

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

الأخطاء المهنية و عقوبات تأديبية الموظف

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذة:

- دويدي عائشة

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالبة :

- عمار مختارية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

شيخي نبية

الأستاذة

مشرفا مقرا

دويدي عائشة

الأستاذة

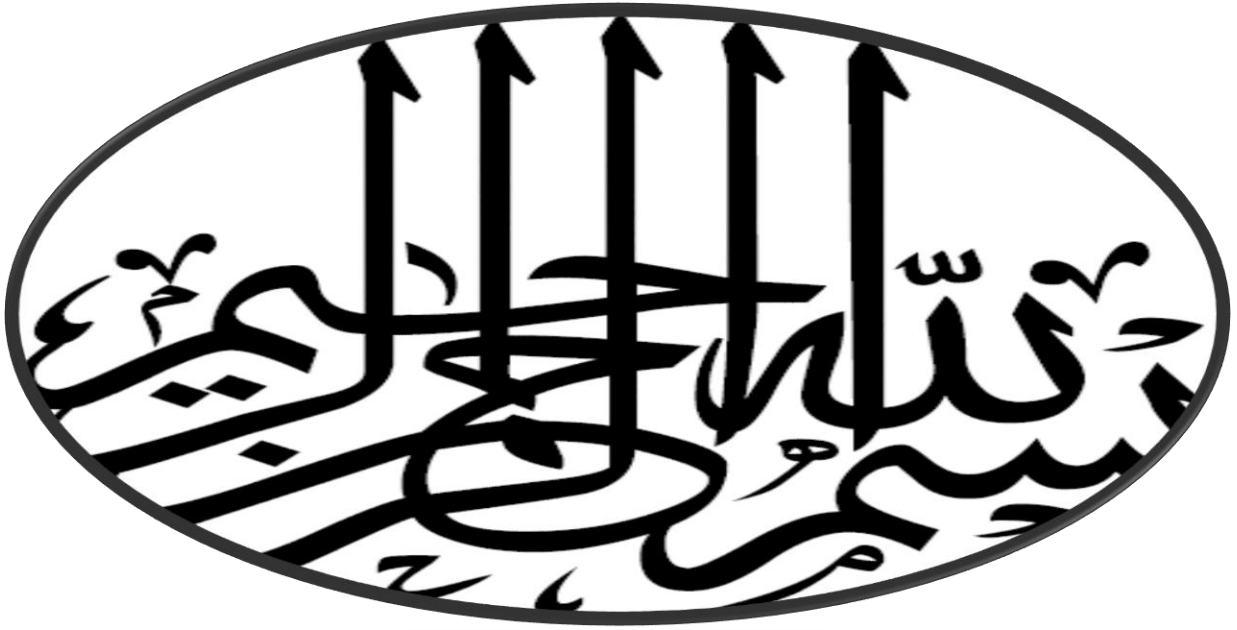
مناقشا

طواولة أمينة

الأستاذة

السنة الجامعية: 2023/2022

نوقشت يوم: 09/ 10/ 2023



الإهداء

أهدي هذا العمل الى من قال فيهما سبحانه وتعالى " وَقَضَىٰ رَبُّكَ
أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِنَّمَا يُنذِرُ مَنِكَ الْكِبَرَ أَكْثَمًا
أَوْ كِلَابًا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٍّ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا. سورة
الاسراء الآية 23.

إلى الوالدين العزيزين

الى كل العائلة الكريمة،

والى كل من دفعني الى التعلم والتقدم وإلى كل طالب للمعرفة.

تشكرات

الشكر والحمد لله رب العالمين حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه والصلاة والسلام على سيدنا محمد أشرف المرسلين صلوات الله عليه وعلى آله وصحبه أجمعين

قال عليه الصلاة والسلام " من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

الحمد لله على تجاوز الصعاب والعقبات لاتمام هذا البحث

أتقدم بوافر الشكر وجزيل العرفان والامتنان الى استاذتي الفاضلة " دويدي عائشة" التي تكرمت بالاشراف على البحث ولم تبخل علي بتوجيهاتها القيمة ودعمها، لها مني كل التقدير والاحترام

كما أتوجه بالشكر الى كل السادة أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم الاشراف لمناقشة هذا البحث وتقويمه وأشكر كل الأساتذة الكرام الذي تعلمت ودرست على يديهم والى كل موظفي المكتبة بالجامعة على طيب المعاملة

الى كل هؤلاء أرجو من الله العزيز القدير أن يجزيهم عنا خير الجزاء

المقدمة

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

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

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من قبل الموظف العمومي يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه ردعا عليه وردعا لغيره من العودة إلى ارتكابه، وفي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي قد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة، إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة فالتأديب أساسا ال يقوم على الثأر من الموظف ، بل يعتبر عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب ، وتقويم سلوك الموظف لا بل المحافظة على استقرار العالقة الوظيفية ، فإن السلطة التأديبية ليست سلطة هجومية بل تحافظ أو تحمي مصالح المرافق العامة من التعسف الموظفين العموميين، فهي تشمل مهم الإجراءات اللازمة حسب القواعد و النصوص القانونية التنظيمية لتسليط عليهم العقوبة المشروعة ، ولقد منح المشرع مجموعة من الضمانات ، وقد ظهرت كذلك مجموعة من القوانين و المراسيم التي تنص و تكفل وتنظيم و تأديب الموظف العمومي داخل المرفق العام من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة و 03/06 و القانون الأساسي في مجموعها النظام و القانون التأديب الذي يلزم على المؤسسة أن المرافق إتباعه و إلزامية تطبيقه، ومما سبق نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية العقوبات التأديبية المقررة للموظف عن أخطائه المهنية؟

أهمية الموضوع:

تتجلى أهمية الموضوع من خلال تسليط الضوء على الموظف العام و استقراره النفسي و الاجتماعي، ويعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الحيوية و الهامة، و يعتبر هذا الموضوع من الدراسات العلمية القانونية و القليلة و الجديدة لموضوع الإجراءات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري، الصادر بموجب الأمر 03/06 و المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

أسباب اختيار الموضوع:

تم اختيار الموضوع بناء على:

أ- أسباب ذاتية:

- رغبة وميول شخصي لدراسة الموضوع

- موضوع يقع ضمن التخصص مناسب له.

ب- أسباب موضوعية:

- معرفة مدى فعالية النصوص القانوني التي أقرها المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم

03/06 العقوبات التأديبية للموظف العام عن الأخطاء المهنية التي يرتكبها

- اثرء المكتبة الوطنية بمراجع في الموضوع.

4- المنهج المتبع:

نزولا عند متطلبات البحث العلمي، كما هو متعارف عليه في المواضيع القانونية التي تفرض علينا نوع المنهج المتبع، فقد اخترنا منها ما يلم بكل جوانب الموضوع هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يهدف الى الالمام بالموضوع محل الدراسة من كل جوانبه.

تقسيم البحث: تم تقسيم البحث وفق الخطة الثنائية الى:

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام وتأديبه

الفصل الأول:

الاطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له

تمهيد:

يعتبر التوظيف مطابا شعبيا وحقا دستوريا يتساوى في الحصول عليه كل المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط التي دها يحد القانون، واكتساب صفة الموظف العمومي خوله المشرع الجزائري لكل عون عين في وظيفة عمومية دائمة في رتبته في السلم لإداري فإن ملزم بالقيام بالواجبات المرتبطة بمنصبه الوظيفي، وأي إخلال بها يعرض صاحبه للجزاء، ولضمان عدم تعسف الهيئة الإدارية المختصة بتوقيع الجزاء.

المبحث الأول: مفهوم الخطأ المهني

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

المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني

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

في العادة لا يضع المشرع تعريفا محددًا للخطأ المهني، كما هو الشأن في الجريمة الجنائية ويكتفي غالبا ببيان الواجبات المفروضة على كل موظف ووجوب الالتزام بها والامتناع عن كل ما يخل بها، وهو ما أدى بالفقه والقضاء إلى محاولة تعريفها من خلال الكثير من المحاولات¹.

¹ : ممدوح طنطاوي ، الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص والنيابة الإدارية والجهات الرأسية و الرقابية والمحاكم التأديبية ، الواجبات و المحظورات المكتب الجامعي الحديث ، الطبعة الثانية، 2005، ص29.

الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له

فقد عرفها الدكتور سليمان الطماوي : "أنها كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي منصبه" أو هو كل تقصير من الموظف العمومي في واجباته الوظيفية المفروضة بموجب لقوانين واللوائح، أو هي ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته وواجباته الوظيفية، وبالنظام القانوني للوظيفة عن طريق الإهمال أو التراخي في أداء مهامه.¹

ان الخطأ المهني، وتركت مهمة ذلك المحاولات و اجتهادات الفقه و اجتهادات القضاء فكان حتميا أن تختلف التعريفات الفقهية و القضائية للخطأ، كما اختلفت حول التسمية التي يمكن إطلاقها على الأخطاء التي يرتكبها الموظف، والتي أثارت جدلا فقهيًا و قضائيا في الجزائر حول التسمية التي تطلق على المخالفة التأديبية أو الخطأ التأديبي ، وبالرجوع إلى المرسوم 59/85 المؤرخ في 15 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية²، وكذلك بالرجوع للأمر 03/06 المؤرخ في 15 يونيو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من هذا الأخير : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط من طرف الموظف أثناء تأدية مهامه خطأ مهنيًا.

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

¹ : المرجع نفسه، ص30.

² : المرسوم 59/85 المؤرخ في 15 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

أولاً: التعريف الفقهي

هناك من يعرف الخطأ المهني بأنه سبب القرار الصادر بالعقاب، فلا يعاقب موظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفته، أو لا يتفق مع مركزه كموظف مومي ولقد عرف الفقيه الفرنسي مازو الخطأ المهني بأنه عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت بالمسؤول، وعرفه أيضا الفقيه بانويل بأنه إخلال بالتزام سابق.¹

ثانياً: التعريف القضائي

لقد تطرقت في هذا الشأن بعض المحاكم القضائية و ذلك بإصدار أحكام قضائية متعلقة بتعريف الخطأ التأديبي والتي سوف نذكر بعضها كما يلي²:

في القضاء الإداري الجزائري لم يعرف الخطأ المهني بل اكتفى بإعطاء صور لأفعال تعد أخطاء تأديبية ، وهو إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو قيامه بعمل محرم عليه، ويجب على الموظف احترام أوامر الرؤساء أي المرؤوس يحترم الرئيس في حدود القانون ، فإنه بعدم تطبيق القانون أو الواجب يكون قد ارتكب الموظف ذنبا إداريا ما ينتج عنه معاقبته تأديبيا ومثال ذلك قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى تاريخ 17 ديسمبر 1985 الذي جاء في محتواه " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب

¹ : شيراز جاري ، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني ، مذكرة ماستر حقوق ، كلية الحقوق جامعة بسكرة، 2012، ص48.

² : ع مار عوايدي ، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ، الجزائر، 1988، ص85.

الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له

في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة.

إن سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة، هو إخلال الموظف بواجباته المهنية أو خروجه على مقتضياتها، وقد يرتكب الموظف أخطاء خارج وظيفته، هذا قد ينعكس عليه بالسلب، ففي القانون المصري قد تطرق إلى الخطأ المهني على أنه كل عامل يخالف الواجبات المتعرض عليها في القانون، أو ينحرف على واجبه أثناء تأدية مهامه الوظيفية وقد ترتكب أثناء أداء الوظيفة وهذا بمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية.¹

ثالثاً: التعريف التشريعي

سار المشرع الجزائري على غالبية التشريعات الأخرى فلم يعرف الخطأ المهني وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه و السبب في عدم تعريف الخطأ من قبل المشرع يعود الطبيعة نوع الخطأ نفسه والذي ال يقبل الحصر والتحديد

¹ : المرجع نفسه، ص86.

خلافاً للأخطاء في المجالات الأخرى، وقد يرجع أيضاً إلى أن المشرع ربما قد خشي إن أورد تعريفاً للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصاً بحيث لا يشمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية و لهذا وضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر أما الأمر رقم 03/06 فقد نص على انه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً و يعرض مرتكبه لعقوبة 2تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية.

فالمشرع الجزائري أقر مفهوماً واسعاً للخطأ التأديبي وذلك نظراً لكثرة الأخطاء التأديبية

وتنوعها في مجال الوظيفة العامة.¹

المطلب الثاني: أركان الخطأ المهني

كل خطأ سواء كان خطأ مهنياً أو أي خطأ في مجال ما، يقوم على أركان أساسية، بعبارة أخرى أن الخطأ التأديبي يقوم على أركان عدة، فقد ظهر جدل بين الفقهاء حول أركان الخطأ، فيرى البعض منهم أن الخطأ التأديبي له ركنين هما الموظف الذي يراد تأديبه و الذنب الإداري ، ويرى البعض الآخر من الفقهاء بأن العناصر الأساسية المكونة للخطأ

¹ : دقيقية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، رسالة ماجستير ، جامعة قسنطينة ، 2009 ، ص 15.

التأديبي تتكون من ثلاثة أركان الركن المادي ،الركن المعنوي، الركن الشرعي، وسنتناول هاته الأركان بالتفصيل كالتالي¹:

أولاً: الركن المادي

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

- أن يكون تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالاً بواجبات الوظيفة من الناحية الفعلية أو الواقعية

- أن يكون التصرف قد جسد على أرض الواقع .

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

¹ : عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989، ص67.

هذا يعني أن الفعل الذي يرتكبه الموظف في معظم عمله مخالف بذلك للواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق العمل الذي يشغله يجب أن يكون هذا الفعل ظاهريا وملموس ويحدث أثرا فعليا (سواء كان يعمل إيجابيا أو سلبيا).¹

ثانيا: الركن المعنوي

وهو القصد العام فيكفي أن يتم العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بصرف النظر عما إذا كان الفاعل قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج بصرف النظر أيضا عما إذا كانت نيته قد انصرفت عن الأضرار والإساءة ويتبع ذلك من الأخطاء التأديبية ما يتحقق بغير قصد ونتيجة خطأ والخطأ هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية التي يؤدي إليها الفعل ، وبذلك الركن المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة مذنبه إيجابا أو سلبا ، والإرادة المذنبية في المجال التأديبي لا تعني

¹ : عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، المرجع السابق، ص68.

العمد بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص ، أي بمجرد ولو وقع بغير قصد.

والإرادة الآثمة في مجال التأديب لا تعني العمد فقط، بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.¹

بمعنى أن الخطأ المهني وحدة غير كافي بل يجب أن يكون مبعث هذا الفعل ومحركه الإرادة الآثمة التي تكون الركن المعنوي المستقل عن الركن المادي، و مع ذلك فإن استظهار العمد وسوء القصد أمر الزم وضروري ليس لكونه مكمل لارتكاب المخالفة التأديبية، وإنما لتقدير العقوبة المناسبة ولا عبرة هنا للإرادة المعيبة (الجنون أو العته)، وكذلك ألا عبرة بالإدارة التي لا يتمتع صاحبها فيها بالحرية (كالإكراه)، أدبي كان أو مادي. على أن أوامر الرؤساء الواجب طاعتهم مؤداها إعفاء المرؤوس من لعقاب على أن لا يخرج عن حدود واجب الطاعة كي لا تتحول إرادة المرؤوسين لإرادة معيبة².

فالضرر إذا هو من أجل تحديد جسامه الخطأ المرتكب لا غير فمعظم الفقه لا يعتبره ركنا من أركان المخالفة التأديبية، ونخلص في الأخير إلى القول بان المخالفة التأديبية لها نفس الأركان التي تكون بقية الجرائم الجزائية رغم الاختلافات الطفيفة التي تعرفها إلا

¹ : اعصمت عبد الله الشيخ ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2003، ص28.

² : أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986، ص26.

أن المشرع تجاوزها وهذا راجع لطبيعة النظام التأديبي وحساسية الفئة التي يحكمها داخل المجتمع، بإضافة إلى سياسة الدولة المتبعة واعتبارات تخص مصلحة المرفق والمستفيدين منه.¹

ثالثا: الركن الشرعي

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

لكي يتحقق هذا المبدأ يجب أن يحتوي النص القانوني العقابي على شقين أولهما : هو شق القاعدة أي ماهية الفعل المؤتمر، وثانيهما: قاعدة الجزاء أو العقوبة المحددة لهذا الفعل المؤتمر وبدون توافر هذين الشقين. فلا يمكن تحقق المبدأ العام².

إلا أن المشرع في الوظيفة العامة كان حريصا على عدم النص على كافة المخالفات التأديبية حتى ال يحصرها حصرا جامعا مانعا، مما جعل الجريمة التأديبية تفتقر إلى شق القاعدة، غير أن المشرع عاد و تغلب عليها بأن وضع حكما عاما تدرج تحته كافة المخالفات

¹ : المرجع نفسه، ص 27.

² : عيد طريبب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 8.

التأديبية بالنص أنه : " كل عامل يخالف الواجبات الوظيفية أو يخرج عن مقتضاها أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبياً".

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

المبحث الثاني: أحكام الخطأ المهني والعقوبات المقررة له

إن الموظف العام يخضع لنظام قانوني يشمل عملية تأديبية، والتي تكون ناتجة عن الأخطاء المهنية مما تتطلب توافر الأركان الأساسية للخطأ المهني، فهو لا يعتبر كغيره من الأخطاء فقد صنف المشرع هذه الأخطاء إلى درجات من أقل خطورة إلى أكثر جسامة.

المطلب الأول: صور الخطأ المهني

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

بما أن الأخطاء التأديبية غير محددة على سبيل الحصر، أثارت الجدل بين الفقهاء والقضاء حول إمكانية تقنينها أم لا، وعليه سنتطرق إلى الاختلاف بين مؤيدين ومعارضين لفكرة تقنين الأخطاء المهنية¹.

أولاً: الصور

إن خضوع العقوبة التأديبية للشرعية قد أثار الكثير من الجدل بين الفقه والقضاء حول إمكانية حصر المخالفات التأديبية وتقنينها أم لا، فالأخطاء التأديبية غير محددة على سبيل الحصر، كما أن النصوص التنظيمية والتشريعية التي تنظم الوظيفة العامة لا تذكر دائماً الالتزامات الوظيفية بصورة حصرية، إذ من العادة تكفي بذكر أهمها فقط كواجب الطاعة، وواجب التحفظ، وواجب الالتزام، بالسر المهني...".

وعليه فإن الاختلاف الفقهي الذي يدور هنا يتمثل في وجود مؤيدين وخصوم لفكرة تقنين الأخطاء التأديبية².

أ/الاختلاف الفقهي حول تقنين الأخطاء التأديبية:

لقد انقسمت الآراء إلى رأيين مختلفين الأول معارض والثاني مؤيد:

¹ : اسليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2011، ص27.

² :ع بد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص152.

أ/1الاتجاه المعارض لفكرة التقنين:

إن هذا الاتجاه يعارض فكرة تقنين الجرائم التأديبية مثل ما هو معمول به في قانون العقوبات، تاركين المجال للسلطات التأديبية في تقدير ما إذا كان الفعل المقترف من الموظف العام ينطوي على جريمة تأديبية أم لا، ويستند هذا الاتجاه إلى الحجج التالية:¹

- إن حصر الأخطاء التأديبية ستكون على سبيل المثال، وليس على سبيل الحصر فلن تتضمن أي قائمة جميع الأخطاء التي يمكن أن تكون محل مساءلة تأديبية بالنسبة للموظف العام

- إن محاولة التقنين سطحية وقليلة الفائدة، وتظهر قلة فائدتها يكون معظم واجبات الموظف مستمدة من مركزه القانوني، وتختلف هذه الواجبات باختلاف طبيعة العمل وظروفه، وصفة الموظف ومكانته في السلم الإداري

- إن محاولة تقنين المخالفات التأديبية من شأنه أن يضعف فاعله السلطة الإدارية في التأديب لأنها لا تستطيع عقاب الموظفين إلا على المخالفات المقننة والمحددة حصرا من قبل المشرع.

¹ : أمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة 1، 2004، ص24.

- استحالة عملية توصيف وترتيب واجبات الموظفين وصياغتها في عبارات محددة ومنضبطة، حتى يتسنى ربطها بعقوبات معينة، كما هو الحال في قانون العقوبات.
- هناك فارق بين القانون الجنائي والقانون التأديبي، فالأول يطبق على الناس كافة سواء بسواء، موظفين كانوا أم أجنب، أما القانون التأديبي فيخاطب كل موظف وفقا لطبيعة الوظيفة التي يشغلها.

أ/2التجاه المؤيد لفكرة التقنين:

- يرى أصحاب هذا الفريق الذي يتزعمه العديد من الفقهاء ضرورة حصر الأخطاء التأديبية، إن هذا الاتجاه يركز على الدعائم التالية¹:
- إن عدم تحديد الالتزامات الوظيفية تحديدا حصريا يترتب عليه إمكانية جعل تلك الالتزامات محال لمنازعات غير منتهية، وبذلك يعتبر التقنين وسيلة فعالة للحد من هذه المنازعات، وهذا بتحديد الالتزامات الوظيفية صراحة².
 - إن منطق الضمان يستوجب تحديد المخالفات التأديبية، فأعطاء الإدارة الحرية الكاملة في تحديد المخالفات التأديبية قد ينطوي على نوع من التعسف من جانب الإدارة

¹ : أحمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004، ص 61.

² : سعد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2002، ص 19.

- التقنين يحقق المساواة في المعاملة العقابية بين الموظفين، على العكس من ترك الأمر للسلطات التأديبية، الأمر الذي قد يؤدي إلى اختلاف العقوبات من موظف لآخر

- إن تقنين الجرائم التأديبية مفيد بالنسبة لجمهور المتعاملين مع الإدارة، لأنه يبصرهم لمستوى الخدمة التي يلتزم عامل الإدارة بتقديمها إليهم، كما يحدد سلطات الموظف التي لا يجوز له تجاوزها¹.

ب/ صور الأخطاء التأديبية في التقنين الجزائري:

تجدر الإشارة إلى أن أول قانون نظم الوظيفة العامة في الجزائر بعد الاستقلال هو الأمر رقم 66- 133 المؤرخ في 08/06/1966 وفي مجال الأخطاء التأديبية فإن هذا الأمر لم يخالف الاتجاهات التشريعية العامة التي تسير عليها مختلف دول العالم، إذ لم يحدد الواجبات الوظيفية على سبيل الحصر، بل ذكرها على سبيل الاستثناء.

لذلك فإن السلطة التأديبية هي التي تقدر المخالفة التأديبية، وذلك بالنظر إلى كل حالة على حدى هذا وتجدر الإشارة إلى أن الموظف في بعض الحالات لا يكون ملتزما

¹ : عبد القادر الشخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، دار الفكر للنشر و التوزيع ، الأردن، 1983، ص180.

فقط بواجبات الوظيفة داخل العمل بل أن هناك واجبات ترتبط حتى بحياته الخاصة، أي الموظف لا يسأل فقط على ما ارتكبه من أخطاء أثناء تأدية وظيفته الرسمية أو بمناسبةها، بل إنه يسأل أيضا تأديبيا عما يصدر منه خارج نطاقها، لذلك يجب على الموظف مراعاة الوظيفة العامة التي ينتمي إليها، حتى ولو كان بعيدا عن نطاق أعمالها.¹

إن هذه المسألة نصت عليها المادة 20 من الأمر رقم 66/133² حيث جاء فيها "... يجب على الموظف أن يحترم سلطة الدولة، ويعمل على احترامها، فهو ملزم بالتحفظ، ولا سيما يجب عليه أن يتمتع على كل عمل ولو خارج عن خدمته يكون منافيا لكرامة الوظيفة العمومية أو أهمية المسؤوليات المنوطة به . "... إن هذا الحكم نصت عليه كذلك المادة 20 من المرسوم رقم 85/59³ حيث جاء فيها "... يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر أو صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسته مهامه أو بمناسبة ممارسته هذه الممارسة.

فلا بد أن يكون هناك مجال لمحاسبة الموظف تأديبيا، وبالإضافة إلى ذلك فإن منح الإدارة الحرية، لا يعني أنها تتمتع هنا بسلطة تقديرية مطلقة، بل اختصاصها يعد مقيدا في

¹ : عبد القادر الشخلي ، النظام القانوني للجزاء التأديبي، المرجع السابق، ص181.

²: المادة 20 من 66/133 .

³ : المادة 20 من المرسوم 59/85 المؤرخ في 15مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية.

الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له

تحديد الخطأ بصفة عامة، ومنه فلا بد أن نصنف الأخطاء التأديبية إلى أصناف عديدة قد يحددها المشرع، ويتضح بأن المشرع الجزائري قد جمع بين الطريقتين (تقنين وتصنيف) في تحديد الجرائم التأديبية.

ب/1 مجال قانون العقوبات:

كلمنا في ما سبق عن التأثير المتبادل بين الخطأ الجنائي والخطأ التأديبي وأثر العقوبة الجنائية على وضعية الموظف الإدارية، وما يعيننا هنا هو أن المشرع قد يقنن بعض الأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام ويجعل منها أخطاء جنائية، وباستعراض قانون العقوبات الجزائري نجد أن المشرع الجزائري قد جعل من المخالفات التأديبية التالية جرائم جنائية والسبب في ذلك يرجع إلى تأثير هذه الجرائم على حسن سير المرفق العام وكرامة الوظيفة العامة.¹

من بينها:

¹ : ماسة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2014، ص51.

- م 107 انتهاك الموظف للحريات الفردية و الحقوق المدنية للموظفين¹.
 - م 109 عدم استجابة الموظف للشكاوى الخاصة بالحبس التعسفي للأشخاص².
 - م 110 موافقة موظفي مؤسسات إعادة التربية على حبس شخص غير مرفوق بالأوراق أو رفضهم تسليم السجين للسلطات أو الأشخاص الذين سمح لهم القانون بزيارته³.
- ب/2 مجال القانون الأساسي العام للعامل:

أما بخصوص هذا المجال فقد أورد فيه المشرع الجزائري الجرائم التأديبية عن طريق التقنين، ولقد أورد ذلك في القانون الأساسي العام للعامل الذي يعتبر بمثابة الميثاق الأساسي، الذي طبق على كافة العمال والموظفين التابعين للدولة مهما كانت طبيعة النشاط المتبع ومن مواده ما يلي:

- م 199 الإهمال وعدم مراعاة قوانين الأمن⁴.
- م 200 اختلاس أو إخفاء وثائق المصلحة أو المعلومات الخاصة بالتسيير أو المعلومات ذات الطابع المهني⁵

¹ : المادة 107 من الأمر 03/06.

² : المادة 109 من الأمر 03/06.

³ : المادة 110 من الأمر 03/06.

⁴ : المادة 199 من المرسوم 59/85.

⁵ : المادة 200 من المرسوم 59/85.

- م 203 الكتمان أو التصريح الكاذب في مجال التنافي أو الجمع بين الوظائف¹.
- م 204 الأداء الغير متعمد لأجر زائد عن الأجر المستحق².
- م 205 الأداء المعتمد لأجر زائد على الأداء المستحق³.
- م 208 إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية⁴
- م 209 إعاقة حرية العمل أو ممارسة الحق في التنظيم النقابي⁵.

ب/3 المخالفات الواردة في القوانين المنظمة لبعض شؤون الموظفين:

المرسوم رقم 82-302 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، نلفت الانتباه إلى أن أحكام هذا المرسوم تطبق على جميع فئات العمل مهما كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه وقد قسم هذا المرسوم الأخطاء التأديبية إلى ثلاث درجات م 69، 70، و 71.

¹ : المادة 203 من المرسوم 59/85.

² : المادة 204 من المرسوم 59/85.

³ : المادة 205 من المرسوم 59/85.

⁴ : المادة 208 من المرسوم 59/85.

⁵ : المادة 209 من المرسوم 59/85.

الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له

المرسوم رقم 59-85 المتضمن القانون الأساسي لعمل المؤسسات و الإدارات العامة. نشير إلى أن هذا المرسوم قد حل محل القانون العام للوظيفة العامة لسنة 1966 وقد قنن هذا المرسوم المخالفات التأديبية م 26 و م 27.¹

المرسوم رقم 131-88 الصادر في 04 جويلية 1988 الخاص بتنظيم العلاقات بين الإدارة والموظفين. إن هذا المرسوم يحدد واجبات الإدارة تجاه الموظفين، ويعني بمحاربة آلة البيروقراطية وقد تعرض إلى المخالفة التأديبية مادة 40.

القانون رقم 90/02 المؤرخ في 06 فبراير 1990 الخاص بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، وكذلك أيضا حدد هذا القانون الأخطاء التأديبية مواد 26، 36، 40.

القانون رقم 91/05 الصادر في 16 جانفي 1991 الخاص بتعميم استعمال اللغة

العربية.²

إن الدراسة المعمقة للمرسوم رقم 82-302 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، تبين لنا بأن المشرع الجزائري أخذ أيضا بفكرة

¹ : المادتين 26 و 27 من المرسوم رقم 82-302 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

² : القانون رقم 91/05 الصادر في 16 جانفي 1991 الخاص بتعميم استعمال اللغة العربية.

الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له

تصنيف الأخطاء التأديبية، فالمادة 69¹ من هذا المرسوم تنص على أن الأخطاء التأديبية من الدرجة الأولى هي تلك الأعمال التي يمس بها العام بالانضباط العام.

فإن ذلك معناه أن الإدارة حرة في أن تدرج تحت هذا الصنف من الأخطاء التأديبية كل مخالفة تمس بالانضباط، كعدم احترام مواقيت العمل، أو الإخلال بواجبات الطاعة... الخ. كما أن المادة 70 حينما عرفت أن الأخطاء التأديبية من الدرجة الثانية هي تلك الأخطاء التي يرتكبها الموظف نتيجة الإهمال منه، أو لغفلة ونزى مهما كانت جسامة الخطأ التأديبي، فإنه يدخل ضمن هذا التصنيف.

يصح لنا القول من خلال ما سبق بأن المشرع الجزائري أخذ بفكرتي التقنين والتصنيف ومع ذلك فإننا نشير إلى أن الأخطاء التأديبية المقننة التي سبق وتعرضنا إليها وردت على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر.²

كما تجدر الإشارة إلى أن الأمر رقم 06/03 سار على نفس الاتجاه، حيث نصت المادة 161 على "يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة

¹ : المادة 69 من المرسوم رقم 302-82.

² : منصور إبراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء وأثارها في ضوء اجتهادات القضاء الإداري الأردني والمقارن، مجلة الشريعة والقانون ، العدد ،4، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012، ص336.

الخطأ والظروف التي ارتكب فيها "والمادة 163 حيث جاء فيها "تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامه الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات¹."

ومنه فإن ما جاء في هذا الأمر لم يخرج على فكرة التقنين والتصنيف التي كانت سائدة في النصوص السابقة، على أننا نلاحظ أنه في هذا الأمر تم النص صراحة على ضرورة الربط ما بين الأخطاء التأديبية والعقوبات التأديبية المناسبة، لها حيث نصت المادة 183² على ما يلي: "تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه".

ثانياً: تقدير الأخطاء المهنية

يعود للسلطة الرئاسية حق تقدير الخطأ المسلكي وتقدير نوع العقوبة التي تفرض على الموظف الذي يرتكب مخالفة مسلكية وحجم هذه العقوبة، وهي تمارس في هذا المجال سلطة تقديرية واسعة النطاق، غير أن السلطة الرئاسية ليست مطلقة الصلاحية في هذا

¹ : المادة 163 من الأمر رقم 03/06.

² : المادة 183 من الأمر رقم 03/06.

المضمار إذ يعود للقضاء الإداري أن يراقب ويحدد أبعاد هذه السلطة وتتمثل الرقابة في النقاط التالية¹:

- يمارس القضاء رقابته على مادية الوقائع أي على وجودها وثبوت وقوعها
- يمارس القضاء رقابته على الوصف القانوني للوقائع.
- يثبت القضاء من عدم وجود إساءة أو تجاوز في استعمال السلطة لسلطاتها التأديبية.
- فإن رقابة القضاء الإداري تقتصر على التحقيق من وجود الخطأ الذي من شأنه أن يبرر اتخاذ العقوبة بحق الموظف المخطئ.²

وقد يثار شأن الخطأ التأديبي التساؤل حول مقدار الخطأ المستوجب للمساءلة التأديبية، وتقدير ما إذا كان تصرف الموظف ينطوي تحت مجال الخطأ التأديبي أم لا، وقد يكون بإخضاع الموظف لمعيار موضوعي بمجرد أن يقوم على أساس سلوك الشخص المعتاد ولا يشترط أن يكون هذا الخطأ جسيماً ولو تعلق الأمر بأعمال فنية دقيقة.

¹ : مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص73.

² : مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص74.

وقد نصت التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية، دون تمييز بين الخطأ الجسيم والخطأ غير الجسيم، فالإدارة إذن ليست حرة في تقدير أهمية الخطأ مقيدة بعدة عوامل هي:

-ظروف ارتكاب الخطأ.

- درجة خطورة الخطأ والضرر الناجم عنه

- سلوك الموظف.¹

المطلب الثاني: الجزاءات في ظل القانون رقم 03/06

صدر هذا الأمر 06/03 المتعلق بالوظيفة العامة وجاء في مضمونه كيفية تحديد وتصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة خطورتها و جسامتها إلى أربعة درجات، وجاء ذلك في الفصل الثالث من هذا الأمر تحت عنوان مطابق وهو الأخطاء المهنية و ذلك بنص المادة 177 على أن الأخطاء المهنية تصنف دون المساس بتكليفها الجزائي، وصنفت الأخطاء المهنية على الشكل التالي:²

أولاً: الأخطاء من الدرجة الأولى(المادة 178)

¹ : المرجع نفسه، ص75.

²: المادة 177 من الأمر رقم 03/06.

ان ارتكاب الموظف لخطأ و المتمثل في الإخلال بالانضباط العام والذي من خلاله يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح، ويعني هذا عدم الانضباط من طرف الموظف كعدم احترام أوقات العمل ، وعدم أداء عمل بدقة.¹

ثانيا: الأخطاء من الدرجة الثانية(المادة 179)

لقد ذكر المشرع الجزائري في المادة المذكورة بأخطاء تأديبية من الدرجة الثانية و التي تتمثل في المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة او الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك التي نصت عليها أحكام المادتين 180 و 181 من الأمر 06/03.²

ثالثا: الأخطاء من الدرجة الثالثة(المادة 180)

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء تأديبية من الدرجة الثالثة تلك الأعمال التي يقوم بها الموظف، و الواردة في نص المادة 180 على الشكل الآتي:

¹: المادة 178 من الأمر 03/06.

² : المادتين 180 و 181 من الأمر رقم 03/06.

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

رابعا: الأخطاء من الدرجة الرابعة(المادة 181)

- بالرجوع إلى نص المادة 181 التي تضمنت: أخطاء الدرجة الرابعة، نجد أنها قد صنفت هذه الأخيرة في جملة من التصرفات التي يقوم بها الموظف بما يلي²:

¹ : مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص76.

² : المادة 181 من الأمر رقم 03/06.

الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له

- الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديبه خدمة في إطار ممارسة وظيفته
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الأداة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة
- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية
- جمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44.

لقد جاءت المادة 183 لتوضح لنا بأن كل الأخطاء المهنية المنصوص عليها من المواد 178 إلى 181 تؤدي تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص في المادة 163 من الأمر 06/03 ، وقد نصت المادة 184¹ من نفس الأمر المتمثلة في المواظبة و الجدية في العمل ، أي إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول ، تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بإجراء العزل بسبب الإهمال المنصب بعد الإعذار المقدم من طرف هذه السلطة إلى المعنى بالأمر (الموظف).²

¹ : المادة 184 من الأمر رقم 03/06.

² : مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، المرجع السابق، ص77.

وبالرجوع إلى المرسوم رقم 85/59 ، والتطرق إلى هذا الأخير، وذلك على سبيل المقارنة فقط بالأمر 06/03 ، وعند مراجعتنا لهذا المرسوم ، وجدنا بأن المشرع الجزائري لم يتطرق له مفصلاً بل تطرق إليه أي حصر جميع الأخطاء جملة ، أي لم يجرأ أو لم يصنف ولكن بعد الاطلاع على العقوبات المتخذة نستنتج بأن المشرع قد حدد ثلاث درجات أي ارتكاب الأخطاء بثلاث درجات ، والذي نص عليهم في الباب الثاني المتمثل في الحقوق و الواجبات من المرسوم 85/59 مؤرخ في 23 مارس 1985 يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية ، وذلك في نص المادة 20 من هذا المرسوم التي تنص على أنه إخلال الموظف بواجباته المهنية أو المساس صارخ الانضباط أو يرتكب خطأ خلال ممارسة مهامه .

و حسب المادة 21 تنص أيضا يجب على العمال أن يحترموا سلطة الدولة و يراعوا مصالح الأمة ، أما المادة الأساسية المادة 23 والتي تحتوي على أن يجب على العمال أن يلتزموا بالسرية المهنية، أي عدم الكشف عن أي وثيقة سرية أو حدث أو خبر يحوزونه أو يطلعون عليه بحكم ممارسة مهامهم، لذا نستنتج بأن المشرع قد حدد الأخطاء أو قد صنف الأخطاء إلى ثلاث أخطاء من الدرجة الأولى والثانية والثالثة فقط.¹

و بعد التطرق إلى الأمر 06/03 ، و المرسوم 85/59 على سبيل المقارنة نستنتج في مجال التقسيمات أن المشرع الجزائري قد صنف الأخطاء المهنية إلى ثلاث درجات في المرسوم 85/59 ، على خلاف الأمر 06/03 التي صنف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات وهذا لتوضيح أكثر للأخطاء المرتكبة و عملية تسهيل التصنيف أو تكييف كل خطأ بمكانه في الدرجة².

¹ : المرجع نفسه، نفس الصفحة.

² : محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004 ، ص 141.

إن العقوبة التأديبية مرتبطة بالمهام الموكلة إلى الموظف ، ولا يمكن فصل العقوبة عن المهام التي يقوم بها ، فهدف العقوبة هو الوقاية والردع ، أي وقاية تسيير المرافق العامة لأن هذه الأخيرة تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة ، وتعرف العقوبة التأديبية بأنها عمل مقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية يقررها المشرع على نحو مجرد ، وتوقعها السلطة التأديبية بقرار إداري ، وقدم يحرم الموظف من بعض الحقوق أو كل الحقوق وذلك حسب جسامته الخطأ.¹

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

أولاً: عقوبات الدرجة الأولى: وتتمثل في:

-التنبيه: وهو عقوبة تحذيرية. وقد أضاف المشرع الجزائري في هذا الأمر هذه العقوبة التي تعتبر جديدة ، لأن في المرسوم 85/59 لم يتطرق إليها بل كانت عقوبة الإنذار الشفوي
-الإنذار الكتابي.

- التوبيخ : ويعتبر من أشد العقوبات من الناحية المعنوية.²

¹ : المرجع نفسه، ص142.

² : محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق، ص145.

ثانيا: عقوبات الدرجة الثانية

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

-التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، ففي المرسوم 85/59 كانت تصنف هذه العقوبة ضمن عقوبات الدرجة الأولى .

- الشطب من قائمة التأهيل و هذا يعتبر من أهم الحقوق التي يفقدها الموظف¹.

ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة: و تتمثل في:

التوقيف عن العمل من أربعة إلى ثمانية أيام ، وبالرجوع إلى المرسوم 59/85 نجد بأن المشرع الجزائري كان يصنف هذه العقوبة ضمن عقوبات الدرجة الثانية ، وقد أعاد النظر فيها وصنفها ضمن عقوبات الدرجة الثالثة ، لأنها تعتبر من العقوبات القاسية على الموظف الناحية المالية ، وذلك لطول مدة التوقيف.

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

- النقل الاجباري.

رابعا: عقوبات الدرجة الرابعة وتتمثل هاته العقوبات في:

-التسريح: تعتبر هذه العقوبة من أقصى العقوبات معنويا وماديا أي تعني الفصل.

¹ : المرجع نفسه، ص146.

وبالرجوع إلى المرسوم 85/59 نجد بأن المشرع الجزائري قد قسم العقوبة التأديبية أو العقوبات التأديبية، إن صح التعبير إلى ثلاث درجات و ذلك حسب الأفعال المرتكبة وهذا حسب نص المادتين 122 و 124 من هذا المرسوم ، وهذا عكس الأمر 06/03 الذي قسم العقوبات إلى أربعة درجات المذكورة سابقا.

ولقد نصت المادة 125 و المادة 126 من المرسوم 85/59¹، بأن تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة، عقوبات الدرجة الأولى بمقرر مبينا للأسباب دون استشارة لجنة الموظفين مقدما، ويمكن للموظف الذي يتعرض لعقوبة من الدرجة الثانية أن يرفع قضيته خلال الشهر الذي يلي صدور المقرر، إلى لجنة الموظفين لتعطي رأيها في ذلك

أما فيما يخص عقوبة الدرجة الثالثة فتقررها السلطة التي لها صلاحية التعيين ، وذلك بعد موافقة لجنة الموظفين ، وهذا حسب نص المادة 127.

و نستنتج بأن المشرع الجزائري ، قد منح المؤسسات الإدارية صلاحيات في إنشاء عقوبات الدرجة الأولى و الثانية تتفق و الطابع المميز لهذه المرافق . تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة بقرار مبرر، وذلك بعد أخذ رأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء و المختصة و المجتمعمة كمجلس تأديبي، و التي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوما و ذلك منذ تاريخ إخطارها .

¹ : المادة 125 و المادة 126 من المرسوم 85/59.

يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى خمسة و أربعين يوماً ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوماً متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد الاعذار.¹

¹ : محمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، المرجع السابق، ص147.

الفصل الثاني:

ضمانات الموظف العام وتأديبه

تمهيد:

لتحقيق سير المرافق العامة الحيوية التي تقدم الخدمات العمومية للمواطنين على شكل نشاط اداري يقوم به شخص مؤهل لذلك يسمى الموظف العمومي، الذي يعتبر عوناً من أعوان الدولة وحامي أجهزتها الإدارية، إذ هو المؤمن على مصالح الافراد ومن ثم فهو يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات والسلطات المستمدة من وظيفته وما يستلزمه مركزه الوظيفي من واجبات أولى لها المشرع الجزائي والدساتير والمراسيم اهتماماً كبيراً من خلال حمايته وضمان حقوقه وواجباته خلال مساره المهني.

المبحث الأول: ماهية الموظف العمومي

لتحقيق سير المرافق العامة الحيوية التي تقدم الخدمات العمومية للمواطنين على شكل نشاط إداري يقوم به شخص مؤهل لذلك يسمى الموظف العمومي، الذي يعتبر عوناً من أعوان الدولة وحامي أجهزتها الإدارية، إذ هو المؤمن على مصالح الأفراد و من ثم فهو يتمتع بقدر كبير من الصلاحيات و السلطات المستمدة من وظيفته و ما يستلزمه مركزه الوظيفي من واجبات الذي أولى له المشرع الجزائري من خلال الدساتير و القوانين الأساسية و المراسيم التنفيذية إهتماماً كبيراً من خلال حمايته و ضمان حقوقه و واجباته خلال مساره المهني، الذي يعتبر المسلك الذي يوضح مجموعة الوظائف المتابعة التي يندرج فيها الفرد أو ينتقل إليها خلال عمره الوظيفي في المؤسسة، وهو كذلك مجموعة من الخبرات المرتبطة بالعمل و التي تمتد عبر حياة الفرد للقيام بمهامه حلسن سير المرافق العامة.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام وشروط التحاقه بالوظيفة العمومية

أولاً: مفهوم الموظف العام

1- في التشريع:

ان التعريف التشريعي بصفته الاستثنائية قد يذهب الى البحث عن مضمونه ولكن في أغلب الأحيان ونظراً لصعوبة وعدم دقة التعريف الموضوعي، فإنه يذهب الى تعريفات وظيفية تطبيقية على شكل تبيان الهدف من المفهوم، أو على شكل قائمة لتحقيق هدف معين، حينما يراد تحديد مفهوماً للموظف العام يلجأ الى البحث أولاً في الأمر رقم 66-

133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.¹

¹ : الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.

ان المشرع الجزائري لم يعرف الموظف العمومي وإنما عرف عناصره الأساسية المذكورة في المادة 01 التي يجب توفرها في الشخص لكي يعتبر موظفا عموميا، حيث جاء في نص المادة 02 من القانون في الفقرة الثانية:¹ "يعتبر موظفون الأشخاص المعينون في الوظيفة الدائمة، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارات، والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدد بمرسوم".

من خلال المادة أعلاه يتضح ان العناصر التي تتوفر في الشخص المؤهل للوظيفة العامة وتتمثل في:

- التعيين في الوظيفة العامة

- ديمومة العمل

- الترسيم

- العمل في مرفق من مرافق الوظيفة العامة.

أما بالنسبة للقانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة² فقد أطلق لفظ العامل على كل الموظفين في الإدارات وفي المؤسسات الاقتصادية، حيث جاء في المادة 01³ منه: "يعتبر عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري، ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غير من العمال أثناء نشاطه المهني".-

¹ : المادة 01/02 من الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.

² : القانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

³ : المادة الأولى من القانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة

العامة.

الفصل الثاني : ضمانات الموظف العام وتأديبه

وفيما يخص المرسوم رقم 85-59 الصادر في 23/03/1985 فإنه عرف الموظف في نص المادة 05¹ منه : " تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التدريبية تسمية الموظف"، ومن خلال نص المادة، يشترط في تسمية الموظف العام على الشخص الذي يثبت في منصب عمله.

أما بالنسبة للأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية²، فقد اكتفى المشرع الجزائري لتحديد مجال الموظف العام وذلك في نص المادة 02³ "يطلق هذا القانون الأساسي على الموظفين العاملين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية".

كما استثنى فئات لا تخضع له وهي القضاة، المستخدمون العسكريون المدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان، إلا أنه في نص المادة 01 فقد جاء : " يعتبر موظف كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في السلم الإداري".

2- في الفقه :

قام الفقه بتقديم مجموعة من التعاريف نذكر منها:

- عرف " دي لوبادير " الموظف بأنه: " يكون موظفا عاما الشخص الذي يتولى وظيفة دائمة في كادر المرفق العام".

¹ : المادة 05 من المرسوم رقم 85-59 الصادر في 23/03/1985.

² : الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ : المادة 02 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- وعرفه " الدكتور سليمان محمد الطماوي" بأنه: " الشخص الذي يسند اليه عمل دائم في خدمة مرفق عام، تشرف على ادارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".

- يعرفه " عبد الرحمن الرميلى" بأنه: " الموظفون العموميون هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعادته الإدارة لأجلهم، وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة بصفتهم الشخصية".¹

- ويعرفه " عبد الرحمن محيو أحمد" بأنه: " ان الموظفين هم من يجدون في وضع قانوني تنظيمي حسب المادة 06 من قانون الوظيف العمومي² والذي يتميز بأنه قابل للتعديل بقانون جديد دون أن يكون لهم الحق أن يتمسكوا بحقوق مكتسبة".

3- في القضاء :

تأثر مفهوم الموظف في فرنسا بالأفكار الأساسية التي يستند اليها نظام الوظيفة العامة في فرنسا، حيث تعتبر رسالة وخدمة ينقطع لها الموظف ويكرس جل نشاطه.

وكذلك عرفه مجلس الدولة الفرنسي بأنه " الشخص الذي يعهد اليه بوظيفة دائمة داخلية في كادر مرفق عام"، والعبارة في ثبوت صفة الدوام للوظيفة ليست بوجود درجة لها في الميزانية، وإنما وجود نظام قانوني يحكمها سواء كان هذا النظام يتضمن درجات أم لا، بل لا يشترط أن يتضمن هذا النظام منح مرتبات للموظفين، كما لا ينفي عن الوظيفة

¹ : محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة السنة الرابعة لسانس، كلية

الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي .2012-2013، ص21.

² : المادة 06 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

الفصل الثاني : ضمانات الموظف العام وتأديبه

الصفة الدائمة، أن يكون النظام القانوني الذي يحكمها يجيز السلطة المختصة فصل شعبها بانقضاء مدة معينة.¹

كما عرفه القضاء المصري بواسطة مجلس المصري كذلك بأنه " صفة الموظف العام لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة الا اذا كانت علاقته بالحكومة مستقرة ودائمة في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام..."

كما يعرف أحكام مجلس الدولة الموظف العام على أنه: " الشخص الذي يكلف بعمل دائم في خدمة مرفق عام تشرف عليه الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى بالطريق المباشر".²

وعرفه القضاء الجزائري بأنه: " الشخص الذي يساهم في عمل دائم، في مرفق تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية، بأسلوب الاستغلال المباشر، تكون مساهمة في ذلك عن طريق اسناد مشروع الوظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعلى قبول هذا التعيين من جانب صاحب الشأن".³

¹ : عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر ، 1988 ، ص.90.

² : المرجع نفسه، ص.91.

³ : مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013، ص 22.

ثانيا: شروط الالتحاق بالوظيفة العامة

كرست المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر 03-06¹ مبدأ المساواة في التحاق بالوظائف العمومية الوارد في المادة 63 من التعديل الدستوري 2020.² غير أن هذه المساواة يجب أن تكون في إطار توفر مجموعة من الشروط منها شروط عامة لا بد من توفرها في كل شخص يترشح للالتحاق بالوظيفة العامة، بالإضافة إلى شروط خاصة بوظائف دون أخرى وتعد هذه الشروط قيودا على الإدارة التي لا يمكنها توظيف شخص لا تتوفر فيه، حيث تقضي المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأمر رقم 06-03³ أنه لا يمكن أن يوظف أيًا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

أولا: أن يكون جزائري الجنسية

وذلك مراعاة لمبدأ السيادة الوطنية ورغبة من الدولة في حماية أمنها وضمان ولاء موظفيها، لذلك يجب المترشح لتولى الوظائف العامة أن يحمل الجنسية الجزائرية، وإذا ما احتاجت الدولة الاستعانة بخدمات الأجانب في حالة الضرورة فإنها تلجأ إلى أسلوب التعاقد بعقود خاصة مؤقتة وليس في إطار التوظيف، فالدول وخاصة الجزائر فإنها تقلل قدر الإمكان من اللجوء إلى توظيف الأجانب إلا في حدود ضيقة ومقيدة.⁴

¹ : المادة 74 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² : المادة 63 من دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020.

³ : فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، جملة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي الوادي، ع 2، 2011، ص. 51.

⁴ : المرجع نفسه، ص 52.

ثانيا: أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية

يفقد الشخص تمتعه بالحقوق المدنية بعد متابعة جزائية في بعض الجرائم التي تنتهي بصور حكم قضائي نهائي يقضي بعقوبة تكميلية تجرده من حقوقه المدنية طبقا للمادة 9 من قانون العقوبات¹.

ثالثا: ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها

لم يشترط القانون أن تتضمن عريضة السوابق القضائية حكم في جناية أو جنحة حتى يمنع من الالتحاق بالوظيفة العمومية إنما ترك المجال واسعا عندما استعمل مصطلح ملاحظات بمعنى حتى المخالفات التي قد تتعارض مع الوظيفة المراد الالتحاق بها.

رابعا: أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

وهذا الشرط حكر على الرجال دون النساء اللواتي يعتبرن معفيات من الخدمة الوطنية.²

¹ : المادة 09 من القانون رقم 21-14 مؤرخة في 28/12/2021 يعدل ويتم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 و المنصم قانون العقوبات.

² : هدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009، ص 19 وما بعدها.

خامسا: أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

ففيما يخص شروط سن الترشح للالتحاق بالوظيفة العامة فإنها وإن كانت تختلف من وظيفة إلى أخرى لا يجوز أن لا تقل كحد أدنى عن 18 كاملة وهي السن التي اعتبر القانون المترشح للوظيفة العامة يكون عند بلوغها أهلا لتحمل أعباء الوظيفة العامة وتبعات منصبه وهي أقل من سن الرشد في القانون المدني المحدد ب 19 سنة وذلك نظرا للطابع الاجتماعي للوظيفة بالنسبة للموظف.

أما فيما يخص الأهلية البدنية والذهنية التي يجب أن تتوفر في المترشح لدى فيقصد بها تمتع المترشح باللياقة الصحية التي تؤهله القيام بأعباء وظيفته، واللياقة الصحية أيضا تختلف من وظيفة إلى أخرى فمن لا يكون لائقاً صحياً لوظيفة قد يكون لائقاً لأخرى حسب طبيعة الوظيفة وظروفها، ويسمح القانون للإدارة عند الاقتضاء بتنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين للتأكد من كفاءة المترشح بدنيا وذهنيا.

كما يمكن للقوانين الأساسية الخاصة لبعض الأسلاك أن تنص على إجراء تحقيق إداري مسبق للالتحاق بها.¹

وأخيرا يجب أن تتوفر في الشخص الكفاءة المهنية او الشهادة المطلوبة للالتحاق بالوظيفة، لأننا نجد اليوم وفي أغلب القطاعات الوظيفية التقدم للمسابقات من أجل التوظيف وهذا على أساس الشهادة التي تطلبها الإدارة الموظفة.²

¹ : هدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، المرجع السابق، ص20.

² : محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص40.

المطلب الثاني: حقوق والتزامات الموظف العمومي

أولاً: حقوق الموظف العمومي

سنتولى فيما يلي شرح للحقوق والواجبات الموظف العام وفق التشريع الجزائري.

أ- حقوق و ضمانات الموظف العام :

- **حق تقاضي الأجر** : ليس هناك من أحد ينكر أن الموظف لم يقبل العمل في الوظيفة إلا من أجل الحصول على المزايا المادية أو الحقوق المالية التي تمنح له مقابل ذلك، وهذه المزايا وتلك الحقوق تعد في حقيقة الأمر الوسيلة الأساسية لجذب الموظف نحو العمل الحكومي، وباعتبارها المقابل للواجبات والتزامات الملقاة على عاتقه وتتمثل الحقوق المالية للموظف تجاه الإدارة أساسا في العديد من المزايا التي يحصل عليها، لتكفل له حياة معيشية مناسبة.¹

ويتمتع الموظف بالعديد من الحقوق المالية نظير أدائه لواجبه الوظيفي ويعتبر المرتب من اهم العناصر الرئيسية التي يقوم عليها كل نظام وظيفي، كما يعد من اهم الحقوق المالية لمعترف بها للموظف العام وعلى ضوء ذلك نجد غالبية التشريعات المختلفة والتي تعالج مواضيع الوظيفة العامة تؤكد على أهمية هذا الحق وتضع العديد من القواعد التي تكفل حمايته وتنظيمه.²

¹ : أحمد سنة ، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، الجزائر : جامعة الجزائر ، ط.2، 2001، ص54.

² : المرجع نفسه، ص55.

كما أن المرتب هو الحق الأساسي والأول للموظف العام تجاه جهة عمله، بل يكاد أن يكون الدافع أو السبب الرئيسي لالتحاق بالوظيفة، ويمثل عنصرا من عناصر حقوق الموظف لأنه من النادر أن نجد موظفا لا يتقاضى راتبا، المرتب هو أهم حقوق الموظف المادية مهما كانت درجة وظيفيته، فمن خلاله يستطيع الموظف أن يشبع حاجاته الأساسية والضرورية.

ونجد حسب المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية¹ تنص على " للموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب، وهذا ما يؤكد حرص المشرع الجزائري على أهميته هذا الحق لما يمثله من إعانة الموظف وأفراد أسرته و توفير الحياة الكريمة".

2- حرية الرأى والمساواة:

حمل الأمر رقم 06-03 الإعلان عن مجموعة ضمانات يتمتع بها الموظف العام، ولعل من أهم هذه الضمانات حرية الرأى والمساواة، وقد كرس الدستور حرية الرأى والمساواة في المادتين 36 و 29 وجاء ذكرهما في المادتين 26 و 27 من الأمر.

¹ : المادة 32 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

جاء في المادة 26¹ أنه: " حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه، كما جاء في المادة 27² أن: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.

وكما أشرنا سابقا أن مبدأ المساواة يعد من أهم مبادئ القانون، ويحظى باهتمام المواثيق الدولية والنصوص الإقليمية وكذلك النصوص الرسمية الداخلية، وتطبيقا لمضمون هذا المبدأ لا يجوز للإدارة التمييز بين الموظفين بسبب ما أبدوه من أراء أو تصنيفهم على هذا الأساس، كما لا يجوز لها التمييز بينهم على أساس الجنس أو الأصل أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية او الاجتماعية.

3- -الحق في الترقية : من أبرز أمنيات الموظف وطموحه أن يتم ترقيته خلال رحلته الوظيفية حتى يحقق طموحاته المشروعة في الوظيفة العامة ، كما تمثل الترقية حافزا كبيرا لدفع الموظف إلى المثابرة في العمل ، الأمر الذي من شأنه زيادة معدل إنتاجه الوظيفي وعلى هذا فالترقية من أهم الدعامات التي يقوم عليها نظام الوظيفة العامة.

فالترقية هي تعيين الموظف في درجة مالية أعلى من درجته كما يتدرج في مدلولها، وينطوي في معناها تعيين الموظف في وظيفة تعلوا بحكم طبيعية الوظيفة التي يشغلها في مدارج السلم الإداري، وتتم هذه بأحد المعيارين هما الأقدمية والإخبار أو للمعيارين معا في بعض الحالات والترقية عموما يترتب عليها زيادة في الأجر.³

¹ :المادة 26 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² : المادة 27 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ : خالد خليل الطاهر، القانون الإداري ، بغداد : دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط.1998، ص174.

وتبدوا أهمية الترقية كضمان في استقرار الوظائف العامة، وهو ما يحقق بدوره حسن سير العمل في المرفق العمومي وخلق جوا من التنافس بين الموظفين مما يساعد على تحسين مستوى الأداء، وزيادة فرص تحسين الإنتاج وهذا ما يخلق لدى الموظف الحافز على بذل أقصى جهده ورغبته في الفوز بالترقية، مما يؤدي إلى تحقيق تقدم مستمر في وظائفهم، وبالتالي في معيشتهم دون الحاجة إلى تغيير مكان العمل.¹

فالمشروع الجزائري أكد على حق الموظف في الترقية خلال حياته المهنية في حال توفرت فيه الشروط اللازمة لاستحقاق الترقية، وهذا ما نصت عليه المادة 38² من الأمر رقم 03-06 بقوله " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في التربة خلال حياته المهنية "ومن ناحية أخرى يجب عدم الخلط بين الترقية والتعيين فالترقية تصدق على تقلد العامل لوظيفة اعلى في مدارج السلم الوظيفي الذي ينخرط فيه، أما التعيين فهو دخول الموظف الخدمة لأول مرة.³

4- الحق في العطل:

يستقر حق الموظف في إجازة على أصل مؤداه أنه ال تكليف إلا بمقدور ذلك أن مواصلة الموظف لعمله دون انقطاع ، وبدون فترات يستريح فيها من عناء العمل ، يقعد عن المواصلة ويصل به إلى حد تكليفه فيما لا يستطيع فالنفس بطبيعتها لها طاقة والقلوب تمل لدى يلزم الأمر الترويح عنها حتى تستعيد من جديد نشاطها وال تغتر مستقبلا.

¹ : رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2001، ص77.

² : المادة 38 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ : زين عزري ، وسائل إجبار الإدارة على تنفيذ أحكام القضاء في التشريع الجزائري، بسكرة: جامعة محمد خيضر، ط.2012، ص64.

للموظف الحق في الراحة حتى يتمكن من تجديد نشاطه، كما أن هناك ظروف اجتماعية أو مرضية تطرأ عليه، تجعله في حاجة إلى عطلة قد تكون عطلة سنوية أو استثنائية أو مرضية وقد تكون عطلة طويلة المدى وتمنح هذه العطل طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في هذا الشأن.¹

وتتقرر الإجازة وفق للأوضاع التي يحددها القانون داخل المرفق العام والأصل أن يكرس الموظف كل وقته وجهده للوظيفة، فلا يجوز له الانقطاع عن العمل إلا لمبرر مشروع وحصوله على إجازة مثال إلا أن مصلحة العمل والموظف تتطلب أحيانا منح الموظف هذا الحق ان الموظف إذا حصل على فترات راحة بصفة دورية ومنتظمة فإن ذلك سوف يؤدي إلى حصوله على فترات راحة بغير إذن جهة العمل.²

وتطبيقا لذلك استقرت التشريعات المختلفة على منح الموظف الحق في الإجازة ينقطع بها عن العمل دون مساءلة، وقد حرص المشرع الجزائري في قوانين الوظيفة العامة المتعاقبة على تكريس هذا الحق وفقا للمادة 39 من الأمر رقم 06-03³ بقوله " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر".

¹ : المرجع نفسه، ص65.

² : عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر - دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و الاجتهاد و القضاء الإداريين، الوادي: مطبعة مزوار ، ط 1، 2001، ص14.

³ : المادة 39 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثانيا: التزامات الموظف العام

1- أداء العمل بنفسه:

إن أهم واجبات الموظف ان يقوم بأداء العمل بدقة وأمانة وان يحترم واجبات وظيفته والمهام الملقاة على عاتقه فلا يتراخى في العمل أو يوكل العمل إلى غيره، بل عليه ان يقوم بمهام وظيفته على أكمل وجه، وان يحافظ على كرامة ووظيفته.¹

فبمجرد أن يلتحق الموظف بالمنصب الذي عين فيه وبعد الالتصاق عليه أن يقوم بتنفيذ المهام الموكلة إليه في إطار اختصاصه، وهذا ما اكده المشرع الجزائري حسب المادة 47 من الأمر 03-06² بقوله كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه .

¹ : كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، الجزائر: دار هومة للنشر، ط.2، 2008، ص81.

² : المادة 47 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

وكأصل عام يجب على الموظف أن يؤدي العمل الوظيفي المكلف به بنفسه فلا

يجوز له أن ينيب عنه غيره فيه، إلا إذا أجاز له القانون تلك الإنابة في اختصاصه.¹

2- عدم الخلط بين الوظيفة والأعمال الأخرى:

الأصل أن يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته أي أن ينقطع لها، سواء

في وقت العمل الرسمي، أو غير الوقت المعين له، فالقيام في وقت فراغه بأي عمل آخر

وان تحديد ساعات العمل يعينها إنما هو مجرد أسلوب للتنظيم، كما لا يجوز له ممارسة

التجارة أو يشارك في تأسيس الشركات أو يكون عضو في مجلس إدارتها إذا كانت تلك

المشاركة تؤثر على استقلاله الوظيفي، وقد امتد الحضر لزوجة الموظف بطريقة مختلفة

فإذا مارست نشاطا تجاريا مربحا يجب اخطر الجهة الإدارية.²

3- الحفاظ على كرامة الوظيفة:

ومقتضى هذا الواجب أن الموظف ملتزم بصفة دائمة في أن يحرص على اعتبار

الوظيفة التي يشغلها، حتى ولو كان بعيدا عن نطاق اعمالها فيجب أن يلتزم بسلوك خاص

يتفق والمركز العام الذي يشغله، فيمتنع عليه أو ينهج في عمله الوظيفي، أو خارج هذا

¹ : محمد جودت الملط ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، مصر : منشورات دار النهضة العربية ، ط.1، 1999،

ص91.

² : المرجع نفسه، ص92.

العمل نهجا يخدمه وظيفته وجهة عمله التي يعمل لديها فان ارتكب شيئاً من ذلك تعرض للعقاب لأن الالتزام بهذا الواجب هو التزام شخصي حتى بلوغ الموظف سن المعاش.

وقد أكد هذا الواجب المادة 42 من الأمر رقم 06-03 بقوله¹: يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.

4- الالتزام بالسِر المهني:

يطلع الموظف بحكم وظيفته على أمور وأسرار تتضمنها وثائق رسمية، قد تنطوي على أسرار عسكرية أو اقتصادية أو سياسية، كما يطلع أو يعلم بأمر سرية تتعلق بأدق خصوصيات المواطنين، ويلتزم الموظف بعدم افشاء هذه الأسرار، وأساس هذا الالتزام حماية المصلحة العامة ومصلحة الأفراد.

وهذا ما أكدته المادة 48 من الأمر رقم 06-03² بالقول: يجب على الموظف الالتزام بالسِر المهني، ويمنع عليه أن يكشف محتوى أي وثيقة أو أي حدث أو أي خبر

¹ المادة 42 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² : المادة 43 من الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

علم به او اطلع عليه بمناسبة بممارسة مهامه، مما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، ولا يتحرر من واجب السر المهني الا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.

5- الالتزام بطاعة الرؤساء :

تعتبر طاعة الرؤساء العمود الفقري في كل نظام اداري، وادا تسرب الى هذا المبدأ اي خلل، فلن يجدي الصالح الإدارة أي علاج، ولهذا فان علماء الإدارة العامة يبرزون هذا المبدأ وينوهون بالنتائج الإيجابية المترتبة عليه، ومن ثم فان من واجبات الموظف العام طاعة الرؤساء في حدود ما يمليه القانون الوظيفي.

ونصت المادة 40 من الامر رقم 03-06¹ بأنه يجب على الموظف في اطار تأدية

مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.

¹ : المادة 40 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

المبحث الثاني: مفهوم النظام التأديبي

يقصد بالنظام التأديبي مجموع الأخطاء الوظيفية التي يرتكبها الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته لوظيفته والعقوبات التأديبية التي توقع على الموظف المرتكب لتلك الأخطاء.

المطلب الأول: تعريف النظام التأديبي وأساسه القانوني

أولاً: تعريف النظام التأديبي

يعرف النظام التأديبي في مجال الوظيفة العامة بأنه مجموعة القواعد القانونية المنظمة لتوقيع الجزاء المقرر قانوناً على الموظف العام عند ارتكابه مخالفة تأديبية، وذلك بقصد المحافظة على كيان الوظيفة العامة وحسن سير المرافق العمومية بانتظام واضطراد، فليس من شك في أن النظام التأديبي هو الضمانة الفعالة لاحترام الموظف لواجبات الوظيفة بمعنى أنه حارس كيانها، فبدون التأديب لا تستقيم الحياة الوظيفية.

كما عرفه الدكتور سعيد مقدم: " تلك المبادئ والقواعد القانونية والفنية والاجرائية المتعلقة بعملية ممارسة سلطة التأديب، والذي ينظم مجموعة من العناصر والمقومات

الأساسية التي تكونه بما فيها السياسة العامة للتأديب، وإجراءات ممارسة التأديب والمخالفات وما يقابلها من جزاءات تأديبية.¹

ولقد عرفه الأستاذ "رشيد حباني" على أنه: "تمتع الإدارة وبموجب قواعد تشريعية وتنظيمية موضوعة مسبقا بسلطة مسائلة الموظف المخالف لواجباته الوظيفية، أثناء أو بمناسبة أدائه لمهامه، وذلك مراعاة للمصلحة العامة وخدمة المرفق العام، وهنا لا بد أن تقوم الإدارة بمعاقبته بإحدى العقوبات التي تتناسب مع حجم المخالفة المرتكبة، لأن مما لا شك فيه هو أن هذه الواجبات تبقى غير ذي جدوى إذا لم تترتب على مخالفتها عقوبة ما وهذا ما يسمى بالنظام التأديبي".²

ويمكن استخلاص من هذه التعاريف خصائص النظام التأديبي كالتالي:

- إنه عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العقاب الإداري، وهذه القواعد بعضها موضوعي تحدد الواجبات والمحظورات، والجزاءات المقررة على مخالفة الواجبات والخروج على مقتضياتها والبعض الآخر اجرائي يرسم الخطوات التي يلزم اتباعها لتوقيع العقوبة، كوجوب اجراء تحقيق وضماناته وما يتبع في المحاكمة والهيئة التي تتولى المحاكمة وتسبب الجزاء وكيفية الطعن فيه.

¹ : كريمة تاجر، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، دفعة، 1991ص19.

² : أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986ص 47.

- قواعد مقررة لحماية جماعة أو طائفة معينة من المجتمع السياسي، ولذلك فإن نظام التأديب لا يخضع لسلطانه سوى أشخاص معينين، إذ لا تستطيع منظمة ما ان تحاسب غير أعضائها الخاضعين لسلطانها.

- وظيفة النظام التأديبي على وجه التحديد هي مواجهة المخالفات التأديبية التي يرتكبها الأفراد بالخروج على واجبات العمل، أو انتهاك الالتزامات وذلك بغرض حماية نظامها وتحقيق أهدافها.¹

ثانيا: الأساس القانوني لتأديب الموظف

تحدد مبرر وأساس سلطة التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة بنوع العالقة التي تربط الموظف العام بالدولة، إلا أن هذه العلاقة قد مرت بمراحل وقيل بشأنها عدة نظريات تجمل الآراء التي جاءت بها في نقطتين أساسيتين، بحيث تضم النقطة الأولى النظريات التعاقدية بينما تتجلى النقطة الثانية في النظريات ثم الانتقادات التي وجهت لها، مع إبراز في الأخير النظرية التي تبدو أنها راجحة في ذلك والتي اعتمدها الفقه في تحديده لأساس سلطة التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة.²

1- النظريات التعاقدية:

¹ : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص26.

² : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص56.

وتقوم هذه النظريات على أساس أن العلاقة عي علاقة عقدية ينتج عليها التزامات متبادلة بحيث ينبغي لكل من الطرفين احترامها، وعليه فالأخطاء الوظيفية تعد إخلال بالتزام عقدي يسمح للدولة كطرف ثاني في العقد أن تمارس حق العقاب التأديبي ومنه الفصل التأديبي.

وهكذا فالسلطة التأديبية تنشأ عن العقد المبرم بين الطرفين وذلك على أساس أن الموظف العام قد أخل بالتزاماته التعاقدية الملقاة على عاتقه، غير أن الفقهاء اختلفوا فيما يخص تكييف العقد المبرم بين الإدارة والموظف العام فمنهم من اعتبره عقدا من عقود القانون الخاص، إذ أن الجزاء التأديبي يتعلق بتنفيذ هذا العقد، ومنهم من اعتبره عقدا من عقود القانون العام.¹

بحيث أن طبيعة العقد تتحدد وفقا لطبيعة مصالح موضوع العقد ، ومنهم أيضا من اعتبر هذا العقد مدنيا يترتب عليه التزامات كل طرف إزاء الطرف الآخر حيث أن الدولة ملزمة بتقديم الأجر والحوافز المادية الأخرى بينما الموظف العام فهو ملزم بممارسة وظيفته والقيام بالتزاماته على أكمل وجه، فالدولة بهذه الرابطة العقدية تحقق الصالح العام إلا أن فريقا من أنصار هذه النظرية يقول بأن العلاقة بين الموظف العام والإدارة أساسها عقد وكالة، بينما الدولة وموظفيها وهناك فريق من الفقهاء اعتبر هذا العقد الوظيفة العامة فهو

¹ : عبد القادر الشخيلي: قانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي «دراسة مقارنة»، دار الفرقان عمان، الأردن 1983:ص22.

مبرم بين الدولة والموظف العام فيصر هذا الأخير خاضعا لنظام التأديب في حالة إخلاله بالسير الحسن للمرفق العام.

بالرغم من الاعتبارات التي قدمتها هذه النظريات إلا أنها كانت محل انتقادات عنيفة من قبل الفقه ومن أهم هذه الانتقادات بإيجاز ما يلي : إن العلاقة بين الموظف العام والإدارة هي علاقة تنظيمية و لا تعتبر عقدية، ووضع الموظف العام اللائحي لا يسمح باعتبار العقد أساس الفصل التأديبي.¹

2- النظريات التنظيمية:

تتلخص هذه النظريات في رأي واحد وهي تسعى لهدف واحد وتختلف في تحديد أساس سلطة الفصل التأديبي ، ورأيها أن أحكام الوظيفة العامة وما تتضمنه من حقوق وما تفرضه من واجبات الوظيفة مأخوذة مباشرة من نصوص القوانين واللوائح التي تنظمها ، فالموظف في مركز تنظيمي لائحي وقرارات تعيينه لا تشئ له مركزيا ذاتيا خاصا فهو موجود بمقتضى القوانين واللوائح ، ويسبق قرار التعيين، وعليه فإن الوظيفة العامة لم تنشأ الموظف العام بل العكس صحيح إذ وجد الموظف العام للوظيفة نفسها فهو ملزم بالقيام بما تتطلبه واجبات هذه الوظيفة، وهكذا فإن أي إخلال بهذه الواجبات الوظيفية قد تضر بمصلحة

¹ : مليكة الصروخ ، سلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء ، "دراسة مقارنة" ، مطبعة الجيلاوي شبرا ، مصر الطبعة الأولى ، 1984 ص.39.

المرفق العام مما يعرضه للجزاء التأديبي ومن قبل الجهة المختصة بذلك وفقا للقوانين واللوائح، فأساس سلطة الفصل التأديبي إذن مستمدة من هذه القوانين واللوائح.¹

أ- نظرية المؤسسة:

أول من وضع أسس هذه النظرية هو الفقه "موريس هوريو" وهي تقول بوجود سلطة تعمل على تنظيم الجماعة إضافة على وجود مصلحة مشتركة بين جميع الموظفين لتحقيق ذات الفكرة، ومن ثمة فأساس سلطة الفصل التأديبي يقوم عند الإخلال بهدف أفراد المجتمع. وهكذا فقد تعرضت هذه النظرية لنقد شديد وتم هجرها من قبل الفقهاء وذلك لأسباب عديدة منها : أنها غير دقيقة حيث تأخذ بمفهوم واسع لفكرة المؤسسة نفسها وحتى بالنسبة لمفهوم الجزاء الذي أخذت به ، إذ أن العقاب بمفهوم صار جامعا الجنائي والتأديبي معا ومن خلال ذلك فإنها أصبت أقرب في شبه لنظرية العقد.²

ب- نظرية السلطة الرئاسية:

تستند هذه النظرية على أساس أن السلطة الرئاسية هي التي لها الحق في ممارسة سلطة الفصل التأديبي، وبعبارة أخرى أنه ما دام الرئيس الإداري مسؤولا عن السير الحسن

¹ : المرجع نفسه، ص40.

² : كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار الهومة الطبعة الثالثة 2006، ص66.

للعمل في المرفق العام بانتظار وإطراد فينبغي أن يكون له الحق في استعمال الوسائل التي تمكنه من تحقيق هدفه ومن ضمن هذه الوسائل الحق في ممارسة الفصل التأديبي.¹

ويظهر مما سبق ذكره الارتباط بين الحق في سلطة التأديب وبين السلطة الرئاسية وهو ما يعد تطبيقاً للمبدأ الأساسي في علم الإدارة العامة وهو التلازم بين السلطة والمسؤولية، غير أنه نتيجة تدخل المشروع طراً على هذه النظرية تعديلات في أسسها وخصائصها وذلك بوضعه ضمانات تأديبية الغرض منها الحد من تعسف السلطة الرئاسية في مجال التأديب عامة والفصل التأديبي خاصة أي عن طريق اقتحام القضاء الإداري والتأديبي في ولاية التأديب، الأمر الذي يلزم السلطة الرئاسية باستشارة هيئة مشتركة (لجنة الموظفين) قبل تطبيق الجزاء التأديبي مما يقلل من سلطاتها فيقتصر اختصاصها على تطبيق العقوبات البسيطة، أما العقوبات الجسمية فتمنح إلى جهة مستقلة قد تكون قضائية أو هيئة مستقلة وبذلك صارت هذه النظرية تفتقد لبعض مقوماتها مما أدى الأمر بالفقهاء إلى هجرها.²

3- سلطة الدولة:

ترأسها العميد "دوجي" فهو أول من جاء بهذه النظرية القائمة على أساس أن علاقة الدولة بالموظف العام هي علاقة سلطة فهي تقوم بممارسة حقها في تطبيق الجزاءات

¹ : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة، مرجع سبق ذكره، ص57.

² : عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص58.

التأديبية بوصفها التشخيص القانوني للمجتمع ككل، كما أن سلطة الدولة هذه تمارس لفائدة ومصصلحة كافة المواطنين و وفقا لنظام الوظيفة العامة، وممارسة هذا الحق من قبل الدولة قد تتكفل به السلطة الرئاسية تحت رقابة القضاء الإداري أو تشاركها في ذلك محاكم تأديبية وقد يقتصر هذا الحق على هذه المحاكم بصورة كلية.

وهكذا ورغم الاعتبارات المقنعة التي جاءت بها هذه النظرية فإنها لم تسلم هي الأخرى من انتقاد الفقهاء لعدة أسباب منها:

إن سلطة التأديب التي تعد عنصرا من عناصر سلطة الدولة لا تقتصر على موظفيها فقط وإنما قد توجد حتى في الوسط الأسري، فهناك لرب الأسرة سلطة تأديب على أفرادها وأن قيام الحق في تطبيق الجزاء التأديبي على أساس سلطة الدولة من شأنه أن يؤدي إلى الاعتراف لها بحقها في الإكراه البدني ضد الموظف العام المقصر في أداء واجباته الوظيفية في حين إن العقوبات التأديبية لا تشمل الإكراه البدني.¹

المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العمومي

¹ : سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، الطبعة الأولى جوان، 1997، ص.111.

للتعرف على الإجراءات التأديبية السابقة للممثل أمام المجلس، فقد تطرقنا في هذا المطالب إلى معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي وإلى توقيف الموظف وفي حالة الخطأ الجسيم، وتبدأ هذه الإجراءات من خلال التبيان الآتي¹:

أولاً: معاينة الخطأ وتحريك الإجراء التأديبي.

من المؤكد أن ممارسة العمل التأديبي غالباً وان لم نقل دائماً، تبدأ بمعاينة المخالفة الذي قام بها الموظف العمومي لإحدى الواجبات الوظيفية الملقاة على عاتقه، سواء أثناء مباشرة مهامه الوظيفية أو بمناسبة أدائها، وفي هذا الإطار جاء في النظام التأديبي للموظف العمومي على تقرير يتم إعداده من طرف الرئيس الإداري المباشر، أنه يجب مباشرة الإجراءات التأديبية فور معاينة الخطأ، بناءً والذي يتم إرساله إلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، وهذا ما سنفصله كالاتي²:

1- تقرير معاينة الخطأ:

فور معاينة الخطأ يقوم المسؤول المباشر في الغالب أو أي شخص له الصلاحية بتحرير التقرير، والذي يبين فيه الأفعال المكونة للخطأ الميني وظروف وقوعه وتحديد الأشخاص الحاضرين أثناء وقوع هذا الخطأ، وكذا مختلف التقييمات الممكن إجراءها على

¹ : عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012، ص102.

² : المرجع نفسه، ص103.

هذه الحالة، و كذلك اقتراح قرار التسريح في حال إذا ما كان الخطأ الميني جسيم من الدرجة، كما يمكن أن يشرع في هذا الإجراء ، وفي حدود اختصاص الموظف المكلف بالمعاينة التفتيشية والرقابة والذي يتعين على من يقوم في هذه المهمة، الإخبار الفوري للسلطة المختصة عن الأعمال التي تبدو أنها يترتب عنها عقوبات تأديبية مع احترام السلم الإداري، وذلك بتوضيح الطبيعة الحقيقية ليذا الواقعة مع تقديم كافة المعلومات التي تقدم كافة التفسيرات الموضحة للإدارة عن ظروف الواقعة.¹

2- السلطة المختصة بالمعاينة:

إن معاينة الوقائع يجب ان تتم من قبل سلطة مختصة بذلك، فهي إما أن تكون من اختصاص الرئيس الإداري المباشر أو أي شخص آخر يحدده القانون وهي كالآتي:

●الرئيس الإداري المباشر:

تتم المعاينة بالأصل من طرف الرئيس الإداري المباشر، أو من قبل الأعوان المكلفين بالمراقبة والتفتيش، مع القيام بإخطار السلطة المختصة التي لها حق توقيع الرقابة، من خلال التقرير المعاينة.²

¹ : عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، المرجع السابق، ص104.

² : عيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2016، ص82.

●شخص آخر غير الموظف المحدد قانونا:

يمكن أن تتم معاينة الخطأ الميني من قبل أشخاص ليس لهم علاقة بالإدارة التي يتبعها الموظف، وذلك في حالة إذا تعلق الأمر بالفعل المرتكب خارج المصلحة، وفي هذه الحالة يتعين على المصلحة التي لاحظت التصرف المخالف لأخلاقيات المهنة ويشكل اخلال القيام فورا بإشعار السلطة المختصة التي لها صلاحيات للواجبات المهنية الملقة على الموظف ، التعيين لهذا الموظف أو رؤسائه المباشرين إذا تعذر الأمر، وعلى الآخرين اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة بهذا الصدد ومنيا التبليغ دون أي تأجيل، أما إذا كان الخطأ يشكل جريمة فيجب إخطار النيابة العامة حسب قانون الإجراءات الجزائية، حيث تنص المادة 32 من الأمر رقم 150/66 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966¹.

كما يمكن للسلطة التأديبية أن تتخذ عقوبات من الدرجة الأولى والثانية بعد الحصول على تقرير المعاينة، وذلك في حالة الأخطاء التي تختص بها دائرة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، وذلك بحسب المادة 165، الفقرة الأولى من قانون الوظيفة العمومية الأمر رقم 06/03 لسنة 2006² التي تنص على: " تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار

¹ : المادة 32 من الأمر رقم 150/66 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966.

² : المادة 165، الفقرة الأولى من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد الحصول على توضيحات من المعني.

- توقيف الموظف في حالة الخطأ الجسيم.

بعد معاينة الخطأ وتحريك المسائلة التأديبية تقوم السلطة المختصة باتخاذ أول إجراء بحق الموظف وتوقيفه عن ممارسة العمل في حالة ارتكاب خطأ جسيم والتي يمكن أن توقع عليه عقوبة من الدرجة الرابعة، وهذا ما نصت عليه المادة 173 من الأمر رقم 03/06 التي أشرنا أنها سابقا، وهذا ما سنفصله كالاتي¹:

- ضوابط قرار التوقيف:

بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبررة لتوقيع العقوبة الإدارية، فإنه ليس من الممكن تحديد الأفعال التي تشكل سبب في تقرير إيقاف الموظف المرتكب للمخالفة .

¹ : المادة 173 من من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

طبقاً لأحكام المادتين، 173- 174 من الأمر رقم 03/06 يمكن توقيف الموظف من مهامه في¹:

- في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيم والذي يؤدي إلى إمكانية توقيع عقوبة من الدرجة الرابعة.

- في حالة متابعة جزائية ال تسمح ببقائه في منصبه

ونلاحظ أن المشرع في الحالة الثانية لم يحدد مائة هذه المتابعة، وبذلك وسع السلطة التقديرية للإدارة.

- مدة التوقيف:

فيما يخص التوقيف في المتابعة الجزائية، فقد حددت بمدة الا تتجاوز ستة أشهر، وذلك طبقاً للمادة 174 من الأمر رقم، 06/03² أما في حالة ارتكاب خطأ جسيم لم ينص عمى مدة التوقيف، وبالتالي تطبق أحكام المادة 130 من المرسوم رقم 59/85³ الذي حددت مدة التوقيف بشهرين، التي تبدأ من خلال إصدار قرار التوقيف.

¹ : المادتين، 173- 174 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : المادة 174 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

³ :المادة 130 من مرسوم 85-59/المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

- اعداد قرار التوقيف وآثاره:

يتم توقيف الموظف بموجب قرار تتخذه السلطة المعنية المختصة، ويبلغ عن طريق الرئيس الإداري المباشر إلى الموظف المعني، ويتم التبليغ رسمياً مقابل إشعار بالتسليم يعتبر الأثر المالي مهما لاعتباره مسألة اجتماعية بحتة، حيث حدث تطور تشريعي بهذا الخصوص، حيث أن المرسوم رقم 59/85، من خلال المادة 130 فقرة 02¹، لم يكن يسمح للموظف الموقوف بأن يتقاضى أي أجر باستثناء العائدات العائلية، أما الأمر رقم 06/03 جاء بحكم جديد وهو كيفية تقاضي نصف الراتب إضافة إلى المنح العائلية، وما يجب التذكير به أن الأمر رقم 133/66 هو الآخر كان يسمح بذلك، وبالتالي يمكن القول أن المشرع في الأمر رقم 03/06، قد استدرك هذا الأمر، من خلال توفير الضمانات للموظف أكثر من الأمر السابق².

و اذا تبين أن الموظف بريء مما نسب إليه، أو كانت العقوبات المفروضة عليه ليست من الدرجة الرابعة، فإنو يحق لو استرجاع كامل حقوقه من المرتب .، وما بخصوص

¹ : المادة 130 / 02 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

² : أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 1996 ص 330.

الموظف المتابع جزائياً، فإن المشرع، في الأمر رقم 06-03 منح لسلطة التعيين السلطة التقديرية، في منح جزء من الراتب للموظف الموقوف لا يتعدى النصف، كما أن السلطة لها صلاحية على أن لا تمنح له أي جزء ومع ذلك، فإن المشرع أبقى على المنح العائلية، على أن تسوى وضعيته الإدارية بعد أن يصدر الحكم المترتب عمى المتابعة الجزائية، وبخصوص الفصل لهذا الموظف يستمر لغاية الفصل النهائي، مما يؤدي إلى تمديد المدة إلى أكثر من شهرين.¹

ثانياً: الإجراءات التأديبية أمام المجلس التأديبي

1 - استشارة المجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

قد يرتكب الموظف العام أخطاء تأديبية أثناء قيامه بأداء وظيفته تستوجب توقيع عقوبة عليه، ومن خلال النظر إلى المادة 64 من الأمر رقم 06-03²، فإن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، يوكل إليها اختصاص أصيل أثار اجتماعياً لنظر في الخطأ الذي ارتكبه الموظف، كما أنها تقدر مدى جسامة الخطأ، لتوقيع العقوبة المناسبة له، ومن هنا فإن المشرع الجزائري تصدر رأياً ملزماً في بعض أوكل لها مهمة التقدير باستقلالية تامة عن الإدارة، كما أنها ان كانت تعتبر هذه اللجان مجالس تأديبية وليست قضائية، إلا أنه من

¹ : أحمد محيو ، محاضرات في المؤسسات الإدارية، المرجع السابق، ص331.

² : المادة 64 من الأمر رقم 06-03 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

حيث تشكليا يغلب عليها الصفة الإدارية ، وعلى ذلك لا يجوز للإدارة توقيع عقوبة بناءا على رأي مطابق للجنة، على أن تلتزم هذه المجنة بالبت في القضية في مدة العزل إلا تتجاوز 45 يوم من تاريخ إبلاغها، غير أنه يجوز تجاوز هذه المدة في حالة فتح تحقيق تكميلي.¹

ثانيا: استدعاء الموظف العمومي للمساءلة التأديبية

بالرجوع إلى المادة 168 من الأمر رقم 06-03، والذي جاء فيها " يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثل شخصياً، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك، ويبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوماً على البريد الموصى عليه مع وصل الاستلام".

نلاحظ أن المشرع الجزائري كفل حق الموظف المعني بالمساءلة التأديبية، بأن يعمم تاريخ بداية المسائلة، حيث ألزم هيئة التأديب أن تبلغه بموعد الشروع فيها، كما حدد وسيمة

¹ : دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2020، 209.

التبليغ، حيث اشترط أن يتم هذا التبليغ بالبريد الموصى عليه مع وجود وصل الاستلام، وبالتالي أي تبليغ بوسيلة أخرى يعد باطلاً ولعل الغرض من ذلك هو ضمان عدم الموظف بداية المسائلة شخصياً، إلا إذا حدث قوة قاهرة دون ذلك، وكل هذا حتى يتمكن المعني بتاريخ هذا الموظف من تجهيز دفاعه قبل 15 يوماً من مثوله أمام المجلس، وبالتالي كأصل عام اشترط المشرع الحضور الشخصي للموظف العمومي، وكاستثناء أجاز حضور من يمثله، وفي حالة عدم حضوره رغم الاستدعاء تستمر المتابعة وهذا شريطة أن يقدم عذراً مبرراً ما أقرته المادة 168 من الأمر رقم 03-06، في الفقرة 03- حيث نصت بأنه "يمكن للموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من لجنة متساوية الأعضاء... تمثيله من قبل مدافعه"¹...

ثالثاً: المداولة والاقتراح

يقصد بالمداولة بشكل عام، هو تبادل الرأي بين أعضاء الهيئة أو المجلس وقيامه بإبداء كل منهم رأيه، فتجتمع المجنة الإدارية متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي تحت رئاسة السلطة الموضوعية على مستواها أو من ينوب عنها، حيث يختار من بين الأعضاء في المكان والساعة المحددة، ويبدأ المجلس التأديبي بافتتاح الجلسة بالمناداة على أسماء الشهود

¹ : المادة 03/164 من الأمر رقم 03-06 الصادر في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

حتى يتم الإدلاء بشهاداتهم وبعد الانتهاء يتعين عليهم الانصراف، ويطلب من المعني ودفاعه تقديم ملاحظاتهم والاستماع للشهود الذين يقدمهم، وذلك تبعاً لنفس الشروط التي يتم فيها الاستماع للشهود الإدارة، وبعد الانتهاء من الاستماع للجميع يقوم المجلس بإجراء مداولة في جلسة مغلقة سرية ولا يسمح بحضورها إلا أعضاء المجلس.

وفي حالة إذا ما تبين للمجلس أن المعلومات التي بين يديه غير كافية بخصوص الوقائع التي بين يديه، فله الحق بطلب المزيد، كما يمكن له أن يأمر بفتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك قبل البث في القضية المطروحة، كما يمكن للجنة بأغلبية الأصوات اقتراح العقوبة الملائمة مع الوقائع المنسوبة للمعني وهذا بأغلبية الحاضرين، وفي حالة تساوي الأصوات، فصوت الرئيس يكون له الصوت الراجح.¹

رابعاً: مرحلة اتخاذ القرار

سنقوم بتفصيل هذه المرحلة بشكل دقيق، وهي كالآتي:²

- شكل القرار الإداري التأديبي:

بالنظر للأمر رقم 03-06، فإن كل العقوبات التي قد تصدرها السلطة المعنية المختصة بالتأديب، قد تكون في صورة قرار أو مقرر، وبالتالي لا يشترط شكلاً معيناً لهذا القرار، فالدفع من ذلك إلزام الإدارة بمراعاة المرجعية الشكلية والقانونية للقرار الإداري وذلك تقادياً رقم 03-06 وكذا إلى محضر الاجتماع لظعن فيها بالإلغاء، كالإشارة مثلاً للأوامر

¹ : كمال رحمادي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006، ص75.

² : المرجع نفسه، ص76.

علاوة على ذلك يجب الإشارة إلى الجية المكلفة بتنفيذ الجزاء التأديبي، وكذا السلطة الموقعة على القرار، فجميعها من المرجعيات والشكليات الضرورية لازمة لسلامة القرارات الإدارية الخاضعة للقانون الوظيفة العمومية.¹

- تبليغ القرار التأديبي:

بعد الانتهاء من مرحلة إصدار القرار الإداري التأديبي، تقوم السلطة التأديبية المختصة بتبليغ القرار التأديبي للموظف المرتكب المخالفة التأديبية، التي تمثل إخلالاً بمقتضيات الوظيفة، وغالباً ما يكون هذا القرار متضمناً العمومية، وكذلك بصفة فردية طالما كان القرار فردياً إشهار بالوصول في مغلف، لأن السلطة التأديبية غير ملزمة بإتباع وسيمة محددة لإتمام إجراء التبليغ، فيكفي علم الموظف بمضمون هذا القرار، حيث يبلغ الموظف المخالف المعني للقرار المتضمن للعقوبة التأديبية لمدة لا تتجاوز 8 من تاريخ اتخاذ القرار ويحفظ في ملفه أيام ابتداء الإداري.²

¹ : فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، عمان:، جامعة الشرق الأوسط، 2013، ص92.

² : المرجع نفسه، ص93.

الختامة

يعتبر مجال الوظيفة العمومية مجال واسع وجد حساس ، حيث يتضمن مواضيع مختلفة ومن بين هذه المواضيع دراسة الجانب البشري المتمثل في الموظف العمومي فهو لبنة كل مرفق لأنه عنصر لا يستهان به، فبدونه لا مجال للتحدث عن الوظيفة العمومية فالمرفق العمومي يدار ويسير بواسطة عنصرين هامين يتمثلان في العنصر المالي والعنصر البشري، فبدونهما حتما لا وجود للمرفق وعلى القائمين بالمرفق حسن اختيار الأشخاص الذين يكلفون بمهام وواجبات يقومون بها إدارة المرفق كون هذا المرفق بحاجة ماسة للإدارة وحتى العنصر المالي الذي يتكون منه المرفق ،فهو بحاجة إلى أشخاص يحسنون طريقة استعماله واستغلاله حتى لا يتعرض للخسارة والضياع والنهب والفساد... الخ.

ومن هنا نستخلص في هذه البحث رأينا كيف أن المشرع الجزائري قد فرض العقوبات التأديبية على حسب درجات الأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف العام، وتناولنا فيه أيضا الإجراءات التأديبية التي تقوم بها الإدارة ضد الموظف الذي تتابعه، كما تطرقنا فيه إلى الضمانات المقررة للموظف سواء من وجهة الإجراءات التأديبية وحق الدفاع عن نفسه، و تسبب القرار الإداري وحق الطعن ضد القرار التأديبي كل ذلك حتى يتمكن من مواجهة تعسف الإدارة تجاهه يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أي دولة لما له من تأثير على النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي بها، وتبرز فعاليته أكثر بالنظر الى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في علاقة التبعية التي يخضع لها الموظف المرؤوس للإدارة، وهذا الخضوع ضبطه المشرع في نظام يعرف

بالنظام التأديبي، يهدف هذا الأخير إلى تهذيب وتقييم سلوك الموظف، وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة من علاقة الوظيفة أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام.

يقوم النظام التأديبي على فكرة المسؤولية التأديبية التي يعد الخطأ فيها أساس المتابعة التأديبية بالنسبة للموظف، ولسلطة صاحب الإدارة غير المحدودة في مجال تحديد وتكييف الأخطاء التأديبية ووضع العقوبات المقابلة لها.

تعتبر العقوبة التأديبية من أهم أركان النظام التأديبي الذي يعتبر في حد ذاته من عادة النظام الضرورات الأكثر إلحاحاً وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق وإصلاح السلوك غير السوي يتجنب الأولى تقويم والاستقرار إلى المجتمع الوظيفي والوقوع في الأخطاء المهنية، وعليه فدوره يتجلى في حفظ النظام والإسهام في القضاء أو الحد من التهاون واللامبالاة وغيرها من السلبيات التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على السير الحسن للمصلحة المعنية، فالعقوبة تعتبر رد فعل على سلوك معيب من وجهة نظر المتطلبات النظامية فهي جزاء يوقع على الموظف كي لا يتجرأ ويعود إلى فعله هذا مرة أخرى.

و بهذا فإن نظام التأديب المقر للموظف المر تكب للخطأ المهني يعد جزء لا يتجزأ من الوظيفة العامة ودراستنا تهم كل إنسان وليس فقط الموظف الذي يشتغل ، كون أي إنسان في هذه الأرض بحاجة للعمل فهو لا يستطيع العيش دون عمل ، وهذا الأخير من أجل المحافظة عليه و تقادي الأخطاء والمشاكل فعلى كل شخص أن يتتقف من هذه الناحية ،ويثير اهتمامه

موضوع تأديب الموظف العمومي كونه أمر مصيري قد يتعرض صاحبه مثال من بين هاته العقوبات الطرد، أو حتى يمكن أن يمتد أثر خطأه في سائر حياته المهنية كأن يرفض توظيفه في مؤسسات أخرى بسبب سيرته.

كما أن تأديب الموظف العمومي لا يكون هكذا فقط بل وفق الضوابط التي وضعها المشرع كقيود قانونية وحدود تقف عندها السلطة المختصة بإصدار العقوبة التأديبية من البداية إلى غاية الفصل النهائي في القضية المطروحة، أي منذ بدأ الخصومة إلى غاية صدور القرار التأديبي النهائي.

كما إن الضوابط القانونية التي تظهر من خلال استقراء الأمر رقم 06-03 المتضمن الفانون الأساسي للوظيفة العمومية بوضعه لقيود وقواعد وجب الوقوف عندها في نظام تأديب الموظف العمومي أمر ضروري و لا بد منها سواء على مستوى الإدارة أو على مستوى المحكمة المختصة، فالإجراءات القانونية للتأديب تكون وفق ضوابط قانونية، فعلى الموظف المتهم محل المتابعة التأديبية التعرف على الخطأ المهني والعقوبة المقررة له، أي التي تناسبه طبقا للأمر رقم 60-60 السالف الذكر والمراسيم الخاصة ثم يمر على المجلس التأديبي الذي يصدر قرار بحقه، وكحماية للموظف من تعسف الإدارة وكضمانة له يمكنه أن يطعن في هذا القرار لدى الجهات المختصة على حسب أحكام الطعن، وكذلك لدى لجان الطعن المختصة، وذلك من أجل إعادة

النظر فيه والطمع في صدور قرار يكون لصالح الموظف المتهم محل المتابعة التأديبية على مستوى الجهات القضائية المختصة.

من استعراضنا لفصول هذا البحث نستنتج النتائج التالية:

وبعد دراستنا للموضوع خرجنا بجملة من النتائج أهمها:

- نلاحظ أن القانون التأديبي كما ورد في قانون الوظيفة العمومي، أو الأمر 06/03 المتضمن

القانون الأساسي للوظيفة العامة ، يهدف إلى تحقيق العدالة التأديبية الموظفين العاميين

- عند تصنيف الأخطاء المهنية تطبق الإدارة مبدأ الشرعية وهذا للمحافظة على المصلحة العامة

وحماية حقوق الموظف

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

مقررة في المرسوم 85/59

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

عنها .

ومن أهم التوصيات التي نقترحها في ختام هذا البحث:

- لسنا بحاجة لعقوبة الإنذار الكتابي لأن التنبيه أصبح يكتب الآن

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

- نقترح عدم حرمان الموظف محل المتابعة التأديبية من أي حق من حقوقه حتى صدور حكم نهائي يبين إدانته في القضية ،فالمبدأ ينص على أنه يبقى المتهم بريء حتى تثبت إدانته
- وضع تقنين شامل للمخلفات التأديبية لتكون كل الضوابط واضحة.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: النصوص التشريعية والتنظيمية

1. القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.
2. المرسوم رقم 82-302 الخاص بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.
3. القانون رقم 91/05 الصادر في 16 جانفي 1991 الخاص بتعميم استعمال اللغة العربية.
4. الأمر رقم 66-133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المؤرخ في 02/06/1966.
5. القانون رقم 78-12 الصادر في 06/08/1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
6. المرسوم رقم 85-59 الصادر في 23/03/1985.
7. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020.
8. القانون رقم 21-14 مؤرخة في 28/12/2021 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08/06/1966 و المتضمن قانون العقوبات.
9. الأمر رقم 66/150 من قانون الإجراءات الجزائية المؤرخ في 08 جوان 1966.
10. المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.
11. الأمر رقم 06-03 الصادر في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ثانياً: الكتب

1. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
2. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1986.
3. أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري دراسة مقارنة، الجزائر: جامعة الجزائر، ط.2، 2001.

4. أحمد ماجد ياقوت ، شرح الإجراءات التأديبية ، نشأة المعارف ، الإسكندرية ، الطبعة 2004.
5. اسليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2011.
6. اعصمت عبد الله الشيخ ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي ، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2003.
7. أمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، طبعة 1، 2004.
8. خالد خليل الطاهر، القانون الإداري ، بغداد : دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، ط.1998.
9. رشيد خلوفي ، قانون المنازعات الإدارية ، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2001.
10. سعد الشتيوي ، المسائلة التأديبية للموظف العام ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2002.
11. سعيد بو الشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، 2016.
12. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر ، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعي بن عكنون، الجزائر، 1986.
13. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، شركة دار الأمة للطباعة والترجمة والنشر والتوزيع، برج الكيفان الجزائر، الطبعة الأولى جوان، 1997.
14. عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر - دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه و الاجتهاد و القضاء الإداريين، الوادي: مطبعة مزوار ، ط. 1، 2001.
15. عبد العزيز الجوهري ، الوظيفة العامة ، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1989.
16. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة ، " دراسة مقارنة "ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.

17. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، "دراسة مقارنة" ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985.
18. عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
19. عبد القادر الشخلي: قانون التأديبي وعلاقته بالقانونين الإداري والجنائي «دراسة مقارنة، "دار الفرقان عمان، الأردن 1983.
20. عبد القادر الشخلي، النظام القانوني للجزاء التأديبي، دار الفكر للنشر و التوزيع، الأردن، 1983.
21. عبد الوهاب البنداري، العقوبات التأديبية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، ملتزم الطبع والنشر، دار الفكر العربي، القاهرة، 2012.
22. عزيزة شريف، النظام التأديبي وعلاقته بالأنظمة الجزائية الأخرى، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1988.
23. عمار عوابدي، الأساس القانوني لمسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1988.
24. عيد طريب، سلطة المستخدم في تسريح العمال تأديبيا، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
25. فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، عمان، كمال رحمادي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006.
26. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الجزائر: دار هومة للنشر، ط.2، 2008.
27. محمد جودت الملط، المسؤولية التأديبية للموظف العام، مصر: منشورات دار النهضة العربية، 1، 1999.
28. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.

29. مسعود شيهوب، المبادئ العامة للمنازعات الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

30. مليكة الصروخ، سلطة التأديبية في الوظيفة العامة بين الإدارة والقضاء، "دراسة مقارنة"، مطبعة الجيلاوي شبرا، مصر الطبعة الأولى، 1984.

31. ممدوح طنطاوي، الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص والنيابة الإدارية والجهات الرأسية و الرقابية والمحاكم التأديبية، الواجبات و المحظورات المكتب الجامعي الحديث، الطبعة الثانية، 2005.

ثالثا: الرسائل الجامعية

1. دقيقية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، 2009.

2. شيراز جاري، مسؤولية الموظف عن إفشاء السر المهني، مذكرة ماستر حقوق، كلية الحقوق جامعة بسكرة، 2012.

3. كريمة تاجر، المسؤولية الشخصية للموظف العام، رسالة ماجستير مقدمة كلية الحقوق والعلوم الإدارية، بن عكنون الجزائر، دفعة، 1991.

4. ماسة عمراوي، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسالة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، 2014.

5. مسعود عشاش، الحقوق المالية للموظف في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2013.

6. هدي رضا، النظام القانوني للوظيفة العمومية في ظل الأمر 06-03، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2009.

رابعا: المجلات العلمية

1. أحمد محيو، محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة د. محمد عرب صاصيلا، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، طبعة 1996.

2. دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد 02، الجزائر، 2020.

3. فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي الوادي، ع، 2، 2011.
4. محمد صالح فنينيش، ملخص محاضرات في الوظيفة العامة، أقيت على طلبة السنة الرابعة لسانس، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الموسم الجامعي 2012-2013.
5. منصور إبراهيم العتوم، أثر زوال المصلحة على السير في دعوى الإلغاء وأثارها في ضوء اجتهادات القضاء الإداري الأردني والمقارن، مجلة الشريعة والقانون، العدد، 4، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2012.

فہرس

Table des matières

.....

الواجهة 5

الإهداء 6

تشكرات 6

المقدمة أ

الفصل الأول: الاطار المفاهيمي للخطأ المهني والعقوبات المقررة له 5

تمهيد: 6

المبحث الأول: مفهوم الخطأ المهني 6

المطلب الأول: تعريف الخطأ المهني 6

المطلب الثاني: أركان الخطأ المهني 10

المبحث الثاني: أحكام الخطأ المهني والعقوبات المقررة له 15

المطلب الأول: صور الخطأ المهني 15

المطلب الثاني: الجزاءات في ظل القانون رقم 03/06 28

الفصل الثاني: ضمانات الموظف العام وتأديبه 38

تمهيد: 39

المبحث الأول: ماهية الموظف العمومي 39

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام وشروط التحاقه بالوظيفة العمومية 39

39	أولاً: مفهوم الموظف العام
39	1- في التشريع:
44	ثانياً: شروط الالتحاق بالوظيفة العامة
47	المطلب الثاني: حقوق والتزامات الموظف العمومي
56	المبحث الثاني: مفهوم النظام التأديبي
56	المطلب الأول: تعريف النظام التأديبي وأساسه القانوني
63	المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العمومي
75	الخاتمة
81	قائمة المصادر والمراجع
	قائمة المحتويات
	Erreur ! Signet non défini.

ملخص مذكرة الماستر

إذا أهمل الموظف واجباته أو لم يقيم التوازن المطلوب بين حياته الوظيفية وحياته الخاصة في تصرفاته أو أنه أثناء قيامه بمهام وظيفته أخطأ في شأن ما، نجد الإدارة العامة جاهزة لتأديبه عن هذه الأخطاء الوظيفية أو المهنية حسب المنظومة التأديبية الخاصة بها. وهدفها من ذلك هو الحفاظ على الوظيفة الهامة والمصلحة العامة المتمثلة في استمرار واستقرار العمل في مرافق الدولة، والنهوض بالعمل الوظيفي وتصويبه وانتظامه وليس العقاب بحد ذاته .

الكلمات المفتاحية:

1- الخطأ المهني 2- الموظف العمومي 3- العقوبات التأديبية.

Abstract of The master thesis

If the employee neglects his duties or does not establish the required balance between his professional life and his private life in his actions, or if he makes a mistake while carrying out his job duties, we find the public administration ready to discipline him for these functional or professional mistakes according to its own disciplinary system. Its aim is to preserve the important job and the public interest represented in the continuity and stability of work in state facilities, and the advancement, correction and regularity of job work, not punishment in itself.

key words:

1- Professional error 2- Public employee 3- Disciplinary penalties. .