التي تحكم هذه الإجراءات في مراحلها المختلفة متميزة عن المبادئ التي تحدد الخطأ التأديبي وبيان أركانه وكذا العقاب التأديبي الواجب التطبيق وما يرتبط به من أنظمة مختلفة على الرغم من أن كل من الخطأ التأديبي و السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية و الإجراءات التأديبية متكاملين و ذلك لارتباطهم ببعض البعض .

أولا : القاعدة الإجرائية التأديبية :

القاعدة الجزائية التأديبية هي الواجب التي تنتقيد به السلطة التأديبية المختصة أثناء ممارسة اختصاصها ، وإنما هو واجب تنتقيد به قصد ضمان استمرارية المرفق العام ، وتعتبر جميعها ضمانا المرفق العام ، كما تخدم في نفس الوقت المصلحة العامة، لأن ناتج إتباع إجراءات سليمة تولد ثقة لدى الموظف نتيجة احترام الإدارة لحقوقه القانونية .

¹ محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص15.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري في مجال التأديب، نجد أن القانون الحالي قد تناول نوعاً من الإجراءات من خلال: ¹

- تحديد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية .

- الفصل في الدعوى التأديبية من خلال توقيع العقوبات المحددة على سبيل الحصر .

- تضيف الأخطاء التأديبية وضمانات الموظف سواء قبل صدور القرار التأديبي أو بعده .

وتهدف إلى إثبات سلطة الدولة في العقاب التأديبي المناسب كما تناول هذه القواعد كذلك كل ما يتعلق بالمتابعة التأديبية للموظف المرتكب للخطأ التأديبي ، وزيادة على ذلك تتناول السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية من حيث تشكيلتها ، وعملها وكذا اختصاصها ، وتتضمن العقاب الذي يفرضه المشرع في حالة مخالفتها.²

ثانياً: الإطار القانوني للقاعدة الإجرائية التأديبية :

إن الإطار القانوني للقاعدة الإجرائية التأديبية في جميع تشريعات الوظيفة العمومية ابتداء من المرسوم رقم 152-66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن الإجراءات التأديبية، والأمر 33/66 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال نص المادة 54 منه.

وهو ما كرسه أيضاً الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/06/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال نص المادة 123 منه.³

هذا بالإضافة إلى التشريعات الخاصة بالاستهلاك والقطاعات المختلفة التي تنظم القواعد الإجرائية لتأديبها وهو في معظمها ترجع إلى القواعد الإجرائية للتأديب من

1 محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص17.

² [https:// www.djelfain fq/vb/showthread.php?:1489433](https://www.djelfain fq/vb/showthread.php?:1489433)

³ المرسوم رقم (152/66) المتعلق بالإجراء التأديبي وكذا بعض المناشير والقرارات الخاصة ببعض الأسلاك والقطاعات، الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 02/06/1966 سنة 1969.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

من خلال المرسوم رقم 152/66 ومن ذلك المنشور رقم 04/87 المؤرخ في 1987/01/19 الصادر عن وزارة التربية الموجه إلى السادة رؤساء أقسام استثمار الموارد البشرية بالولايات

والمتمضمّن الإجراءات التأديبية الخاصة بقطاع أو سلك موظف في التربية¹.

ثالثاً : خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية :

تتميز القاعدة الإجرائية بمجموعة من الخصائص نلخصها فيما يلي :

- ذات طبيعة قانونية: ذلك إن القواعد الإجرائية التأديبية لها صفة أمره قد تتضمن أمراً بعمل ما أو نهياً عن سلوك معين ، وقد تكون مكملة أو مفسرة لقاعدة إجرائية أخرى، كما لها صفة العمومية و التجريد .

- ذات طبيعة إجرائية: إن القواعد الإجرائية التأديبية تهدف إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب فتتناول سير أعمال المتابعة التأديبية ، فالعبرة إذن في تحديد القاعدة بوظيفتها وليس بالقانون الذي ينص عليها .

- ذات طبيعة تنظيمية: فهي تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب آثاره القانونية مثل الشكل العام والمكان و الوسيلة و الضمانات².

المطلب الثاني: خصائص إجراءات تأديب الموظف العام:

إن هذه الإجراءات تمتاز بعدة خصائص و ذلك من حيث منطبق الضمان (الفرع الأول) ومن حيث قصور النصوص في مجال الإجراءات (الفرع الثاني).

الفرع الأول : منطبق الضمان كخاصية لإجراءات تأديب الموظف العام :

تتردد المبادئ التي تحكم تأديب العاملين بين اعتبارين كلاهما جدير بالرعاية هما: منطبق الضمان و الرعاية بالنسبة للموظف، ومقتضى فاعلية العمل الإداري، وإذا كنا نجد صدى

1 المادة 23 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 يونيو 2005، المتمضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46.

2 عبد العزيز المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008، ص 82.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

لهذين الاعتبارين في جميع الأحكام التي تقوم عليها نظرية التأديب، فإن الغلبة لمنطق الضمان واضحة تماما في مجال الإجراءات.¹

تكمن الضمانات الحقيقية للموظف في مجال التأديب في سلامة الإجراءات عبر جميع مراحل المتابعة التأديبية، أي سواء في مرحلة التحقيق أو في مرحلة المحاكمة، وإذا ما توافرت هذه الضمانة على النحو الفعال فإنه لا خوف من الاحتفاظ بالصبغة الإدارية للتأديب وإذا كانت الإجراءات عموما تستهدف توفير الضمان و الاطمئنان، فإن المغالاة فيها قد تجيء بعكس المقصود منها فضلا عن شل فاعلية الإدارة، ولهذا فإننا ننبه إلى خطورة المغالاة في هذا الصدد، مما قد يؤدي الإضرار بالعمال أنفسهم.²

لذا يقتصر دور الرقابة القضائية على الجوانب القانونية الخالصة مع تحديد مدة زمنية محددة مناسبة لا يجوز أن تتجاوزها وتتعداها إجراءات التأديب ذلك تحقيقا لاستقرار أوضاع الموظفين العاملين و كفالة لسير العمل الإداري.³

الضمانات و الإجراءات التأديبية تربطهم علاقة وثيقة، فكلاهما جزء لا يتجزأ من الآخر، إذ يهدف كليهما للحفاظ على سير المرافق العامة وتحقيق العدالة للموظفين، وبذلك تدور الضمانات مع الإجراءات التأديبية وجودا وعدما باعتبارها سياق الإجراءات، ولكن مع الإشارة على أن هناك حالات نادرة تحكمها اعتبارات معينة تستدعي فصل الضمانات كحالة امتناع عن الحضور على التحقيق أو مشاركته في الاضطراب غير مشروع أو إحالة إهمال المنصب.⁴

الفرع الثاني: القصور كخاصية لإجراءات تأديب الموظف العام:

إن التأديب كان في بداية الأمر موضوعا إداريا خالصا، و كان متروكا لترخص السلطة الرئاسية تمارسه قبل العاملين وفقا لمقتضيات المصلحة العامة، فلما بدأ منطق الضمان يغزو المجالات التأديبية، كان ذلك بفعل القضاء الذي فرض على الإدارة أن تحترم بعض القواعد الإجرائية التي تميلها مقتضيات العدالة، فإن المشرع قد تدخل بعد ذلك ونظم كثيرا

1 سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مدينة نصر، القاهرة، ص496.

2 سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص497-498.

3 مولودة فاطمة، المرجع السابق، ص152.

4 محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص12.

من الجوانب الإجرائية للتأديب في القوانين و اللوائح وكذا القرارات و المناشير التي صدرت تباعا¹.

لم يضع المشرع في الأمر رقم (03/06) حصرا للأخطاء المهنية، وإنما اقتصر على بيان واجبات الموظف و الأعمال المحظورة عليه، ثم منعه من ارتكاب بعض التصرفات على وجه التحديد نظرا لأهميتها، وترك غيرها من التصرفات دون تحديد، فالتصرفات التي حددها باعتبارها أخطاء مهنية و التي نص عليها في المواد 180، 181 من الأمر (03/06)².

قصور النصوص راجع إلى أن الظروف التي توضح فيها القوانين قد تتغير من وقت لآخر، مما تستوجب إعادة النظر في الأوضاع والشروط التي تطبق فيها القوانين، لذا كان من الأفضل أن تحدد هذه الشروط بواسطة السلطة التنفيذية المناط بها السهر تنفيذ القوانين حتى يتم تنفيذها بسهولة دون الحاجة إلى تغيير القوانين ذاتها أو تعديلها و خاصة أن الإجراءات الواجب إتباعها في هذا الشأن هي إجراءات طويلة و معقدة، لذا كان من الأفضل أن توكل هذه المهمة إلى السلطة التنفيذية³.

و يلاحظ في التشريع الجزائري وباستثناء الأمر رقم 152/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالإجراء التأديبي، وبعض المناشير و القرارات الخاصة ببعض القطاعات و الأسلاك مازال لا يوجد أي نقص قانوني من ذلك التاريخ إلى اليوم يعتبر كقاعدة للإجراءات التأديبية في تشريع الوظيفة العمومية الجزائري.

و النقص في النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية يثير أسئلة تتعلق بالمصادر التكميلية التي يستقي منها القضاء الإداري المبادئ التي يطبقها فيما يطرح عليه من طعون قضائية في القرارات التأديبية الصادرة عن الإدارة، فالإدارة و القضاء الإداري و بالخصوص مجلس الدولة حاليا ملزم من خلال اجتهاداته بإكمال و إتمام النصوص التي تنظم إجراءات التأديب و مراحلها، لذا نجد أن القضاء الإداري و على رأسه مجلس الدولة من خلال اجتهاداته في هذا الصدد يسلك أحد السبيلين في خصوص تكملة ما قد يصادفه نقص في النصوص، أولهما الاستناد إلى المبادئ العامة في إجراءات التقاضي بصفة عامة، وثانيهما استعارة الأحكام التي ترد في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية و الإجراءات الجزائية⁴.

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص499.

⁵ الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 يونيو 2005، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية، العدد46.

³ الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

⁴ الأمر رقم 03/06، المرجع السابق.

المبحث الثاني : المراحل الإجرائية و تطبيقاتها العملية :

تتجسد اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة لتأديب الموظف العام من خلال مراحل إجرائية تضمن للموظف شرعية متابعة النظر للمركز القانوني له ، ولخصوصية الجهة التي يتبعها .

ولتوضيح ذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين ، حيث تطرقنا في **(المطلب الأول)** إلى المراحل الإجرائية التأديبية ، أما **(المطلب الثاني)** فخصصناه للتطبيقات العملية لهذه الإجراءات (العقوبات) .

المطلب الأول : مراحل الإجراءات التأديبية :

إن إتباع المراحل الإجرائية من طرف الهيئات المستخدمة ما هي إلا ذريعة لتحقيق الضمان و الأمان و توفير الاطمئنان للموظف العمومي ، وأيضا تفاديا لاحتمال تعسف السلطة التأديبية في ممارسة اختصاصها ، فمن اكتشاف الخطأ و تكييفه و تصنيفه تأتي مرحلة الإحالة و المواجهة ، و إن اقتض الأمر يتم التحقيق ، فتتبعها بعد ذلك مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي ، و تنتهي هذه المراحل بمرحلة إصدار القرار التأديبي .

الفرع الأول : مرحلة تحديد و تصنيف الخطأ و تكييفه :

هناك بعض التصرفات التي يقوم بها الموظف العمومي لا تستدعي تأديبه ، بناء على سلوك معين، و قد لا يشكل تصرفه أي تهديد على مصلحة الإدارة أو إعاقة سير المرفق العام ، لذلك كان على السلطة التأديبية أن تلتزم عند تقديرها الخطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها و هي:¹

أولا: أن تتأكد الإدارة من توفر أركان الخطأ و عناصره ، لأن توافر أركانه يؤكد شرعيته.

¹ قيقاقة مفيدة، تأديب الموظف العام في تشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009، ص56.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

ثانياً: أن يمثل السلوك الذي أتاه الموظف خطأ فعلياً و تعدياً على مصلحة جديرة بالحماية، و هي مصلحة سير المرفق العام بانتظام، وعدم الخروج عن الأنظمة واللوائح الإدارية المنفذة للقانون، فعلى الإدارة أن تحقق من وجود الفعل و ضرورة تجريمه .

وتتأكد من خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها وفقاً لمعايير مصالح الإدارة الجديرة بالحماية و غيرها من المعايير الموضوعية الدقيقة التي تستوجب الوقوف على معالم الخطأ و نشوءه ما دام المشرع لم يحدد معالمه.

كما أنه ليس لسلطة التأديب أن تنتهك بضوابط قانون العقوبات، فهي في تقديرها للجرائم التأديبية تستلزم ضوابط الوظيفة العامة لما تتضمنه من حقوق و واجبات و تقدير ما إذا كان الموظف قد اخطأ يستوجب عقابه ، إنما يرجع إلى هذه الحقوق و الواجبات دون غيرها.¹

الفرع الثاني: مرحلة الإحالة و المواجهة:

التحقيق القانوني هو الذي يجري في مواجهة الموظف المتهم و ليس في غيابه، لأن بإمكان السلطة الإدارية إجراء تحقيق فوري في غياب الموظف² وإحالة المتهم علماً بما هو منسوب إليه من خلال المواجهة و هذا الإعلام يكون كتابياً ، بحيث يتضمن ماهية المخالفة الشرعية و المحكمة المختصة بالنظر في القضية ، و مكان و تاريخ الجلسة و إذا لم يعلم الموظف بقرار الإحالة و تاريخ الجلسة المحددة للنظر في الدعوى فإن ذلك يعد عيباً شكلياً في الإجراءات يبطلها و يبطل الحكم الصادر على أساسها ، ولا بد كذلك من تمكين المتهم من الدفاع عن نفسه ، و أن يبدي دفاعه و اعتراضاته و أن يطلع على ملف القضية ، و أن يحضر جلسات المحاكمة و يوكل محام نيابة عنه ، فالحضور ليس مجرد للموظف المتهم ، بل حضوره واجب تستطيع المحكمة أن تفرضه إذا غاب احد طرفي التقاضي (الموظف) لسبب أو آخر و رأت المحكمة أن حضوره يحقق الصالح العام على نحو أفضل.³

1 سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص72.

2 سعد شنتوي، المسألة التأديبية الموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص9.

3 سليم حديدي، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011، ص112.

و قد نصت المادة 151 من الأمر 03/06: " أنه يمكن للإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستدياع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية ".¹

و بالتالي يتعين استدعاء الموظف المتهم لحضور التحقيق من الجهة المختصة و المتمثلة في المحقق أو رئيسه المباشر أو الرئيس الإداري الأعلى عن طريق تبليغه بالاستدعاء من طرف الإدارة ، و لكن باعتبار التكليف بالحضور من القرارات الفردية يلزم إبلاغه شخصيا حتى يتحقق علم الموظف اليقيني باستدعائه للتحقيق بأية وسيلة تدل عليه كتوقيعه على خطاب الاستدعاء أو استلامه لصورة منه.²

و بعد الاستدعاء للتحقيق إجراء جوهريا يترتب على إغفاله أو إجرائه بطريقة غير صحيحة أو بدون اشماله على بياناته الصحيحة بطلان التحقيق و بالتبعية بطلان القرار التأديبي الذي استند إليه بشرط انتفاء قرينة علم الموظف اليقيني بوجود تحقيق معه.³

و منه يحق للموظف المحال على التحقيق التمسك بعدم استدعائه بطريقة غير سليمة للحضور للتحقيق كسبيل لبطلان التحقيق التأديبي في حالة اختصاص السلطة الإدارية بمعاقبته نظرا لإسناد العقاب في هذه الحالة على نتيجة هذا التحقيق دون غيرها .

و هذا حسب المادة 165 الفقرة 01 من الأمر 03/06 : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها توضيحات كتابية من المعني ".⁴

1 المادة 151 من الأمر 03/06، المرجع سالف الذكر.

2 عبد العزيز عبد المنعم، المرجع السابق، ص164.

3 عبد العزيز عبد المنعم، المرجع السابق، ص165.

4 الأمر 03/06، سالف الذكر.

و للمواجهة عدة عناصر تتمثل في :

أولا : المواجهة بالتهمة :

إن مبدأ المواجهة من أصول الدفاع، فمن المبادئ الأساسية في توقيع العقوبة و تحقيق عدالة المساءلة، ومواجهة المتهم و إعلامه بما هو منسوب إليه حتى يكون على بينة من أمره.

أكدت المادة 3/14 من اتفاقية الأمم المتحدة للحقوق المدنية و السياسية أن: " من حق المتهم أن يحضر في أقصر وقت ممكن و باللغة التي يفهمها و بطريقة مفصلة بطبيعة و سبب الاتهام الموجه إليه ".

إن الفقه و القضاء الإداريين اتفق على أن مواجهة المتهم بالتهمة المنسوبة إليه أمرا ضروريا حتى في حالة غياب النص القانوني الذي يقررها لأنها تعتبر من المبادئ العامة للقانون، و بالرغم من أهمية مبدأ المواجهة ، إلا أنها خضعت في مجال التأديب لتطور بطيء بخلاف القانون الجنائي و لم تتضح ملامحها الأساسية إلا بصور حكم مجلس الدولة الفرنسي و الذي ذهب إلى أنه طبقا للمبادئ العامة للقانون المطبقة بذاتها **venve trnpier** في قضية حتى في حالة عدم وجود نص أن الجزاء لا يمكن توقيعه قانونا حتى يعد دفاعه، و أنه يجب تباعا لذلك أن يحضر صاحب الشأن مقدما بأساس الاتهامات المنسوبة إليه بحيث يتمكن من أن يبدي في الموضوع جميع الملحوظات التي يقرر ضرورتها.¹

ثانيا: الإطلاع على الملف :

إن اطلاع الموظف على ملفه و أوراق الدعوى يعتبر رافدا أساسيا للدفاع عن نفسه ، فعندما تطلع ضمانات الموظف و تمكينه من الدفاع عن نفسه ، فإن كفالة هذا الحق لا يتم و حرمانه من الإطلاع على ملفه و ذلك قبل توقيع العقوبة التأديبية.

¹ سليمان محمد الطماوي، المرجع السابق، ص112.

يتمثل حق الاطلاع على الملف في إحاطة الموظف بجميع الأوراق و المستندات التي يتضمنها ملفه الوظيفي ، فالحقيقة لم يعد يتمشى منطق الضمان في ظل التطورات مع فلسفة الوضوح و الشفافية التي بدأت تغزو المجالات الإدارية.¹

و لقد نصت المادة 192 الفقرة الأولى من المرسوم 59/85 على أنه: " يحق للموظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع كمجلس تأديبي أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية ".²

كما نصت المادة 167 من الأمر 03/06 على أنه: " يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي... أن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية ".³

و لضمان سلامة التحقيق التأديبي فإنه لا يبدأ إلا باستدعاء 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 إجراء التحقيق الإداري .⁴

الاستدعاء أو التكليف بالحضور يقصد هو إجراء يكلف به المحقق المتهم بمقتضاه بالحضور في المكان و الزمان المحدد بالأمر (الاستدعاء).⁵

و الاستدعاء في مجال التأديب هو تكليف الموظف المتهم من طرف الجهة المختصة بحضور التحقيق في الزمان و المكان المحددين لسماع أقواله فيما منسوب إليه من مخالفات تأديبية .

¹ سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007، ص201

² المادة 192 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

³ المادة 167 من الأمر 03/06، السالف الذكر.

⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص165.

⁵ محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص159.

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 بغيره من المتهمين أو الشهود.¹

و قد جاءت المادة 2/268 من الأمر رقم 03/06 بخصوص تبليغ أو إعلام الموظف المتهم بتاريخ مثوله أمام المجلس التأديبي كما يلي: " ... ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوماً على الأقل بالبريد الموصى عليه مع وصل الاستلام".²

و قد نصت كذلك المادة 1/165 من الأمر نفسه : " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني".³

فمن خلال النصين المذكورين أعلاه نستنتج أنه لا يمكن معاقبة الموظف المتهم إلا بعد التحقيق معه بحضوره من خلال سماع أقواله سواء كتابيا (توضيحات كتابية) أو شفاهية ، ولن يتحقق ذلك إلا بعد استدعائه و تكليفه بالحضور .

الفرع الثالث: مرحلة التحقيق إذا اقتضى الأمر:

بعد مرحلة تكليف الخطأ المرتكب من طرف الموظف، تأتي مرحلة تحديد المسؤولية و مدى إسناد الخطأ المرتكب للموظف وهي لا تقل أهمية عن سابقتها ، و ذلك قصد الوصول للعقوبة المستحقة إن ثبت إدانته أو براءته في حالة عدم ثبوتها ، وهي مرحلة التحقيق الذي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم و التهمة المنسوبة إليه ، فالغرض من التحقيق هو تقرير ما إذا كان هناك مؤشرات كافية للإدانة من جهة، ولضمان سلامة إدارة العدالة و حماية الصالحين العام و الخاص من جهة أخرى .⁴

1 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع نفسه، ص165.

2 المادة 2/268 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

3 المادة 1/165 من نفس الأمر.

4 بلعربي لخضر، المرجع السابق، ص74.

و بصفة عامة التحقيق يعني الفحص و البحث و التقصي الموضوعي و المحايد و النزيه لاستبيان وجه الحقيقة واستجلائها ، فيما يتعلق بصفة حدوث وقائع محدودة و نسبها إلى أشخاص محددين و ذلك لوجه الحقيقة و الصدق والعدالة.¹

فقد وُظف الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة مصطلح " التحقيق الإداري " ، حيث نصت المادة 171 منه على أنه : " يمكن للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة ".²

و يتطلب التحقيق التأديبي السليم لاعتبار إجراءات التحقيق بمعناه الفني أن يركز على مقومات أساسية تتمثل في:³

أولاً: أن يكون صادراً عن جهة منحها القانون سلطة التحقيق ، فيلزم لسلامة التحقيق واعتبار إجراءاته صحيحة ، إذ يعهد بإجرائه لسلطة أناطها القانون بذلك .

ثانياً: أن يكون صادراً من سلطة التحقيق في الشكل الذي عدده القانون ، فإن مسه الإجراءات دون مراعاة الشكل الذي عدده القانون يفقد الإجراءات صفته مباشرة كإجراء من إجراءات التحقيق ، ولو تم أمام سلطة التحقيق ، كما لو قام المحقق باستجواب الموظف المتهم دون حضور كاتب التحقيق .

ثالثاً: أن يكون الهدف من الإجراء هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة ويعني ذلك التنقيب عن الأدلة و تمحيصها و الكشف عن حقيقة أمرها، و هذه الخصوصية هي التي تميز إجراءات جمع الاستدلالات .

¹ سعد الشتيوي، المرجع السابق، ص99.

² المادة 171 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

³ الأمر رقم 03/06 سابق الذكر.

إذا فالتحقيق الإداري هو أداة قانونية للوصول إلى الحقيقة ، فهو يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم و التهمة المنسوبة إليه ، ففي مجال التأديب لا يجوز إقامة الإدانة على مجرد الشبه و الشك ، و إنما لا بد و أن تقوم على أساس اليقين¹.

و كذلك يعتبر إحدى وسائل النظام التأديبي نحو بلوغ غايته لإظهار الحقيقة ، وهو مشابه للتحقيق القضائي الذي يعتمد على كافة طرق و أدلة الإثبات من اعترافات و شهادات ، ويتم ذلك كتابة في كل الأحوال .

فالتحقيق إجراء تقوم به الإدارة بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته ، أو جهات التفتيش و ذلك بناء على شكاوى المنتفعين بالمرفق العام ، و ذلك إذا ما ارتأى مجلس التأديب على أسس شرعية ، إذا هو إجراء جوازي .

خلال مراحل التحقيق يمكن أن يتم توفيق الموظف احتياطيا ، فهو إجراء وقائي و ليس عقابي وهذا طبقا للمادة 30 من الأمر 03/06 التي جاء بها .

و نصت المادة 31 من نفس المرسوم على أخرى يتم فيها توفيق الموظف فورا و ذلك في حال تعرض لمتابعات جزائية لا تسمح بإبقائه في حالة نشاط وذلك بموجب مقرر صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين فور إخطارها بتحريك الدعوى العمومية الذي يبقى ساريا لحين التسوية الإدارية لملف المعني مع جواز إرفاق مقرر التوفيق طوال ستة (6) أشهر على

الأكثر، و ذلك بمقرر إلغاء جزء من الأجر الأساسي (ما لم تحصل المتابعة نتيجة خطأ مهني قد ينجر عنه تسريح الموظف ... درجة الثالثة)².

عند انتهاء المتابعة الجزائية بالإدانة ينبغي على الإدارة تسريح الموظف إذا ما كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني ، أما إذا كانت أمام الجهات القضائية بحكم نهائي فيها إدراجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين ، لما لم يوجد خطأ مهني يؤدي لعقوبة تأديبية ، لكن ما يعاب على النظام التأديبي في الجزائر أنه

¹ محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص113.

² المادة 30-31 من الأمر 03/06 المشار إليه سابقا.

يعتقد للحياد المفروض في الجهة التي تتولى التحقيق ، إذ يعهد به للإدارة أو السلطة السليمة و هي نفس الجهة تتولى الاهتمام ، و هو ما من شأنه المساس بضمانات الموظف في مواجهة الإدارة التي لا يعقل أن تتولى الهيئة المستخدمة ، أو ممثلها المرخص له قانون توجيه الاهتمام ، و تسليط العقوبة وكذا التحقيق بشأن التهم المنسوبة للموظف ، و قد يسلك المشرع الجزائري في ذلك مسلك المشرع الضريبي الذي جعل من السلطة التي تملك حق توجيه الاهتمام هي نفسها السلطة التي تتولى إجراء التحقيق و ذلك تحت رعاية القضاء .¹

الفرع الرابع: مرحلة المداولة :

إن مرحلة المداولة تختلف تبعا للخطأ المفترض من طرف الموظف ، و طبيعته سواء من حيث الجهة المختصة بإصدار القرار التأديبي أو بعض الإجراءات اللازمة له ، و هو ما يتم توضيحه في التقاط التالية :

أولا: بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الأولى :

إن المشرع الجزائري قد أطلق العنان للسلطة الرئاسية في توجيه العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى وذلك بالرجوع لنص المادة 25 من الأمر رقم 03/06 : " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة عقوبات الدرجة الأولى بمقر بين الأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما " .²

فالمشرع الجزائري لم السلطة المخولة بالتأديب استشارة أي هيئة ولا تقدير أي جهة معينة، و مرد ذلك برأينا قلة أهمية هذا النوع من العقوبات التي لا يمكن تجاوزها في أقصى دلالاتها لإيقاف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام .

ووفقا للمادة 178 من الأمر 03/06 تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة

الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.³

¹ قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا في 1997/01/05 المشار إليه سابقا.

² مادة 25 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

³ أنظر المادة 178 من نفس الأمر.

تملك الجهة المختصة سلطة إدراج تحت هذا النوع أو الصنف فقط السلوكيات التي تشكل إخلال الواجبات الوظيفية التي تتعلق بالانضباط العام كعدم احترام أوقات العمل ، وعدم أداء العمل الوظيفي بأمانة و دقة .

ثانيا : بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثانية :

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر 03/06 : " تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب "1.

و هذا يعني ترك سلطة العقاب للسلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين وحدها دون أخذ رأي جهة أخرى ، شأنها شأن عقوبات الدرجة الأولى و ذلك بالرغم من خطورة العقوبات لمرتكبي أخطاء الدرجة الثانية، و التي قد تمتد إلى الشطب من جدول الترقية و هو ما يمكن اعتباره إجحافا في حق الموظف و توسيعا لصلاحيات الإدارة .

و طبقا لأحكام المادة 179 من الأمر المذكور أعلاه ، الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية تشمل كافة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:2

أ - المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و / أو أملاك الإدارة، ويشمل هذا المجال كل التصرفات التي يأتيها الموظف العام نتيجة غفلة أو إهمال منه، أي بفعل غير عمدي و التي تلحق الضرر بأمن الموظفين و ممتلكات الهيئة المستخدمة.

ب - الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 المتعلقة بعقوبات الدرجة الثالثة و المادة 181 المتضمنة لمخالفات أخطاء الدرجة الرابعة ، وبذلك تتمتع الإدارة بسلطة تقدير المخالفات التي تشمل هذا الصنف و التي تمس بالالتزامات الوظيفية بشرط أن لا تكون مما صنفها المشرع في الدرجتين الثالثة و الرابعة

1 مادة 26 من الأمر 03/06 من نفس الأمر.

2 المادة 179 من الأمر 03/06 سابق الذكر.

ثالثا : بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الثالثة :

بالنظر لخطورة هذه العقوبات و ما تلحقه من أضرار بالمستوى المهني للموظف، كونها قد تصل لفصله من منصب عمله، فقد خول المشرع الجزائي سلطة إصدارها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء، والتي هي وحدها المختصة بإبداء الرأي الموافق على العقوبة المقترحة من السلطة الرئاسية، ولأهمية هذه اللجنة في تسيير المشوار المهني للموظف لا بأس من التطرق في عجالة من حيث تشكيلها و دورها في المجال التأديبي ، نصت عليها المادة 12 من المرسوم رقم 03/06 و التي تشكل على المستوى الإدارة المركزية ، الولايات، الجماعات المحلية والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري، والتي تتألف من عدد متساوي من ممثلي الهيئات المعنية الذين يتم تعيينهم بموجب قرار من السلطة التي لها تملك حق التعيين من بين المتصرفين الإداريين بعد اطلاع رأي المديرية العامة للموظف

العمومي، وهي تختص أيضا فضلا عن اختصاصاتها الأخرى بالنظر في القضايا التأديبية المعروضة عليها¹ والتي تتعلق

بالموظفين المرتكبين لمخالفات الدرجة الثالثة، فطبقا للمادة 13 من الأمر 03/06 تختص بالعقوبات التأديبية لاسيما التسريح بنوعيه التنزيل و النقل الإجباري².

وطبقا لأحكام المادة 180 من نفس الأمر، فالأخطاء من الدرجة الثالثة تتمثل على الخصوص في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي³:

أ - تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية و هذا بسبب الإخلال في المادة 49 التي تتعلق بالالتزام بالمحافظة علي الإداري.

ب - إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي يلتزم بتقديمها خلال تأدية مهامه.

1 المادة 12 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

2 المادة 13 من نفس المرسوم.

3 المادة 180 من الأمر نفسه.

3 المادة 173 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

ج - رفض تنفيذ معلومات السلطة السليمة في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته بدون مبرر مقبول و ذلك بسبب إخلاله بتنفيذ الأوامر الرئاسية.

د - إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

و - استعمال تجهيزات أو أملاك الهيئة الإدارية المستخدمة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

رابعاً: بالنسبة للخطأ المهني من الدرجة الرابعة :

فهذا الخطأ المهني مستحدث بموجب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، وذلك طبقاً للمادة 173 من الأمر نفسه حيث يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف نصف راتبه وكذا مجمل المنح العائلية.

وإذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تجتمع اللجنة المتساوية الأعضاء في الأجل المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه و الجزء الذي خصم من راتبه.

في حين تعتبر على وجه الخصوص ، أخطاء من الدرجة الرابعة وفقاً لأحكام المادة 181 إذا قام الموظف بما يلي:

أ - الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت ، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة مهامه.

ب - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

ج - التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات و أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

د - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

د - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

هـ - الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

الفرع الخامس : مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي :

إذا أرست الجهة الإدارية على أن المخالفة التأديبية في حق المحال على التحقيق التأديبي (الموظف) ، ومتى قدرت أن تلك المخالفة لا تستدعي الإحالة إلى المجلس التأديبي و أنه يكفي لمواجهتها تطبيق عقوبة تأديبية مما تلك السلطة الإدارية المختصة حق توقيعها منفردة، فلها أن تعاقب الموظف المخالف تأديبياً بشرط التقيد بما هو منصوص عليه قانوناً، و بالرجوع إلى المادة 165 الفقرة الأولى من الأمر 03/06 أنه : " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني "1 ، فجد أن اختصاص الجهة الإدارية التي لها صلاحية التعيين يتمثل في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية دون الحاجة إلى استشارة المجلس التأديبي.

و إذا رأت السلطة الرئاسية أن المخالفة التأديبية المنسوبة إلى الموظف المتهم تستوجب مجازاته بعقوبات أشد من تلك المخولة لها ، قامت بإحالته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي للفصل في قضيته، حيث يتعين أن تكون هناك أدلة كافية على وقوع المخالفة و نسبها إلى المتهم و ليس مجرد إمكانية بسيطة لإدانته حتى يتم إحالته على المحكمة التأديبية.²

وبين المشرع الجزائري العقوبات التي تخرج من دائرة اختصاص الجهة الإدارية المختصة بالتعيين ، التي لا تملك سوى اقتراحها على المجلس لتأديبي الذي تلتزم برأيه عند توقيع هذا النوع من العقوبات ، كما جاء في نص المادة 165 في الفقرة الثانية من الأمر 03/06 السالف الذكر أنه: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء

¹ المادة 01/165 من الأمر 03/06 السابق الذكر.

² محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص344.

المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً 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 والرابعة "1.

الفرع السادس : مرحلة إصدار القرار التأديبي :

إن صدور القرار التأديبي يعتبر آخر إجراء من إجراءات الفصل في الدعوى التأديبية الذي يبيث نهائياً في القضية المطروحة ، سواء بإدانة الموظف المتهم أو براءته ، ويتخذ هذا القرار في جميع الحالات من طرف السلطة التأديبية التي لها صلاحية التعيين ، ويكون محتواه عقوبة تأديبية صحيحة و مبررة ، و هذا ما أكدته المادة 165 من الأمر رقم 03/06 سالف الذكر .

" تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة ، المجتمعة كمجلس تأديبي ... "2

و القرار التأديبي هو أحد أشكال القرار الإداري ، هذا الأخير الذي يعرفه الفقه بأنه : " العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام و الذي من شأنه إحداث اثر قانوني لتحقيق المصلحة العامة " 3.

و القرار الإداري يتميز بعدة عناصر تتمثل في :

- تصرف قانوني يصدر عن الإدارة المنفردة.

- أن يصدر عن جهة إدارية وطنية تتصرف باعتبارها سلطة عامة.

1 المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03/06 سابق الذكر.

2 المادة 165 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

3 محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2007، ص71.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

- أن يرتب القرار الإداري آثاره القانونية.

فلاحظ أن هذه العناصر هي نفسها التي يجب أن يتميز بها القرار التأديبي ، الذي يعرف بأنه:

" القرار الصادر من السلطة التأديبية الرئاسية و يكون مضمونه جزاء تأديبي صريح في حق موظف أو مستخدم ، وذلك بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية لواجبات الوظيفة ، وبهدف الصالح العام وهو حسن سير العمل " 1.

و بالرغم من عدم نص المشرع الجزائري صراحة على إصدار القرار التأديبي في الشكل المكتوب ، إلا أنه يستنتج ضمنا من اشتراطه لتسبيب القرار في المادة 165 السالفة الذكر لأنه لا يتصور أن يكون التسبيب في القرار شفويا .

واشترط كتابة القرار التأديبي لا يعني أن تتم صياغته على هيئة مواد ، إذ يمكن أن يصدر في شكل موافقة على ما انتهى عليه المحقق باقتراح جزاء معين أو اعتماده بصيغة إلزامية ما انتهى إليه المجلس التأديبي حسب الحالة 2.

إذا كانت القاعدة العامة أن الإدارة غير ملزمة بتبرير قرارها إلا أنها في بعض الحالات تلتزم بهذا التبرير، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في المجال التأديبي ، إذ أوجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مبررا وهذا ما أكدته المادة 165 سابقة الذكر: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر " 3.

إن بعد توقيع القرار لا يرتب الجزاء أثره إلا من تاريخ إبلاغه ، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 172 من الأمر 03/06 سالف الذكر : " يبلغ الموظف المعني

1 محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 165.

2 محمد ماجد ياقوت، المرجع السابق، ص 670.

3 المادة 165 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداء من تاريخ أخذ هذا القرار في ملفه الإداري " 1.

و بالتالي مرحلة إصدار القرار التأديبي تعتبر سلسلة من الإجراءات التأديبية و أكثرها أهمية بالنظر للآثار التي تنجر عنها ، وما لذلك من انعكاس على المستوى المهني للموظف ، لكن المشرع لم يضع ضوابط لوضع حد لهيئة الإدارة على الموظف وذلك بتنصيبها كجهة اهتمام ، و لاسيما إذا تعلق الأمر بعقوبة الدرجتين الأولى و الثانية ، و هي الهيئة التي تزول نوعا ما إذا ما اقترف الموظف خطأ مهنيا من الدرجة الثالثة . 2

المطلب الثاني : التطبيقات العملية (العقوبات) :

ترتبط العقوبة التأديبية ارتباطا وثيقا بالمهام المسندة إلى الموظف العام و الواجبات الملقاة على كاهله ن ولذلك لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة في القانون الجنائي كالحبس أو الإعدام ، وكذلك الحال فيما يخص قانون العقوبات ، فهو يجهل العقوبات التي يستعملها القانون التأديبي كالتوبيخ أو الإنذار، وعلى الرغم من هذا الاختلاف بين القانونين إلا أننا نلاحظ بأن الكثير من مبادئ القانون الجنائي بدأت تغزو المجال التأديبي، فالتشريعات العالمية في ميدان الوظيفة العامة تتفق على ضرورة وضع سلم للعقوبات التأديبية تفاديا للتعسف الإداري المحتمل . 3

فتعرف العقوبة التأديبية بصفة عامة بأنها : إجراء يمس الموظف المخطئ في مركزه الوظيفي ، وهي نوع من العقوبات المشتقة من طبيعة نظام الوظيفة العامة ، توقع على العامل المرتكب لمخالفة تأديبية وتؤثر في مركزه ومستقبله الوظيفي ، فقد تمسه من الناحية المعنوية و الأدبية كالإنذار والتوبيخ ، أو من الناحية المادية فتحرمه من بعض المزايا المالية للوظيفة كالخصم من الراتب أو تأجيل العلاوات أو خفض الدرجة، وقد تحرمه من الوظيفة مؤقتا كالتوقيف المؤقت عن العمل أو نهائيا كالفصل أو العزل من الوظيفة . 4

1 المادة 172 من نفس المرسوم.

2 بلعربي لخضر، المرجع السابق، ص79.

3 كمال رحمان، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، جامعة 8ماي 1945، قالمة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2006، ص87.

4 نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية، 1، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2015، ص145.

منح المشرع الجزائري سلطة التعيين صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية من خلال الأمر 03/06 ونظرا لكون العقوبة التأديبية من شأنها أن تمس بالحقوق و المزايا الوظيفية للموظف العام ، قيدها المشرع بإجراءات خاصة في تطبيقها ، بحيث نجد أن إجراءات تطبيق العقوبة من الدرجتين الأولى والثانية تختلف عن إجراءات تطبيق العقوبة من الدرجتين الثالثة والرابعة، أي تختلف الإجراءات بحسب تصنيف العقوبة .¹ (2)

بحيث سنتطرق إلى إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية (الفرع الأول)، وإجراءات تطبيق العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عقوبات الدرجتين الأولى و الثانية:

لقد ألزم المشرع الجزائري السلطة التي لها صلاحية التعيين قبل توقيع العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية طلب توضيحات كتابية من الموظف المعني، ويعتبر هذا الطلب من الموظف قبل أن تسلط عليه العقوبة إجراء جوهريا لا بد منه، وينبغي على الإدارة أن تحترمه قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي في حق الموظف المعني .²

وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر 03/06: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية شريطة بعدم حصولها على توضيحات كتابية من المعني " .³

فمن خلال هذه التوضيحات يمكن للإدارة وفقا لما تملكه من سلطة تقديرية في مجال التأثيم وفقا لتضيفها مع العقوبات التأديبية المقابلة لها في تصنيف الدرجة أن تتخذ العقوبة التأديبية بواسطة قرار فردي مبرر .

1 إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، الجزائر، 2016، ص7.

2 عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العامة في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011، ص292.

3 المادة 165 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

وتتمثل عقوبات الدرجة الأولى والثانية في العقوبات المعنوية وهي تلك العقوبات التي لا تؤثر على الوضعية القانونية للموظف، حيث تعتبر شكل من أشكال التأديب،¹ كما تعتبر عقوبات خفيفة يبرر توقيعها من ملف الإدارة لوحدها، وكذلك القاسم المشترك بين عقوبات

الدرجة الأولى والثانية يكمن في إسناد المشرع لسلطة توقيع العقاب للإدارة وحدها دون استشارة أي جهة بنص المادتين 25-26 من الأمر 03/06.²

حيث تتمثل العقوبات من الدرجة الأولى في:

أولاً: التنبيه : وهو عقوبة تحذيرية استحدثها المشرع في الأمر 03/06 لأول مرة، ويقصد به حث الموظف على وجوب مراعاة واجبه الوظيفي وتقويم مسلكه وهو توجيه إداري يتضمن تذكيراً للموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بسلوك يستوجب هذا التذكير.³

ثانياً: الإنذار : ينطوي الإنذار على تحذير الموظف المخطئ تأديبياً بعدم العودة للإخلال بالواجب الوظيفي وضرورة ترشيد سلوكه، والأخطاء التأديبية البسيطة لا تنطوي على خطورة تهدد كيان الوظيفة أو حسن سير المرفق العام، وقد أخذ به كعقوبة تأديبية علاوة على المشرع الجزائري كل من المشرع المصري و الفرنسي.⁴

والإنذار نوعان :

أ - إنذار شفوي: هو إنذار الموظف المخطئ وتحذيره وكذا توجيهه شفويا لتحسين سلوكه الوظيفي.

ب - إنذار كتابي: وهو إنذار الموظف المخطئ وتحذيره كتابيا عن طريق إشعاره تحريريا بالخطأ الذي ارتكبه وتوجيهه كتابيا لتحسين سلوكه الوظيفي، كما ينطوي على تهديد الموظف المخالف بعدم العودة للإخلال بالواجب الوظيفي وضرورة ترشيد سلوكه.⁵

¹ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة والنشر، الأردن، 2005، ص176.

² المادتين 25-26 من الأمر 03/06 المشار إليه سابقا.

³ نواف كنعان، المرجع نفسه، ص177.

⁴ محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب، دار الكتب، القاهرة، 1967، ص20.

⁵ محمد عصفور، المرجع السابق، ص21.

ثالثاً: التوبيخ: هو لوم الموظف المخطئ تأديبياً وتأنيبه على ما ارتكبه من أخطاء تأديبية تعتبر من الدرجة الأولى يحسن من خلالها الموظف بالانضباط العام.

ويعتبر أشد العقوبات المعنوية، وهو عبارة عن لوم توجيه السلطة التأديبية للموظف المذنب بإرسال إخطار تحريري إليه يذكر فيه المذنب المرتكب والأسباب التي تجعل الإدارة ساخطة على سلوكه.

ويرى بعض الفقه أن المدلول اللفظي لعقوبة التوبيخ ذو صفة تحقيرية وكاصطلاح هو جزء غامض يثير الالتباس مما يستغل استغلالاً سيئاً لذلك يستغرب اخذ التشريعات الحديثة بمثل هذه الاصطلاحات غير المنضبطة .¹

أما العقوبات من الدرجة الثانية تهدف على حرمان الموظف من التمتع من بعض الامتيازات الحالية أو المحتملة والتي توقع على الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية والتي نصت عليها المادة 70 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 12 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بقانون العمل وهي أخطاء يرتكبها الموظف نتيجة غفلة أو إهمال و المتمثلة في :

أولاً: التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام: وهي عقوبة يتم بموجبها إبعاد الموظف المخطئ مؤقتاً عن العمل لمدة لا تتجاوز ثلاثة (3) أيام وتختلف عن إجراء الوقف الفوري للموظف عن العمل كإجراء احتياطي السابق الذكر، وتعتبر من العقوبات المالية غير المباشرة حيث يترتب عليها ضرراً لعدم تقاضيه راتباً عن الفترة التي عوقب فيها بالوقف عن العمل.²

ثانياً: الشطب من قائمة التأهيل: أو ما يسمى بعقوبة الشطب من جدول الترقية، ويقصد بها شطب اسم الموظف المعاقب من الجدول الخاص بالترقيات و بالتالي حرمانه من الترقية، وتحدد مدة الحرمان بالنسبة للسنة التي يكون فيها هذا الجدول نافذ المفعول، ويحرم هذا الشطب الموظف المعاقب من حقوقه المستقبلية في الترقية بالاختبار دون غيرها من

¹ عبد القادر الشبخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار النشر والتوزيع، الأردن، 1983، ص380.
² كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، 2014-2014، ص57.

الترقيات بالمسابقة، على أن يكون حرمانا مؤقتا لمدة سنة على الأكثر وبشرط ان يكون الموظف المعني قد تم قيد اسمه في قائمة المرشحين للترقية.¹

ويترتب عنها حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية، وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة.²

ثالثا: الخصم من الراتب: لا يمكن أن تساوي الإدارة في الراتب بين موظف مجد وموظف مهمل متقاعد وإلا يفقد الموظف المجد حماسه ويواصل الموظف المتقاعد إهماله ولا مبالاته، لذلك تدخل المشرع وعاقب الموظف الذي يتغيب عن العمل بدون مبرر وذلك بخصم راتبه يتناسب مع مدة الغياب دون أن يضيف هذه العقوبة في أي درجة من الدرجات الأربعة الواردة في المادة 163 من الأمر 03/06 سالف الذكر،³ وتهدف هذه العقوبة عقوبة مالية مباشرة في شكل غرامة تأديبية، وهي عقوبة منطقية لأنه لا يمكن لأي موظف أن يتقاضى راتبا عن المدة التي لم يعمل فيها ضمانا لسير المرفق العام بانتظام وهذا ما ورد في المادة 207 من نفس الأمر: " باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن للموظف الغياب مهما تكن رتبته أن يتقاضى راتبا عن الفترة التي لم يعمل خلالها، يعاقب عن كل غياب مبرر عن العمل يخصب من الراتب يتناسب مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي ".⁴

فالمشرع لم يلزم سلطة التعيين عند اتخاذها عقوبات الدرجتين الأولى والثانية الرجوع إلى جهة معنية والسبب في ذلك يرجع إلى قلة خطورة هذه العقوبات، وذلك بالنظر إلى الآثار التي تنجم عنها.⁵

1 علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، مصر، بدون طبعة، بدون سنة ونشر، ص190

2 سعيد مقدم، المرجع السابق، ص437.

3 أنظر المادة 163 من الأمر 03/06 سابق الذكر.

4 المادة 207 من نفس الأمر.

5 بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد9، ص79.

غير أنه تبقى عقوبة الشطب من قائمة التأهيل العقوبة من الدرجة الثانية على درجة من الخطورة لكونها تحرم الموظف من الترقية ومما يقترن بها من آثار مالية مع بقاء الموظف العام محتفظا بحقه في التسجيل لاحقا.

ويمكن للموظف العام في هذه الحالة يطلب رد الاعتبار بقوة القانون، بعد مضي سنتين (2) من تاريخ اتخاذ القرار على أن لا يكون الموظف العام قد تعرض لعقوبة جديدة، ويترتب على رد الاعتبار محو كل اثر للعقوبة من ملف المعني، بحسب نص المادة 176 من الأمر رقم 03/06.¹

الفرع الثاني: عقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة :

بالرجوع على نص المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03/06 نجد أنه تتخذ سلطة التعيين بناء على قرار مبرر وبعد رجوعها وجوبا إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (المادة 63 من الأمر رقم 03/06) المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي بحيث يكون رأي اللجنة ملزما لسلطة التعيين.²

وطبقا للمادة 165 الفقرة الثانية من الأمر 03/06 سالف الذكر أنه: " ... تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي..."³

وتتمثل عقوبة الدرجة الثالثة في العقوبات التي توقع على الأخطاء التأديبية من الدرجة الثالثة والتي نصت عليها المادة 71 من المرسوم رقم 308/82 المؤرخ في 12 سبتمبر 1982 والمتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية وهي:

¹ بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص79.

² المادة 63 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية أنه: " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة ، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية ، تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن موظفين، وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة ".
³ المادة 2/165 من نفس الأمر.

أولاً: التوقيف عن العمل من أربعة أيام (4) إلى ثمانية (8) أيام: وهي عقوبة يتم بموجبها إبعاد الموظف المخطئ مؤقتاً عن العمل لمدة لا تتجاوز ثمانية (8) أيام وتختلف عن إجراء الوقف الفوري للموظف عن العمل كإجراء احتياطي السابق الذكر، وتعتبر من العقوبات المالية غير المباشرة حيث يترتب عليها ضرراً لعدم تقاضيه راتباً عن الفترة التي عوقب فيها بالوقف عن العمل.

ثانياً: التنزيل من درجة إلى درجتين : وهي عقوبة تؤدي إلى تنزيل الموظف من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها ، بمعنى أن التنزيل لا يتجاوز رتبة واحدة والمقصود بهذه بخفض الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه ، وذلك بتنزيل درجة أو درجتين في السلك الإداري أي إلى الدرجة الأدنى مباشرة للدرجة التي يحتلها أو الدرجة التي تلي مباشرة الدرجة الأدنى السالفة الذكر.

ويترتب على هذه العقوبة فقدان الموظف المعاقبة لترقية ماله بما ينعكس على وصفه الوظيفي، أي لم تتوافر فيه بعد المدة التي تسمح له بالترقية إلى الدرجة الأولى.¹

ثالثاً: النقل الإجباري: وهي عقوبة تأديبية يتم بموجبها نقل الموظف المخطئ تلقائياً إما :

أ - **نقل إكثاني:** مما يترتب عليه تغيير مجال العمل والإقامة وتكبيد الموظف المخطئ المصاريف المالية (نفقات النقل) ، وقد يكون النقل نوعياً أي نقل الموظف من وظيفته إلى أخرى بما ينطوي عليه من تعديل في الاختصاص الوظيفي أو التغيير الكامل للوظيفة ذاتها.²

ب - **نقل مصلحي:** فهو تدبير داخلي وليس عقوبة تأديبية يتم لأغراض تنظيمية تهدف إلى حسن سير المرفق العام بانتظام أو اضطراري حتى استدعت ضرورة المصلحة ذلك، وتتفقد السلطة الإدارية في اتخاذه بالرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ولو بعد صدور قرار النقل، وطبقاً للمادة 158 من الأمر 03/06 : " يمكن نقل الموظف إجبارياً

¹ علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص193.

² علي جمعة محارب، المرجع السابق، ص195.

الفصل الأول: ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام

عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك، ويؤخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء ولو بعد اتخاذ قرار النقل، ويعتبر رأي اللجنة ملزماً".

ويتميز النقل الإجباري عن نقل مصلحي ن حيث يمنح الأول تعيين جديد وهو إجراء تأديبي لا يمكن أن يختلط بالثاني الذي يتخذ لأسباب غير تأديبية ، إذن يعتبر الأول عقوبة تأديبية منصوص عليها في المادة 3/168 من الأمر 03/06 سالف الذكر، تخضع للرقابة القضائية وتتخذ في ظل احترام مجموعة من الإجراءات التأديبية وكذا الضمانات التأديبية كإجراء إطلاع الموظف على ملفه التأديبي.

وبالنظر إلى خطورة هذه العقوبات مقارنة بما سبق من العقوبات فقد أخذ المشرع كيفية صدورها لإجراءات معينة تتجلى في الرأي العام الموافق لمجلس الوظيفة العمومية المتساوي الأعضاء الذي يعقد خلال شهرين من تاريخ إخطاره بالتقرير المقدم إليه من السلطة الرئاسية متضمن العقوبة المقترحة، وبعد سماع الموظف المخطئ مع مراعاة الإجراءات التي تطرقنا إليها سابقاً، يتم صدور القرار التأديبي بناءً على أغلبية الأصوات، و في حال تعادله يرجح صوت الرئيس، وهو ملزم للإدارة عليها أن تتقيد به طبقاً لنص المادة 177 من المرسوم 59/85، وبإصدارها بقرارها المعدل من رأي اللجنة، يعرض قرارها للإلغاء وهو ما ذهب إليه المجلس الأعلى الغرفة الإدارية سابقاً¹.

ومن خلال القرار الذي صدر في 1972/10/17 يجب على الإدارة أن ترى مقتضيات الأمر المتضمن القانون الأساسي للموظف العمومي، حيث تشير في قراراتها بأن لا يكون نهائياً إلا إذا وافقت عليه اللجنة المختصة التي سوف تكون على هذا القرار المطعون فيه مشوب بالبطلان وجدير بالإلغاء.

وهذا ما كرسته الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا في قرارها الصادر في 1997/01/05 في طعن في الموضوع فضلاً في النزاع بين والي بسكرة و (س.ر) إذ جاء بالقرار: " أنه من المستقر عليه أن يتم النقل لصالح المرفق العام بشرط أن يشكل نقلاً تلقائياً ولما كان ثابتاً

¹ المرسوم رقم 59/85، المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

في قضية المال ، أن الطاعن كان محل تنزيل في الرتبة تحت غطاء النقل لأنه كان متصرفا إداريا يتمتع بصنف 05/17 بينما صنف الأمين العام 02/17 وبمجرد رفضه قام بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فإن قضاة الدرجة الأولى لما قضاوا بإبطال الوالي لخرقه قانون الأمر 03/06 طبقوا القانون تطبيقا صحيحا.¹

تبقى الإشارة فقط إلى انه وزيادة على العقوبات المذكورة بدرجاتها الثلاثة، هناك عقوبات أخرى من الدرجتين الأولى والثانية تتناسب مع طبيعة الوظيفة في المؤسسات و الغدارات العمومية كالعقوبات المقررة لموظفي قطاع التربية أو قطاع الصحة أو قطاع المالية، وهو ما نصت عليه المادة 24 في فقرتها الثانية من الأمر رقم 03/06.²

ج - الوقف الاحتياطي: هو إجراء تحفظي يسمح للسلطة الإدارية بإبعاد الموظف مؤقتا عن وظيفته إذا اتهم بارتكاب خطأ جسيم.³

تسند إلى الموظف تهم جد خطيرة لا يصح معها أن يستمر في مزاولة أعباء وظيفته بل يقتضي الصالح العام إبعاده من وظيفته حتى يتجلى أمره، وعلى ذلك ضمان صالح الإدارة يقتضي إعطاءها حق وقف الموظف احتياطا من عمله مقابل الضمانات التي منحت له والقيود التي فرضت على الإدارة قبل البث في أمر الموظف بتبرئته أو توقيع العقاب عليه، لذلك فإن وقف الموظف احتياطيا هو حق طبيعي للجهة الإدارية في مختلف التشريعات ومن بينها التشريع الجزائري.

والوقف ليست له أي صيغة تأديبية ولا يقاس عليه القرار الإداري أو الحكم الجنائي الذي قد يأتي فيما بعد، فالوقف يحتفظ بحقوقه في الترقية و المعاش ويبقى تابعا للسلطة الرئاسية، ولا يجوز مباشرة أي نشاط خاص وهو في هذه الحالة.⁴

أما العقوبات من الدرجة الرابعة تتمثل في :

¹ الأمر 03/06 السالف الذكر.

² المادة 24 الفقرة الثانية من الأمر 03/06 المذكور سابقا.

³ محمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري وعلم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر، القاهرة، 1973، ص44.

⁴ محمد مختار محمد عثمان، المرجع نفسه، ص46.

أولاً: التسريح: وهي عقوبة إدارية مقررة لمواجهة الأخطاء التأديبية شديدة الجسامة والتي تؤكد عن عدم صلاحية الموظف للوظيفة، وهذه العقوبة تنهي العلاقة بين الموظف و الإدارة وهي نوعان :

أ - **التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات:** يقصد به إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة بعد إشعاره المسبق بخطئه التأديبي وبالعقوبة التأديبية التي سوف توقع عليه، إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الإنذار وفق طرق تحدد عن طريق الخصم، فمن خلال نص المادة 184 من الأمر 03/06 سالف الذكر نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يصف عقوبة العزل في قائمة إهمال المنصب و التي تتمثل في غياب الموظف عن عمله لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل كحد أدنى دون أن يقدم للجهة الإدارية تبرير مقبول عن غيابه.¹

ب - **التسريح دون الإشعار المسبق ودون التعويضات:** يقصد بها إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة دون إشعاره المسبق بخطئه التأديبي و العقوبة التأديبية المقررة له بسببه دون منحه التعويضات ذات الطابع العائلي.²

وهو إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة أو اختلاس متعلق بالخدمة أو الاستقالة من الوظيفة مقابل مبلغ مالي.³

ثانياً: التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يترتب عنه الإقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف.⁴

1 المادة 184 من الأمر 03/06 سالف الذكر.

2 محمد مختار عثمان، المرجع السابق، ص43.

3 سعيد مقدم، المرجع السابق، ص438.

4 سعيد مقدم، المرجع السابق، ص438.

كما أن العديد من الأخطاء يمكن أن تكون موضوع عقوبة واحدة، في حين وباستثناء الطابع التكميلي للعقوبة الذي يمكن أن يشتمل على الإبعاد المؤقت من الوظيفة والشطب من جدول الترقيّة، فغنه لا يمكن المعاقبة على نفس هذه الوقائع أكثر من مرة ويمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 السالفة الذكر،¹

الفرع الثالث: إجراءات تطبيق العقوبات الأخرى:

لسلطة التعيين أيضا أن تتخذ في مواجهة الموظف المرتب للخطأ إجراءات تأديبية أخرى يمكن إجمالها في حالتين هما :

أولاً: التوقيف الفوري عن المهام: تتخذ سلطة التعيين التوقيف الفوري عن المهام، ورد في النص عليها في حالتين على سبيل الحصر في المادتين 173 و 174 وهما:²

- **الحالة الأولى:** عند ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة، فيتقاضى خلال فترة توقيفه النصف من الراتب الرئيسي ومجمل المنح العائلية، وأما النصف الذي تم خصمه من راتبه و باقي حقوقه، فيسترجعها في الأحوال التالية:

- في حالة تبرئته مما نسب إليه من أفعال.

- في حالة عدم بث اللجنة المتساوية الأعضاء في القضية في الأجل المحددة.

- في حالة اتخاذ في مواجهة الموظف عقوبة اقل من الدرجة الرابعة.

¹ سعيد مقدم، الوظيفية العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان

المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، ص435.

² المادة 1/173 من الأمر 03/06 نص على: " في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من

الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا ... "

أما المادة 174 من نفس الأمر نصت على: " يوقف الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في

منصبه ... "

- الحالة الثانية: إذا كان الموظف محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه يمكن أن يتقاضى في مدة ستة (6) أشهر جزءا من الراتب لا يتعدى النصف بدء من تاريخ توقيفه، فالمسألة هنا متروكة لتقدير الإدارة، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية.

و في جميع الأحوال لا تسوي الوضعية الإدارية للموظف العام إلا إذا صار الحكم المترتب على المتابعة الجزائية نهائيا.

كما ينبغي على الإدارة تسريح الموظف الذي هو محل المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة تأديبية ضده، أو يعاد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين إذا كان الحكم القضائي الصادر ضده نهائيا يقضي ببراءته أو انتفاء وجه الدعوى.

فبطبيعة الحال، عدم وجود الخطاء الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف، فاللجنة المتساوية الأعضاء عليها النظر مسبقا في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية¹.

يبلغ قرار التوقيف للموظف المعني عن طريق الرئيس السلمي مع وصل استلام، يعتبر التوقيف الفوري للموظف إجراء تحفظيا وليس تأديبيا².

ثانيا: العزل من الوظيفة: توقعه سلطة التعيين على الموظف، عند غيابه لمدة خمسة عشرة (15) يوم على الأقل متتالية دون مبرر مقبول، وبعد إصداره وجوبا.

ويؤسس على إهمال الموظف لمنصبه الوظيفي وليس لارتكابه خطأ مهنيا، لذلك ورد النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات.

فالعزل وفق لنص المادة 184 و المادة 185 من الأمر 06/03 سالف الذكر هو إجراء وعقوبة تأديبية في آن واحد غير أنه بالنظر إلى الآثار التي يترتبها من إنهاء العلاقة الوظيفية وعدم التوظيف مجددا في الوظيفة العمومية، نرجح تكييفه بالعقوبة، خاصة وأن

¹ بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص 81-82.

² بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 583.

المشروع قد جمع بينه وبين التسريح من حيث الآثار، فتشدد في ذلك حتى لا يستفيد الموظف العام الذي أهمل منصبه الوظيفي من إهماله، ولا الموظف العام المذنب من خطئه المهني الجسيم.

حيث نصت المادة 184 من الأمر 03/06 على ما يلي: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشرة (15) يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد أذكار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم" ¹

أما المادة 185 من نفس الأمر نصت على أنه: "لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية." ²

ويمكن أيضاً تأكيد هذا التكييف بالمادة 2/207 من الأمر رقم 03/06 والتي جاءت بالنص على أنه:

"يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخضم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي." ³

نلاحظ أن المشروع استعمل مصطلح "عقاب"، فيشير إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها، وأراد بها حتماً العزل نظراً لأن توقيعه مرتبط بالغياب لا بالخطأ.

كما تجدر الإشارة إلى أن المشروع لم يبين في الأمر 03/06 كيفية أذكار الموظف قبل عزله من الوظيفة بل ترك الأمر للتنظيم. ⁴

¹ المادة 184 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

² المادة 185 من نفس الأمر.

³ المادة 207 الفقرة الثانية من نفس الأمر.

⁴ بوقرة أم الخير، المرجع السابق، ص83.

الفصل الثاني:

ضمانات الموظف العمومي

في الإجراءات التأديبية

الضمانات التأديبية تعتبر الضوء الذي ينير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة التأديبية اتخاذها، وسلاحا للموظف لمقاومة انحراف وتعسف السلطة التأديب، وسيج يجد من تطرف سلطة الإدارة في اتخاذ الجزاء، وعليه فإن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

قبل أو أثناء أو بعد توقيع العقوبة عليه، ويشكل ذلك حماية الموظف العام في كافة مراحل الإجراءات التأديبية استنادا إلى وجود حق أساسي وجوهري ألا وهو الحق في أن تحترم قاعدة القانون في كافة مراحل التأديب اعتبارا من وقت إحالة الموظف على التحقيق التأديبي حتى لحظة توقيع العقوبة التأديبية عليه.¹

ولأهمية الضمانات الأساسية الممنوحة للموظفين، نص المؤسس الدستوري الجزائري في المادة 26/122 من دستور 1996 على أن تحديد هذه الضمانات والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، هو من اختصاص البرلمان، أي بالتشريع بقوانين فيما يتعلق بالمبادئ العامة، بهدف ضمان مبدأ الاستقلالية.²

إن جل التشريعات في العالم في مجال الوظيفة العمومية تقوم على تحفيز الموظفين النجباء ومكافأتهم وترقيتهم في المناصب التي يشغلونها، وذلك للزيادة في الاجتهاد والتفاني في خدمة الوظيفة العمومية، بالمقابل معاقبة الموظفين المتسببين في عرقلة سير المرفق العام، ففي كلتا الحالتين تضع ضمانات سواء للمكافئة أو العقاب، فإن كانت هذه الضمانات لازمة في الحالة الأولى فإنها إلزام في الحالة الثانية.

لذلك يسعى المشرع لإحاطة الموظف بمجموعة من الضمانات التي تملئها عدالة العقوبات التأديبية من جهة، ومن جهة أخرى لحماية الموظف وتمكينه من الدفاع عن نفسه في مواجهة سلطة التأديب.

فبالنظر لخطورة الجزاء التأديبي وما يترتب عليه من آثار يجب أن تهدف الإجراءات السابقة أو المعاصرة لتوقيعه إلى إظهار حقيقة ما ينسب إلى الموظف من تهم، حتى يبنى القرار الصادر بتوقيع الجزاء على مقومات سليمة آخذين بالاعتبار أن عوامل فعالة ونجاح

¹ بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بوبكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013-2014، ص 02.

² سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 241.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

أي نظام تأديبي تتوقف على مدى توافر الضمانات التأديبية التي تكفل للموظف الإحساس والشعور بالعدالة والأمن والطمأنينة في إجراءات المساءلة التأديبية .

وهو ما كرسه الأمر 03/06 والذي جاء بالعديد من الضمانات للموظفين في مجال التأديب، فمنها ما و سابق على اتخاذ الجزاء التأديبي (المبحث الأول) ، ومنها ما هو معاصر أو آني لاتخاذ الجزاء التأديبي ، ومنها ما هو لاحق عن اتخاذ الجزاء التأديبي (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الضمانات المقررة قبل صدور القرار التأديبي:

إن الموظف العمومي طيلة مراحل الإجراء التأديبي من وقوع المخالفة وتكليف الخطأ لغاية صدور القرار التأديبي يتمتع بضمانات تعتبر بمثابة قيود لممارسة السلطة التأديبية من طرف المستخدم، حيث تتمثل أهم الضمانات التي تسبق إصدار القرار الإداري في ضمانات مرتبطة بصفة مباشرة بشخص الموظف في الدفاع، وأخرى لها تتمثل في ضمانات لها ارتباط غير مباشر بشخص الموظف على غرار تسبب القرار التأديبي، ولكي نوضح ذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين ، فالمطلب الأول سنتناول فيه حق الدفاع، أما المطلب الثاني فسنتناول فيه تسبب القرار التأديبي.

المطلب الأول: حق الدفاع:

حق الدفاع هو ضمانة عامة للتأديب، بل أن الهدف المبتغى من وراء تقرير أيا من الضمانات التأديبية هو كفالة حق المتهم في الدفاع عن نفسه.¹

¹ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص203.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

ويعد حق الدفاع من الحقوق الأساسية المكفولة للموظف وأكبر ضمانات له إذ له في سبيل ذلك أن يسلك كافة السبل المشروعة سواء تولى ذلك بنفسه أو عهد به لمحام، والإخلال بهذا القرار يجعل القرار التأديبي الصادر مشوباً بالبطلان.¹

حيث في هذا المطلب سنوضح مضمون حق الدفاع (الفرع الأول) ومقتضياته (الفرع الثاني) وموقف المشرع منه (الفرع الثالث).

الفرع الأول: مضمون حق الدفاع:

برغم مما يكتف تحديد معنى حق الدفاع من لبس وغموض بسبب صعوبة الفصل بين حقوق الدفاع والضمانات الإجرائية الأخرى²، بالإضافة إلى العلاقة الوطيدة بين حق الدفاع والمواجهة، وذلك لوجود تكامل بين الضمانات.

أولاً: تحديد معنى حق الدفاع:

فبالرجوع إلى الأحكام القضائية والنصوص القانونية نجد أنها لم تورد تعريفاً جامعاً مانعاً لحق الدفاع المقرر للمتهم، حيث اقتصر على تحديد مقتضياته أو ما يعتبر إخلالاً بهذا الحق أو الجزاء المترتب عن ذلك.

يمكن تعريف حق الدفاع بأنه: تمكن المتهم من إثبات براءته ودرء التهمة عن نفسه خلال كافة الإجراءات التأديبية.³

فباختلاف ألفاظ فقهاء القانون الإداري في تعريفهم لحق الدفاع إلا أنها تصب في معنى واحد وهو: حق الموظف في الرد على ما هو منسوب إليه من وقائع وأدلة واتهام بالوسائل الممكنة.¹

¹ عبد المنعم خليفة، نفس المرجع، ص 203.

² عبد العزيز عبد المنعم، المرجع السابق، ص 204.

³ بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص 140.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

ثانياً: حدود أعمال حق الدفاع:

إن مبدأ حق الدفاع كضمانة أساسية قررها المشرع للموظف العام خلال سير الدعوى التأديبية لا يطبق على إطلاقه، وفي بعض الحالات تعمد الإدارة إلى إصدار قراراتها دون مراعاة حقوق الدفاع فيها، وذلك لأسباب يكون مرجعها إما الموظف في حد ذاته، أو لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين، ورغم ذلك تكون القرارات سليمة وغير معيبة بعدم المشروعية، وتتمثل هذه الحالات في:

أ - أسباب ترجع إلى حالة الموظف تحول دون استفادته من حق الدفاع: بحيث لا تلزم الإدارة بهذا المبدأ في حالة ما إذا كان الموظف قد انقطع عن العمل بصفة غير شرعية، لأن مجلس الدولة يرى بأن الموظف الذي تخلى عن منصبه يضع نفسه في وضعية تعفي الإدارة من الالتزام باللوائح والقوانين الخاصة بالتأديب، ويقع عبء إثبات إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات على الإدارة.²

ب - أسباب ترجع إلى حالة الظروف الاستثنائية التي تحول دون الاستفادة من حق الدفاع: يترتب على مرور البلاد بظروف استثنائية إحلال قواعد استثنائية محل القواعد القانونية التي كانت سارية في ظل الظروف العادية، وبالتالي فلا مجال لتمسك الأفراد بهذه القواعد، وذلك من أجل حماية حقوقهم، ومن ثم فصدور أي قرار تأديبي في ظل هذه الظروف، ودون تمكن الموظف من الاستفادة من حقوق دفاعه لا يؤثر في مشروعية هذا القرار.³

الفرع الثاني: مقتضيات حق الدفاع:

1 عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، ص 82.

2- كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 147.

3 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في لتحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، 2003، ص 230.

3 علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء 1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 244.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

إن حق الدفاع يتضمن جواز استعانة الموظف بمدافع يدافع عنه، يختاره وقد يكون محاميا أو أي شخص يراه مناسبا، وحقه أيضا في استحضار شهود حول الوقائع وتقديم ملاحظات مكتوبة أو شفوية في سبيل إبراز أوجه الدفاع عن نفسه.¹

أولاً: حق الاستعانة بمدافع أو محام: إن كان مبدأ إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من مخالفات، يعد من الضمانات الأساسية في ميدان التأديب إلا أنه لا يضع الموظف في نفس المرتبة التي توجد فيها السلطة التأديبية أثناء عملية المواجهة التأديبية، ذلك لأن الموظف المذنب لا يحسن الاطلاع على الملف التأديبي في غالب الأحيان، نظرا لضعف مستواه الثقافي، ولهذا السبب كان من العدل أن نمكته من الاستعانة بمحام أثناء عملية المواجهة، وبالرغم من أن مبدأ الاستعانة بمحام تعترف به معظم النظم التأديبية إلا أنه مبدأ حديث النشأة في حقيقة الأمر.²

كما نص المشرع الجزائري على هذا المبدأ في عدة نصوص قانونية، حيث نص في المادة 65 من المرسوم 302/82 في فقرتها الثانية على أنه: " للعامل الحق في الاطلاع على ملفه، ويمكنه زيادة على ذلك أن يستعين لدى الاستماع إليه بأحد العمال أو أي شخص يختاره. " ³

كما نص أيضا في المادة 57 من الأمر 03/06 على أنه: " ... يجوز له أن يستعين بمدافع يختاره بنفسه... " ⁴

هذا ولم يصدر قانون الوظيفة الجديد حاليا من هذا المبدأ حيث نصت المادة 169 منه على أنه: "...ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه... " ⁵

¹ كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص151.

² المادة 65 من المرسوم رقم (302/82) المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن الإجراءات التأديبية، الجريدة الرسمية، العدد 46 الصادرة بتاريخ 02/06/1966 لسنة 1969

⁴ المادة 57 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

⁵ المادة 57 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

ومنه نلاحظ أن المشرع الجزائري ترك المجال مفتوح حين نص على هذا المبدأ في اختيار مدافعه، حيث يمكنه أن يستعين بمحام أو نقابي أو أي شخص آخر يراه مناسباً ويختاره بنفسه، رغم استعانته بنقابي تكون أكثر منطقية ذلك لمعرفته الجيدة بإجراءات الوظيفة وأمورها، فيحق له أن يستعين بمدافع أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص خارج عن الإدارة بشرط أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية المنصوص عليها، فمن واجب الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده وأن تتخذ كل التدابير الضرورية لتمكين المدافع من الاطلاع على الملف التأديبي.¹

ثانياً: الطابع الحضوري لإجراءات التحقيق الإداري: تكريساً لحق الدفاع وتحقيقاً لقدر من الضمانات للموظف أقرت المبادئ العامة للقانون في مجال التأديب الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية وجعلته مبدأً مستقر عليه يطبق حتى في غياب النصوص القانونية.²

ثالثاً: استحضار الشهود: إن حق الدفاع يفرض تمكين الموظف المذنب من جميع الوسائل القانونية لإثبات براءته، ومن بين هذه الوسائل حق الموظف في استدعاء أي شخص لأداء الشهادة سواء كان من الموظفين أو من غيرهم،³ فبموجب حق استحضار الشهود يمكن للموظف إثبات ما يدعيه من بطلان التهم المنسوبة إليه بشهادة الشهود، وطبقاً للمادة 169 في فقرتها الأولى من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: "... أو أن يستحضر شهوداً."⁴

ومن هذا النص نرى أن استعمال كلمة شهوداً باعتبارها وسيلة من وسائل الإثبات جاءت عامة، فللموظف المتهم مناقشة الشهود الذين يقدمون من طرف الإدارة لإثبات المخالفة في حقه، كما له أن يستحضر شهوداً من أجل دحض ودرء التهمة المنسوبة له، وعلى اللجنة استدعاء الشهود وسماعهم بحضور المتهم وإعطائه الحق في مناقشة هذه الأقوال ودفعها وتكذيبها بشهادات مماثلة.⁵

1 هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 341.

2 عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 74.

3 عمراوي حياة، المرجع السابق، ص 79.

4 المادة 01/169 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

5 نوري منير، المرجع السابق، ص 156.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

رابعاً: إبداء الملاحظات الشفوية أو الكتابية: ويهدف حق الدفاع إلى تمكين الموظف المخطئ من رد المخالفات المنسوبة إليه، ولا يأتي له ذلك إلا عن طريق تقديم الملاحظات التي تحمل في طياتها دليل تبرئته ويعتبر الأساس في الإجراءات التأديبية هو تقديم الملاحظات المكتوبة رغم بداية تحول الشكل الكتابي للإجراءات نحو أشكال مختلطة كتابية وشفوية.¹

ولقد جعل المشرع الجزائري هذا الأمر اختيارياً، ولم يفرض على الموظف استعمال طريق محددة في إبداء ملاحظاته إذ يمكنه إبداءها بالطريقة التي تناسبه سواء كانت شفوية أو كتابية، وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 129 من المرسوم رقم 59/85 أنه: "...ويمكنه أن يقدم أمام مجلس التأديب أو أمام لجنة الطعن إن اقتضى الأمر أي توضيح كتابي أو شفوي...".²

وهذا ما أكدته أيضاً المادة 159 في فقرتها الأولى من الأمر 03/06 والتي جاء فيها: "... يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية...".³

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من حق الدفاع:

ولقد أولى المشرع الجزائري حماية كبيرة لحق الدفاع، بحيث يعتبر ضماناً قانونية ذات طابع دستوري وتشريعي في آن واحد، حيث نصت المادة 39 من دستور 1996 المعدل على أن الدفاع الفردي عن الحقوق والحريات الفردية الأساسية مضمونة، ونصت المادة 169 من نفس الدستور على أن الحق في الدفاع معترف به،⁴ كما نصت جميع قوانين الوظيفة العمومية عليها.

حيث يعتبر حق الدفاع كفالة لجميع الحقوق والضمانات التي أقرها المشرع الجزائري، بمقتضى نصوص القانون للموظف العام المتهم بارتكاب المخالفة التأديبية، كما أن القضاء

¹ محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، مصر، 2002، ص 407.

² المادة 129 من المرسوم 59/85 السالف الذكر.

³ المادة 01/159 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

⁴ التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 483/96 المؤرخ في

1996/12/04، العدد 76، سنة 1996

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

الإداري قد شدد في الكثير من أحكامه وقراراته على ضرورة احترام هذه الضمانات ورتب على مخالفتها إلغاء القرارات الإدارية التي لم ترعاها.

المطلب الثاني: تسبب القرار التأديبي:

نعني باشتراط التسبب اشتماله على البيانات الضرورية كالوقائع الموجبة للعقوبة والأسباب التي يبنى عليها القرار التأديبي جهالة أو إبهام.¹

ويعتبر تسبب القرار التأديبي من الضمانات الهامة التي تكفل عدالة العقوبة التأديبية ، فهو فضلا على أنه يحقق المصلحة العامة من خلال تأديب الموظف الذي يخل بواجباته، فإنه يحقق أيضا المصلحة الخاصة للموظف المتهم من حيث ضمان عدالة العقوبة التأديبية المسطرة عليه وحمايته من تعسف سلطة التأديب وجورها، فضلا على أن التسبب يمكن السلطة القضائية من تحري أسباب القرار والوقائع التي تبرر العقوبة التأديبية في الأسباب القانونية التي استندت

إليها الإدارة في إصدار العقوبة بما يسمح لها - أي السلطة القضائية - من أعمال الرقابة على ذلك كله من حيث صحة تطبيق القانون على الوقائع.²

وإذا كان الأصل الذي استقر عليه الفقه والقضاء الإداريين ان الإدارة غير ملزمة بسبب قراراتها إلا بوجود نص، أي أوجب القانون عليها ذلك، فإن تسبب القرار التأديبي ضروريا وذلك بنص صريح في القانون الأساسي للوظيفة العمومية حيث نص عليها في المادة 125 من الأمر 59/85 واشترطه في المادة 126 حيث قال في الأولى: " تقرر السلطة عقوبة الدرجة الأولى بمقرر من الأسباب." ، وفي الثانية عقوبة الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب.³

¹ نوري منير، المرجع السابق، ص157.

² نوري منير، المرجع السابق، ص158.

³ أنظر المادة 126 و 125 من الأمر 59/85 السالف الذكر.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

وتناوله أيضا في الأمر 03/06 المتعلق بالوظيفة العامة في المادة 165 أنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر، العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المدعي."¹

وتتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي.

ويعد التسبب أيضا من المبادئ الأساسية للنظام القضائي حيث يقتضي تحديد وصف الوقائع قانونا مع بيان ما أحاط بها من مؤثرات وتكييفها التكييف القانوني وصحة إسنادها للأشخاص ومواد القانون أو اللوائح أو التعليمات بعد مناقشة الأدلة والدفوع بحيث تكشف الأسباب عن الإلمام بكافة العناصر والإحاطة بجميع الوقائع المنتجة في الإثبات.²

فتسبب القرار ليس فقط مجرد ضمانة شكلية معاصرة لإصدار الجزاء التأديبي، وإنما هو أسلوب للتقييد الذاتي للإدارة إلا أنه يعني بالنسبة لها التأثير على مضمون القرار وأنها ملزمة أن تبحث عن الأسباب القانونية والواقعية لقرار لها وهذا يعني ابتعادها عن التحكم.³

ولقد ألزم المشرع السلطة التأديبية بتسبب قراراتها شأن جميع العقوبات مهما كانت درجاتها، وهو ما أدركت تشريعات الوظيفة الثلاث التي تناولت بشأن تنظيم المسار الوظيفي منذ أول تشريع بهذا الخصوص، فقد نصت المادة 56 من الأمر رقم 133/66 أنه: "تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار ومعلل دون استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة."⁴

¹ المادة 165 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

² ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، القاهرة، 2003، ص 460.

³ عبد اللطيف محمد، تسبب القرار التأديبي، دار النهضة العربية، 1996، ص 15.

⁴ الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 02 يونيو 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، سنة 1966

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

وفي هذا المطلب سنوضح مفهوم تسبب القرار التأديبي (الفرع الأول) وإعطاء التوضيحات الكتابية (الفرع الثاني) وموقف المشرع منه (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعريف التسبب :

يعرفه البعض على أنه: " التزام قانوني تعلن الغدارة بمقتضاه الأسباب القانونية والواقعية التي حملتها على إصدار القرار الإداري، وشكلت الأساس القانوني الذي بني عليه".¹

ويعرف أيضا بأنه الإفصاح عن العناصر القانونية والواقعية التي استند إليها القرار الإداري سواء كان الإفصاح واجبا قانونيا أو بناء على إلزام قضائي أو جاء تلقائيا من الإدارة، كما ينبغي أيضا لتسبب القرار التأديبي ذكر الإدارة في صلبه لمبررات إصداره ليحاط المخاطبين به بالدوافع التي عوقبوا لأجلها.²

فلاحظ من هذه التعريفات أن التسبب هدفه يمكن في توضيح مبررات صدور القرار الإداري على الشكل الذي صدر به، وذلك من خلال بيان الأدلة الواقعية والحجج القانونية التي بنت عليها السلطة التأديبية قرارها.

ويتضمن تسبب القرار ثلاث عناصر هامة أجمع الفقه والقضاء عليها وهي:³

أولاً: تحديد الوقائع الموجبة للعقوبة: وهذا يقتضي أن تذكر السلطة وتبين بوضوح الوقائع التي تستند إليها العقوبة بحيث يستطيع الموظف أو أي شخص آخر معرفة أسباب القرار الصادر في حقه بالعقوبة من مجرد قراءته لها.

ثانياً: بيان الأسس القانونية التي بني عليها القرار التأديبي: وهذا العنصر يقتضي أن يتضمن التسبب الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يعد جريمة تأديبية، وهو بفعل ينطوي على الإخلال بواجب من الواجبات المفروضة على الموظف والمحددة في القانون.

1 علي خطار الشنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص761.

2 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المرجع السابق، ص45.

3 نوري منير، المرجع السابق، ص159.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

ثالثاً: الرد على مل يديه الموظف المتهم من أوجه الدفاع: ويبقى هذا العنصر مناقشة أقوال وأدلة الموظف، فإذا لم يرد القرار التأديبي في أسبابه على دفوع المتهم، أو كان الرد قاصراً فإنه يمكن إبطال القرار لهذا السبب أو ذلك.

وقد قضى مجلس الدولة في الكثير من أحكامه بأن القرار الصادر بالعقوبة يجب أن يكون مسبباً، ويجب أن يكون التسبب كافياً وواضحاً لا غموض فيه، وإذا كان قرار العقاب صادراً بحق أكثر من شخص، يجب أن يوضح في القرار أسباب الإدانة لكل واحد على حدة، ويجب أن يشتمل قرار الجزاء على الأسباب التي أدت إلى توقيع العقاب، وأن مجرد ترديد نصوص القانون دون بيان مدى مطابقتها لوقائع الاتهام لا يعتبر تسبباً كافياً.¹

والقاعدة العامة في النظام القانوني الفرنسي تقول إن القرارات التأديبية شأنها شأن القرارات الإدارية الأخرى، لا تسبب إلا إذا نص المشرع على وجوب تسببها.

وقد نص المشرع الفرنسي في القوانين العامة للتوظيف على وجوب تسبب القرارات التأديبية، وقد اشترط في القانون رقم 634 الصادر في 13/07/1983، أن يكون رأي مجلس التأديب و القرار الصادر بالعقوبة مسببين ومن هذه النصوص وقعت أهمية التسبب نفسها بحيث أصبح من المبادئ العامة للقانون وجوب تسبب الجزاء التأديبي ولو لم يوجد نص.²

الفرع الثاني: إعطاء التوضيحات الكتابية:

لا تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية إلا بعد حصولها على توضيحات كتابية من طرف الموظف المعني بالتوظيف.

ونصت المادة 165 من الأمر 03/06 السالف الذكر على أنه: " تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني."³

¹ نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ص 209.

² عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964، ص 248.

³ المادة 165 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

وعليه يعتبر هذا القيد الوارد على السلطة التأديبية ضمانا هامة بالنسبة للموظف العمومي، إذ يجب على الإدارة قبل توقيع العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية ان تحصل على توضيحات كتابية من الموظف المعني بالتأديب.

فنستنتج مما سبق أن التوضيحات الكتابية تخص فقط العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية المذكورة سابقا، ويمكن للموظف أن يتولى إعطاء هذه التوضيحات بنفسه أو بواسطة شخص آخر يتولى هذه المهمة، فيحق له أن يستعين بمدافع موكل أو موظف يختاره بنفسه أو أي شخص آخر خارج عن الإدارة أو سلك المحاماة شريطة أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية، وعلى الإدارة أن تذكره بهذا الحق فور إخطاره بفتح الإجراءات التأديبية ضده وهذا ما شرحناه سابقا.¹

هذا الضمان هو أساس مصلحة الموظف المتهم في أن يتلقى إجراءات ومحاكمة عادلة ومستقلة تضمن له حق إعطاء توضيحات سواء أمام هيئة التحقيق أو المحاكم التأديبية، فإذا كانت الإدارة صاحبة المصلحة في ضمانات سير المرفق العام باطراد واستمرار تحقيقا للمصلحة العامة، من خلال إيقاع العقاب التأديبي على الموظف العام عند اقترافه فعلا يبرر مجازاته تأديبيا، فإن الموظف في الجانب الآخر مصلحة في أن يتم اتخاذ الإجراءات القانونية التي نص عليها القانون بصورة عادلة وعندما نعلم أن الإدارة هي الأقوى في العلاقة التنظيمية التي تربط بين الموظف و الدولة، ولما تتمتع به الإدارة من سطوة ممكنة بموجب مركزها المتميز

عن مركز الموظفين ومسئولة عن الاتهام وإيقاع العقوبة التأديبية في العديد من أنظمة التأديب في العالم، وهذا يقتضي تمكين الموظف من مباشرة كافة الأنشطة الإجرائية لضمان هذا الدفاع أو بالأحرى التوضيحات سواء في مرحلتي التحقيق أو في مرحلة المحاكمة التأديبية.²

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري من تسبیب القرار التأديبي:

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار الهومة، 2012، ص341.

² خيرى العمري، تأديب الموظفين في القانون العراقي والعربي، العراق، رسالة دكتوراه، 1975، ص10.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

إذا كان المشرع الجزائري قد أخذ بمبدأ التسبب الوجوبي بالنسبة للقرارات القضائية فإنه يأخذ به فيما يخص القرارات الإدارية إلا في حالات استثنائية لا يمكن أبدا اعتبارها أساسا للأخذ بمبدأ التسبب الوجوبي، وقد اتخذ القضاء الإداري الجزائري نفس الموقف في عدة قرارات صادرة عن المجلس الأعلى والمحكمة العليا.¹

كما نصت المادة 170 من المرسوم 03/06 على أن: "تداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المنظمة كمجلس تأديبي في جلسات مغلقة، يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة."²

ومن خلال ما نصت عليه المواد 125 و 126 من المرسوم 59/85 المذكور سابقا أن المشرع الجزائري قد قسم هذا الإجراء المهم على العقوبات من الدرجة الأولى والثانية دون العقوبات من الدرجة الثالثة، مما يجعلنا نفترض أن محرري هذه القوانين إنما أرادوا اعتبار هذا الإجراء الشكلي إجراء غير ضروري وغير مجدي بالنسبة لهذه العقوبات طالما أنها تتخذ بناء على الرأي المطابق للمجالس التأديبية.³

ولقد استقر القضاء الجزائري على إلغاء القرارات التأديبية التي تنطلق بالعقوبة دون أن تتضمن تبريرها حيث قضت الغرفة الخامسة بمجلس الدولة الجزائري علي أنها: "... حيث بذلك إن ما جاء بمضمون القرار محل الطعن ليس تسببيا بمفهوم القانون لأنه على هذه الحالة

¹ mustapha karadgi ,soraya chaib,le droit de la motivation des acte administratifs en droit frainçais et algérienne vue idara,n29,2005,p111

² المادة 170 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

³ ramdane balhadgi,lerème dixiphinaire dans le nouveau statut de lanfction publique algérienne des xiences guridque

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

يتعذر على مجلس الدولة مناقشة مدى شرعية هذا القرار ، حيث على هذا الأساس ... مما يتعين عليه إبطال القرار.¹

المبحث الثاني: الضمانات المقررة بعد صدور القرار التأديبي:

تعتبر الضمانات اللاحقة على إجراءات تأديب الموظف العام من أهم الضمانات الجوهرية التي اقرها المشرع كوسيلة أخيرة لصالح الموظف في مواجهة القرار التأديبي الصادر عن السلطة التأديبية لكبح هذه الأخيرة من استعمال حقها في التأديب.

بحيث إذا ما استنفد الموظف ما كفل له من سبل لدفع الاتهام عن نفسه ومع ذلك وقع علي الجزاء أو العقاب فلا يكون بوسعه سوى التظلم من هذا القرار التأديبي إداريا او الطعن عليه قضائيا.²

ولا يعني إصدار قرار تأديبي بشأن مخالفة تأديبية ضد موظف توقيع هذا الجزاء مباشرة، بل هناك ضمانات وحقوق أخرى جوهرية لاحقة على مساءلته، وهذه الضمانات تتمثل في التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية ولجنة الطعن، والطعن قضائيا أمام مجلس الدولة.³

واعترف المشرع الجزائري للموظف بحق تقديم تظلم إداريا إلى السلطة الرئاسية التي تملك حق سحب القرار التأديبي، أو غلى لجنة خاصة، ومع هذا يظل اللجوء إلى القضاء هو الضمانة الفعالة لمواجهة سلطة التأديب، وإن لم يستطع الموظف تلبية رغباته باللجوء إلى التقاضي يعترف له المشرع بحق طلب شطب العقوبة التأديبية بعد مرور فترة زمنية معينة على قرار التأديب، وهي طريقة استثنائية تخضع للسلطة التقديرية للإدارة ولا تختلف في حقيقة الأمر عن العفو.⁴

1 قرار الغرفة الخامسة لمجلس الدولة الصادرة بتاريخ 2005/10/25، قضية وزير العدل ضد الغرفة الوطنية للمتنقن (مجلة مجلس الدولة سنة 2006)، العدد 08، ص 236.

2 عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 241.

3 نوري منير، المرجع السابق، ص 159..

4 كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 159.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

ولتوضيح ذلك سوف نقسم هذا المبحث مطلبين، بحيث نتطرق في (الطلب الأول) إلى التظلم الإداري ضد القرار التأديبي وفي (المطلب الثاني) إلى الطعن القضائي ضد القرار التأديبي .

المطلب الأول: التظلم الإداري ضد القرار التأديبي:

يعتبر التظلم الإداري إحدى الوسائل الإدارية التي تمكن الإدارة من فرض رقابتها على أعمال موظفيها فهي تعتبر ضماناً إجرائية هامة، يستطيع الموظف من خلالها الطعن في العقوبة التأديبية الصادرة بحقه في حالة ما إذا تعسفت الإدارة في إصدارها، وذلك من أجل إعادة النظر فيها إما بتعديلها أو إلغائها.¹

ومن هذا المنطلق سنقوم بتحديد مفهوم التظلم الإداري (الفرع الأول) وأنواعه (الفرع الثاني) ثم نتناول شروط صحته (الفرع الثالث) .

الفرع الأول: تعريف التظلم الإداري:

جاء الفقه بالعديد من التعريفات في هذا الشأن من بينها: كل موظف له أن يلتمس من الإدارة إعادة النظر في قرار أصدرته أضر بمصلحة أو مس مركزه القانوني، قصد إلغائه أو سحبه أو تعديله وذلك في صورة طلب أو شكوى " تظلم " ².

فالتظلم إذن هو: الطلب و الشكوى التي يتقدم بها ذوي المصلحة والشأن، يتظلمون فيها ويشتكون في قرار إداري غير مشروع قد مس وأضر بمراكزهم القانونية أو بمصلحتهم الجوهرية المعتبرة أو بحقوقهم الثابتة و المقررة، يلتمسون أو يطلبون من السلطات الإدارية المختصة مراجعة العمل المطعون فيه او إلغائه بصورة تجعله أكثر تلاؤماً و اتفاقاً مع أحكام القانون واللوائح والقرارات الإدارية وأكثر ملائمة لمبادئ ومقتضيات المرافق العامة ومتطلبات الوظيفة الإدارية.³

1 عمراوي حياة، المرجع السابق، ص101.

2 رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص62.

3 عمار عوايدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1994، ص12.13.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

ويمكن تعريفه أيضا بأنه الطلب أو الشكوى التي ترف من قبل الموظف الذي صدر في حقه قرارا تأديبيا، إلى السلطة المختصة بالنظر في هذا التظلم، فقد تكون هي مصدره القرار - تظلم ولائي - وقد تكون سلطة تعلق تلك المصدرة - تظلم رئاسي - أو أي هيئة مستقلة تختص بالرقابة ، والغرض منه هو إعادة النظر في القضية ومراجعة القرار إما بسحبه أو تعديله أو إلغائه.¹

كما يعرفه البعض الآخر بأن : التظلم الإداري وسيلة كفلها القانون للموظف المتهم لمواجهة ما تصدره الإدارة ضده من جزاءات يعتقد في عدم شرعيتها، ويلتمس أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي اضر بمركزه القانوني بالسحب أو التعديل.²

أما الفقه الغربي فيعرف التظلم الإداري على أنه: إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري قصد إلغائه أو تعديله.³

كما عرفه مجلس الدولة الجزائري بأنه: عبارة عن إجراء يرسمه القانون أحيانا لإتباعه ويتمثل في طعن إداري يقوم به الشخص الذي يريد مقاضاة الإدارة كإجراء أولي عن طريق توجيه شكوى أو احتجاجا أو التماسا للإدارة، ويدعى ذلك الإجراء تظلما مسبقا أو طعنا إداريا، يطلب الإدارة من خلاله مراجعة نفسها عن تصرفها قبل الشروع في مقاضاتها.⁴

إن التظلم الإداري يهدف على تخفيف العبء عن القضاء وإتاحة الفرصة للتسوية الودية للنزاع، فقد تقتنع السلطة التأديبية بعد فحص التظلم المقدم إليها أن الموظف المقدم للطعن على حق، فتستجيب لطلبه، فتسحب أو تلغي أو تعدل القرار التأديبي الذي أصدرته، وهذا يؤدي إلى وأد الخصومة في مهدها مما يوفر الكثير من الوقت والجهد و المصاريف عاى الطرفين في حالة اللجوء على القضاء.⁵

الفرع الثاني: أنواع التظلم الإداري:

¹ نوري منير، المرجع السابق، ص159.

² عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص246.

³ Mourgeon. G , la répression . administrative , p . 493.

⁴ عبد العزيز النويري، المنازعات الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها (مجلة مجلس الدولة)، العدد 08، 2006، ص73.

⁵ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص246.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

تنقسم التظلمات والطعون الإدارية وفقا للمستقر عليه فقها وتشريعا وقضاء إلى نوعين هما: التظلم الإداري والتظلم الرئاسي، إلا أنه في نطاق التأديب يوجد نوع آخر من أنواع التظلم هو التظلم إلى جهات خاصة نظرا لخطورة الجزاءات التأديبية، وهذا التقسيم ينظر إليه من حيث الجهة التي يتقدم إليها التظلم الإداري، كما قسمه أيضا من حيث الأثر المترتب عليه إلى تظلم اختياري وتظلم وجوبي.

أولاً: أنواع التظلم بحسب السلطة المقدم إليها الطعن: يقسم التظلم الإداري بحسب الجهة المقدم إليها الطعن إلى ولائي ورئاسي:

أ - **التظلم الولائي:** يجوز للموظف المعاقب بقرار إداري، رفع التظلم أمام السلطة التي أصدرت قرار العقوبة ضده، يطلب فيه إعادة النظر في هذا الأمر، وعليه أن يوضح في هذا التماس الأسباب التي يستند إليها في طعنه، وللسلطة الرئاسية أن تقبل التظلم أو ترفضه حسب ما تراه لها، وما يكون متفقاً وأحكام القانون وحسن سير المرفق العام.¹

وهو نوع من أنواع التظلم الإداري يتقدم به الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى بطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار الذي أصدره بسحبه أو إلغاء أو تعديله وذلك حسب السلطة يملكها مصدر القرار.²

والأصل في التظلم الإداري أنه وسيلة اختيارية، يعود تقدير اللجوء إليها والأخذ بها أو التخلي فيه، إما بالسحب أو الإلغاء أو التعديل.³

وعليه فقد تعدل السلطة التأديبية القرار بصفة جزئية أو كلية طبقاً لما تراه أكثر اتفاقاً مع حكم القانون وحسب درجة اقتناعها بالادعاءات المقدمة من طرف المضرور، وكذا حسن سير المرفق العام، وقد لا ترد أصلاً على الالتماس المقدم من الموظف، وفي هذه الحالة يعد سكوتها رفضاً ضمناً للتظلم.⁴

1 نوري منير، المرجع السابق، ص160.

2 سعد نواف العنزي، المرجع السابق، ص402.

3 قيقاية مفيدة، المرجع السابق، ص154.

4 بوادي مصطفى، المرجع السابق، ص315.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

حيث يعد القرار التأديبي قابلاً للتظلم الإداري والرئاسي حتى ولو لم ينص المشرع صراحة على ذلك، وقد أشارت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية إلى هذا النوع من التظلم، ووضعت الضوابط التي يتعين على السلطة الرئاسية احترامها في حالة سحب قرارها التأديبي أو تعديله.¹

وهو التظلم الذي نص عليه المشرع الجزائري في القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

إذ تنص المادة 830 أن الشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدره القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من نفس القانون، والمقصود بالتظلم الولائي هو التظلم الذي يرفع إلى الجهة المصدره للعقوبة.²

ب - التظلم الرئاسي: وهنا يكون التظلم أمام السلطة الرئاسية التي تعلق السلطة مصدره القرار التأديبي، ولهذه الأخيرة مراقبة مدى قانونية القرار وفي حالة خلافه للقانون تقوم بإلغائه، وفي كلتا الحالتين السابقتين فإن عدم رد الإدارة على التظلم يعتبر بمثابة قرار رفض ضمني للتظلم.³

كما يمكن للموظف المعني بالقرار التأديبي رفع تظلماً رئاسياً أمام السلطة الرئاسية أي الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي.

ويعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين (2) بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم، وسكوت الجهة الإدارية يخول المتظلم حق الاستفادة من أجل شهرين لتقديم طعنه القضائي الذي يسري من تاريخ انتهاء الشهرين المشار إليهما أعلاه، وهو الطعن الذي يرفع أمام السلطة القضائية المختصة في الأجل المقررة المنصوص عليها وفق الأشكال المنصوص عليها قانوناً.⁴

1 كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2006، ص161.

2 القانون رقم 09/08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

3 نوري منير، المرجع السابق، ص160.

4 سعيد مقدم، المرجع السابق، ص476.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

قد يؤدي قرار التأديب إلى اكتساب حقوقا شخصية للغير، ولذلك لا يجوز سحبه إلا إذا تأكدت الإدارة بأن الموظف المذنب قد استنفذ جميع طرق الطعن بما في ذلك الطرق القضائية، كما هو الحال في قضايا فصل الموظفين.¹

ولا يجوز أيضا تخفيف العقوبة التأديبية أو سحبها إلا في حالة الخطأ الفاضح في تطبيق القانون أو عدم التناسب الصارخ بين الخطأ والعقوبة، أو انعدام التحقيق الإداري المحكم.

ويرجع السبب في وضع هذه الضوابط إلى ضرورة المحافظة على هئية الإدارة، إذ من شأن التعديلات المبنية على اعتبارات غير واقعية، أن تؤدي بالموظفين الآخرين إلى اللامبالاة والفوضى.²

ويعتبر التظلم الرئاسي أكثر فعالية من التظلم الولائي وذلك لتوفر الحياد في الجهة المقدم إليها الطعن وذلك شرط أن لا يجامل الرئيس الإداري الجهة المصدرة للقرار.

ج - التظلم أمام لجنة إدارية خاصة (لجنة الطعن): نظرا إلى أنه في غالب الأحيان لا يكون للتظلم الإداري الرئاسي و الولائي فعالية، بسبب إصدار الإدارة على المحافظة على عدم تغيير قراراتها الإدارية، ونظرا للاعتبارات التي سبق و أن تكلمنا عنها يلجأ المشرع إلى إنشاء هيئة إدارية خاصة مهمتها إعادة النظر في قرارات الإدارة وهذا ما جنح إليه المشرع الجزائري حيث نص على إنشاء لجنة للطعن على مستوى الوزارات و الولايات والمنشآت العامة، لإعادة النظر في قرارات التأديب بطلب من الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية.³

كما يجوز للموظف المعاقب تقديم تظلم أمام اللجنة الإدارية الشرعية في حالة إصدار قرار من هذه الأخيرة مخالفا لرأي المجلس، وللمجلس أن يصدر توصية غير إلزامية للسلطة الرئاسية في اقتناعه بطعن الموظف.⁴

وقد اعتمد المشرع الجزائري التظلم الإداري أمام لجنة الطعن (اللجنة الخاصة) وذلك طبقا لنص المادة 175 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية 03/06 حيث نصت: "يمكن

1 كمال رحماوي، المرجع السابق، ص161.

2 كمال رحماوي، نفس المرجع، ص162.

3 كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص162.163.

4 نوري منير، المرجع السابق، ص160.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلم أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر ابتداء من تاريخ تبليغه.¹

وتناول في المواد 62،65،66،67 من نفي الأمر كيفية تشكيلها وطبيعة عملها، فإذا أصدر قرار تأديبي من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أي من المجلس التأديبي كان له الحق في رفع تظلم أمام لجنة الطعن.

وما هم جدير بالذكر في هذا الموضوع أن المادة السالفة الذكر تحدثت عن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة دون سواها مما يجعلنا نقول أن العقوبات من الدرجة الأولى والثانية لا يمكن التظلم فيها أمام هذه اللجنة ولا ندري أي جهة مختصة بذلك، ويكون ميعاد التظلم شهر واحد من تاريخ تبليغ القرار إلى المعني.

لقد أتاح المشرع الجزائري للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب له أن يرفع تظلماً أمام لجنة خاصة وذلك نظراً لعدم فاعلية التظلمين السابقين (التظلم الولائي والرئاسي) في أغلب الأحيان.

لذا عمد المشرع إنشاء هذه اللجنة بموجب المادة 22 من المرسوم 210/84، وكما نصت المادة 65 من الأمر 03/06 على هذه اللجنة والتي جاء فيها: " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال ولدى كل مسؤول من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين".³

وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن.⁴

وفيم يتعلق بتكوين هذه اللجنة وحسب ما نصت عليه المادة 65 في فقرتها الثالثة من نفس الأمر المذكور أعلاه يتم تشكيل لجان الطعن مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين، على أن تنتصب اللجان في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية الأعضاء، وبموجب المادة 67 ن هذا الأمر تكون اختصاصات لجان الطعن بعد إخطارها

1 المادة 175 من الأمر 03/06 السالف الذكر.

2 المادة 22 من المرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها، جريدة الرسمية، العدد 03، سنة 1984.

3 المادة 65 من الأمر 03/6× السالف الذكر.

4 الأمر 03/06 السابق الذكر.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة والمنصوص عليها في المادة 163.¹

كما أن المشرع الجزائري تراجع عن المهلة التي حددها في تقديم الطعون أمام هذه اللجان، والتي كانت محددة بخمسة عشرة (15) يوم حسب المادة 24 من المرسوم 10/84. لكي ترفع بموجب الأمر 03/06 إلى شهر كامل ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى المعني.

ثانياً: أنواع التظلم الإداري بحسب الأثر المترتب عليه: حيث ينقسم التظلم بحسب الأثر المترتب عليه إلى:

أ - **التظلم الوجوبي:** وهو التظلم الذي يتوجب على الموظف تقديمه إلى الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه كشرط لقبول دعوى الإلغاء أمام القضاء بخلاف حكم المحكمة بعد قبول الدعوى.²

وقد يوجب المشرع في بعض الأحيان صاحب الشأن على ضرورة تقديم تظلم إداري سبق إلى الإدارة قبل رفع دعوى الإلغاء لهذا يلزم الشخص بتقديم تظلم إداري مسبقاً وإلا ردت دعواه شكلاً لعدم استيفائها لشكلية التظلم.

وبالتالي فالتظلم الإداري أوجبه المشرع على المعني قبل اللجوء إلى طرق الطعن القضائي، ويكون ذلك في مواضيع محددة كطعون الموظفين مثلاً.

فالتظلم بنوعيه الوجوبي والاختياري يقطع سريان ميعاد الطعن القضائي ولا يحبس ميعاد رفع دعوى الدعوى خلال إجراءات رفع التظلم الإداري المسبق سواء كان هذا الأمر وجوباً أو اختيارياً.³

ب - **التظلم الاختياري:** وهو الذي يتقدم به صاحب الشأن من تلقاء نفسه دون اشتراط من المشرع وبالتالي فهو وسيلة اختيارية يستطيع الموظف اللجوء إليها متى تراءت له الفائدة من ذلك، فالتظلم الإداري بدأ ظهوره اختيارياً ثم أصبح وجوبياً في بعض الحالات.

¹ الأمر 03/06 السالف الذكر.

² علي خطار الشنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص442.

³ علي خطار الشنطاوي، المرجع السابق، ص443.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

الفرع الثالث: شروط صحة التظلم الإداري:

لأعمال أثر التظلم الإداري في قبول طلب إلغاء أو سحب أو تعديل القرار الإداري المتظلم منه يجب توافر الشروط التالية:

أولاً: الصفة والمصلحة في رفع التظلم الإداري: نصت المادة 13 من القانون رقم 09/08 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، بحيث يتعين أن يقدم التظلم الإداري من طرف صاحب الصفة الوظيفية والذي مسته العقوبة التأديبية شخصياً ، ويكون ذا مصلحة وإن تصيبه العقوبة في مركزه الوظيفي، الأمر الذي يمنحه الحق في تقديم شكوى أو طلب بشكل واضح ومحدد في ظل الالتزام بحدود اللباقة والاحترام.

ثانياً: الجهة المختصة بالنظر في التظلم الإداري: يقدم طلب الشكوى إلى الجهة الغاربية المختصة أو إلى لجنة الطعن وذلك حسب العقوبة المتوقعة، حيث أن رفع التظلم الإداري أمام الجهة الإدارية المختصة يكون فقط في العقوبتين من الدرجتين الأولى والثانية، على خلاف العقوبتين من الدرجتين الثالثة والرابعة والتي يجوز فيها الطعن أمام لجنة الطعن. لذا يجب أن يكون التظلم مجدياً، إذ لا جدوى من تقديمه إلى جهة لا تملك سلطة إعادة النظر فيه.

ثالثاً: محل التظلم الإداري: يتعين أن يكون محل التظلم الإداري قراراً تأديبياً نهائياً باعتباره قرار إداري يتضمن عقوبة تأديبية ، بمعنى أن تتجه سلطة الإدارة من خلال قرارها التأديبي إلى إحداث مركز قانوني أو أثر قانوني يمس المركز الوظيفي للموظف بهدف معاقبته عن المخالفة التي ارتكبها، وذلك بهدف تحقيق المصلحة العامة.

ومنه فلا يجوز تقديم تظلم إداري على الأعمال الإدارية التحضيرية التي تتخذها الإدارة قبل إصدار قرارها بما أنها لا تحدث أثراً على مركز قانوني.

رابعاً: آجال التظلم الإداري: يجب التقيد بالمدة القانونية لرفع التظلم للسلطة الإدارية المختصة وهذا بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الأولى والثانية،

¹ المرسوم رقم 09/08 المؤرخ في 2008/02/25 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة في 23 أبريل 2008.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

سواء تعلق الأمر بطعن ولائي أو رئاسي خلال أربعة (04) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للقرار، وهذا طبقاً لنص المادتين 829 و 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية¹، أما بالنسبة للقرار التأديبي المتضمن عقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة فيكون الطعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال شهر (01) واحد من تاريخ تبليغ القرار التأديبي طبقاً لنص المادة 175 من الأمر 03/06².

المطلب الثاني: الطعن القضائي ضد القرار التأديبي:

بعد استفادة الموظف من جميع الضمانات الإدارية وإذا لم تجدي له نفعاً، يبقى أمامه طرق وحيد وهو اللجوء إلى القضاء للطعن في القرارات التأديبية الصادرة ضده إذا كانت غير مشروعة³.

تعد الرقابة القضائية آخر ضمان يلجأ إليه الموظف إذ لم تسعفه الضمانات الأخرى، إذ إن مصدر القرار قد يرفض الاعتراف بالخطأ وقد يجاربه رئيسه، وفق كل هذا لا يتم ترك الخطأ بين الإدارة والأفراد لتفصل فيه الإدارة نفسها لأن من مقتضيات العدالة أن لا يكون الخصم حكماً في نفس الوقت، لأن هذا يزرع عدم الثقة في أوساط الموظفين.

والأصل في رقابة القضاء سواء الفرنسي أو الجزائري أنها رقابة مشروعة أو مطابقة بين الواقع والقانون وليست رقابة ملائمة، أي أن القاضي الإداري يراقب مدى سلامة القرار التأديبي من العيوب التي قد تؤدي إلى إلغائها، وليس له أن يراقب مدى ملائمة العقوبة التأديبية للجريمة الإدارية إلا في إطار عيب إساءة استعمال السلطة إذ إن السلطة الإدارية تتمتع بكل صلاحية في تقدير واختيار العقوبة الملائمة، ويكون الطعن في حالتين⁴:

- **الحالة الأولى:** حالة الموظف الذي يطعن في قرار سلطة تأديبية أمام المجلس الأعلى للوظيفة العامة، فيرفض هذا الأخير التظلم أو لا يجيب عليه، ففي هذه الحالة يجوز للموظف أن يستأنف قرار المجلس الأعلى للوظيفة العامة أمام مجلس الدولة.

1 قانون 09/08 السالف الذكر.

2 الأمر 03/06 السالف الذكر.

3 نوري منير، المرجع السابق، ص161.

4 نوري منير، المرجع السابق، ص161.162.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

- الحالة الثانية: حالة الموظف المعين بمرسوم رئاسي أو وزاري أي من طرف سلطة مركزية فيجوز له الطعن في قرارات التأديب - بعد التظلم - أمام مجلس الدولة.

ففي مسألة تحديد الاختصاص بين مجلس الدولة والمحاكم الإدارية وطبقا لنص المادة 65 من الأمر 03/06 أنه: " تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل ... "1، إن هناك عدة لجان للطعن تكون على المستوى المحلي على مستوى الوزارة، وبالتالي فإن الطعن في القرارات الصادرة من الهيئات المحلية يكون أمام المحاكم الإدارية، أما الطعن في القرارات الصادرة من الهيئات أو لجان الطعن الوزارية فيكون أمام مجلس الدولة كأول درجة.

ويكون الطعن بالنقض في جميع القرارات التأديبية سواء الصادرة من المحاكم الإدارية أو من مجلس الدولة أمام مجلس الدولة كمحكمة نقض، فيترتب عن مخالفة القانون أو الإخلال بالضمانات التأديبية إبطال الإجراءات التأديبية من طرف مجلس الدولة، وما يترتب عن ذلك من نتائج ترتبط بهذا الإبطال.

وما يؤكد أهمية موقع الرقابة القضائية بين غيرها من الضمانات قول بعض الفقه: " لا نبالغ إن قلنا أنه بدون هذه الضمانات تصبح الضمانات الأخرى نصوص لا قيمة لها، إذ لم يترتب على مخالفتها جزاء توقعه السلطة القضائية."2

وقد عبر عن هذه الأهمية أيضا سواء من حيث دورها المتمثل في مراقبة مدى استفادة الموظف من باقي الضمانات أو من كونها آخر ضمانات له بأنها: أنجع أنواع الرقابة وأهم الضمانات اللاحقة على صدور القرار التأديبي والضمانة المثلى أو النهائية في حالة فشل الضمانات السابقة في تحقيق مطالب الموظف، فهي الوسيلة التي تأتي في آخر المطاف في مجال الضمانات التأديبية من جهة وطريق لانقضاء العقوبات من جهة أخرى.3

فكما وضحنا سابقا أن الرقابة القضائية هي الضمانة الأخيرة للموظف في مجال التأديب عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى في تحقيق ما يصبوا إليه من إلغاء العقوبة الصادرة

1 المادة 65 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

2 قيقاية مفيدة، الموظف العام في التشريع الجزائري، ص162.

3 قيقاية مفيدة، نفس المرجع، ص162.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

بحقه¹ وهذا ما سنحاول دراسته في هذا المطلب لشروط كلا من الطعن بالإلغاء (الفرع الأول) والطعن بالتعويض (الفرع الثاني).

الفرع الأول: دعوى الإلغاء في القرار التأديبي:

لا تختلف الرقابة القضائية على القرارات التأديبية رقابة القضاء الإداري على القرارات الإدارية بشكل عام، فالقرار التأديبي هو قرار إداري يجب أن تتوفر فيه الشروط والأحكام المتعلقة بالقرارات الإدارية بشكل عام.²

بالرغم ما قد يتعرض له الموظف من مضايقات ومشاكل عند تأدية مهامه إلا أنه قد يتجنب اللجوء إلى القضاء في الكثير من الأحيان إما لعدم قدرته ماديا على مجابهة طول الإجراءات القضائية وتعقيداتها، وإما لخشية من الضغوطات المختلف للإدارة.

كما يتعين على الموظف الطاعن أن يرفع طعنه في الميعاد القانوني³، ولكي تكون دعوى إلغاء القرار الإداري مقبولة بصفة عامة شكلا وموضوعا أمام القضاء، يجب أن تتوافر فيها شروط شكلية وأخرى موضوعية التي تتمثل فيما يلي:

أولا: الشروط الشكلية لرفع دعوى إلغاء القرار التأديبي:

إن الطعن بالإلغاء في القرار التأديبي يستوجب جميع الشروط الشكلية التي يجب توفرها في جميع دعاوي الإلغاء وهي:⁴

- أن يكون القرار التأديبي نهائيا فلا يمكن الطعن في الأعمال التحضيرية.

- أن يتوافر شرط المصلحة في تقديم الموظف لدعوى الإلغاء.

- أن يتوافر شرط الصفة سواء في الموظف المقدم للدعوى أو في الإدارة التي قدمت الدعوى ضدها.

1 سعيد نواف العنزي، المرجع السابق، ص324.

2 نواف العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص442.

3 كاوجة فلاحى دليلة، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري، ص125.

4 عمر اوي حياة، المرجع السابق، ص115.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

- أن ترفع دعوى الإلغاء في الميعاد القانوني، وهو أربعة (04) أشهر من تاريخ التبليغ الشخصي للموظف بالقرار التأديبي المطعون فيه.

- أن ترفع دعوى الإلغاء إلى الجهة القضائية المختصة، فتقدم إلى المحكمة الإدارية إذا كان القرار المطعون فيه مركزيا.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون الإجراءات المدنية والإدارية أعفى الموظف من شرط التظلم الإداري المسبق سواء أمام المحكمة الإدارية أو أمام مجلس الدولة، إذ جعله اختياريا.

ولم يميز المشرع في توزيع الاختصاص النوعي بين المحاكم الإدارية ومجلس الدولة بين الموظفين المنتمين إلى الإدارة المركزية والهيئات العمومية الوطنية الذين يختص مجلس الدولة بالفصل في طعونهم، وبين الموظفين المنتمين إلى الولاية والبلدية أو المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية الذين تختص المحاكم الإدارية بالنظر في طعونهم، وهذا ما يحرم الفئة الأولى من التقاضي على درجتين، وكان الأجدر مراعاة هذا المبدأ للمساواة بين الطائفتين المذكورتين.¹

ثانياً: الشروط الموضوعية لرفع دعوى إلغاء القرار التأديبي:

إن دعوى إلغاء القرار التأديبي بالنسبة للشروط الموضوعية يجب أن تبنى على أحد أسباب الطعن في القرارات الإدارية المتمثلة في:²

أ - عيب عدم الاختصاص في القرار التأديبي:

وهو عدم أهلية الشخص أو السلطة الإدارية لإصدار القرار الإداري لكونه لا يدخل في صلاحياتها،³ وعيب عدم الاختصاص هو العيب الوحيد المتعلق بالنظام العام فلا يمكن

¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018، ص 600، 599.

² خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون (الإدارة والمالية)، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002-2003، ص 405.

³ يامة إبراهيم، المرجع السابق، ص 12.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

مخالفته أو الاتفاق على مخالفته، ويثيره القاضي من تلقاء نفسه وفي أي مرحلة من مراحل الدعوى.¹

ومن تطبيقات القرار الإداري الجزائري لعيب عدم الاختصاص قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 15/06/1985 الذي قضى بإبطال القرار الإداري الصادر عن نائب مدير التربية لولاية الجزائر المتضمن معاقبة المدعية بالتوبيخ مع تسجيل تلك العقوبة في ملفها بسبب عدم طاعتها للرئيس مع العنف، على أساس أن القرار المطعون فيه صادر عن سلطة إدارية غير مختصة.²

وعليه نجد أن المشرع الجزائري قد حدد السلطة المختصة باتخاذ الإجراءات التأديبية في سلطة التي لها صلاحية التعيين، والتي لا يمكنها تفويض هذا الاختصاص إلى أي سلطة أخرى طبقاً للمادتين 162 و 165 من المرسوم رقم 03/06.³

وعدم الاختصاص كعيب من عيوب القرار الإداري ينقسم بدوره إلى ثلاثة أقسام هي:

- **عدم الاختصاص الموضوعي:** وينقسم بدوره إلى الاختصاص الإيجابي كأن يصدر القرار من جهة غير مختصة، وعلى عدم الاختصاص السلبي كأن ترفض الجهة المختصة إصدار قرار إداري هم من صميم اختصاصها، ففي الحالة الأولى يكون القرار إيجابياً صريحاً، بينما في الحالة الثانية يكون قراراً سلبياً وضمنياً.

ويتحقق هذا العيب في حالة ما إذا أصدرت الجهة الإدارية قراراً في موضوع لا تملك قانوناً إصدار القرار بشأنه لا يدخل في جهة إدارية أخرى.

- **عدم الاختصاص المكاني:** يتعلق بإصدار قرار إداري يخرج عن الدائرة الترابية للجهة المصدرة له، فإذا كان الأصل في الاختصاص بعض أعضاء السلطة التنفيذية فإن المشرع قيد اختصاص بعض الأشخاص في نطاق جغرافي محدود ويجب على هؤلاء الأشخاص أن يحترموا الحدود الجغرافية التي تقع تحت سلطتهم في اتخاذ قراراتهم وإلا كانت القرارات معيبة بعيب عدم الاختصاص المكاني.

¹ عدو عبد القادر، المنازعات الإدارية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص 142.

² يامة إبراهيم، المرجع السابق، ص 13.

³ الأمر رقم 03/06 السالف الذكر.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

- **عدم الاختصاص الزماني:** يعني به أن يصدر القرار الإداري في فترة لا يكون الاختصاص منعقد للشخص الذي أصدره ، أي أن يصدر القرار إما قبل تقليد الاختصاص المصدر للقرار أو بعد انتهاء المدة التي كان خلالها الاختصاص.

ب - عيب الشكل والإجراءات في القرار التأديبي:

ويقصد به عدم احترام السلطة التأديبية للقواعد الشكلية أو الإجرائية التي ينبغي مراعاتها عند إصدار القرار، ولقد أبطل القضاء الكثير من القرارات التأديبية بسبب هذا العيب، ومثال ذلك مجلس الدولة الذي قضى ببطلان قرار والي ولاية البيض الصادر ضد (ع - س) بسبب عدم عرض ملف هذا الأخير على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.¹

ج - عيب المحل في القرار التأديبي:

هو المخالفة الواضحة لقاعدة قانونية أو تفسيرها تفسيراً خاطئاً أو عدم تطبيقها بشكل صحيح، والعيب الذي يلحق بمحل القرار التأديبي للموظف هو مخالفة القانون، أحد الأوجه أو الحالات التي يقوم القاضي الإداري بإلغاء قرار تأديب الموظف لأجلها، سواء كانت مخالفة مباشرة أو غير مباشرة للقانون.²

د - عيب السبب في القرار الإداري:

ويقصد به انعدام الواقعة المادية أو القانونية التي تدفع السلطة التأديبية إلى إصدار قرارها، أو وقوع خطأ في تقدير تلك الواقعة وتكييفها.³

ويكمن عيب السبب في القرار التأديبي في كون الموظف لم يرتكب أي خطأ من شأنه تبرير العقوبة التأديبية، وهو ما يعبر عنه بعدم الوجود المادي للوقائع، وقد يظهر في كون الخطأ رغم ثبوته لا يعد من حيث تكييفه أنه خطأ مهنيًا، وهو ما يعبر عنه بالخطأ في التكييف القانوني،⁴

¹ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص13.

² محمد الصغير بعلي، المجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002، ص87.

³ بوطبة مراد، المرجع السابق، ص601،

⁴ عدو عبد القادر، المرجع السابق، ص166،

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

و - عيب انحراف في استعمال السلطة في القرار التأديبي (عيب الغاية):

ويتجسد عيب الغاية أو عيب انحراف السلطة في القرار الإداري بصفة عامة، وفي قرار تأديب الموظف بصفة خاصة في ثلاثة صور أساسية هي:

- تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة.

- إساءة استعمال الإجراء.

- الخروج ن قاعدة تخصيص الأهداف.

ومن تطبيقات القضاء الإداري لصورة تحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة قضية بن عبد الله ضد وزير المالية، حيث أصدر هذا الأخير قرارا بعزل المدعي من منصبه كوزير مكتب بمصلحة مسح الأراضي بولاية وهران، وبأثر رجعي مع الأمر برد المبالغ المحصل عليها كتعويض عن المنصب، وقد تحقق المجلس الأعلى بأن قرار العزل صدر بعد أن تقدم المدعي بطلب ترقيته إلى منصب نائب مدير شؤون أملاك الدولة استجابة لطلب رئيسه الإداري، ومن ثم فإن القرار لم يكن بدافع المصلحة العامة وإنما لدافع شخصي وهو ما يجعله فضلا عن مخالفته للقانون مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة.¹

الفرع الثاني: دعوى التعويض في القرار الإداري:

يقصد بدعوى التعويض بصفة عامة أنها: الدعوى القضائية الذاتية التي يرفعها ويحركها أصحاب الصفة والمصلحة أمام الجهات القضائية المختصة، وطبقا للشكليات والإجراءات المقررة قانونا للمطالبة بالتعويض العادل والكامل اللازم لإصلاح الأضرار التي أصابت حقوقهم بفعل النشاط الإداري الضار.²

وهي دعوى يرفعها الموظف المتضرر من جراء صدور قرار تأديبي غير مشروع والتي قد ترفع مع دوى الإلغاء أو ترفع مستقلة عنها أمام المحكمة الإدارية.

¹ عدو عبد القادر، نفس المرجع، ص161 وما بعدها.

² محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، طبعة القانون الإداري، التنظيم الإداري للموظفين العموميين، أموال الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2009، ص128.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

وميزة دعوى التعويض أنها من دعوى القضاء الكامل، ومن خصائصها أنها دعوى قضائية ذاتية وشخصية ومن دعاوي القضاء الكامل وقضاء الحقوق.

ولقبول هذه الدعوى يجب توفر عدة شروط نلخصها في:

أولاً: الشروط الشكلية و الموضوعية:

بالنسبة للشروط الموضوعية هي ذاتها تلك الشروط المتعلقة بانعقاد المسؤولية الإدارية، وتتمثل في وجود الخطأ و الضرر وقيام العلاقة السببية بين الخطأ والضرر، وبتوافرها تصبح الإدارة ملزمة بتعويض المضرور عما أصابه من أضرار نتيجة تنفيذ قراراتها الإدارية غير المشروعة.¹

أ - **الخطأ:** هو الركن الأول في المسؤولية الإدارية، ويقصد به مخالفة الإدارة لأحكام القانون، وذلك لإتيانها لأعمال مادية أو تصرفات قانونية قد تأخذ صورة عمل إيجابي أو تصرف سلبي ناشئ عن عدم القيام بما يستلزمه القانون، ولا تكون الهيئة الإدارية مسؤولة بصفة عامة عن التعويض إلا عن الأخطاء المرفقية والأضرار الناجمة عن أعمالها الإدارية فضل عن مسؤوليته عن الامتناع عن تنفيذ الأحكام القضائية والخطأ يتمثل في عدم مشروعية القرار التأديبي.²

ب - **الضرر:** لا يكفي إثبات الخطأ في حق الجهة الإدارية لقيام مسؤولياتها، وإنما يجب أن ينجم الضرر يصيب الموظف (الشخص المعني) ، ويعد الضرر قوام المسؤولية المدنية باعتبار محل الالتزام بالتعويض الناشئ عن الخطأ.

ويجب توافر عدة شروط أهمها:

- أن يكون الضرر محققاً.

- أن يكون الضرر خاصاً بفرد أو أفراد معينين على وجه الخصوص.

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع نفسه، ص128.

² ماجد راغب الحلوة، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004، ص43.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

- أن يكون الضرر ممكن التقدير لأن ذلك يسهل تقدير الأضرار المادية على خلاف الأضرار المعنوية.

- أن يصيب الضرر حقا مشروعا يمس مركز الموظف الوظيفي الذي يحميه القانون.

ج - **العلاقة السببية بين الخطأ والضرر** : يجب أن تكون هناك علاقة سببية بين الخطأ والضرر بمعنى أن ذلك الخطأ هو الذي أدى بصفة مباشرة إلى وقوع الضرر.

أما بالنسبة للشروط الشكلية هي نفس شروط دعوى الإلغاء التي شرحناها سابقا، من صفة ومصلحة وميعاد رفع الدعوى المنصوص عليه في المادة 322 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وكذا عدم طريق طعن موازي.¹

ثانياً: تقدير التعويض:

إن الأصل في المسؤولية الإدارية أن يتم تنفيذ الالتزامات التقصيرية بمقابل، سواء كان هذا المقابل نقدياً أو غير نقدي، لأن جزاء المسؤولية الإدارية في غالب الأحيان ما يكون تعويضاً نقدياً، حيث يستبعد التعويض العيني، ولو كان ممكناً عملياً، وذلك يرجع لاستغلال الإدارة عن القضاء، فلا يمكن للقاضي توجيه الأوامر إليها،² وذلك لإجبارها على إعادة الموظف المفصول بقرار غير مشروع إلى عمله، ومسلم به سواء في المجال المدني أو الإداري، أن التعويض يجب أن يغطي كل الضرر الذي يتحملة الشخص المضرور، فالقاعدة العامة في تقدير الضرر تكون مراعاة ما لحق المضرور من الأضرار المعنوية على شيء من التحكيم لعدم استنادها على قيم معنوية متعارف على تقديرها، ويراعي في تقدير قيمة هذا التعويض

مجموعة العناصر المختلفة أجملها القانون والقضاء في:

- درجة الخطأ المنسوب إلى الإدارة وحسب القانون الفرنسي فإن مبلغ التعويض يزداد كلما ألغى القرار غير المشروع لعيب غير موضوعي، ويصل التعويض في بعض الحالات غلى منح المرتب كاملاً.

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 129.

² عبد الغني بيسوني عبد الله، المرجع السابق، ص 266.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

- درجة الخطأ المنسوب إلى الموظف، فكلما كان الخطأ المنسوب جسيما بحيث وضع نفسه موضع شبهات، وهىئ للإدارة فرصة إصدار القرار المعيب، كلما ساهم ذلك في إنقاص مقدار التعويض أو رفضه كليا.¹

- الضرر الفعلي الذي أصاب الموظف أيا كان نوعه، كحرمان الموظف من مرتبه وعلاواته وكل الامتيازات الممنوحة له من طرف الوظيفة كالترقية، وما نال سمعته من ضرر، وبخضم القاضي من ذلك ما قد تحصل عليه الموظف نتيجة عمله خلال مدة فصله أو إبعاده سواء في وظيفة عامة أو خاصة.²

فالمشرع الجزائري اعترف لكل شخص متضرر بحقه في رفع دعوى التعويض كقاعدة عامة، طبقا لنص المادة 801 من ق.م.إ بحيث أن كل شخص يمكنه أن يطالب بجبر الضرر الذي أصابه نتيجة لتصرف ما، وتعويضه تعويضا عدلا كاملا.³

وبالتالي يحق للموظف المتضرر من جراء تنفيذه قرار تأديبي غير مشروع برفع دعوى التعويض أمام القضاء الإداري، لإصدار حكم قضائي يلزم الجهة الإدارية التي أصدرت ذلك القرار المعيب بتعويضه.

ويمكن للموظف أن يرفع الدعوتين معا (دعوى الإلغاء ودعوى التعويض) مطالبا بذلك إلغاء القرار التأديبي غير المشروع، وتعويضه عن الضرر الذي تسبب فيه هذا القرار، وقد ترفع دعوى التعويض مستقلة عن الدعوى الأخرى مطالبا بالتعويض عما لحقه من أذى نتيجة ذلك القرار التأديبي الصادر ضده، كما اشترط المشرع بدوره توفر مجموعة من الشروط في دعوى التعويض كما فعل بالنسبة لدعوى الإلغاء والتي تتمثل في شرط القبول وشرط الحكم بالتعويض.⁴

1 فلاحي دليلة، المرجع السابق، ص.130.

2 ماجد راغب الطلو، المرجع السابق، ص.134.

3 هاشمي خرفي، المرجع السابق، ص.420.

4 بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09-08، الجزائر، منشورات بغدادي، 2009، ص.230.

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

كما تجدر الإشارة إلى أنه في حالة امتناع الإدارة عن التعويض، فإن للموظف الحق في اقتضاء مبلغ التعويض من طرف الخزينة العمومية، وذلك طبقاً لأحكام القانون رقم 02/91 المؤرخ في 1991/01/08 الخاص ببعض التدابير المتعلقة ببعض الأحكام القضائية.¹

¹ فلاحى دليلة، المرجع السابق، ص131.

خاتمة

خاتمة:

وفي الختام مكنتنا دراستنا المتواضعة التي قمنا بها من الإجابة على الإشكالية المتمثلة في: فيما تكمن الإجراءات التي أقرها المشرع الجزائري في مجال التأديب؟ وما مدى تحصين

قرار التأديب من الطعن؟ والتي قمنا بطرحها آنفاً، ومن خلال ما سبق يمكن القول أن العقوبة التأديبية على خلاف الذنب الإداري تخضع لضوابط فعالة، نتيجة لهيمنة مبدأ الشرعية عليها، ولذلك تضطر السلطة الرئاسية إلى استعمال سلطة موازية لسلطة التأديب، تعرف بسلطة العقاب التي لا تنتمي إلى التأديب، التي أخضعها المشرع الجزائري هي الأخرى إلى نظام قانوني فعال على الرغم من النقائص التي تعرضنا لها ، ويجب الاعتراف بأن الإجراءات التأديبية التي تسبق عملية اتخاذ القرار التأديبي عرفت هي الأخرى تطوراً هاماً من شأنه أن يمنح للموظف العام ضماناً فعالة في مواجهة سلطة التأديب.

وليست للإجراءات التأديبية التي وضعت في المجال التأديبي أية فعالية في حماية الموظف العام من تعسف الإدارة المحتمل في استعمال سلطة التأديب إلا فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة، إذ بوسع السلطة الرئاسية تسليط عقوبات قاسية على الموظف ودون الالتزام برأي جهة معينة، وقد تصل هذه العقوبات كما رأينا سابقاً إلى حرمان الموظف من مرتبه لمدة ثمانية (8) أيام، والسبب في ذلك يرجع إلى استناد مهمة التأديب إلى أجهزة إدارية، فهذه الأخيرة تنظر إلى القرار التأديبي من زاوية تنظيمية بحتة ولا تخضع للطابع القمعي للجزاء التأديبي مما يزيد في استبداد الإدارة، وضعف طرق النظم وعدم فعالية الرقابة القضائية.

فمن خلال هذه الدراسة رأينا أن عملية التأديب تمر بعدة مراحل أهمها مرحلة التحقيق الذي يظهر مركز قوة الإدارة، وذلك من خلال الدور المزدوج الذي تلعبه نفس الوقت، فهي التي تقوم بالتحقيق ثم توقيع الجزاء، فهي الخصم والحكم، فعدم الفصل بينهما يؤثر سلباً على مبدأ الحياد ويجرد الموظف من أهم الضمانات، ولقد أحاط المشرع الموظف بضمانات قبل وبعد توقيع الجزاء فرأينا بعضها غير فعال، لكن بالمقابل قد منحه أهم ضمانات وهي الطعن القضائي، أي إخضاع القرار التأديبي لمبدأ الشرعية عن طريق القضاء.

وفي الختام توصلنا إلى جملة من النتائج التي تتمثل في:

1 - النظام التأديبي الهادف لا يكتفي بمجرد الوقوف على الأخطاء ومعاقبة مرتكبيها، بل لابد له من دراسة أسباب هذه الأخطاء لمعالجتها والوقوف عليها وذلك ضمانا لعدم تكرارها سابقا.

2 - المشرع الجزائري أخذ بالنظام الإداري في مجال التأديب.

3 - بالرغم من إتيان المشرع بكثير من النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية إلا أن ذلك لم يكن كافيا، حيث لا توجد أي قاعدة واضحة لهذه الإجراءات،

4 - الإجراءات التي تحاط الموظف قانونا تكون بمثابة ضمانات مقررة لمصلحة الموظف العام، فالضمانات ضوء تنير الإجراءات التأديبية الواجب على السلطة إتباعها، وسلاحا للموظف لمقاومة تعسف سلطة التأديب،

5 - غموض النصوص الإجرائية المنظمة للضمانات حيث نجدها في كثير من الأحيان تنص على الإجراء ولا تحدد كيفية القيام به،

6 - بالرغم من أهمية التظلم الإداري كضمانة إدارية لحل الخطأ بين الموظف والإدارة حول عدم مشروعية القرار التأديبي دون اللجوء إلى القضاء، لأن الإدارة لا تكلف نفسها بمراجعة قرارها التأديبي في أي حال من الأحوال لأن ذلك يمس بهيبتها،

7 - تعتبر الرقابة القضائية التي أقرها المشرع على الموظف العام في مواجهة قرار التأديب ضمانا فعالة بإمكانها الحد من عدم المشروعية التي تشوب الكثير من القرارات الإدارية على وجه العموم والقرارات التأديبية على وجه الخصوص،

وعلى ضوء النتائج السابق طرحها توصلنا توصلنا إلى بعض الاقتراحات والتوصيات نجملها في:

1 - من الأفضل وضع قانون يحدد بوضوح وعلى سبيل الحصر مجموعة المخالفات والعقوبات.

2 - ضرورة إخضاع العقوبة من الدرجة الأولى والثانية للرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.

3 - ضرورة تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر وذلك من أجل أن يكون الموظف على دراية بها وبالتالي تفادي هذه الأخطاء.

4 - تدعيم وتعزيز الدراسات والبحوث المستقبلية في مجال تأديب الموظف العام باجتهادات مجلس الدولة الحديثة والمواكبة للأمر 03/06 مما يحقق إثراء للموضوع.

قائمة
المصادر
والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

- 1) التعديل الدستوري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 483/96 المؤرخ في 04/12/1996، العدد 76، سنة 1996.
- 2) الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 08 جوان 1966.
- 3) المرسوم رقم 152/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتضمن الإجراءات التأديبية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 02/06/1966 لسنة 1969.
- 4) قانون رقم 09/08 المؤرخ في 25/02/2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية، العدد 21، الصادرة في 23/04/2008.
- 5) مرسوم رقم 10/84 المؤرخ في 14/01/1984، المحدد لاختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، وتشكيلها، وتنظيمها، وعملها، الجريدة الرسمية، العدد 03، الصادرة في 17/01/1984.
- 6) منشور رقم 05، المؤرخ في 12/01/2004 المتضمن تطبيق المادتين 130-131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، مجموعة المناشير والتعليمات، فيفري 2005.
- 7) الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر في 16/07/2006.

ثانياً: الأحكام والقرارات:

- 1) قرار الغرفة الإدارية لدى المحكمة العليا المؤرخ في 05/02/1997 ملف رقم 115657 مجلة قضائية سنة 1997، العدد 01.
- 2) قرار الغرفة الخامسة لمجلس الدولة والصادر بتاريخ 25/10/2005، قضية وزير العدل ضد الغرفة الوطنية للمتقن، مجلة مجلس الدولة، العدد 08، سنة 2006.

ثالثاً: المؤلفات العامة والمتخصصة:

1) بربارة عبد الرحمن، شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية رقم 09-08، الجزائر، منشورات بغدادي، 2009.

2) بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2018.

(3) رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، شروط قبول دعوى تجاوز السلطة ودعوى القضاء الكامل بالجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.

(4) سعد شتيوي، المساءلة التأديبية الموظف العام، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008.

(5) سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب، دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2007،

(6) سعيد مقدم، الوظيفية العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2010.

(7) سليم حديدي، سلطة تأديب الموظف في التشريع الجزائري، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

(8) سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري وقضاء التأديب، الكتاب الثالث، دار الفكر العربي، الإسكندرية، 1995.

(9) سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، مدينة نصر، القاهرة، 1995.

(10) عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العامة في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء الفقه واجتهاد القضاء الإداريين، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011.

(11) عبد العزيز المنعم خليفة، إجراءات تأديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008.

(12) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، ضمانات التأديب في لتحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية، 2003.

(13) عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964.

(14) عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار النشر والتوزيع، الأردن، 1983.

(15) عبد اللطيف محمد، تسبب القرار التأديبي، دار النهضة العربية، 1996.

(16) علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، الجزء 1، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

(17) علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، مصر، بدون طبعة، بدون سنة ونشر.

- (18) علي خطار الشنطاوي، موسوعة القضاء الإداري، الجزء الأول، الطبعة الأولى، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- (19) عمار عوابدي، عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة في النظام الجزائري، الطبعة الثالثة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1994.
- (20) كاوجة فلاح، دليل، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري.
- (21) كمال رحمان، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، كلية الحقوق والعلوم الإدارية، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2006.
- (22) كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، 2006.
- (23) ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- (24) محمد الصغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2002.
- (25) محمد الصغير بعلي، القضاء الإداري، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2007.
- (26) محمد عصفور، نحو نظرية عامة في التأديب، دار الكتب، القاهرة، 1967/20.
- (27) محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق في المخالفات التأديبية، دراسة مقارنة، منشأة المعارف، مصر، 2002.
- (28) محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، طبعة القانون الإداري، التنظيم الإداري للموظفين العموميين، أموال الإدارة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2009.
- (29) محمد ماجد ياقوت، شرح الإجراءات التأديبية في الوظيفة العامة و المهنة الحرة النقابية و العمل الخاص، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2004.
- (30) احمد مختار محمد عثمان، الجريمة التأديبية بين القانون الإداري و علم الإدارة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الفكر، القاهرة، 1973.
- (31) ممدوح الطنطاوي، الدعوى التأديبية، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، القاهرة، 2003.

(32) نوري منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية (وفق القانون الأساسي للوظيفة العمومية في الجزائر)، ديوان المطبوعات الجامعية1، الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر، 2015.

(33) نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007.

(34) هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.

رابعاً: المذكرات (الرسائل العلمية) :

(1) بلعربي لخضر، إجراءات تأديب الموظف العمومي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستير في الحقوق، 2013-2014.

(2) بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في مجال التأديب، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي و الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2013-2014.

(3) بولغيتي عزيزة، إجراءات تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة احمد دراية، أدرار، 2019.

(4) مولودة فاطمة، الجريمة التأديبية للموظف العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، سبتمبر 2012.

(5) عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المساءلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إدارة وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011-2012.

(6) كاوجة محمد الطاهر، الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، 2013-2014.

(7) خلف فاروق، إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون (الإدارة والمالية)، جامعة بن عكنون، الجزائر، 2002-2003.

(8) خيرى العمري، تأديب الموظفين في القانون العراقي والعربي، رسالة دكتوراه، 1975.

(9) قيقاقة مفيدة، تأديب الموظف العام في تشريع الجزائري، رسالة ماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة منتوي قسنطينة، 2009 الجزائر، 2008-2009.

(10) فلاحى دليلة، الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، 2013-2014.

خامسا: المقالات:

(1) إبراهيم يامة، رقابة القاضي الإداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقيقة، العدد 39، جامعة أدرار، الجزائر، 2016.

(2) بوقرة أم الخير، تأديب الموظف وفقا لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، مجلة الفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد 9.

(3) عبد العزيز النويري، المنازعات الإدارية في الجزائر، تطورها وخصائصها (مجلة مجلس الدولة)، العدد 08، 2006.

سادسا: المواقع الإلكترونية:

1) <https://www.delfa.info/vb/showthread.php.t:1489433>.

سابعا: المراجع باللغة الفرنسية:

- 1)** Mustapha karadgi ,soraya chaib ,le droit de la motivation des acte administratifs en droit français et algérienne vue idara, n°29 ,2005,
- 2)** Ramdane balhadgi, leréime dixiphinaire dans le nouveau statut de la fonction publique algérienne des xiences guridique,

الف هـ ر

س

الف هـ ر س

أ.....	شكر وتقدير
ب.....	إهداء
1	مقدمة
الفصل الأول : ماهية الإجراءات القانونية لتأديب الموظف العام	
6.....	المبحث الأول : مضمون إجراءات التأديب العام
6.....	المطلب الأول : تعريف إجراءات تأديب العام
7.....	- الفرع الأول : إجراءات تأديب الموظف العام
8.....	- الفرع الثاني : الطبيعة القانونية للإجراءات التأديبية
10.....	المطلب الثاني : خصائص إجراءات التأديب الموظف العام
10.....	- الفرع الأول : منطوق ضمان كالتأديب لإجراءات التأديب
11.....	- الفرع الثاني : القصور كالتأديب لإجراءات التأديب
13.....	المبحث الثاني : المراحل الإجرائية وتطبيقاتها العملية
13.....	المطلب الأول : مراحل الإجراءات التأديبية
13.....	- الفرع الأول : مرحلة تحديد وتصنيف الخطأ وتكليفه
14.....	- الفرع الثاني : مرحلة الإحالة و المواجهة
18.....	- الفرع الثالث : مرحلة التحقيق إذا اقتضى الأمر
21.....	- الفرع الرابع مرحلة المداولة
25.....	- الفرع الخامس : مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي
26.....	- الفرع السادس : مرحلة إصدار القرار التأديبي
28.....	المطلب الثاني : تطبيقات العملية (العقوبات)
29.....	- الفرع الأول : عقوبات الدرجتين الأولى و الثانية
33.....	- الفرع الثاني : عقوبات الدرجتين الثالثة و الرابعة
38.....	- الفرع الثالث : إجراءات تطبيق العقوبات الأخرى

الفصل الثاني : ضمانات الموظف العمومي في الإجراءات التأديبية

- 42..... - المبحث الأول :الضمانات المقرر قبل صدور القرار التأديبي
- 43..... - المطلب الأول : حق الدفاع
- 44..... - الفرع الأول مضمون حق الدفاع
- 46..... - الفرع الثاني : مقتضيات حق الدفاع
- 48..... - الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري من حق الدفاع
- 49..... - المطلب الثاني : - تسبيب القرار التأديبي
- 51..... - الفرع الأول : تعريف التسبيب
- 52..... - الفرع الثاني : إعطاء التوضيحات الكتابية
- 54..... - الفرع الثالث : موقف المشرع الجزائري من تسبيب القرار التأديبي
- 55..... - المبحث الثاني : الضمانات المقررة بعد صدور القرار التأديبي
- 56..... - المطلب الأول : التظلم الإداري ضد القرار التأديبي
- 56..... - الفرع الأول : تعريف التظلم الإداري
- 58..... - الفرع الثاني : أنواع التظلم الإداري
- 63..... - الفرع الثالث : شروط صحة التظلم الإداري
- 64..... - المطلب الثاني : الطعن القضائي ضد القرار التأديبي
- 66..... - الفرع الأول : دعوى الإلغاء في القرار التأديبي
- 71..... - الفرع الثاني : دعوى التعويض القرار الإداري
- 76..... الخاتمة
- 80..... قائمة المصادر و المراجع
- 86..... - الفهرس

الملخص:

إن احترام الأنظمة القانونية يعد من أهم الأسس التي يبني عليها حسن سير المرافق العامة في كل دولة، لأن المؤسسات تجمع مجموعة من القواعد التنظيمية لتدبير الصلاحيات التي يخولها إياها القانون ، وإلى طاقم بشر يسهر على تطبيق ما وجدت لأجله، ينبغي أساسا على موظفي الدولة الخضوع للقواعد المرتبطة بمهامهم من جهة، وللالتزامات العامة التي يخضع لها كل المواطنين من جهة أخرى، وإلا سوف يخضعون للجزاءات القانونية المقررة لكل فرد، دون الإخلال للمتابعات المنصوص عليها سواء كانت في المجال الجزائي أو في المجال التأديبي.

الكلمات المفتاحية :

- 1- الأنظمة القانونية
- 2- الدولة
- 3- القواعد التنظيمية
- 4- الالتزامات العامة
- 5- الجزاءات القانونية
- 6- المجال التأديبي

Abstract of the Memory :

The administrative mode in each state resorts the rigorous application of the disciplinary texts under the terms of the civil servant of publicly-owned establishment , without forgetting the general terms of sanctions that they are disciplinary or penal which can autonomous or be connected .

Synthèse de mémoire :

Le régime administratif dans chaque état réplique l'application rigoureuse des textes disciplinaires en vertu des fonctionnaire d'établissement publique, sans oublier les termes généraux de sanctions que se soit disciplinaires ou pénales qui peuvent être autonome ou relié.

Keywords: 1- Legal systems 2- State 3- Regulatory rules 4- General obligations 5- Legal penalties 6- Disciplinary field