

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

مسؤولية الموظف العام عن أخطائه الوظيفية

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون إداري.

تحت إشراف الأستاذ(ة):

أ/ بن عودة يوسف

الشعبة: حقوق.

من إعداد الطالب(ة):

قاضي لمية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

د.بن بدرة عفيف

الأستاذ:

مشرفاً مقررأ

أ. بن عودة يوسف

الأستاذ:

ممتحنأ

د. جلطي أعر

الأستاذ:

السنة الجامعية: 2023/2022

تاريخ المناقشة: 2023/06/25

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

* لو سئل القلب عن الأحبة بعد الله والرسول لا يعرف إلا هؤلاء *

* إلى التي لا يطيب النهار إلا برؤيتها.... ولا تحلو الأيام إلا بوجودها...

* إلى من وضع الله الجنة تحت قدميها... ووقرها في كتابه العزيز...

❖ إليك أُمي الحبيبة ...

* إلى صاحب السيرة العطرة... والفكر المُستتير...

* إلى من كان له الفضل الأول... في بلوغي التعليم العالي...

❖ إليك والدي الحبيب...

* إلى أخواتي وإخوتي أدامهم الله نجوم البيت والحياة.....

* وبالخصوص إلى أختي مروة التي رافقتني طوال مشواري الجامعي...

* فوجودها في حياتي هدية من الله عزوجل، فهي أختي ورفيقتي وتوأم روحي...

* من جديد إلى عائلتي الكريمة صغيراً وكبيراً و كل من يحمل من لقب "قاضي" إلى

كل من أحبهم قلبي ولم يذكرهم قلمي...

* كما لا يفوتني أن أهدي ثمرة جهدي إلى أستاذي الفاضل "بن عودة يوسف" وجميع

الأساتذة الأجلاء الذين أضاءوا طريقي بالعلم....

❖ أهدي لكم ثمرة جهدي

الشكر

* أحمد الله وأشكره على فضله وكرمه وعونه لي على إنجاز هذا البحث، والذي ألهمنا

الصبر والثبات والقوة والعزم على مواصلة مشوارنا الدراسي.

* أتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرفان إلى أستاذي الفاضل "بن عودة يوسف" حفظه الله

والذي تكرم بالإشراف على هذا العمل ولم يبخل علينا بتوجيهاته ومعلوماته القيمة التي

بدورها ساهمت في إثراء موضوع مذكرتي في جوانبها المختلفة، كما أتقدم بجزيل الشكر

والعرفان إلى السادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرة دون نسيان أساتذة ودكاترة

كلية الحقوق والعلوم السياسية ومؤطريها.

كما لايفوتني أن أتقدم بالامتنان والعرفان للأخ جمال على حسن المعاملة والاستقبال

في مكتبة الكلية والذي لم يبخل علينا بما يملكه بمعلومات، لذا أتقدم له بجزيل الشكر

على تقديمه يد المساعدة وذلك بإيصالي للمصادر والمراجع التي أفادتني في دراسته

هاته.

والحمد لله رب العالمين

قائمة المختصرات

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

ص: صفحة.

ط: طبعة.

د.م.ن: دون مكان النشر

د.ت.ن: دون تاريخ النشر

ق.أ.و.ع: القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

ق.إ.ج.ج: قانون الإجراءات الجزائية.

ق.إ.ج.م.إد: قانون الإجراءات المدنية والإدارية

مقدمة

مقدمة:

تمتاز الوظيفة العمومية بأهمية كبيرة نتيجة الدور الفعال الذي تقوم به في تسيير المرافق العامة، وذلك عن طريق العمل الإداري الذي يستهدف الصالح العام.

ولتحقيق المصلحة العامة تستعمل الإدارة عند ممارستها لمهامها مجموعة من الوسائل المادية وأخرى بشرية (الموظفين)، الذين يعتبرون أهم وسيلة التي تعتمد عليها الإدارة، فلا يمكن لأي إدارة مباشرة أي نشاط بدون موظف، بحيث هذا الأخير يعتبر محمراً لنشاط الإدارة فبه تحقق نشاطها في تنظيم المرافق العامة وضمان حسن سيرها بانتظام واضطراد.

أعطت التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة للموظف جملة من الحقوق وبالمقابل فرضت عليه جملة من الواجبات التي يلتزم بأدائها، وفي حالة مخالفته لهذه الواجبات أو عدم القيام بها يكون بذلك قد ارتكب أخطاء قد تسبب الضرر بالغير، وهذا ما يترتب عليه إحدى المسؤوليات الثلاث، إما تترتب عليه مسؤولية مدنية التي تكون بسبب الخطأ الذي ارتكبه الموظف أثناء ممارسته لمهامه فأحدث ضرر ما استوجب إلزامه بتعويض المضرور، وقد يترتب عليه مسؤولية جنائية والتي تنشأ بسبب ارتكابه جريمة وظيفية يعاقب عليها قانون العقوبات أو قانون مكافحة الفساد، كما يمكن أن تترتب عليه مسؤولية تأديبية، وذلك عند ارتكابه الخطأ التأديبي، وبالتالي تقوم السلطات المختصة بالتأديب وتوقيع العقوبة عليه كجزاء له.

فالموظف وهو يمارس أعمال وظيفته طبقاً لرتبته الوظيفية ومنصب العمل المسند إليه قد يخطئ أو يخل ببعض الواجبات الوظيفية المنوطة به، وقد يتعلق هذا الإخلال بالتزامات وظيفية أو قانونية أو تنظيمية أو المساس بكرامتها أو هيبتها، أو الانحراف بقواعد أخلاقياتها وآدابها مما يترتب على ذلك قيام مسؤولية حسب طبيعة الخطأ الذي يرتكبه ويعاقب لتصحيح انحرافه، وذلك حفاظاً على سير المرفق العمومي.

فإذا لم يكن هناك إخلال بالتزامات الوظيفة القانونية أو التنظيمية، فلا تقوم مسؤولية الموظف العام، فالإخلال هو الخطأ والذي ينقسم إلى نوعين: الخطأ الشخصي وينسب إلى الموظف وتنشأ عنه المسؤولية الشخصية، والخطأ المرفقي والذي ينسب إلى المرفق العام وهنا تقع المسؤولية على عاتق الإدارة.

فالموظف يخضع للمساءلة عند إخلاله بأحد التزاماته والتي تسبب الضرر للغير، و هنا بإمكان أن يقاضيه المواطنون أو الإدارة عن أخطائه وذلك لإصلاح الضرر، ولكي يسلك فداء أعمال وظيفته سلوكاً يتماشى ومقتضياتها وإجراءاتها، لأن الإخلال بالقواعد والإجراءات الوظيفية يعد انحراف عن مسلكه المرتضى، ومن ثمَّ وجب تقويم سلوكهم المنحرف.

أسباب اختيار الموضوع:

من بين الأسباب التي دفعتني إلى اختيار هذا الموضوع كونه يندرج ضمن تخصصي الجامعي وكذا اهتمامي ورغبتي الشخصية في كل ما يتعلق بمجال الوظيفة العامة، لذا حاولت القيام بدراسة مبسطة حول هذا الموضوع وبالتحديد مسؤولية الموظف عن أخطائه الوظيفية وبيان قيام مختلف المسؤوليات التي تقع على الموظف والآثار المترتبة عنها. زيادة على ذلك، وجود عنصر مهم في الموضوع وهو الموظف العام الذي أعطى قيمة علمية وعملية للموضوع كونه يحظى بمكانة هامة في الإدارة العمومية باعتبار أن نشاطها وهدفها متوقف عليه.

كما يتضمن الموضوع المسؤوليات التي تقع على الموظف عند مخالفته لالتزامات المنصوص عليها قانوناً.

إشكالية الدراسة:

فمن خلال ما تم ذكره نطرح الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن مساءلة الموظف العام ومحاسبته عن الأخطاء التي يرتكبها في التشريع الجزائري؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات من بينها:

- ✓ ما مفهوم الموظف العام؟ ما مفهوم مسؤولية الموظف؟
- ✓ ما هي أنواع المسؤولية الشخصية للموظف العام؟
- ✓ فيما يتمثل الأساس القانوني الذي تقوم عليه مسؤولية الموظف؟
- ✓ ما المقصود بالخطأ الشخصي والخطأ المرفقي؟ وما معيار التمييز بينهما؟
- ✓ ما هو الأثر المترتب على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام؟

الفرضيات:

- ✓ لا يوجد فرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي.
- ✓ عندما يرتكب الموظف العام خطأ أو مخالفة تقع عليه مسؤولية ما يترتب على قيامها جزاء أو عقوبة.
- ✓ إذا وَقَعَ المشرع الجزائري عقوبة على الموظف مرتكب الجريمة، قل الفساد الإداري.
- ✓ كلما أحاط المشرع الجزائري الموظف العام بضمانات تأديبية خلال المساءلة، كلما ازدادت فرصة الدفاع عن نفسه.

أهمية الدراسة:

يعد موضوع مسؤولية الموظف العام عن أخطائه الوظيفية من الموضوعات المهمة التي تتلقى اهتمام كبير من قبل المشرع، نظراً لأهميته البالغة في إظهار مختلف أنواع المسؤوليات التي تقع على الموظف في حالة ارتكابه لأخطاء محدثةً بذلك أثراً قانونياً.

وعلى هذا الأساس ارتأينا من خلال هذه الدراسة تبيان المسؤوليات الشخصية للموظف العام (المسؤولية المدنية، الجزائية والتأديبية) وشرح مضمون كل واحد منها على حدة وإبراز أساسها القانوني.

زيادة على ذلك يمتاز موضوع مساءلة الموظف العام عن أخطائه الوظيفية بأهمية كبيرة من الناحية النظرية، ذلك لأنه يحقق التوازن بين الإدارة العامة والموظف العام، كما يحمي هذا الأخير من عدم وقوعه كضحية لتعسف الإدارة وسوء استعمالها لسلطتها الإدارية، وبالتالي الحد من الفساد في الإدارات والمؤسسات العمومية.

منهج الدراسة:

سأعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي بصورة أساسية، نظراً لأهميته الكبيرة التي يمتاز بها في الدراسات القانونية ومدى تناسبه معها. بحيث استخدمنا المنهج الوصفي في طرح بعض المفاهيم والتعريفات المتعلقة بموضوع الدراسة، واعتمدنا المنهج التحليلي في عرض وتحليل مختلف النصوص والأحكام القانونية الخاصة بالموضوع، بالإضافة إلى توظيفنا المنهج المقارن - في بعض الأحيان - بغية إجراء مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري.

خطة البحث:

وبناءً على الإشكالية المقترحة قسمنا بحثنا إلى فصلين:
حيث سنعرض في الفصل الأول **المسؤولية الوظيفية**، والذي بدوره قسمناه إلى مبحثين أساسيين، فالمبحث الأول خصصناه لمفهوم الموظف والمسؤولية، أما المبحث الثاني فنعرض فيه الأساس القانوني للمسؤولية الشخصية للموظف العام.
وفيما يخص الفصل الثاني فيتعلق بآثار قيام **المسؤولية الشخصية للموظف العام**، ويشتمل على مبحثين أساسيين، حيث وضحنا في المبحث الأول الآثار المترتبة على

المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام، بينما المبحث الثاني فقد خصصناه للآثار المترتبة على المسؤولية التأديبية للموظف العام. وقد أنهينا دراسة موضوعنا بخاتمة تطرقنا فيها إلى أهم النتائج والاستنتاجات المتوصل إليها من خلال بحثنا.

الفصل الأول:

المسؤولية الوظيفية

الفصل الأول: مفهوم الموظف والمسؤولية

تقوم مسؤولية الموظف العام إذا أخل هذا الأخير بواجبات وظيفته أو خرج على مقتضى الواجب الوظيفي، فالموظف العام يعتبر الوسيلة التي لا غنى عنها في تسيير المرفق العام وتحقيق الأهداف المرجوة منه.¹

فلا يمكن للمرافق العامة أن تؤدي نشاطها باستمرار وانتظام لتحقيق المصلحة العامة للدولة، إلا إذا تَقَلد إدارة وتسيير هذه المرافق موظفون عموميون يتمتعون بالكفاءة والأهلية العالية، لذلك يعتبر الموظفون العموميون من أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسات والإدارات العمومية، فهم الركيزة الأساسية في نظام الوظيفة العمومية،² والمحرك الذي من خلاله يمكن للمرافق العامة تحقيق أهداف بكفاءة وفعالية.

والموظفون عند ارتكابهم أخطاء ومخالفات أثناء قيامهم بوظائفهم أو بمناسبةها يصبحوا مسؤولين عن الضرر الذي يلحقونه بالغير، فمسؤولية الموظف العام تُؤسس على خطأ مرتكب من قبل الموظف العمومي مما يجعله يتحمل عبء التعويض عن أفعاله الشخصية. لذا سنقوم في هذا الفصل بتحديد مفهوم الموظف والمسؤولية في المبحث الأول، وأساس مسؤولية الموظف العام في المبحث الثاني.

¹ شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، ط الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008، ص.186.
² نور الدين سوداني، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955، المجلد 15، العدد 01، أبريل 2022، ص.981-1004، ص.982.

المبحث الأول: مفهوم الموظف والمسؤولية

يعتبر الموظف العام عصب الإدارة للمرافق العامة وعنصر هام لتوفير خدماتها،¹ لكن هذا لا يمنع في حالة ارتكابه لخطأ مخالفاً للقانون أن تقوم مسؤوليته، وذلك أثناء قيامه بوظيفته.

في هذا المبحث سنركز على تحديد مفهوم الموظف العام في الفقه والقضاء والتشريعات كمطلب أول، ثم مفهوم المسؤولية كمطلب ثانٍ.

المطلب الأول: مفهوم الموظف العام

يختلف تعريف الموظف العام ومفهومه من دولة إلى أخرى، وذلك راجع لعدة عوامل منها اختلاف الوظائف العمومية نفسها وما تتميز به كل وظيفة من أهمية، كما لموقع الجغرافي للدولة المستوى الاقتصادي والاجتماعي، النظام السياسي المتبع وتطور ومرونة القانون الإداري، كل هذا يجعل استقرار على تعريف أمر مستحيل التسليم به لفترة زمنية وطويلة.²

الفرع الأول: تعريف الموظف العام في التشريعات الوظيفية المقارنة

قبل أن نوضح مفهوم الموظف العام في الجزائر، يجدر بنا أن نتعرض إلى رأي القضاء والتشريع في فرنسا في هذا المجال نظراً لتأثر النظام الجزائري بالاتجاه الفرنسي في تحديد مفهوم الموظف العام.³

أولاً: في فرنسا

نجد في تشريعات فرنسا في ميدان الوظيفة العمومية لا تُعبر بصفة دقيقة عن مفهوم الموظف العمومي، بل تعرضت فقط إلى تحديد الموظفين الذين تطبق عليهم أحكام هذه التشريعات، وهذا ما نلمسه في قانون التوظيف الفرنسي الصادر سنة 1984 تحت رقم 16 خاصة المادة الثانية (02) منه والتي تنص على ما يلي: "تسري أحكام هذا الباب على

¹ أسية بن بوعزيز ومسعود كشحه، "مسؤولية الموظف العام أمام هيئات مكافحة الفساد في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 01، المجلد 09، العدد 02، جوان 2022، ص.696-717، ص.698.

² محمد زايد، "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة البيض، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص.81-103، ص.83.

³ كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006، ص.21.

الأشخاص المعيّنين بوقت لشغل الوظيفة دائمة والمثبتين في درجة من مدرجة الهرم الوظيفي لدوائر الدولة المركزية، والمرافق الخارجية التابعة لها، أو في مؤسسات الدولة العامة.¹ ويتبين من خلال النص أن المشرع الفرنسي لم يضع تعريفاً مباشراً لمفهوم الموظف العام، بل اكتفى بتحديد الأشخاص المشمولين بمظلة قانون التوظيف العام، والذين تطبق عليهم أحكامه، ولاعتبار الشخص موظفاً عاماً يجب توافر العناصر التالية: الوظيفة الدائمة، الخدمة في مرفق إداري عام، و تعتبر من العناصر الأساسية لاكتساب الشخص صفة موظف العام.²

ويلاحظ أيضاً أن المشرع الفرنسي أخرج أحكام قانون التوظيف بعض الطوائف التي تنظم شؤونها قوانين خاصة كقضاء والجيش، كما لم يخضع المشرع موظفي المرافق الاقتصادية لأحكام هذا القانون، بل أفرد لهم قانون خاص لهم.³

وما نستخلصه من خلال القانون الفرنسي على أن الموظف العام هو كل الموظفين المعيّنين في وظيفة دائمة والعاملين كل الوقت والشاغلين لرتبة في السلم الإداري، وبالإدارات المركزية والمصالح الخارجية المستقلة والمنشآت العامة للدولة باستثناء القضاة والعسكريين.⁴ ومن هنا فالموظف العام في فرنسا هو الذي يشغل وظيفة دائمة بتوقيت كامل ومرسم في أحد درجات التسلسل الإداري لدى الدولة في أجهزتها المركزية أو غير الممركزة أو في الجماعات الإقليمية أو في الإدارة الإستشفائية.⁵

أولاً: في الجزائر

عرف أول تشريع للوظيفة العامة للموظف العام في الأمر 66-133 في المادة الأولى والتي جاء فيها: "يعتبر موظفين الأشخاص المعيّنون في الوظيفة دائمة الذين رسموا في

¹ أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري "بين النظري والتطبيقي"، دار هومة، الجزائر، 2019، ص 67.

² نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007، ص 22.

³ نفس المرجع، ص 22.

⁴ محمد زايد، مرجع سابق، ص 84.

⁵ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 18.

درجة التسلسل في الإدارات المركزية التابعة للدولة أو المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات والجماعات المحلية، وكذلك المؤسسات والهيئات العمومية حسب كفاءات تحدّد بمرسوم.¹

أشار هذا النص على أنه حتى تنطبق صفة الموظف العام لا بد من توافر الشروط والتي تتمثل في صدور قرار التعيين فلا صفة الموظف دون تعيين، فينبغي على السلطة المختصة أن تصدر قرار إدارياً تعترف بموجبه بتعيين شخص محدد وشغله وظيفة معينة مبنية على قرار التعيين، وقد تكون السلطة المختصة إدارة مركزية أو إدارة محلية أو مؤسسة أو هيئة عمومية، الشرط الثاني أن يتعلق التعيين بوظيفة دائمة وبالتالي لا يمكن اعتباره موظفاً عاماً من يشغل منصب مؤقت أو تسند إليه مهمة مؤقتة، ويتمثل الشرط الثالث في أن يصدر القرار المتضمن ترسيم الشخص في أحد درجات التسلسل الإداري، فلا يكفي صدور قرار التعيين.²

وبعد إطلاعنا على الأمر 06-03 المتضمن للقانون الأساسي للوظيفة العامة يتضح لنا من محتوى المادة الثانية أن المشرع لم يعرف الموظف العمومي واكتفى بتحديد المرافق العمومية فقط.³

وبذلك يمارس الموظف نشاطه في المؤسسات والإدارات العمومية، كما أوردت المادة ذاتها المقصود بالإدارات العمومية أنها مؤسسات عمومية وإدارات مركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات

¹ أنظر: المادة 01 من الأمر 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق ل02 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد 46 الصادر في 18 صفر عام 1386 الموافق ل08 يونيو سنة 1966.

² عمار بوضياف، مرجع سابق، ص.20.

³ أنظر: المادة 02 من الأمر 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج، العدد 46 الصادر في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 16 يوليو سنة 2006.

الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية.¹

ونصت المادة الثالثة (03) من نفس الأمر: "يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم، غير أنه، ونظراً لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والموصلات السلوكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام".²

نلاحظ أيضاً في نص هذه المادة أن المشرع لم يعطي تعريفاً واضحاً للموظف العام، واكتفى بتحديد الأعوان الذين لا يخضعون لأحكام هذا القانون.

وقد جاء في نص المادة الرابعة (04) من نفس الأمر بأنه: "يعتبر موظفاً كل عون عُين في الوظيفة العمومية دائمة ورُسم في رتبة في السلم الإداري. الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته".³

ويتضح لنا من خلال نص المادة أن المشرع الجزائري قد حدد لنا الأشخاص الذين تطبق عليهم أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وركز أيضاً على إجراء الذي يتم بموجبه تثبيت وترسيم الموظف في رتبته، وبالتالي لم يعطي لنا تعريفاً جامعاً مانعاً للموظف العام.

¹ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص.21.

² أنظر المادة 03 من الأمر 03-06 سابق الإشارة إليه.

³ أنظر المادة 04 من نفس الأمر.

المشرع الجزائري سار على منهج المشرع الفرنسي متأثر به حيث لم يتطرق إلى تعريف الموظف العام سواء تعلق الأمر بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر 66-133 لسنة 1966 الذي قام فيه بتبيان الأشخاص الخاضعين لأحكامه وبتعداد المرافق العمومية التي يزاول فيها الموظف العمومي عمله والشروط الواجب توافرها في الشخص لكي يكون موظفاً عمومياً أو تعلق الأمر بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر بالأمر 06-03 سنة 2006 الذي لا يختلف فيه الحال كثيراً عن الأمر 66-133.¹

ومن خلال تطرقنا للنصوص القانونية التشريعية الوظيفية في كل من فرنسا والجزائر المتعلقة بتعريف الموظف العمومي، يتضح لنا أنها لا تُعبر بدقة واضحة عن تعريف الموظف العام بل اكتفت في معظمها بتحديد الأشخاص الذين تطبق عليهم هذه النصوص وكذلك تحديد شروط الموظف العمومي.

الفرع الثاني: تعريف الموظف العام في الفقه والقضاء

أولاً: موقف الفقه

لم يقف الفقه الإداري مكتوف الأيدي أمام هذه المسألة، فإحجام المشرع عن وضع تعريف للموظف العام وفي نفس الوقت عدم نهج القضاء الإداري نهجاً موحداً في تعامله مع هذا الأمر كل ذلك كان دافعاً للفقه الإداري بأن يُدلي بدلوه في بحث في هذه المسألة، وقد أورد فقهاء القانون الإداري تعريفات عديدة للموظف العام أو الموظفين العموميين، فتارة يصفونهم بعمال المرافق العامة وتارة أخرى يصفونهم بالأشخاص الذين يخضعون في علاقتهم مع الدولة إلى أحكام القانون العام أو الذين يتقاضون رواتبهم من خزينة الدولة فليس من السهل وضع تعريف جامع مانع لمفهوم الموظف العام نظراً لاختلاف مدلوله باختلاف النصوص التشريعية التي تحدد أركان الوظيفة العامة وتبين عناصرها، إضافة إلى ذلك أن تعريف الموظف العام محكوم في الواقع بعدة معطيات أو مؤشرات تختلف ليس فقط من دولة إلى أخرى بل حتى في الدولة الواحدة وذلك تبعاً لما يسود من أنظمة اقتصادية واجتماعية

¹ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.68.

وسياسية وفكرية، وعليه لا بد لنا ن التعرف على أهم آراء الفقه في كل من فرنسا والجزائر حول تعريف الموظف العام.¹

لقد كان الفقه الفرنسي سابقاً إلى وضع تعريف لمفهوم الموظف العام، وقد انقسم في معرض بحثه لهذا الأمر إلى اتجاهين التاليين:

الاتجاه الأول: ويعرف بالاتجاه القديم، وقد أعطى أنصاره لمذلول الموظف العام مفهوماً واسعاً، حيث يعرف الفقيه "هوريو" الموظف العام كل شخص يعين بمعرفة السلطة العامة لشغل وظيفة في الكادر الدائم لمرفق عام تديره الدولة أو الإدارات العامة الأخرى سواء أكان تحت مسمى موظف أو مستخدم أو عامل أو مساعد عامل.²

ويعرفه "رولان" بالشخص الذي يشغل إحدى الوظائف في الكادرات الدائمة للمنشأة لضمان السير المنظم للمرافق العامة، ويستخلص من التعريفين السابقين بأن أنصار هذا الاتجاه يشترطون وجوب توافر الشرطين التاليين لاعتبار الشخص موظفاً عاماً وهما المساهمة في إدارة مرفق عام والشغل الدائم للوظيفة.³

مفهوماً ضيقاً، فيعرفه "دي لوبادير" بالشخص الذي يتولى وظيفة دائمة داخلية في كادر المرفق العام، ويعرفه الأستاذ "فالين" بأنه كل من يساهم في إدارة مرفق عام يدار بالطريق المباشر ويشغل وظيفة دائمة ضمن درجة من درجات كادر الإدارة العامة في حين يشترط الأستاذ "بيكمال" ثلاثة عناصر لتوافر صفة الموظف العام، وهي أن يشغل وظيفة إدارية، أن تكون الوظيفة دائمة، التثبيت في درجة من درجات السلم الإداري.⁴

تعددت النظريات والآراء الفقهية في مجال تعريف الموظف العمومي، والرأي الراجح منها والذي يلقي تأييداً من معظم رجال الفقه، هو الرأي الذي عرف الموظف العمومي بأنه

¹ نوفان العقيل العجامة، مرجع السابق، ص.29.

² نفس المرجع، ص.30.

³ نفس المرجع، ص.30.

⁴ نفس المرجع، ص.31.

كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في مرفق عام تُديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بصفة دائمة يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق وهذا التعريف يتضمن الشروط الأساسية لاكتساب الشخص صفة موظف عمومي.¹

فالفقه الإداري الفرنسي هو أول من وضع تعريفاً لمفهوم الموظف العام ويليه الفقه المصري، أما مفهوم الموظف العمومي في الفقه الجزائري فنظراً لحدائته فإن جل التعاريف على قلتها لم تعط تعريفاً جامعاً شاملاً ما عدا بعض التشريعات والشروح الطفيفة.²

وإذا أردنا التحدث عن محاولات رجال الفقه في الجزائر حول إعطاء تعريف للموظف العام ففي هذا الصدد يرى أن الوضع في الجزائر مازال في بدايته بحيث لا نكاد نجد أي تعريف محدد وحقيقي للموظف العام باستثناء بعض التطبيقات والشروح، ومن ذلك ما ذهب إليه في تعريف الموظف العام بأنه هو ذلك الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمه المرافق التي تدار بطريق الاستغلال المباشر بواسطة السلطات الإدارية المركزية أو المحلية ويشغل في وظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف الخاصة بالمرفق العام الإداري الذي يعمل فيه، وكما قيل عن الموظفين: "يضمن سير الإدارة العمومية أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومية سوى الذين لهم صفة الموظف ولا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في مناصب دائمة وثبتوا فيها نهائياً".³

أولاً: موقف القضاء

¹ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.71.

² نفس المرجع، ص.71.

³ نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص.984.

لاحظنا أن جُل التشريعات الوظيفية لم تضع تعريفاً جامعاً مانعاً لمفهوم الموظف العام، ولا بد لنا من التعرف على موقف القضاء من هذا المفهوم وما إذا كان قد سلك مسلك المشرع أم كان له موقف مغاير؟¹

تصدى القضاء الإداري الفرنسي لمحاولة وضع تعريف لمفهوم الموظف العام إضافة إلى بيان العناصر الأساسية المطلوب توافرها في الشخص لكي يكتسب صفة الموظف العام، وقد تأثر القضاء الإداري الفرنسي عند تعريفه للموظف العام بالأفكار الأساسية التي يستند إليها نظام الوظيفة العامة في فرنسا، حيث تعتبر الوظيفة العامة رسالة وخدمة ينقطع لها الموظف ويكرس لها جل نشاطه.²

قد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنه: "يعد موظفاً عاماً كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية في الكادر وتكون في خدمة مرفق عام"، وعُرف الموظف العام أيضاً بأنه: "هو ذلك المستخدم في وظيفة دائمة تابعة لأحد كوادر المرفق العام"، وقد اشترط مجلس الدولة الفرنسي بأن يكون المرفق العام مرفقاً إدارياً لاعتبار الشخص موظفاً عاماً، أما بالنسبة لموظفي المرافق الاقتصادية (كالمرافق الصناعية والتجارية) فقد فرق مجلس الدولة شاغلي وظائف الإدارة والتوجيه والمحاسبة حيث أسبغ عليهم صفة الموظف العام، أما باقي العمال فقد اعتبرهم أجراء يخضعون لأحكام القانون الخاص، وتختص المحاكم المدنية بمنازعاتهم، ويتبين لنا أن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توافر الشروط التالية لاكتساب الشخص صفة الموظف العام وهي أن يكون المرفق العام مرفقاً إدارياً وأن تكون الوظيفة دائمة، وأن تكون الوظيفة داخلية ضمن لكادر أي يجب أن يكون الشخص مندمجاً بالهرم الإداري، ويتحقق هذا الاندماج من خلال تثبيته بالوظيفة.³

¹ نوفان العفيل العجاردة، مرجع سابق، ص. 26.

² نفس المرجع، ص. 27.

³ نفس المرجع، ص. 27.

وعلى اعتبار أن القانون الإداري يتميز بأنه قانون قضائي فإن العبء الملقى على عاتق القضاء في تعريف الموظف العام أثقل من غيره يتمثل في خلق وابتكار القواعد المنظمة للمرافق العمومية واستنباط واستخلاص ما استقر عليه القضاء الإداري من مبادئ وأحكام.¹

ومن القضاء الإداري الفرنسي، نجد مجلس الدولة يُعرف الموظف العام بأنه الشخص الذي يشغل وظيفة دائمة في كادر المرفق العام، ويظهر من هذا التعريف أن القضاء الإداري الفرنسي ممثلاً بمجلس الدولة يشترط شرطين لإضفاء صفة الموظف العام على الشخص وهما شغل وظيفة دائمة والتثبيت في درجة ضمن الملاك الإداري.²

لقد قام مجلس الدولة الفرنسي بتحديد تعريف الموظف العام لكونه حرص على إيجاد معيار التمييز بين الموظف العام وغيره من العاملين في القطاعات المختلفة للدولة حيث عرفه في عدة مناسبات بأنه: "الشخص الذي تتاط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العامة"، وركز في تعريفه على عنصرين حتى يمكن اعتبار الشخص موظفاً عاماً وهما استمرارية الوظيفة ودوامها والاندماج في التسلسل الهرمي لإحدى هيئات الإدارة أو أحد المرافق العامة الإدارية.³

أما القضاء الجزائري فإنه لم يهتم كثيراً بوضع تعريف الموظف العام واعتمد في بعض الأحيان على التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع حيث وضع تمييز بين الموظف العام والعون المتعاقد، فالقضاء الجزائري يعتبر كل العاملين في جهاز الدولة (الإدارة المركزية) أو الهيئات المحلية (البلديات، ولايات وهيئات عمومية ذات طابع إداري) موظفين عموميين.⁴

¹ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.71.

² أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي، دراسة في القانون الإداري والدولي، دار راية للنشر والتوزيع، عمان، 2015، ص.23.

³ نور الدين سوداني، مرجع سابق، ص.984.

⁴ نفس المرجع، ص.985.

الرأي الراجح في الفقه والقضاء هو التعريف الذي يعرف الموظف العام بأنه: "كل شخص يساهم في خدمة مرفق عام تسيره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصباً يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق" ، ونستنتج من هذا التعريف العناصر الأساسية الواجب توافرها في الشخص حتى يتم وصفه بالموظف العام، ونلخصها فيما يلي¹:

✓ أن يكون العمل بصفة دائمة: فالأصل في العلاقة الوظيفية هو "الديمومة" وبذلك يخرج من وصف الموظف العمومي الشخص الذي يعمل مع إدارة بصفة وعارضة بموجب عقد يبرم بين شخص من أشخاص القانون الخاص والإدارة أو ما يسمى ب"عقد الامتياز".

✓ خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أشخاص القانون العام: إضافة إلى الشرط السابق يشترط في الموظف القيام بخدمة مرفق عام تسيره الدولة أو أحد الأشخاص القانون العام سواء كانت محلية كالولاية والبلدية أو مرفقية كالهيئات والمؤسسات العامة.

✓ أن يكون معيناً من السلطة المختصة: إضافة إلى الشرطين السابقين، فإنه يعتبر موظفاً عاماً من تم إلحاقه بالعمل بطريقة قانونية إدارية، فلا يكفي صدور اسم المرشح في قائمة الناجحين بالمسابقة الوظيفية وإلا أعتبر مغتصباً أو منتحلاً لها كذلك الأمر بالنسبة للموظف الفعلي الذي لا يعتبر موظف.

المطلب الثاني: مفهوم المسؤولية

المسؤولية بصفة عامة، تعني التزام الشخص بتحمل العواقب التي تترتب على فعله الذي باشره مخالف بذلك أصولاً وقواعد معينة، وتختلف المسؤولية الملقاة على عاتق المسئول بحسب نوعها، فتوجد المسؤولية الأدبية، والمسؤولية القانونية والأخيرة تنقسم إلى مسؤولية مدنية وجنائية وتأديبية.²

¹ محمد زايد، مرجع سابق، ص. 87-88.

² محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للتوظيف العامة وفقاً لأحدث التشريعات وآراء الفقه والمبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008، ص. 264.

ولتعرف على مفهوم المسؤولية وأنواعها الثلاث سنقوم بتقسيم المطلب إلى فرعين: تعريف المسؤولية ونشأتها كفرع أول وأنواع المسؤولية كفرع ثاني.

الفرع الأول: تعريف المسؤولية ونشأتها

تقتضي دراسة مفهوم المسؤولية في القانون إلى دراسة كل من المفهوم اللغوي والمفهوم الاصطلاحي، وعليه سوف نستعرض تعريف المسؤولية لغةً واصطلاحاً أولاً، ونشأتها ثانياً.

أولاً: المسؤولية لغةً واصطلاحاً

1 المفهوم اللغوي للمسؤولية: كلمة المسؤولية في اللغة لها معانٍ عدة، وهي مشتقة من الفعل (سأله) أو (ساءله) ويقال ساءله عن كذا أي استخبره عنه، وسألته الشيء، وسألته عن الشيء سؤالاً ومسألة، وجرى العرف بوجه عام أنه يقصد بكلمة "المسؤولية" حال أو صفة من يسأل عن أمر تقع عليه تبعته: يقال أنا بريء من مسؤولية هذا العمل¹، ويقصد بها أيضاً: قيام شخص ما بأفعال أو تصرفات يكون مسؤولاً عن نتائجها². وعرف عمار عوادي المسؤولية لغةً: أنها حالة المؤاخذة أو تحمل التبعة، أي أنها الحالة الفلسفية والأخلاقية والقانونية التي يكون فيها الإنسان مسؤولاً ومطالباً عن أمور وأفعال أتاها إخلالاً بنواميس وقواعد وأحكام أخلاقية واجتماعية وقانونية³.

2 المفهوم الاصطلاحي للمسؤولية: تعددت التعريفات التي ذكرها فقهاء القانون للمسؤولية، وإن كانت في مجموعها تدور حول اعتبار المسؤولية التزاماً بتعويض الأضرار التي تصيب الغير بسبب الفعل غير المشروع، أو بسبب إخلال المدين بالتزامه⁴.

فقد عرف "Leon Husson" المسؤولية بأنها: "وسيلة قانونية تتكون أساساً من تدخل إرادي ينقل بمقتضاه عبء الضرر الذي يدفع على الشخص مباشرةً بفعل قوانين الطبيعة أو

¹ سامر محمد حسين المدحتي، مسؤولية الإدارة عن الأعمال المادية الناتجة عن الخطأ، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2018، ص.22.

² محفوظ لعشيب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص.7.

³ عمار عوادي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص.11.

⁴ سامر محمد حسين المدحتي، مرجع سابق، ص.22-23.

البيولوجيا أو السيكولوجيا أو القوانين الاجتماعية إلى الشخص آخر ينظر إليه على أنه الشخص الذي يجب أن يتحمل هذا العبء.¹

كما عرف الدكتور "فوزي أحمد شادي" المسؤولية أيضاً بأنها: "التزام بتعويض الأضرار التي تصيب الغير بسبب الفعل غير المشروع، أو سبب إخلال المدين بالتزامه، كما عُرِفت أنها: "حالة الشخص الذي ارتكب أمراً يستوجب إلزامه بتعويض ما سبب ضرر للغير".²

وقد عرفت الدكتورة سعاد الشراوي المسؤولية بأنها: "المسؤولية التي تترتب كجزاء قانوني على مخالفة التزام قانوني، فهي الالتزام الذي يقع نهائياً على عاتق شخص بتعويض ضرر أصاب شخص آخر".³

ومن التعريفات الجديرة بالتأمل تعريف Jossereud في تحديده لمفهوم الشخص المسؤول بأنه: "ذلك الشخص الذي تلقي على عاتقه نهائياً عبء الضرر الذي وقع على شخص آخر، وعلى هذا الأساس يعتبر الشخص مسؤولاً حتى لو كان هو نفس الشخص الذي وقع عليه الضرر، وهذا التعريف يحتوي ميزة أساسية، هي إبراز نهائية الالتزام كشرط لاعتباره مسؤولية بالمعنى الدقيق، ولكن التعريف معيب من زاوية أخرى، هي إغفاله ازدواج شخصية المسؤول والمضروب، فهو بقبوله مسؤولية الشخص في مواجهة نفسه قد وسع من مفهوم المسؤولية المدنية لتشمل الأدبية أو الأخلاقية".⁴

ويختلف مفهوم المسؤولية حسب مجالها أو إطارها، فقد تكون مسؤولية أدبية نتيجة مخالفة واجب أدبي لا يدخل في نطاق القانون، وقد تكون مسؤولية قانونية نتيجة مخالفة التزام قانوني "فالمسؤولية هي الالتزام الذي يقع نهائياً على عاتق شخص بتعويض ضرر أصاب شخص آخر، وكما جاء أيضاً في المادة 124 من القانون المدني الجزائري حيث القاعدة

¹ نفس المرجع، ص. 23.

² نفس المرجع، ص. 23.

³ ياسين بن بريح، أحكام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دراسة مقارنة، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014، ص. 21.

⁴ محمد سامر حسين المدحتي، مرجع سابق، ص. 24.

العامة تنص على أنه: "كل عمل أياً كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبب في حدوثه بالتعويض".¹

ومن خلال التعاريف السابقة نستخلص أن المسؤولية الشخصية عبارة عن حكم على من أخل بالالتزام ما ألتزم به قبل الغير أن يعوض الضرر الناجم عن الإخلال بهذا الالتزام، أو هي التزام الفاعل بالتعويض نتيجة لإخلاله بالالتزام قانوني مفروض على عاتقه من عدم الإضرار بالغير.²

ثانياً: نشأة المسؤولية الشخصية للموظف العمومي

مرت المسؤولية الشخصية للموظف العام بمرحلتين تتمثل المرحلة الأولى في عدم الاعتراف بمسؤولية الموظف العام، بينما المرحلة الثانية فتمثل في الاعتراف بمسؤولية الموظف العام.

أولاً: مرحلة عدم الاعتراف بمسؤولية الموظف العمومي

بالرجوع إلى مضمون نص المادة 15 من إعلان حقوق الإنسان والمواطن الصادر بتاريخ 26 أوت 1789 -على إثر الثورة الفرنسية-، فإنها تهدف إلى الاعتراف بالمسؤولية الشخصية للموظف العام، لكن في ذلك الوقت فسروها على أنها مسؤولية سياسية للمسؤولين وأن مسؤولية الموظف تعتبر مسؤولية تأديبية فقط، ومنع القاضي العادي من مراقبة أعمال الموظفين العموميين والذي يفرضه مبدأ الفصل بين السلطات، والتميز الضيق له الذي جاء به القانون 16-24 أوت 1790 إلى غاية 1872.³

ظهرت فكرة المسؤولية الشخصية للموظف العام تزامناً مع ظهور الدستور العام إمكانية متابعة الموظف أمام المحاكم العادية يجب الحصول على ترخيص من مجلس الدولة، لكن

¹ محفوظ لعشيب، مرجع سابق، ص.7.

² عبد الحميد الشواربي، مسؤولية الأطباء والصيدالدة والمستشفيات (المدنية والجناية والتأديبية)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص.17.

³ فاطمة الزهراء بلباي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، مذكرة ما بعد التدرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014، ص.29.

هذا الأخير بسبب حداثة نشأته كان يرفض تسليم هذه التراخيص وذلك بسبب خوفه من خرق مبدأ الفصل بين السلطات.¹

ثانياً: مرحلة الاعتراف بمسؤولية الموظف العمومي

ألغى المرسوم التشريعي الذي صدر عن الحكومة المؤقتة في 19 سبتمبر سنة 1870 نص المادة 75 من الدستور العام الثامن، في بداية الأمر كان مجلس الدولة ومحكمة النقض يجيزان المتابعات القضائية ضد الموظفين العموميين أمام القضاء العادي ولكن بعد صدور القرار وهو قرار مبدئي، وتم وضع مفهوم جديد للمسؤولية الموظف.²

قام السيد Pelletier رفع دعوى أمام المحكمة Senlis ضد كل من النقيب de L'Admirault الذي أمر بإعلام حالة حصار في منطقة L'Oise ومحافظ المنطقة السيد M.Chopin والسيد M.Leudot محافظ الشرطة قصد إلغاء الحجز الذي وقع على صحيفته واسترجاع النماذج المحجوز عليها والمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به.³

محكمة Senlis اعتبرت مرسوم الصادر بتاريخ 19 سبتمبر 1870 قد ألغى جميع الضمانات التي كانت ممنوحة للموظف والتي كانت تحميه من جميع الدعاوى التي قد ترفع ضده أمام المحاكم العادية ويصبح وضعه مثل وضع الموظف في نظام الأنجلوساكسوني، أما محكمة التنازع قد أعطت تفسيراً مختلفاً إذ اعتبر محافظ الحكومة دافيد أن النص يجب أن لا يتعارض مع النصوص السابقة المكرسة لمبدأ الفصل بين السلطات.⁴

المادة 75 من الدستور السالف الذكر تكلمت عن منع المحاكم من مساءلة الموظفين الإداريين أمامها بسبب وظيفتهم فقط، ولم تتحدث عن منع المحاكم العادية من مراقبة عمل

¹ نفس المرجع، ص.29.

² نفس المرجع، ص.30.

³ نفس المرجع، ص.30.

⁴ فاطمة الزهراء بلباي، مرجع سابق، ص.31.

الإدارة، فمِنَ المحاكم العادية من مراقبة عمل الإدارة هي من النظام العام، تهدف إلى حماية الأعمال الإدارية، أما المنع من مساءلة الموظف بدون إذن مسبق فهي تهدف إلى حماية الموظف من الدعاوى التي لا أساس لها وتعتبر قيدياً على رفع دعوى التي تباشر ضد الموظف العام، فالمرسوم الصادر عن الحكومة المؤقتة والذي يلغي هذه المادة الهدف منه هو إلغاء القيد الذي جاءت به فأصبحت للمحاكم الحرية في قبول الدعاوى في حدود اختصاصها، ومن جهة أخرى لم يتم إلغاء الأحكام الأخرى التي تمنع المحاكم العادية من مراقبة أعمال الإدارة، فالحجز الذي قام به النقيب العسكري يعتبر إجراءً تحفظياً منوط بالضبط الإداري السامي باعتباره ممثلاً عن السلطة العامة وذلك في حدود الاختصاصات التي يمنحها له القانون.¹

وبذلك توصل إلى أن مادام طلب المدعي ينصب أساساً حول هذا التدبير التحفظي الذي يدخل ضمن الصلاحيات العسكرية للنقيب فإن هذا الأخير الذي لا يحمله المدعي ارتكاب أي خطأ شخصي من شأنه أن تترتب عنه مسؤوليته الشخصية، فالدعوى هنا تستهدف بالقرار الإداري نفسه (قرار الحجز) وليس الموظف شخصياً، كما أنها تخرج عن اختصاص المحاكم العادية مادام أنها لا تثير أي عمل شخصي من شأنه أن يقضي إلى مسؤولية الموظف الشخصية.²

الفرع الثاني: أنواع المسؤولية القانونية

تتنوع المسؤولية القانونية إلى عدة أنواع ولكل نوع منها نظام خاص بها بسبب مميزات ومصادر كل فرع قانوني، بحيث تعتبر المسؤولية الجزائية، التأديبية والمدنية أهم المسؤوليات التي تسمح بتحديد مجال ونظام قانون المسؤولية الإدارية.³

¹ نفس المرجع، ص.31.

² فاطمة الزهراء بلباي، مرجع سابق، ص.32.

³ حسن كفيف، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة، الجزائر، 2014، ص.16.

ويترتب على إخلال الموظف بواجباته الوظيفية إلى إثارة أحد مسؤوليات ثلاث: مسؤولية مدنية، جنائية وتأديبية.

أولاً: المسؤولية المدنية والجنائية

إن الموظف كإنسان معرض للانحراف وإساءة استخدام السلطة المخولة إليه، أو العبث بالأموال التي بحوزته، أو مد يده إلى الأموال التي ليس له حق بها، فإذا قصر وأدى بأعمال تخل بالكرامة الوظيفية أو مقتضياتها وجبت مساءلته، ويعد إخلال الموظف بواجبات الوظيفة أمراً من شأنه إثارة مسؤوليته الانضباطية وهذا أمر طبيعي، كما يمكن أن يثير فعله مسؤولية جزائية أو مسؤولية مدنية.¹

1 المسؤولية المدنية للموظف العام:

نكون أمام مسؤولية مدنية كلما ألزم القانون المدني شخصاً ما بتعويض الضرر الذي يترتب عن إخلاله بالتزام يقع عليه، سواء كان هذا الالتزام عقدياً (مسؤولية عقدية) أو قانونياً (مسؤولية تقصيرية)، وتنتج هذه الأخيرة عن ارتكاب الشخص أي فعل كان بخطئه الشخصي، أو عن فعل الغير، أو نتيجة حراسة شيء أو حيازته أو تملكه أو إنتاجه (مسؤولية ناشئة عن الشيء).²

وقد نص القانون المدني الجزائري: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضرراً للغير يلزم من كان سبباً في حدوثه التعويض".³

يقصد بالمسؤولية المدنية بوجه عام المسؤولية عن تعويض الضرر الناجم عن الإخلال بالالتزام مقرر في ذمة المسؤول، وقد يكون مصدر هذا الالتزام عقداً يربطه بالمضروب فتكون مسؤوليته عقدية يحكمها ويحدد مداها العقد من جهة والقواعد الخاصة بالمسؤولية العقدية من جهة أخرى، وقد تكون مصدر هذا الالتزام القانون في صورة تكاليف عامة يفرضها على

¹ أحمد نجم الدين أحمد، مرجع سابق، ص.80-81.

² حسن كفيف، مرجع سابق، ص.16.

³ أنظر: المادة 124 من الأمر 58-75، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج.ر.ج، العدد 31، الصادر في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 13 ماي سنة 2005.

الكافة (كالاتزام بعدم مجاوزة سرعة معينة عند قيادة السيارات)، وعندئذ تكون مسؤوليته تقصيرية، لأن القانون هو الذي يستقل بحكمها وتحديد مداها.¹

المسؤولية المدنية للموظف هي مسؤولية قانونية وهي التي تنجم عن الأعمال الصادرة من طرف الموظف العام، وهي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العام بدفع التعويض عن الضرر أو الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة، وذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه، وعلى العموم هذا التعويض الذي يتحمله الموظف العام هو نتيجة إخلاله بالالتزام سابق رتبة القانون أو إخلاله بالالتزام تعاقدي، وهكذا فإن المسؤولية المدنية تنشأ عن امتناع الموظف العام من تنفيذ ما تعهد به من التزامات عقدية أو القيام بالالتزام قانوني مقتضاه ألا يضر به غيره.²

المسؤولية المدنية هي حالة الشخص الذي ارتكب فعلاً ضاراً يعد إخلالاً بالالتزام مدني سابق فأصبح بسبب ذلك ملتزماً بتعويض الغير عما أصابهم من ضرر، وهناك من يرى أن المسؤولية المدنية بصفة عامة هي التزام يقع على عاتق الشخص بتعويض الأضرار التي أحدثها للآخرين، فإذا كان الالتزام الذي حصل الإخلال به مصدره العقد كانت المسؤولية عقدية، وإذا كان هذا الالتزام مصدره عمل غير مشروع كانت مسؤولية تقصيرية.³

إن الفعل غير المشروع يضر بشخص معين فيلزم مرتكبه بتعويض هذا الضرر الناشئ عن هذا الفعل بالمسؤولية المدنية، فأساس هذه المسؤولية هو الضرر الذي أصاب الضحية بحيث إذا انتفى الضرر لا تقوم المسؤولية المدنية، ومنه فالمسؤولية المدنية تقوم على أركان ثلاثة وهي: الخطأ، الضرر والعلاقة السببية بينهما، فالركن الأول خطأ ينسب إلى الموظف

¹ عبد الحميد شواربي، مرجع سابق، ص.18.

² حنان أوشن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022، ص.179.

³ عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص.41.

العام والثاني ضرر يصيب المدعي الذي يطالب بالتعويض يضاف إليها العلاقة السببية في الخطأ والضرر بحيث يكون الخطأ سبباً في حدوث الضرر وتبعاً مدنياً.¹

2 المسؤولية الجنائية للموظف العام

يقصد بالمسؤولية الجنائية تحمل تبعة الجريمة والالتزام بالخضوع للجزاء الجنائي المقرر لها قانوناً، وحمل الإنسان تبعة جريمة يعني محاسبته عنها، أي مطالبته قانوناً بتحمل آثارها الضارة أو الخطرة وتقديم كشف حساب عنها، والالتزام بالخضوع للعقوبة أو التدبير الاحترازي الذي يحدده القانون هو الأثر أو النتيجة المنطقية لقيام المسؤولية الجنائية والذي بدوره تفرغ المسؤولية من مضمونها وتصبح بلا هدف، المسؤولية الجنائية تفترض وقوع الجريمة، أي واقعة تتطابق والنموذج القانوني المعتبرة كذلك قانوناً.²

يتعرض الموظف إلى المسؤولية الجنائية وهي المترتبة عن ارتكابه جريمة وظيفية يعاقب عليها قانون العقوبات أو قانون الوقاية من الفساد ومكافحته أو القوانين ذات الصلة بذلك، بحيث تعد المسؤولية الجنائية هنا ذلك الالتزام القانوني، حيث لا تنشأ بصفة أساسية مستقلة بذاتها، بل تنشأ دائماً بالتبعية للالتزام قانوني آخر هو الالتزام الأصلي، وذلك لحمايته وهي أيضاً أن يرتكب الفرد فعل يرتقي إلى مرتبة الجريمة، كما أن المسؤولية الجنائية باعتبارها مسؤولية قانونية يقصد بها ثبوت الجريمة إلى الشخص الذي ارتكب فعلاً غير مشروع يصبح بمقتضاه مستحقاً للعقوبة التي قررها القانون.³

يقصد بالمسؤولية الجنائية تلك الرابطة التي تنشأ بين الدولة والفرد الذي يثبت من خلال الإجراءات القضائية التي رسمتها التشريعات الجنائية وصحة إسناد فعل مكون لجريمة إليه، متى تشمل هذا الإسناد كافة العناصر القانونية التي أوجب المشرع توافرها حتى يكتسب الفعل صفة الجريمة، ومتى تخلفت حالة من حالات رفع صفة اللامشروعية عن الفعل

¹ إبراهيم بوعمر، "مسؤولية الموظف العام عن إساءة استعمال السلطة، دراسة تحليلية على ضوء التشريع الجزائري"، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سوسة، المجلد 06، العدد 03، سبتمبر 2021، ص.84-99، ص.94.

² علي عبد القدر القهوجي، قانون العقوبات، نظرية الجريمة - المسؤولية الجنائية - الجزاء الجنائي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2000، ص.578-579.

³ حنان أوثن، مرجع سابق، ص.180.

كالدفاع الشرعي أو تخلفت حالة من الحالات التي تتنازل فيها الدولة عن حقها في العقاب، وبمقتضى هذه الرابطة يلتزم الجاني بتنفيذ كافة الآثار القانونية المترتبة على فعله، وتشمل خاصة جميع العقوبات، ومعنى ذلك المسؤولية الجنائية هي الالتزام بتحمل النتائج القانونية على توافر أركان الجريمة وموضوع هذا الالتزام هو العقوبة أو التدبير الاحترازي الذي ينزل القانون بالمسؤول عن الجريمة.¹

فالمسؤولية بمفهومها الجزائي هي تحمل الشخص لنتائج أفعاله المجرمة، وهذا يكون متى كان الشخص أهلاً لتحمل تبعاته أي متمتعاً بقوة الإدراك والوعي وسلامة الإرادة لأنه متى قامت المسؤولية الجزائية وجب العقاب، كما تتميز المسؤولية الجزائية بكون لها وضعاً قانونياً يفترض لتحقيقه قيام جرم معين وهذا الوضع يكتسب شرعيته بتوافر خطأ الجنائي والأهلية للجاني، ويتعرض الشخص إلى المسائلة الجزائية متى ارتكب أفعال معاقب عليها قانوناً بيد أن اكتسابه لصفة الموظف يجعل من العقوبة شديدة وهو ما أخذ به المشرع الجزائي من خلال قانون مكافحة الفساد والوقاية منه، حينما ذكر مجموعة من الجرائم واشترط صفة الموظف كركن لقيام الجريمة ومن بينها جرائم الرشوة والاختلاس وسوء استغلال الوظيفة.²

ثانياً: المسؤولية التأديبية للموظف العام

النظام التأديبي للموظفين تحدده الأنظمة القانونية السارية المفعول في قطاع الوظيفة العمومية، وذلك من خلال القانون الأساسي العام للموظفين، ومن خلال كذلك النصوص التنظيمية الخاصة، فللسلطة التي لها صلاحية التعيين إحالة الموظف الذي يرتكب خطأ مهنياً أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها أو بمناسبةها، فتترتب بموجب هذا الخطأ مسؤولية، وطبقاً للقوانين التي تحكم الوظيفة العامة لا تقوم المسؤولية التأديبية إلا عندما يرتكب الموظف مخالفة تأديبية بإتيانه فعلاً أو امتناعه عن القيام بعمل بالمخالفة لأحكام القانون،

¹ يوسف مظهر أحمد العيساوي، الخطأ الجسيم وأثره في المسؤولية الجنائية، دراسة مقارنة، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017، ص. 271-272.

² مريم قسول وعثمان تالوتي، "العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق، جامعة طاهري محمد بشار، المجلد 07 العدد 02، 2021، ص. 1131-1152، ص. 1136.

فكل موظف يخالف الواجبات المنصوص عليها في القانون أو يخرج على مقتضى واجبات الوظيفة يعاقب تأديبياً.¹

تعرف المسؤولية التأديبية على أنها التزام الموظف بتحمل عاقبة إخلاله بواجبات وظيفته التي ينظمها القانون الوظيفي، وهذا هو أساس المسؤولية التأديبية والذي يتمثل في الإخلال بواجب وظيفي سلباً أو إيجاباً من أجل ضمان سير العمل وديمومته، وهذا عن طريق العقاب الذي يصدر عن الرئيس الإداري.²

ولقد استقر كل من الفقه والقضاء الفرنسي على أنه المسؤولية التأديبية تقوم على عنصرين أحدهما الموظف محل المساءلة التأديبية، والآخر الخطأ الوظيفي أساس تلك المسؤولية، وهو ما ذهب إليه القضاء والفقه المصري، حيث جاء في قول العميد الدكتور الطماوي أن المسؤولية التأديبية: "كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"، هذا التعريف هو الآخر يقوم على عنصرين هما الموظف والخطأ الإداري.³

في حين حاول المشرع الجزائري كغيره من التشريعات أن يعطي تعريف المسؤولية التأديبية من خلال الأمر 03-06 التي نصت على أنه: "يشكل كل تخذل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنياً ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية".⁴

ومن خلال التعاريف السابقة يتضح لنا أن الضرر ليس بركن لقيام المسؤولية التأديبية، وتقوم هذه الأخيرة على أساس الخطأ، ولمسؤولية الموظف عن أخطائه التأديبية ثلاثة أركان هي: الخطأ، ارتكاب الخطأ من طرف موظف عام ووجود علاقة سببية بين الخطأ والضرر

¹ حنان أوثن، مرجع سابق، ص.177.

² مريم فسول و عثمان تالوتي، مرجع سابق، ص.1134.

³ مريم فسول و عثمان تالوتي، مرجع سابق، ص.1134.

⁴ أنظر: المادة 160 من الأمر 03-06، سابق الإشارة إليه.

المبحث الثاني: الأساس القانوني للمسؤولية الشخصية للموظف العام

لا يمكن أن نقول أن هناك مسؤولية شخصية للموظف العام إلا بوجود خطأ شخصي مرتكب من قبل الموظف العام يتحمل فيها عبء التعويض عن تصرفاته الشخصية،¹ ويؤخذ الموظف بمناسبة قيام عمله في حالة إخلاله بأحد واجباته أو تصرف من شأنه إحداث ضرر سواء بالنسبة للإدارة أو الموظف، وهو ما ينتج عنه مساءلته ويعرض نفسه لتحمل تبعات ذلك، حيث يمكن أن تكون مساءلة مدنية أو جزائية أو تأديبية.²

لذا سنتطرق خلال هذا المبحث إلى تعريف الخطأ (مطلب أول) ثم إلى الخطأ كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام (مطلب ثاني).

المطلب الأول: تعريف الخطأ

لم يضع المشرع الفرنسي ولا مشرعو القوانين المدنية في البلاد العربية تعريفاً للخطأ، وإنما تركوا أمر ذلك للشرح الفقهاء عملاً بالسياسة التشريعية السليمة التي تأبى على المشرع أن يزوج نفسه في تعريفات يختلف أمرها باختلاف النزعات السياسية والعوامل الاقتصادية والاجتماعية وكلها نزعات وعوامل متغيرة متقلبة.³

لقد اختلف الفقهاء في تعريفهم للخطأ اختلافاً كبيراً، وتعددت آراؤهم تعدداً ملحوظاً ولا يسعنا المجال هنا لتناول كل هذه التعريفات بالدراسة والتحليل بقدر ما يهمنا أن نتطرق إلى أهمها وأكثر شيوعاً، لنقف عند أقربها للصواب،⁴ ومن أهم وأشهر تعريفات الفقهاء للخطأ ما يلي:

¹ فاطمة الزهراء بلباي، مرجع سابق، ص.43.

² مريم قسول وعثمان تالوتي، مرجع سابق، ص.1133.

³ حسن علي الذنون، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، دار وائل للنشر، الأردن، 2006، ص.63.

⁴ مصطفى بوبكر، المسؤولية التقصيرية بين الخطأ والضرر في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015، ص.45.

حيث عرفه الفقيه الفرنسي مازو بأنه: "عيب يشوب مسلك الإنسان لا يأتيه رجل عاقل متبصر أحاطته ظروف خارجية مماثلة للظروف التي أحاطت المسؤول"، وعرفه أيضاً الفقيه "بلانيول" بأنه: "إخلال بالتزام سابق".¹

ويحصرها الفقيه "بلانيول" في حالات أربعة تتمثل في الامتناع عن العنف، الكف عن الغش، الإحجام عن العمل لم تنهياً له الأسباب من قوة أو مهارة، وأخيراً الالتزام برقابة الإنسان على من في رعايته أو على الأشياء التي في حوزته، إلا أنه عُيب على الفقيه "بلانيول" أنه لم يعرف الخطأ بل انصرف إلى تقسيم أنواع الخطأ.²

لهذا رأى بعض الفقهاء أنه يتعين إضافة عنصر التمييز والإدراك، بالإضافة إلى عنصر الإخلال بالالتزام السابق الذي ورد في تعريف "بلانيول"، بحيث يصبح تعريف الخطأ بأنه: "الإخلال بالتزام سابق مع توافر التمييز والإدراك لدى المخل بهذا الالتزام".³

فكرة الخطأ في القانون المدني تقترب كثيراً من فكرة الخطأ في القانون الإداري، فالغالب عند الفقه بوجه عام أن الخطأ هو العمل الضار غير المشروع أو إخلال بالتزام سابق قانوني أو عقدي.⁴

والخطأ هو الانحراف في السلوك المألوف للشخص العادي مع إدراك لهذا الانحراف، وهذا التعريف يبني فكرة خطأ على ركنين أحدهما مادي وهو الانحراف أو التعدي، والآخر معنوي وهو الإدراك.⁵

يتنوع الخطأ حسب الزاوية المنظور إليها، فقد يكون ارتكاباً لفعل ممنوع قانوناً أو امتناعاً عن فعل مأمور به قانوناً، ويمكن أن يكون إخلالاً بالتزام قانوني بقصد الإضرار بالغير أو

¹ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص.114.

² ياسين بن بريح، مرجع سابق، ص.89.

³ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص.114.

⁴ ياسين بن بريح، مرجع سابق، ص.89.

⁵ عبد الحميد شواربي، مرجع سابق، ص.26.

دون قصد، كما يمكن لأن يكون على درجة كبيرة من الخطورة والجسامة أو على درجة أقل شدة.¹

وهناك نوعين للخطأ، الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، وهذا ما سنتطرق إليه في الفرع الأول، كما سنميز بين نوعي الخطأ في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي

جعل القضاء الإداري الموظف هو المسؤول عن الخطأ الشخصي، والإدارة هي المسؤولة عن الخطأ المرفقي، لكن متى يعتبر الخطأ شخصياً أو مرفقياً؟²

للإجابة عن هذا السؤال قد خصصنا هذا الفرع لبيان الخطأ الشخصي (أولاً) وبيان الخطأ المرفقي (ثانياً)

أولاً: الخطأ الشخصي

ينصرف مفهوم الخطأ الشخصي إلى الخطأ الذي ينسب لشخص الموظف ذاته، وليس لأي طرف آخر علاقة به، ويتحمل هذا الشخص أو الموظف الذي ارتكب هذا الخطأ النتائج المترتبة عليه دون أدنى تبعات على الإدارة ولهذا عرفه البعض بأنه: الخطأ الذي يرتكبه الموظف خارج نطاق الوظيفة أو أثناء الوظيفة أو بمناسبةها، وقد عرف البعض الخطأ الشخصي بأنه: هو الذي ينسب فيه الخطأ الذي نتج عنه الضرر إلى الموظف نفسه وتقع المسؤولية على عاتقه شخصياً فيدفع التعويض من ماله الخاص وتكون المحاكم العادية هي صاحبة الاختصاص في نظر منازعاته.³

¹ حسن كفيف، مرجع سابق، ص. 12-13.

² سامر محمد حسين المدحتي، مرجع سابق، ص. 87.

³ سامر محمد حسين المدحتي، مرجع سابق، ص. 87-88.

ويتبين مما سبق أن الخطأ الشخصي هو الخطأ الصادر عن الشخص التابع للجهة الإدارية، دون أن يكون للإدارة دور ما في وقوع هذا الخطأ ويتحمل هذا الشخص المخطئ وحده المسؤولية عن خطئه في ماله الخاص ويكون الاختصاص للمحاكم العادية.¹

ثانياً: الخطأ المرفقي

الخطأ المرفقي هو كل خطأ لا يصدق عليه وصف الخطأ الشخصي وهو الخطأ الذي ينسب إلى المرفق حتى لو قام به مادياً أحد الموظفين، ولهذا فإن الفقه حاول تحديد هذا الخطأ باعتباره الخطأ الذي لا يمكن فصله عن الوظيفة أو هو كل خطأ ينطوي على الإهمال أو قلة التبصر وعدم الفطنة التي يتعرض لها الموظف الوسط أو باختصار هو الخطأ الذي ينشأ عن سوء تنظيم المرفق أو سوء سيره، و كما يعرف الخطأ المرفقي بأنه: الإخلال بواجبات الوظيفة الذي ينسب إلى المرفق حتى ولو كان الذي قام به مادياً أحد موظفي الإدارة متى كان هذا الإخلال بحسن نية وغير بالغ الجسامه.²

يقوم الخطأ المرفقي هنا على أساس أن المرفق ذاته هو الذي تسبب في الضرر لأنه لم يؤد الخدمة العامة وفقاً للقواعد التي يسير عليها والأفعال التي تشكل خطأ مرفقياً والتي تؤدي إلى إصابة الأفراد بالضرر سواء أمكن نسبة هذه الأعمال إلى الموظف معين أو لم يمكن.³

وهذه الأعمال يمكن إرجاعها إلى ثلاث مظاهر:

التنظيم السيء للمرفق العام، التسيير السيء للمرفق، عدم تسيير المرفق أو الجمود الإداري.⁴

الفرع الثاني: التمييز بين الخطأ الشخصي عن الخطأ المرفقي

¹ نفس المرجع، ص. 88.

² عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص. 78-79.

³ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص. 79.

⁴ أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص. 215.

إن بيان التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي يتطلب دراسة نشأة هذه التفرقة، ومن ثم المعايير التي قيلت بشأن هذه التفرقة.

نشأت نظرية التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي في فرنسا، وكان أول استعمال لهذه التفرقة الشهيرة في عام 1873 في حكم بيليتيه pelletier الصادر في 30 جويلية 1873، وفيه قررت محكمة التنازع أنه يجب التفرقة داخل عموم الموظفين العموميين بين الخطأ الشخصي الذي ينسب إلى الموظف العمومي ويكون منفصلاً عن المرفق وبين الخطأ المرفقي الذي ارتكبه الموظف ولكن ينسب إلى عدم انتظام سير المرفق العام وأخرج هذا الحكم النتيجة المرجوة والمهمة في نظرية التفرقة وهي اختصاص القضاء العادي بدعوى الأخطاء الشخصية للموظف العمومي ويطبق فيها قواعد القانون المدني، في حين يختص القضاء الإداري بالدعوى الناتجة عن الأخطاء المرفقية ويطبق عليها قواعد القانون العام، وبذلك انتزع من اختصاص المحاكم العادية دعوى المسؤولية الموجهة ضد الموظفين العموميين إذا كانت مبنية على عمل إداري.¹

طُرحت مسألة التمييز بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي عند تحديد ممن من الإدارة والموظف مسؤول عن تعويض الضرر الذي ألحق الضحايا، فاجتهد كل من الفقه والقضاء في البحث عن معيار التفرقة بين الخطأ المرفقي والخطأ الشخصي،² فنتكلم أولاً عن المعايير الفقهية، وثانياً عن المعايير القضائية.

أولاً: المعايير الفقهية

تعددت المعايير الفقهية في فرنسا نظراً لتعدد أحكام مجلس الدولة وتطورها، وكان من أهم هذه المعايير:

1 معيار الأهواء الشخصية:

¹ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص.85.

² رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص.9.

قال بهذا المعيار الفقيه الفرنسي "لافيرير" ثم اعتنقه بعض المفكرين ودافعوا عنه، ويعتبر هو أول المعايير التي قيل بها للترقية بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، ويعتبر الخطأ الذي وقع من الموظف شخصياً، إذا كان العمل الصادر منه يكشف عما بداخل الإنسان من ضعف وشهوة وعدم تبصر، ويعتبر الخطأ مرفقياً إذا كان الفعل الضار ليس له صبغة شخصية وإنما عندما ينبئ عن أن الموظف عرضه للخطأ والصواب، أي يكون مرفقياً إذا ارتكب بحسن نية ويعد من المخاطر العادية للوظيفة.¹

يتضح مما تقدم أن هذا المعيار نفسي أو باطني لأنه يقوم على قصد الموظف ونيته السيئة، واستهدافه الإضرار بالغير أو تحقيق مصالح شخصية له، لذلك فإن الموظف هو الذي يشمل المسؤولية الكاملة عن الخطأ الذي ارتكبه، لأنه وفقاً لهذا المعيار يكون خطأ شخصياً، واتخذ هذا المعيار كون مسألة النية مسألة داخلية تتطلب من القاضي دراسة نفسية الموظف والبحث في مختلف الظروف التي أسهمت في إحداث الضرر وهو موضوع تقديري ينظر فيه إلى كل حالة على حدة.²

2 معيار الهدف

يقوم هذا المعيار الذي قال به العميد "دوجي" على أساس الغرض الذي اتجه إلى تحقيقه الموظف العام عند القيام بالعمل أو الامتناع عن العمل الداخلي في واجبات الوظيفة العامة، فإذا استهدف الموظف غرضاً خاصاً به عن الخطأ الذي ارتكبه خطأ شخصياً سواء أكان جسيماً أو يسيراً، أما إذا كان الموظف قد تصرف من أجل تحقيق الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها والتي تدخل في وظيفتها الإدارية فإن الخطأ يندمج في هذه الحالة في أعمال الوظيفة، بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المرفقية، ورغم أن القضاء الإداري قد طبق معيار "دوجي" في بعض الحالات لوضوحه وبساطته، إلا أنه عيب عليه بالبساطة المفرطة بحيث لا يصور حقيقة الواقع المعقد ولا يتفق دائماً مع القضاء لأنه في العمل

¹ سامر محمد حسين المدحتي، مرجع سابق، ص. 89.

² نفس المرجع، ص. 90.

والتطبيق يؤدي إلى إعفاء الموظف من المسؤولية في كل الحالات التي يكون خطئه فيها يستهدف غرضاً عاماً كما هو الشأن في الحالات التي يكون فيها سيء النية.¹

3 معيار الانفصال عن الوظيفة

كان "هوريو" في أول الأمر من أنصار التقريب بين الخطأ الشخصي والخطأ الجسيم، ثم عاد ابتداءً من سنة 1905 ليرى أن الخطأ يعتبر شخصياً متى أمكن فصله عن المرفق العام وهو إما أن يكون فصلاً مادياً أو فصلاً معنوياً.²

وهذا الخطأ يمكن فصله عن المرفق العام في حالتين:³

(أ) إذا وقع الخطأ خارج الوظيفة فإذا كانت أعمال الموظف لا تدخل في ممارسة وظيفته أو كانت غريبة عنها أو أنها جرت خارج المرفق العام، فالخطأ هنا يمكن فصله عن المرفق العام والمسؤولية الناشئة عنه هي مسؤولية الموظف الشخصية، ويمكن فصل الخطأ عن المرفق العام أيضاً إذا كانت الأعمال التي قام بها الموظف تدخل في ممارسة الوظيفة ولكن كان من غير المفيد القيام بها نظراً للظروف القائمة كأعمال العنف التي قام بها رجال الشرطة ضد أحد الأفراد، بينما لم يبد المتضرر أية مقاومة.

(ب) إذا وقع الخطأ أثناء ممارسة الوظيفة ولكنه يشكل خطأ جسيماً كالخطأ المرتكب بنية سيئة أو بقصد الأذى والإضرار أو كالخطأ الذي يشكل جريمة جنائية أو ينطوي على مخالفة صارخة للقوانين، فهذه الأخطاء كلها تشكل أخطاء جسيمة ولكن لا يمكن فصلها عن المرفق العام إلا في حالة الجريمة العمدية.

وقد انتقد هذا المعيار بأنه واسع جداً بحيث يجعل كل خطأ مهما كان تافهاً خطأ شخصي بمجرد فصله عن واجبات الوظيفة، ويستبعد من حالات الخطأ الشخصي تلك الأخطاء الجسيمة التي يأتيها الموظف بحجة أنها لا تتصل بأعمال الوظيفة.¹

¹ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص. 138-139.

² نفس المرجع، ص. 137.

³ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص. 90.

4 معيار جسامة الخطأ

يستند الفقيه "جيز" في التمييز بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي على فكرة جسامة الخطأ، وذكر أن الموظف يكون قد ارتكب خطأً شخصياً في حالتين²:

(أ) إذا ارتكبه الموظف بقصد سيء: قوام وأساس فكرة الفقيه "جيز" أن الخطأ يعتبر شخصياً ويسأل عنه الموظف إذا كان مشوباً بقصد سيء في إلحاق ضرر بالغير.

(ب) أن يوصف الخطأ المرتكب من الموظف بالجسامة: بمعنى أن يتعدى حدود المخاطر العادية التي يتعرض لها الموظف في أدائه اليومي.

وقد تعرض هذا المعيار للنقد من ناحية أولى أن بعض الأخطاء يمكن أن نعتبرها شخصية رغم عدم جسامتها، وذلك في حالة ما كان منفصلاً عن واجبات الوظيفة، ومن ناحية أخرى قد يكون الخطأ مرفقياً بالرغم من جسامته في بعض الحالات.

إن كل معيار من المعايير الفقهية السابقة لم يرق إلى درجة المعيار الجامع المانع القاطع، الأمر الذي جعل مجلس الدولة الفرنسي لا يلتزم بهذه المعايير في نطاق التفرقة بين الخطأ الشخصي والمصلي الوظيفي في أحكامه³.

وإنما يفحص كل حالة على حدة لهذا تعددت الحالات التي أخذ بها القضاء الإداري في تقديره لوجود الخطأ الشخصي أو الخطأ المرفقي⁴.

ثانياً: المعايير القضائية

استعمل واستند القاضي الإداري الفرنسي على المعايير التالية لتحديد الخطأ الشخصي:

(1) الأخطاء المرتكبة خارج الوظيفة: هي تلك الأخطاء المرتكبة خارج ممارسة الوظيفة، وهي تصرفات تشكل أخطاء شخصية، كقيام دركي بقتل دركي آخر خارج أوقات ومكان

¹ سامر محمد حسين المدحتي، مرجع سابق، ص. 91.

² ياسين بن بديح، مرجع سابق، ص. 118.

³ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص. 139.

⁴ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص. 93.

العمل، غير أن الخطأ المرتكب خارج الخدمة ولكن بفضل وسائل وضعها المرفق تحت تصرف العون اعتبره خطأ مرفقياً،¹ حيث كرس مجلس الدولة الفرنسي هذا النوع من الخطأ في قراره الصادر في 1973/10/26 في قضية سادودي والتي تتمثل وقائعها في أن حارساً مكلفاً بالحفاظ على السلم قام باختبار سلاحه الناري بيده أثناء تواجده في منزله رفقة زميل له، فتسبب في وفاة هذا الأخير بغير عمد، ولقد حكم بأن خطئه ليس خالياً من أية علاقة مع المرفق، فهذا الأخير هو الذي أعطى له وسيلة ارتكابه.²

(2) الأخطاء العمدية: إذا ارتكب الموظف خطأ أثناء ممارسته للوظيفة أو بمناسبة أي إذا كان غير منبت الصلة بالمرفق العام فإنه يعد خطأ شخصياً إذا قصد الموظف المخطئ من ورائه أغراض و مقاصد غير أغراض ومقاصد المصلحة العامة، كما إذا ارتكبه عمداً بنية الانتقام من خصمه أو مجاملة ومحاباة لصديق أو قريب له.³

ومثال ذلك: قضية Quesnel تسلمت قابضة البريد مبلغاً من المال من أجل إيداعه في صندوق التوفير، ولكن حدث أن قامت الموظفة باختلاسه لحسابها بدل إيداعه في الصندوق. رفعت السيدة Quesnel دعوى ضد الإدارة للمطالبة باستعادة المبلغ، فقرر مجلس الدولة أن الخطأ شخصياً، ارتكبه الموظفة بسبب شغلها وظيفتها قابضة البريد.⁴

(3) الخطأ الجسيم: ينصرف معنى الخطأ الجسيم إلى ذلك الخطأ الذي يجاوز المخاطر العادية للوظيفة وتتعدى خطورة الأخطاء التي تقع من موظف متوسط الكفاية حتى لو لم يكن مصحوباً بسوء النية أو تحقيق فائدة شخصية له.⁵

¹ سعاد ميمونة، "الخطأ كأساس للمسؤولية الإدارية"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي، العدد 09، ديسمبر 2017، ص.144-155، ص.146.

² قرار جمعية مجلس الدولة في 26-10-1973، قضية سادودي، نقلاً عن لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص.140.

³ عمار عوابدي، مرجع سابق، ص.140.

⁴ قرار مجلس الدولة، 21-04-1937، قضية الأنسة Quesnel، مجموعة أحكام القضاء الإداري الكبرى، ص.423، نقلاً عن عمار عوابدي نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص.126.

⁵ ياسين بن بريح، مرجع سابق، ص.156.

يكون الخطأ جسيماً إذا بلغ في مخالفته حداً لا يمكن قبوله أو يمكن تبريره أو التساهل فيه، وسواء أكان هذا الخطأ مادياً كالجوء الأيمن لاستخدام القوة المفرطة دون تبرير أو السماح لمتهم بالخروج من المركز الأمني دون اتخاذ تدابير لحمايته بما يؤدي إلى مقتله، ويمكن أن يكون الخطأ الجسيم قانونياً مثل الاستيلاء على مال الغير بشكل مخالف جداً للقانون دون أدنى مراعاة للشروط الواجب توافرها بهذا الاستيلاء.¹

إن تعدد المعايير القضائية يدل على أن القضاء لم يستقر على معيار واحد، بحيث كان يحكم بأن الخطأ شخصي أو الخطأ مرفقي حسب كل حالة على حدى، وقد يحدث أحياناً أن يطبق معيارين أو أكثر نتيجة وجود ظروف متعددة أحاطت بالخطأ كما هو الحال بالنسبة للقضاء الإداري الجزائي عندما اعتبر بأن الخطأ الشخصي نظراً لقيام الدركي بقتل دركي آخر خارج أوقات العمل (معيار الخطأ المرتكب خارج الوظيفة) وأن هذا القتل عمدي مع سبق الإصرار (معيار الخطأ العمدي)، كما أضاف معيار آخر هو معيار انفصال الخطأ عن الوظيفة وذلك حين قرر بأنه لا علاقة لهذه الجريمة بوظيفة المحكوم عليه كدركي.²

إن مسألة جسامه الخطأ أمر متروك للقضاء ليقدر إذا ما كان الفعل يعد خطأ جسيماً أم لا، إلا أنه القضاء الفرنسي كان يتشدد حمايةً للموظفين في تصنيف الأخطاء باعتبارها تشكل خطأ جسيماً، ولا يأخذ بهذا المعيار إلا إذا كان الخطأ من الجسامه بمكان لا يمكن التنازلي عنه ويكون على درجة خطيرة.³

المطلب الثاني: الخطأ كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام

قد يعرض فعل واحد لموظف لأنواع المساءلة الثلاثة دون تعارض أو تضارب، فكل مسؤولية مستقلة عن الأخرى ولها نطاقها ولها عقابها ولا تحول إحداها دون الأخرى ولو كان أساسها ناشئاً عن فعل واحد، فالفعل الواحد قد يشكل إخلالاً بأمن المجتمع كله مما يستوجب مساءلته الجنائية، كما يخل بحسن انتظام وسير المرفق العام مما يحقق مقومات المساءلة

¹ سامر محمد حسين المدحتي، مرجع سابق، ص. 95.

² سعاد ميمونة، مرجع سابق، ص. 147.

³ سامر محمد حسين المدحتي، مرجع سابق، ص. 95.

التأديبية، كما قد يشكل خرقاً للنظام القانوني المدني ما ينشئ حقاً مدنياً إذا ما ألحق الفعل ضرر للغير يستوجب التعويض،¹ حيث سنتعرض لأساس المسؤوليتين المدنية والجنائية في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فخصصناه لأساس المسؤولية التأديبية.

الفرع الأول: أساس المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام

قد يتعرض الموظف للمساءلة المدنية متى ترتب عن الفعل ضرراً للأفراد، ويتعرض الموظف إلى المسؤولية القانونية متى ارتكب خطأ يجرمه ويعاقب عليه القانون ويترتب على هذا الفعل مسؤولية جنائية يعاقب عليها.²

أولاً: أساس المسؤولية المدنية للموظف العام

في مجال المسؤولية المدنية فإن الاعتداء يصيب شخصاً معيناً، ومن ثم فإن المسؤولية تقوم عند كل إخلال بالتزام أياً كان مصدره، والجزاء في هذه الحالة يتمثل تعويضاً يطالب به المضرور، فهو حق خاص به، وبالتالي فيجوز له التنازل عنه أو التصالح بشأنه.³

أساس المسؤولية المدنية هو الإخلال بالتزام قانوني يترتب عليه ضرر بالغير، وبالتالي يلزم بتعويض الشخص الذي أصابه ضرر.⁴

أساس المسؤولية المدنية للموظف العام هو الفعل الضار الذي يرتكبه الموظف بخطئه المدني الذي يصيب الأشخاص العاديين والذي يظهر من إخلال الموظف العمومي بالتزام تعهد به مسبقاً أثناء قبوله الوظيفة العامة.⁵

بالتالي مسؤولية الموظف العام المدنية تقوم على أساس الخطأ المنسوب له وهو قيامه بعمل غير مشروع الذي يحدث ضرر ويلزمه بتعويض المتضرر عن هذا الخطأ، طبقاً لأحكام المواد 124 و 47 من القانون المدني.¹

¹ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص. 45.

² مريم قسول وعثمان تالوتي، مرجع سابق، ص. 1132.

³ أمجد محمد منصور، النظرية العامة للالتزامات، دار الثقافة والتوزيع، الأردن، 2003، ص. 240.

⁴ إبراهيم بوعمره، مرجع سابق، ص. 89.

⁵ فاطمة الزهراء بلباي، مرجع سابق، ص. 34.

ثانياً: أساس المسؤولية الجنائية للموظف العام

تؤسس المسؤولية الجنائية للموظف العام على الفعل الضار (الأخطاء ذات طبيعة جنائية) الذي يصيب المجتمع ويظهر بالجريمة الجنائية.²

تقوم المسؤولية الجنائية على ركنين أساسيين هما الخطأ، أي الإذنب والأهلية، أي الإسناد والخطأ في المسؤولية الجنائية هو إثبات فعل مجرم قانوناً ومعاقب عليه سواء عن قصد أو عن غير قصد، إلا أن قيام الخطأ وحده غير كافٍ لمسألة شخص عن فعله المجرم قانوناً ولتحميله نتائج هذا الفعل، إذ يجب أن يكون الفاعل قد أقدم على فعله وهو واعٍ ومدرك لما يفعله وقادر على اتخاذ القرار، بمعنى تتوفر لديه الأهلية الجنائية.³

الخطأ الذي يعد ركناً من أركان الجريمة (ركن معنوي) قد يعرض الموظف العام إلى المسؤولية الجنائية.⁴

تتميز المسؤولية الجنائية بكون لها وضعاً قانونياً يفترض لتحقيقه قيام جرم معين وهذا الوضع يكتسب شرعيته بتوافر الخطأ الجنائي والأهلية للجاني، ويتعرض الشخص إلى المساءلة الجنائية متى ارتكب أفعال معاقب عليها قانوناً بيد أن اكتسابه لصفة الموظف يجعل من العقوبة شديدة، وهو ما أخذ به المشرع الجزائري من خلال قانون مكافحة الفساد والوقاية منه حينما ذكر مجموعة من الجرائم واشترط صفة الموظف كركن لقيام الجريمة مثل جرائم الرشوة والاختلاس وسوء استغلال الوظيفة.⁵

إن نطاق المسؤولية الجنائية محدد حصراً بأفعال مجرمة بنص القانون، فقيام المسؤولية لا يتم إلا ضمن الحالات التي قننت ونص عليها القانون من تجريم والعقوبة.⁶

¹ أنظر: الأمر 75-58، سابق الإشارة إليه.

² حنان أوشن، مرجع سابق، ص.180.

³ إبراهيم بوعمرة، مرجع سابق، ص.87.

⁴ عبد الكريم بلعربي ونعيمي توفيق، "الأمر الرئاسي غير المشروع وأثره على المسؤولية الجنائية للموظف العام"، مجلة الحقيقة، المركز

الجامعي نور البشير البيض، العدد 39، جانفي 2017، ص.116-133، ص.125.

⁵ مريم فسول وعثمان التالوتي، مرجع سابق، ص.1136.

⁶ شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العام الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 01 الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة الجامعية، 2017-2018، ص.42.

الفرع الثاني: أساس المسؤولية التأديبية

إن أساس المسؤولية التأديبية هو الخطأ الوظيفي، وهو يعني الإخلال بالواجبات الوظيفية إيجاباً أو سلباً، مما يؤدي إلى اضطراب حسن سير وانتظام المرفق العام، ويعد هذا الأساس عن القانونين معيار مرن ومتطور بما يتناسب مع ظروف النشاط الإداري، ويساير ضوابط السلوك الإداري، وهذا ما يعني منح سلطة التأديب سلطة تقديرية لتقدير تصرفات موظفيها، لكن هذه السلطة التقديرية الممنوحة للجهة التأديبية ليست مطلقة لخضوعها لمبدأ الشرعية الذي يتولاه القضاء بالتحقيق في تكييف الوقائع وتقديرها.¹

والمسؤولية التأديبية هدفها هو ردع الموظف العمومي المرتكب للخطأ التأديبي ومنعه من مواصلة الخطأ عن طريق العقوبة التأديبية، ونص على أن الخطأ التأديبي هو كل تخل عن الواجبات الوظيفية أو المساس بالانضباط، وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيًا، يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية، أما وصف الأفعال والتصرفات التي تعتبر خطأً تأديبياً يستوجب العقاب ودرجتها، فقد تعرض لها الأمر 03/06 في الفصل الثالث تحت عنوان الأخطاء التأديبية حيث أورد تصنيفاً لهذه الأخطاء.²

¹ محمد نصر محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، بين الشريعة والقانون، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، 2013، ص49.

² حنان أوشن، مرجع سابق، ص.178.

الفصل الثاني:
آثار قيام المسؤولية
الشخصية للموظف العام

الفصل الثاني: آثار قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام

يترتب عن مخالفة الموظف العام مسؤولية والتي تُحدث أثراً والمتمثل في توقيع العقوبة أو الجزاء بحيث تختلف العقوبة من مسؤولية لأخرى، فالأثر الناتج عن المسؤولية المدنية للموظف هو التعويض إذ يتحمل الموظف عبء التعويض عن الضرر الذي ألحقه أو سببه للغير أو للإدارة وفقاً للقواعد العامة الموجودة في القانون المدني في هذا المجال إذا كان الخطأ شخصياً وليس مرفقياً.¹

والأثر المترتب عن المسؤولية الجزائية هو العقوبة، فالموظف عند ارتكابه لجريمة من الجرائم كالرشوة أو الاختلاس أو التزوير في هذه الحالة يستحق عقاباً جزائياً، وذلك لوضع حد للجريمة والحفاظ على الأمن والنظام في المجتمع.²

أما المسؤولية التأديبية فإن الأثر المترتب عنها هو النظام التأديبي الذي وضعه المشرع، والذي يسمح للسلطات الإدارية باتخاذ جميع الإجراءات الضرورية الكفيلة بحماية الوظيفة العمومية بإجبار الموظف العمومي على قيام بواجباته الوظيفية وتوقيع الجزاء عليه إذا قصر في أداء المهام الموكلة إليه، وهذا الجزاء التأديبي يعتبر ضماناً لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية تجاه المرفق العام فالموظف إذا كان مهماً وغير منضبط يعاقب على ذلك بالعقوبة المناسبة للخطأ التأديبي أو للجريمة التأديبية التي ارتكبها.³

ومن خلال هذا الفصل، سنتطرق إلى الآثار المترتبة عن المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام في المبحث الأول، والآثار المترتبة عن المسؤولية التأديبية للموظف العام في المبحث الثاني.

¹ أحمد نجم الدين، مرجع سابق، ص 84.

² نفس المرجع، ص 82.

³ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص 177.

المبحث الأول: الآثار المترتبة على المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام

الأصل في المسؤولية هو كل من الموظف والمستخدم العمومي يعتبر مسؤولاً عن الضرر الذي يلحق الغير أثناء ممارسة مهمة المرفق العمومي أو بمناسبةها،¹ فقد تكون مسؤولية الموظف العام مدنية وهي الحالة القانونية التي يلتزم فيها الموظف العام بدفع التعويض عن الضرر أي الأضرار التي سببها للغير بفعل أعماله الضارة، وذلك على أساس الخطأ الشخصي الذي ارتكبه،² أو قد تكون مسؤولية الموظف العام جنائية وهي التزام الشخص (الموظف) بتحمل نتائج فعله الإجرامي،³ الذي يصيب المجتمع ويصبح بمقتضاه مستحقاً للعقوبة التي قررها القانون.

فهاتين المسؤوليتين تحدثان أثراً على مركز الموظف العام، وفي هذا المبحث سنتطرق إلى آثار قيام المسؤولية المدنية للموظف العام كمطلب أول وأثر المسؤولية في المجال الجنائي للموظف العام كمطلب ثانٍ.

المطلب الأول: آثار قيام المسؤولية المدنية للموظف العام

المسؤولية المدنية تقوم على أركان ثلاثة هي الخطأ، الضرر والعلاقة السببية.

يلتزم الموظف العام بسبب الخطأ الذي قام به بتعويض المتضرر عن الضرر الذي ألحقه به، وذلك حسب ما جاء في المادة 47 و124 من القانون المدني،⁴ ومن خلال هذا المطلب سنتعرض على مفهوم التعويض (فرع أول)، وإجراءات رفع دعوى التعويض (فرع ثاني).

¹ سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص.406.

² عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص.44.

³ إبراهيم بوعمره، مرجع سابق، ص.87.

⁴ أنظر: المادتين 47 و124 من الأمر 75-58، سابق الإشارة إليه.

الفرع الأول: مفهوم التعويض

التعويض هو جزاء المسؤولية، أي الحكم أو الأثر الذي يترتب عليها، فإن توافرت أركان المسؤولية تحققت هذه الأخيرة وترتب عليها أثرها وهو التزام الموظف العام بتعويض المضرور لجبر الضرر الذي أصابه،¹ لذا سنقوم بتعريف التعويض أولاً ثم صور التعويض ثانياً.

أولاً: تعريف التعويض

هو إعادة مبلغ من النقود يلزم به من أحدث ضرراً للغير.²

وتعريف آخر للتعويض: هو مبلغ مالي يقدره القضاء المعروض عليه النزاع، بحيث يدفعه المسؤول عن الفعل الخاطئ إلى المضرور وعلى القاضي أن يحكم به في حدود الطلب فلا يمكنه أن يتجاوزه ولو تأكد من أنه أقل من المستحق، ويشمل التعويض ما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب، بالإضافة إلى التعويض عما حدث له فعلاً سواء كان الضرر مادياً أو معنوياً، والتعويض إما أن يكون نقداً أو عينياً،³ ولكي يكون الموظف ملزم بتعويض الضرر الذي سببه بفعله الشخصي، يجب أن يكون خطأ ينسب إليه، وهو إخلال بالتزام قانوني فيتحقق متى كان الشخص مميزاً وانحرف عن سلوك رجل العادي وهو في نفس الظروف الخارجية المحيطة به.⁴

الضرر يصيب المدعي الذي يطالب بالتعويض،⁵ وهو الذي تقوم المسؤولية من أجل تعويضه، ويشترط في الضرر حتى يكون محلاً للتعويض شرطان: أن يكون محققاً أي سيقع حتماً، وأن يتضمن المساس بمصلحة مشروعة، والمصلحة المشروعة التي يتحقق الضرر

¹ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص.228.

² حسن علي الذنون، مرجع سابق، ص.15.

³ كوثر زهدور، الوجيز في الأحكام العامة في المسؤولية المدنية طبقاً للتشريع الجزائري، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، (د.ت.ن)، ص.100.

⁴ كوثر زهدور، مرجع سابق، ص.101.

⁵ إبراهيم بوعمر، مرجع سابق، ص.94.

بالمساس بها قد تكون مصلحة مالية فيكون ضرر مادياً وقد تكون مصلحة أدبية فيكون الضرر أدبياً.¹

العلاقة السببية بين الفعل والضرر أي أن يكون الضرر ناتجاً عن الخطأ، وإن تعددت أسباب الضرر، وعليه متى توافرت الأركان الثلاثة من خطأ، الضرر والعلاقة السببية بينهما، فإن المسؤولية تقوم في جانب المخطئ، ويترتب على قيامها إلزامه بدفع التعويض المضرور، وهو ما يسمى بالحق في التعويض.²

ويقع عبء إثبات الضرر على المضرور طبقاً للقاعدة العامة في تحميل المدعي عبء إثبات ما يدعيه.³

ثانياً: صور التعويض

تتفق القواعد العامة للمسؤولية على نوعين للتعويض، التعويض الذي يقدم للمتضرر، فقد يكون عينياً، وذلك بإعادة الحال إلى ما كان عليه قبل وضع الضرر، وهو الأصل في التعويض، وإذا استحال الحصول إلى هذا النوع من التعويض يتم اللجوء إلى التعويض بمقابل، والذي يتم في شكل نقدي،⁴ وسنقوم بشرحهما:

1 التعويض العيني:

يعرف بأنه الحكم بإعادة الحالة إلى ما كانت عليه قبل أن يرتكب المسؤول الخطأ الذي أدى إلى وقوع الضرر وهو بهذا المعنى يعد أفضل من التعويض النقدي، ذلك أنه يؤدي إلى إزالة الضرر ومحوه بدلاً من بقاء الضرر على حاله وإعطاء المتضرر مبلغاً من المال عوضاً عنه كما هو الحال في التعويض النقدي.⁵

¹ أنور العمروسي، المسؤولية التقصيرية والمسؤولية العقدية في القانون المدني، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004، ص.56.

² كوثر زهدور، مرجع سابق، ص.99، 102.

³ أنور العمروسي، مرجع سابق، ص.56.

⁴ محمد بلمديوني، خالد سرباح، "نحو نظام قانوني للتعويض عن الضرر البيئي الخالص"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، المجلد 08، العدد 01، جوان 2022، ص.46-65، ص.57.

⁵ جمال قرناش، "طبيعة التعويض في مجال المسؤولية الإدارية"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسينية بن بوعلوي، المجلد 2016، العدد 02، جوان 2016، ص.227-246، ص.229.

كما يعرف بأنه إصلاح الضرر إصلاحاً تاماً بإعادة المتضرر إلى نفس الوضع الذي كان عليه قبل الإصابة أو الحادث، فالتعويض العيني يكون في حالات كثيرة أصلح لجبر الضرر الذي لحق بالمضرور وذلك بمحو الضرر.¹

2 التعويض النقدي:

في الكثرة الغالبة من الأحوال يتعذر التنفيذ العيني في المسؤولية التقصيرية، فلا يبقى أمام القاضي إلا الحكم بالتعويض بالمقابل (التعويض النقدي)، و هذا الأخير يكون في الغالب يكون نقداً، ولكن من الجائز أن يكون غير نقدي في دعاوى السب والقذف، فيحكم القاضي على سبيل التعويض بنشر الحكم القاضي بإدانة المدعى عليه في الصحف، وهذا النشر يكون تعويضاً غير نقدي عن الضرر الأدبي، والقاضي يقدر التعويض عادةً من مبلغ من النقود سواء في المسؤولية العقدية أو المسؤولية التقصيرية، أو أي التزام منشؤه مصدر آخر،² وينص القانون المدني الجزائري على أنه: يعين القاضي طريقة التعويض تبعاً للظروف، ويصح أن يكون التعويض مقسطاً، كما يصح أن إيراداً مرتباً، ويجوز في هذه الحالات إلزام المدين بأن يقدر تأميناً، ويقدر التعويض بالنقد على أنه يجوز للقاضي تبعاً للظروف وبناءً على طلب المضرور أن يأمر بإعادة الحال إلى ما كانت عليه، أو أن يحكم ذلك على سبيل التعويض بأداء بعض الإعانات تتصل بالفعل الغير مشروع.³

الفرع الثاني: إجراءات رفع دعوى التعويض

¹ جمال قرناش، مرجع سابق، ص.229.
² محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019، ص.61.
³ أنظر: المادة 132 من الأمر 75-58، سابق الإشارة إليه.

أوجب المشرع بعض الإجراءات لقبول رفع دعوى التعويض (دعوى المسؤولية المدنية) وتتمثل هذه الإجراءات في أطراف دعوى التعويض و شروط رفعها، لذلك ارتأينا أن نخصص هذا الفرع لبيان أطراف الدعوى (أولاً)، وبيان شروط رفعها (ثانياً).

أولاً: أطراف دعوى التعويض

هناك طرفين في دعوى التعويض، الطرف الأول المضرور المدعي والطرف الثاني هو المسؤول عن الضرر (المدعى عليه).

1 المدعي: هو المضرور الذي يحق له بحسب الأصل أن يطالب بالتعويض عما أصابه من ضرر، إذ إن سبب هذه الدعوى هو إخلال الموظف العام بمصلحة مشروعة، وفي حالة كون المضرور عديم الأهلية أو ناقصها، فإن دعوى المسؤولية ترفع من وليه أو وصيه ومن القيم إذا كان محجوراً عليه، وقد يتعدد المضررين بحيث يكون كل مضرور قد أصابه ضرر مستقل عن الضرر الذي أصاب الآخر، عندئذ يكون لكل منهم الحق في رفع دعوى التعويض كما أصابه من ضرر بصفة مستقلة ويقدر القاضي تعويض لكل منهم على حدة.¹

2 المدعى عليه: هو شخص متهم أو يمثله متى كان قاصراً² أو هو مسؤول عن الفعل الضار يستوي في ذلك أن يكون مسؤولاً عن فعله الشخصي أو عن فعل الغير أو عن الأشياء التي تكون في حراسته، فالمدعى عليه في هذه الدعوى هو الموظف العام بصفته الشخصية.³

وحسب المادة 126 من الأمر 58-75 المتضمن القانون المدني: فإذا تعدد المسؤولين عن الفعل الضار جميعهم يتضامنوا في الالتزام بتعويض الضرر.⁴

¹ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص. 218-219.

² عائشة بوبكور، شروط الدعوى المدنية في القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون قضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، السنة الجامعية 2019-2020، ص. 10.

³ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص. 219.

⁴ أنظر المادة 126 من الأمر 58-75، سابق الإشارة إليه.

المدعي بإمكانه رفع دعوى المسؤولية عن المسؤولين كلهم أو جميعاً، أو يختار من بينهم واحد ويطالبه بالتعويض كاملاً، وعلى المدعي عليه منهم الرجوع على باقي المسؤولين لدفع ما حكم به من التعويض.¹

ثانياً: شروط رفع دعوى التعويض

يقصد بشروط قبول الدعوى تلك الشروط التي إذا لم تتوفر حَكَم القاضي بعدم قبول الدعوى دون تطرقه للموضوع²، وهذه الشروط تتمثل في:

1 الشروط الموضوعية لرفع دعوى التعويض

تتمثل الشروط الموضوعية لرفع دعوى التعويض في الصفة والمصلحة، وهذان الشرطان يتعلقان بأطراف الدعوى (المدعي، المدعى عليه) والشرط الثالث يتمثل في الإذن القانوني، والذي يتعلق بموضوع الدعوى.³

أ) الصفة: معناها تحديد الشخص الذي له حق إقامة الدعوى ورفعها، حيث إذا رفعت من غيره عدت غير مقبولة،⁴ فإذا كانت الصفة منعدمة في المدعي أو المدعى عليه، حكم القاضي بعدم قبول الدعوى لانعدام الصفة حسب المادة 13 من قانون الإجراءات الإدارية والمدنية (الفقرة الثانية).

ب) المصلحة القائمة أو المحتملة: هي المنفعة التي يجنيها المدعي من التجائه إلى القاضي، وهي الباعث على رفع الدعوى وهي مناط الدعوى بحيث لا دعوى بغير مصلحة،⁵ فإن دعوى المسؤولية لا تقبل إلا إذا كان لرفعها مصلحة، ويشترط في المصلحة مايلي:¹

¹ عكرية زيوي، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر الطبي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، السنة الجامعية 2012-2013، ص.51.

² عبد العزيز مقفولجي، "شروط قبول الدعوى"، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البلدة، العدد 06، ص.112-131، ص.113.

³ أنظر المادة 13 من قانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ج.ج، العدد 21، الصادر في 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 23 أبريل سنة 2008.

⁴ عبد العزيز مقفولجي، مرجع سابق، ص.117.

⁵ عبد العزيز مقفولجي، مرجع سابق، ص.118.

- يجب أن تكون قانونية ومشروعة.
- يجب أن تكون المصلحة شخصية ومباشرة.
- يجب أن تكون المصلحة قائمة قائمة وحالة.

ج) الأهلية: هي صلاحية الشخص لاكتساب المركز القانوني، ومباشرة إجراءات الخصومة القضائية وهي نوعان: أهلية الاختصاص وأهلية الوجوب، وتعني صلاحية الشخص بأن يتمتع بالحقوق ويتحمل الالتزامات وتقترن بوجود الشخص من الناحية القانونية، وتثبت أهلية الوجوب للشخص الطبيعي تمام ولادته حياً، والنوع الثاني أهلية التقاضي فهي مرتبطة بأهلية الأداء وهي قدرة الشخص على إبرام التصرفات القانونية لأن مناطها العقل أي القدرة على التمييز، فلا يكفي أهلية الوجوب بل يشترط لصحة الإجراءات أن يكون الشخص أهلاً للقيام بها وأهلية تقاضي محددة ببلوغ الشخص 19 سنة.²

د) الإذن القانوني: في المادة 13 يشترط الإذن كشرط لقبول الدعوى، إذا كان القانون يشترطه وهو الرخصة التي نص القانون في بعض الحالات على وجوب الحصول عليها بحيث لو تقدم المدعي بدعواه دون الحصول على ذلك الإذن حكم بعدم قبول دعواه.³

2 الشروط الشكلية لرفع الدعوى التعويض:

تتمثل الشروط الشكلية في ما يلي:

أ) عريضة افتتاح الدعوى: تودع العريضة الافتتاحية لدى الجهة القضائية المختصة،¹ ويجب أن تكون مكتوبة وموقعة ومؤرخة، تودع بأمانة الضبط من قبل المدعي أو وكيله أو محاميه بعدد من النسخ يساوي عدد أطراف الدعوى.²

¹ عبد الله فاضل الحسيني، مرجع سابق، ص.222.

² عائشة بوبكور، مرجع سابق، ص.19.

³ عبد العزيز مقفولجي، مرجع سابق، ص.120.

كما يجب أن تتوفر في العريضة البيانات المقررة بنص المادة 15 من قانون إ.ج.م.إ. وتتمثل هذه البيانات فيما يلي:³

- الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى.
 - اسم ولقب المدعي وموطنه، وهذا الأمر طبيعي طالما تعلق الأمر بنزاع أمام القضاء.
 - اسم ولقب المدعى عليه وموطنه، فإن لم يكن له موطن معلوم فأخر موطن له.
 - الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي ومقره الاجتماعي وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي.
 - عرضاً موجزاً للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسس عليها الدعوى.
 - الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيدة للدعوى.
- ✓ في حالة عدم اكتمال البيانات التي ذكرت في المادة 15 في العريضة هنا تقع تحت طائلة عدم قبولها شكلاً.

(ب) الآجال والمواعيد: هي الفترة الزمنية التي أقرها القانون لأجل رفع الدعوى القضائية أمام الجهة المختصة، وعلى خلاف الدعاوى الأخرى، فدعوى التعويض ليس لها ميعاد معين، وإنما آجال رفعها مفتوحة.⁴

مع الإشارة إلى أن المضرور يسقط حقه بالتقادم في طلب التعويض خلال خمسة عشر سنة من يوم وقوع القول الضار وفقاً للقانون المدني الجزائري،⁵ أي بعد مرور 15 سنة من

¹ رشا مقدم، "شرط إقامة دعوى التعويض الإدارية في مجال التعمير على ضوء التشريع واجتهاد قضاء مجلس الدولة"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة الجبالي بونعامة، خميس مليانة، المجلد 04، العدد 02، جويلية 2021، ص. 23-46، ص. 28.

² أنظر: المادة 14 من القانون رقم 08-09، سابق الإشارة إليه.

³ أنظر: المادة 15 من نفس القانون.

⁴ نهى بن عيسى ومحمد بلواضح، مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، السنة الجامعية 2021-2022، ص. 33.

⁵ أنظر: المادة 133 من الأمر 58-75، سابق الإشارة إليه.

يوم وقوع الفعل الضار، فلا يحق على المضرور مطالبة بالتعويض لأن حقه المطالب به قد سقط بالتقادم.

المطلب الثاني: آثار قيام المسؤولية الجزائية للموظف العام

يرتكب الموظف العمومي أثناء تأديته وظيفته الكثير من الأفعال التي ذُكرت في العديد من القوانين والتشريعات، بحيث إذا ارتكبها الموظف العام اعتبرت جرائم ويعاقب عليها.

قد جاء في قانون العقوبات وقانون الوقاية من الفساد ومكافحته الأفعال التي إذا ارتكبها الموظف العام اعتبرت جرائم أو أفعال مجرمة، بحيث تقوم المسؤولية الجنائية للموظف العام، وفي هذه الحالة يعاقب على أفعاله المجرمة التي قام بها أو ارتكبها، وسندرج جريمة الاختلاس واستغلال النفوذ في الفرع الأول، بينما الفرع الثاني سنخصصه لدراسة جريمة الرشوة.

الفرع الثاني: الجرائم التي يرتكبها الموظف العام

يعد الفساد الإداري من أخطر أنواع الفساد لأن الإدارة تمثل المحرك الرئيسي في حركة الدولة والسلطات القائمة، ويتمثل الفساد هنا في التصرفات غير القانونية والتعقيدات البيروقراطية وأخطاء القطاع العام المؤدية إلى عدم تحقيق أهدافه في تقديم أفضل الخدمات العامة إلى الشعب، فالفساد يعكس عدم أهليتهم للمسؤولية بحكم تدني أخلاقياتهم، وتغليب المصلحة الخاصة على المصلحة العامة والمحسوبية، وتدني الكفاءات الإدارية الفنية، والفساد الإداري مشكلة تعاني منها جميع الدول فهو ظاهرة عالمية ويترتب على تفشي هذه الظاهرة أضرار على كافة الأصعدة.¹

فعره البنك الدولي بأنه: إساءة استعمال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة، فالمرجع الجزائري لم يعطي تعريف للفساد بل اكتفى بتعداد صورته وأشكاله والتي تتمثل في اختلاس الممتلكات والإضرار بها، الرشوة وما في حكمها، الجرائم المتعلقة بالصفقات العمومية،

¹ عصام عبد الفتاح مطر، جرائم الفساد الإداري، دراسة قانونية تحليلية مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015، ص.7.

التستر على الجرائم، فالفساد الإداري عبارة عن مجموع الأعمال غير القانونية التي يقوم بها الموظف داخل الإدارة وهذا لتحقيق المنفعة الخاصة على حساب المنفعة العامة.¹

وهذه الأعمال التي يرتكبها الموظف العام غير قانونية ويعتبرها المشرع من جرائم الفساد، لذا قمنا في هذا الفرع بشرح بسيط لبعض الجرائم التي تصنف ضمن القطاع العام، والتي تعتبر أكثر الظواهر خطورة على الإطلاق منها الاختلاس واستغلال النفوذ.

أولاً: جريمة استغلال النفوذ

يعرف البعض جريمة استغلال النفوذ بأنها: المتاجرة بالنفوذ أو لمحاولة الحصول لصاحب المصلحة على مزية من السلطة العامة مفروض بداءة أنه لا شأن لها بأي عمل أو امتناع داخل حدود وظيفته، ويرى البعض أن النفوذ هو أن يكون للشخص نوع من التقدير لدى بعض رجال السلطة الذين بيدهم تحقيق مصلحة ذي الشأن ما يمكن له حملهم على قضائها، وعلّة تجريم استغلال النفوذ هي ما يمثله الجاني من اخلال بالثقة في الوظيفة العامة، إذ يوحي بأن السلطات العامة لا تتصرف وفقاً للقانون وإنما تحت سطوة ما يمارسه أصحاب النفوذ من تأثير، كما أن استغلال النفوذ يؤدي إلى الإثراء غير المشروع للموظف صاحب النفوذ والسلطة إذا ما استخدمها سلعة يتجر فيها، وذلك إذا كان هذا النفوذ حقيقياً.²

تتكون هذه الجريمة من أركان ثلاث وهي كالتالي:

1. **صفة الجاني كموظف عام:** لم يشترط نص المادة 32 من القانون 06-01 المتضمن لقانون الوقاية من الفساد ومكافحته صفة معينة في الجاني، فقد يكون موظف عمومي كما قد يكون غير موظف وهذا نراه من عبارة "أو أي شخص آخر".³

¹ رضوان دوداح، "الفساد الإداري: مفهومه، مظاهره، وسبل معالجته"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 01، العدد 29، فيفري 2017، ص.157-168، ص.158.

² عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.221.

³ أنظر: الأمر رقم 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق لـ 20 فبراير سنة 2006، المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج.ر.ج، العدد 04، الصادر في 8 صفر عام 1427 الموافق لـ 8 مارس 2006.

ولكن يشترط أن يكون الجاني ممن لهم نفوذ حقيقي أو مزعوم، أي متمتعاً بنفوذ فعلي لدى السلطة العامة أو أي جهة خاضعة لإشرافها،¹ وهذا النفوذ قد يكون مرجعه إلى وظيفته أو علاقاته الخاصة ببعض موظفي الدولة أو لمركزه السياسي أو الاجتماعي الذي يسمح له بطلب ميزة خاصة في أول الأمر، قد يكون النفوذ حقيقياً، كما قد يكون مزعوماً، أي يدعي الجاني بوجوده معتقداً في ذلك كذباً.²

2. الركن المادي: أن يصدر منه فعل يشكل الركن المادي للجريمة، كالأخذ لعطية أو

قبول الوعد بها، أو طلب العطية أو الوعد بها، مقابل استغلال نفوذه لدى السلطة العامة أو الجهة الخاصة لإشرافها لصالح مقدم الوعد أو العطية بغية الحصول على المزايا،³ أو هي قيام الموظف العمومي أو أي شخص آخر بطلب أو قبول أية ميزة غير مستحقة مقابل قيامه باستغلال نفوذه لدى السلطات المعنية للحصول على منافع غير مستحقة من إدارة أو سلطة عمومية.⁴

3. الركن المعنوي: تعد جريمة استغلال النفوذ جريمة عمدية يتخذ ركنها المعنوي صورة

القصد الجنائي، ويتطلب هذا لتوافره العلم والإرادة، ويتوافر العلم إذا كان المتهم يعلم بوجود النفوذ الحقيقي أو الكذب الادعاء بالنفوذ ويعلم بنوع المصلحة التي يطلبها وأنها من سلطة عامة وطنية ويجب أن تتجه إرادته إلى أخذ العطية أو قبول الوعد بها وأن يعلم بأنها مقابل لاستغلال نفوذه.⁵

ثانياً: جريمة اختلاس المال العام

تعتبر جرائم اختلاس الأموال العامة أو الخاصة من بين الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، فهي تمثل اعتداء الموظف على تخصيص المال العام أو الخاص وذلك بتحويله عن

¹ ياسر كمال الدين، جرائم الرشوة واستغلال النفوذ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008، ص.145.

² عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.225.

³ ياسر كمال الدين، مرجع سابق، ص.146.

⁴ نجية عراب ثاني، "المسؤولية الجزائية للموظف العام عن استغلال النفوذ"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة تلمسان، العدد 03، جوان

2015، ص.50-57، ص.52.

⁵ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.233.

الغرض المعدل قانوناً والتصرف فيه على نهج لا ترتضيه المصلحة العامة، وغالباً ما يكون هذا النهج هو مصلحة الموظف الشخصية وهنا يكون خائن للأمانة الموضوعة بين يديه، وهذه الجريمة لها آثار سلبية وخيمة على الوظيفة العامة وعلى الاقتصاد القومي.¹

تكمن علة تجريم أفعال العدوان على المال العام فيما تمثله من إساءة استغلال الحائز للمال العام بسبب عمله للسلطة مخولة له على هذا المال، وقد تؤدي جريمة اختلاس المال العام إلى إقلال ثقة المواطنين في الدولة التي عهدت إلى الموظف بحفظ الأموال المخصصة لتسيير المرافق العامة.²

تقوم جريمة اختلاس المال العام على ثلاثة أركان وهي:

1. **صفة الجاني:** تتطلب جريمة الاختلاس أن يكون الجاني من الموظفين العموميين أو

من في حكمهم، باعتبارها جريمة من جرائم الموظف العام، ويجب في جريمة الاختلاس التثبت من أن المال المختلس قد وجد على حيازة الموظف بحكم وظيفته بحيث يكون لسلطة التصرف فيه، ويجب أن تتوافر صفة الموظف العام وقت ارتكاب الجريمة وألا تكون قد زالت عنه بعزله أو نحوه.³

2. **الركن المادي:** يتحقق الركن المادي في جريمة الاختلاس بإتيان الجاني فعل

الاختلاس الذي ينبغي أن يقع على مال يحوزه الجاني بسبب وظيفته.⁴

أو هو الفعل المادي المكون للجريمة هو اختلاس أموال أو أوراق أو غيرها وجدت في حيازة الموظف أو من في حكمه بسبب وظيفته،⁵ والركن المادي له عنصرين هما:

(أ) **فعل الاختلاس:** والذي يتحقق بأي عمل من شأنه تحويل حيازة الموظف للمال الموجود في ذمته من حيازة ناقصة إلى حيازة تامة، أي بالتصرف فيه وكأنه مال مملوك له،¹ ويأخذ

¹ نفس المرجع، ص. 75-76.

² نفس المرجع، ص. 76.

³ مليكة هنان، جرائم الفساد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010، ص. 103.

⁴ فتوح عبد الله الشادلي، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1991، ص. 362.

⁵ ميس بنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، منشأة المعارف، الإسكندرية، (د.ت.ن)، ص. 56.

فعل الاختلاس في جريمة اختلاس الممتلكات التي عهد بها للجاني بحكم وظيفته أو بسببها في قانون مكافحة الفساد الجزائري الصور التالية²:

- **الاختلاس:** يتحقق بتحويل الأمين حيازة المال المؤمن عليه من حيازة وقتية على سبيل الأمانة إلى حيازة نهائية على سبيل التملك.
- **الإتلاف:** يتحقق بهلاك الشيء، أي بإعدامه والقضاء عليه أو بالإحراق أو التمزيق أو أي تصرف من شأنه أن يفقد الشيء حجيته وقيمه نهائياً.
- **التبديد:** يتحقق متى قام الموظف الجاني باستهلاك المال الذي أؤتمن عليه أو بالتصرف فيه تصرف مالك في ملكه.
- **الاحتجاز بدون وجه حق:** الركن المادي في هذه الجريمة لا يشترط دائماً الاستيلاء على المال وتبديده، بل يكفي احتجازه الذي يؤدي إلى تعطيل المصلحة التي أُعد المال لخدمتها، مثال عن ذلك أمين الصندوق في هيئة عمومية الذي يحتفظ لديه بالإيرادات اليومية، التي يتوجب عليه إيداعها لدى البنك.

(ب) محل الاختلاس: وهو كل شيء ذي قيمة عهد به إلى الموظف بحكم وظيفته أو بسببها، ولم يجعل الاختلاس وقفاً على الأشياء ذات قيمة اقتصادية وحدها كالنفوذ والأوراق المالية والأثاث والمواد الغذائية نحوها ولكنه جعله شاملاً لكل شيء ذي قيمة مهما كان نوع هذه القيمة لأن كل ما يدخل في حيازة الموظف بحكم وظيفته يعتبر أمانة في يده يجب عليه الحفاظ عليها.³

3. الركن المعنوي: الاختلاس جريمة عمدية يلزم لتوافرها القصد الجنائي، القصد الجنائي

العام والفسد الجنائي الخاص.⁴

¹ مليكة هنان، مرجع سابق، ص.105.

² عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.85-86.

³ مليكة هنان، مرجع سابق، ص.109.

⁴ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.96.

يتحقق القصد العام بعلم الجاني بعناصر الجريمة وإرادته تحقيق هذه العناصر، والعلم بعناصر الجريمة يتطلب انصراف على المتهم، إلى أن المال في حيازته الناقصة بسبب وظيفته، وأن القانون لا يحيز له التصرف فيه على النحو الذي فعله، وبالإضافة إلى العلم اتجاه إرادة المتهم إلى فعل الاختلاس الذي يحقق ماديات الجريمة أي إلى التصرف في المال الموجود في حيازة الناقصة بسبب الوظيفة كتصرف الملاك.¹

أما القصد الخاص فلا يكفي العلم والإرادة لقيام الجريمة، وإنما يلزم أن يتوافر قصد خاص يتمثل في نية تملك المال المختلس، أي نية المتهم إنكار حق الدولة على المال، ونية أن يمارس عليه جميع سلطات المالك،² وإذا اتجهت النية إلى الاستعمال فحسب فلا تقوم جريمة الاختلاس لتخلف القصد الخاص المتمثل في نية تملكه أو التملك.³

وبالرجوع إلى الباب الرابع من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، نجد أن المشرع بالإضافة إلى جريمة الاختلاس واستغلال النفوذ قد نص على تجريم أفعال أخرى واعتبرها من جرائم الفساد، وذلك من المواد 25 إلى 47 والتي تتمثل في جريمة الإعفاء والتخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم، جريمة استغلال الوظيفة، جريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية، جريمة عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات، جريمة الإثراء غير المشروع، جريمة تلقي الهدايا وجريمة الرشوة.⁴

وبعد أن شرحنا بعض الجرائم، سنتطرق لجريمة الرشوة كنموذج لهذه الدراسة في الفرع

الثاني.

الفرع الثاني: جريمة الرشوة

¹ فتوح عبد الله شادلي، مرجع سابق، ص. 375-376.

² نفس المرجع، ص. 376.

³ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص. 96.

⁴ أنظر: المواد 25 إلى 47 من الأمر 06-01، سابق الإشارة إليه.

تعد الرشوة من الجرائم الخطرة التي تعيب الوظائف العامة فإن ضررها أكثر جسامة وأبعد أثراً، ولوضع حد لهذه الظاهرة - لأن انتشارها يؤدي وبشكل مباشر إلى الإضرار بالصالح العام - نجد المشرع جرم الرشوة ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على أنه: "..... كل من وعد موظفاً عمومياً بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها بشكل مباشر أو غير مباشر سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته".¹

ونصت المادة نفسها: "كل موظف عمومي طلب أو قبل، بشكل مباشر أو غير مباشر، مزية غير مستحقة، سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر، لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته".²

من خلال هذه المادة يتضح لنا أن الرشوة تفترض مساهمة شخصين أحدهما هو الموظف العام "المرتشي" حين يأخذ أو يطلب ثمن العمل الوظيفي أو يقبل الوعد، والشخص الثاني صاحب المصلحة "الراشي" الذي يعطي المقابل للموظف أو يعده به.³

تتحقق الجريمة بطلب الموظف أو قبوله أو أخذه مقابل لقاء قيامه بعمل أو امتناعه عن عمل وظيفي مع توافر لدى مرتكبها القصد الجنائي،⁴ ويتوافر هذا القصد باتجاه إرادة مرتكب الرشوة إلى طلب الرشوة أو قبولها أو أخذها مع علمه أنها مقابل الإخلال بواجبات وظيفته.⁵

قد اختلفت القوانين في تجريمها للرشوة، تأخذ بأحد نظامين، نظام وحدة الرشوة ونظام ثنائية الرشوة، نظام وحدة الرشوة الذي جعل من جريمة الرشوة، جريمة واحدة يرتكبها الموظف المرتشي كفاعل أصلي، لأن جوهر الرشوة استغلال للوظيفة وهذا الفعل يقع من نصيب الموظف، أما الراشي فهو شريك بالتحريض أو بالاتفاق، ويستعير إجرامه منه وهذا

¹ أنظر: المادة 25 من الفقرة الأولى من نفس الأمر.

² أنظر: المادة 25 من الفقرة الثانية من نفس الأمر.

³ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.18.

⁴ فتوح عبد الله الشادلي، مرجع سابق، ص.24.

⁵ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.47.

النظام يقوم على مبدأ وحدة الرشوة فهي جريمة واحدة ولا وجه للتفرقة بين الرشوة سلبية أو ايجابية، ومن التشريعات التي أخذت بهذا النظام القانوني الايطالي ، التونسي، السوري، اللبناني والبحريني...الخ.¹

ونظام ثنائية الرشوة والذي أخذ به القانون الجزائري على غرار القانون الفرنسي، فهو يقوم على أن الرشوة تشمل جريمتين متميزتين: الأولى سلبية، من جانب الموظف العمومي، وقد اصطلح على تسميتها "الرشوة السلبية" والثانية ايجابية، من جانب صاحب المصلحة، وقد اصطلح على تسميتها ب"الرشوة الايجابية".²

ولتوضيح أكثر لهذه الجريمة سنقوم بتحديد أركانها أولاً، والعقوبات المقررة لها ثانياً.

أولاً: أركان جريمة الرشوة

ينبغي لقيام جريمة الرشوة توافر أركان، وتتمثل هذه الأركان في صفة الجاني والركن المادي والركن المعنوي.

1. **صفة الجاني:** وهو ما يسمى بالشرط المفترض، وهو الصفة الخاصة بالمرتشي إذ يتعين أن يكون موظف عمومي أو من في حكمه.³

يلزم أن يكون المرتشي موظفاً عاماً مختصاً بالعمل الذي تلقى المقابل من أجل القيام به، وعلى ذلك تفترض جريمة الرشوة أن المرتشي موظف عام وليس أي موظف عام يمكن أن يكون فاعلاً لهذه الجريمة، بل ينبغي أن يكون مختصاً بما تلقى المقابل من أجله،⁴ وهذا

¹ نفس المرجع، ص.17-18.

² مليكة هنان، مرجع سابق، ص.40.

³ ياسر كمال الدين، مرجع سابق، ص.26.

⁴ فتوح عبد الله الشادلي، مرجع سابق، ص.25.

الشرط لابد من توافره فهو أمر سابق على توافر أركان الجريمة العامة، وبالتالي ليس جزءاً في أركانها ومع ذلك فهو أمر ضروري لا تقع الجريمة إلا بوجوده.¹

2. **الركن المادي لجريمة الرشوة:** يتمثل في نشاط أو سلوك إجرامي ومحل النشاط وغرض النشاط.²

أ) السلوك الإجرامي: ويشمل صورة الطلب أو الأخذ أو القبول وهو ما سنوضحه في الفقرات التالية:

• **الطلب:** هو مبادرة من الموظف يعبر فيها عن إرادته في الحصول على مقابل نظير أداء العمل الوظيفي، والامتناع من أدائه،³ وبشرط وصول هذا الطلب إلى علم صاحب الحاجة والمبادرة تأتي من الموظف، وعلى صاحب الحاجة أن يقبل أو يرفض،⁴ وقد يكون الطلب شفوياً أو كتابياً، صراحةً أو ضمناً، وتتحقق جريمة الرشوة بمجرد الطلب ولو تم رفض الطلب من جانب صاحب المصلحة، ويستوي أن يطلب الجاني المقابل لنفسه أو لغيره، فتقوم الجريمة في حالة طلب الموظف المقابل لشخص آخر غيره ويستوي أن يقوم الجاني نفسه بالطلب أو أن يقوم شخص آخر بمباشرته باسمه ولحسابه.⁵

• **الأخذ:** يأخذ الموظف من صاحب الحاجة الفائدة، فقد يعرض صاحب الحاجة مبلغاً من النقود فيأخذه الموظف منه نظير أداء خدمة له في عمله الوظيفي، تعتبر هذه الصورة من أخطر صور الرشوة إذ فيها يكون الموظف قد قبض فعلاً ثمن إجاره بوظيفته أو استغلالها.⁶

¹ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.24.

² نفس المرجع، ص.36.

³ فتوح عبد الله الشادلي، ص.52.

⁴ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.36.

⁵ مليكة هنان، مرجع سابق، ص.52-53.

⁶ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.38.

قد يتم تسليم العطية مباشرة من الراشي للموظف المرشحي، أو يتم تسليمها عن طريق شخص حسب النية كلفه الراشي بذلك أو قد يكون الشخص سيء النية يعلم الغرض من تسليمها، كما يستوي أن يأخذ الموظف العطية بنفسه أو بواسطة غيره، وقد يكون موضوع النشاط الإجرامي غير مادي بحيث أخذه يتحقق بحصول الموظف على الميزة أو الفائدة موضوع الرشوة.¹

- **القبول:** هو تعبير الموظف على اتجاه إرادته إلى الموافقة على الوعد والمصادقة على تلقيها مستقبلاً نظير قيامه بعمل من أعمال الوظيفة أو الامتناع عنه أو الإخلال بواجبات الوظيفة، فيكون العرض من قبل الراشي صاحب الحاجة أو وسيطه لوعده بالعطية فيقبل الموظف هذا الوعد، ويجب أن يكون قبول الموظف جدياً وصحيحاً، وأيضاً عرض صاحب الحاجة يشترط أن يكون جدي في ظاهره، ولا يشترط لصدور القبول بشكل خاص، فيمكن أن يصدر شفاهة أو كتابة أو بالإشارة أو بأي وسيلة من وسائل التعبير، كما يمكن أن يكون صريحاً أو ضمناً،² سكوت الموظف عن الرد على صاحب المصلحة لا يعني أنه قبل الرشوة، وقد يدل سكوته على رفض أو عدم اكتراث، ويستوي لقيام الجريمة بقبول الموظف للوعد أن يكون الوعد بالعطية لنفس الموظف أو لغيره، لكن إذا كان الوعد لغير الموظف فيلزم أن تتوافر مصلحة شخصية للموظف حتى تقوم الجريمة.³

(ب) **محل الرشوة (النشاط):** استناداً لنص المادة 25 فقرة 1 من قانون مكافحة الفساد، فيتمثل محل النشاط الإجرامي في مزية غير مستحقة قد تكون المزية مادية، كتقديم سيارة أو نقود، أو معنوية كحصول المرشحي على ترقية، وقد تكون صريحة أو ضمنية، كأن يستأجر الراشي مسكن لموظف ويتحمل الراشي أجرة السكن، كما قد تكون المزية مشروعة أو غير

¹ نفس المرجع، ص.38.

² عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.39.

³ نفس المرجع، ص.41-42.

مشروعة، محددة أو غير محددة، ويجب أن تكون المزية غير مستحقة وإن يتلقاها الموظف المرتشي من الجائز أن تقدم المزية إلى شخص غيره، حسب ما نصت عليه المادة 25 فقرة 2 من نفس القانون.¹

ج) الغرض من النشاط (الرشوة): يجب أن يكون الغرض من الطلب أو الأخذ أو القبول للفائدة أن يؤدي الموظف عملاً من أعمال وظيفته أو امتناعاً أو مخالفة لأعمال وظيفته.²

• أداء عمل من أعمال وظيفته:

هو كل فعل يتفق والسير الوظيفي، وتحدد القوانين واللوائح أعمال كل وظيفة، ويستوي أن يكون العمل الوظيفي مشروع أو غير مشروع مطابقاً لواجبات الوظيفة أو مخالفاً لها، مطابقاً للقوانين واللوائح التنظيمية أو مخالفاً لها، متى كان يدخل في اختصاص الموظف، فالعمل الوظيفي قد يكون مشروعاً ومطابقاً لما تفرضه الوظيفة على الموظف من واجبات، ومع ذلك تقوم جريمة الرشوة مادام أنه تقاضى مقابل لا يقرره القانون من أجل القيام به.³

• الامتناع عن عمل من أعمال الوظيفة:

هو عمل سلبي أو سلوك سلبي مؤداه عدم قيام الموظف بعمل يدخل في اختصاصه الوظيفي أو يعتقد أو يزعم أنه من اختصاصه وكان من شأن هذا الامتناع أن يحقق مصلحة للراشي أو يضر بخصومه، كأن يمتنع الموظف عن القيام بتحرير مخالفة لصاحب محل مأكولات، تبين أنها غير صالحة، ويستوي أن يكون الامتناع مشروعاً أو غير مشروع طالما تلقى الموظف مقابلاً لهذا الامتناع.⁴

¹ سامية قايدى، "جريمة الرشوة في الوظيفة العامة ومكافحتها في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، جامعة تيزي وزو، العدد 03، جوان 2015، ص.58-70، ص.62.

² مليكة هنان، مرجع سابق، ص.59.

³ مليكة هنان، مرجع سابق، ص.59.

⁴ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.45.

ويتحقق الامتناع ولو كان ذلك العمل في نطاق السلطة التقديرية للموظف العمومي طالما أن امتناعه كان مقابل فائدة أو منفعة.¹

• الإخلال بواجب من واجبات الوظيفة:

وتتحقق هذه الصورة بأن يتعمد المرتشي وضع عقبات بعدم القيام بإجراء قد يضر الراشي أو يعمل على تصعيب الشروط اللازمة لإصدار رخصة أو تصريح لشخص آخر بغرض أن يستفيد الراشي من الأضرار التي تلحق بمنافسيه أو يختلق مخالفات ضد أحد منافسي الراشي لصالح دافع الرشوة، فكل انحراف عن واجب من واجبات الوظيفة يصدق عليه وصف إخلال بواجبات الوظيفة.²

3. الركن المعنوي لجريمة الرشوة: تعتبر الرشوة من الجرائم العمدية التي تتطلب توافر

القصد الجنائي لدى الموظف المرتشي، وهو القصد الذي يتحقق من انصرفت إرادة الموظف إلى أخذ العطية أو طلبها أو قبول الوعد بها مع علمه بالغرض الذي تتم من أجله، يتطلب القصد الجنائي توافر عنصرين، العنصر الأول أن تتجه إرادة الموظف إلى طلب العطية أو قبول الوعد بها أو أخذها، والعنصر الثاني أن يعلم الموظف أن الرشوة التي طلبها أو قبل الوعد بها أو أخذها كانت مقابل الاتجار بوظيفته أو استغلالها.³

ويشترط أن يكون القصد الجنائي في جريمة الرشوة معاصر في وجوده للنشاط المادي المكون للجريمة،⁴ بحيث يكون القصد الجنائي متزامناً في وجوده مع النشاط المادي المكون للرشوة.⁵

¹ مليكة هنان، مرجع سابق، ص.60.

² عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.46.

³ بلسر كمال الدين، مرجع سابق، ص.72.

⁴ نفس المرجع، ص.74.

⁵ عصام عبد الفتاح مطر، مرجع سابق، ص.48.

تثور مشكلة عندما لا يتعاصر القصد الجنائي مع الفعل المادي، مثال ذلك عندما يعتقد الموظف أن ما قدم إليه عبارة عن هدية وليس مقابلًا للإخلال بواجبات وظيفته، ثم يكتشف لاحقاً أن ما قدم إليه ما هو إلا ثمناً لما قام به من عمل أو امتنع عن القيام به.¹

ثانياً: العقوبات المقررة لجريمة الرشوة

جريمة الرشوة كباقي الجرائم خصها المشرع بعقوبات أصلية وعقوبات تكميلية ضمن قانون الفساد وقانون العقوبات، فالموظف المرتشي يتعرض للعقوبات الأصلية والتكميلية.²

1. العقوبات الأصلية لجريمة الرشوة:

تتمثل العقوبات الأصلية لجريمة الرشوة التي يرتكبها في الحبس من سنتين (2) إلى عشر سنوات (10) وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج.³

وقد كانت المادة 126 من قانون العقوبات الجزائري قبل إلغائها، تعاقب على هذه الجريمة بالحبس من سنتين إلى عشر سنوات وبالعقوبة من 500 إلى 5000 دج، وتطبق العقوبة نفسها على الغير الذي يتخفى خلفه الموظف للحصول على فوائد غير مشروعة بطريقة غير مباشرة.⁴

وتشدد عقوبة الحبس لتصبح من عشر سنوات إلى عشرين سنة وبنفس مرتبة الغرامة المقررة للجريمة إذا كان الجاني من إحدى الفئات التالية: القاضي، الموظف الذي يمارس وظيفة عليا في الدولة، الضابط العمومي أو عضو في الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، أو الضابط أو العون الشرطة القضائية أو من يمارس بعض الصلاحيات الشرطة القضائية أو موظف أمانة الضبط.⁵

¹ نفس المرجع، ص.49.

² مليكة هنان، مرجع سابق، ص.77.

³ أنظر: المادة 25 من الأمر 01-06، سابق الإشارة إليه.

⁴ مليكة هنان، مرجع سابق، ص.77.

⁵ أنظر: المادة 48 من الأمر 01-06، سابق الإشارة إليه.

بخصوص الإعفاء من هذه العقوبة فإن فاعل الجريمة أو الشريك فيها، يستفيد من الأعدار المعفية إذا بلغ السلطات الإدارية أو القضائية أو الجهات المعنية عن الجريمة وساعد على معرفة مرتكبيها، بشرط أن يكون ذلك قبل مباشرة إجراءات المتابعة.¹

وتخفف العقوبة إلى نصف في حالة مساعدة المرتكب للجريمة أو الشريك فيها بالقبض على شخص أو أكثر من أشخاص الضالعين في ارتكابها من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك بعد مباشرة إجراءات المتابعة.²

وبخصوص تقادم العقوبة، فإنه نص قانون مكافحة الفساد على عدم تقادم العقوبة في جرائم الفساد بوجه عام في حالة ما إذا تم تحويل عائدات الجريمة إلى الخارج، وفي الفقرة الثانية من نفس المادة فتتص على تطبيق أحكام قانون الإجراءات الجزائية في غير ذلك من الحالات.³

2. العقوبات التكميلية لجريمة الرشوة:

تقضي المادة (50) من قانون مكافحة الفساد بجواز الحكم على الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات.

وتتمثل هذه العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات في: تحديد الإقامة، المنع من الإقامة، الحرمان من مباشرة بعض الحقوق المصادرة الجزائية للأموال ونشر الحكم.⁴

أما العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون الفساد فتتمثل في:

¹ أنظر: المادة 49 من نفس الأمر.

² أنظر: المادة 49 من الفقرة الثانية من نفس الأمر.

³ أنظر: المادة 54 من الأمر 01-06، سابق الإشارة إليه.

⁴ أنظر: المادة 09 من الأمر 156-66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق ل 8 يونيو سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، ج.ر.ج.ج، العدد 49، الصادر في 21 صفر عام 1386 الموافق ل 11 يونيو 1966.

- مصادرة العائدات والأموال غير المشروعة: تأمر الجهة القضائية عند إدانة الجاني بمصادرة العائدات والأموال غير المشروعة الناتجة عن ارتكاب جريمة الرشوة مع مراعاة حالات استرجاع الأرصدة أو الحقوق الغير حسن النية.¹

الرد: تحكم الجهة القضائية عند إدانة الجاني برد ما حصل عليه المحكوم عليه من منفعة أو ربح جراء الرشوة.²

- إبطال العقود والصفقات والبراءات والامتيازات: أجازت المادة 55 من قانون مكافحة الفساد للجهة القضائية التي تنظر في الدعوى العمومية التصريح ببطلان كل عقد أو صفقة أو براءة أو امتياز أو ترخيص متحصل عليه من ارتكاب إحدى جرائم الفساد وانعدام آثاره.³

المبحث الثاني: الآثار المترتبة على المسؤولية التأديبية للموظف العام

يخضع الموظف العام للمسؤولية التأديبية بسبب اقترافه أخطاء وظيفية، وهذه المسؤولية قد يترتب عليها أثر وهو الجزاء التأديبي أو ما يسمى بالعقوبة التأديبية،⁴ التي توقع عليه بقصد تأديبه بسبب ارتكابه مخالفة تأديبية.⁵

ويعتبر هذا الجزاء وسيلة إصلاح وتقويم في مجال الوظيفة العامة، وهو أداة في يد

الحكومة تستخدمها لتحقيق حسن سير العمل وانتظام المرافق العامة.⁶

لذلك سنتطرق من خلال هذا المبحث إلى النظام التأديبي للموظف كمطلب أول ، ثم

الضمانات التأديبية الممنوحة له في المطلب الثاني.

¹ أنظر: المادة 52 من الفقرة الثانية من الأمر 06-01، سابق الإشارة إليه.

² مليكة هنان، مرجع سابق، ص.81.

³ أنظر: المادة 55 من الأمر 06-01، سابق الإشارة إليه.

⁴ محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014، ص.49.

⁵ نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص.175.

⁶ محمد أبو ضيف باشا خليل، مرجع سابق، ص.50.

المطلب الأول: النظام التأديبي للموظف العام

يحتاج العمل الإداري ليسود الاستقرار فيه إلى قواعد ضابطة تتجسد من خلال نظام تأديبي متكامل، من شأنه أن يحفظ مكانة الوظيفة ويضمن استمرارها،¹ فالمشرع الجزائري حرص من خلال أحكام الأمر 06-03 بتخصيص باباً كاملاً للنظام التأديبي،² حيث قام بتعداد وتصنيف العقوبات التأديبية التي يتعرض لها الموظف العام، وكذا

سندرج ضمن هذا المطلب الأخطاء التأديبية للموظف العام والعقوبات المقررة لها (الفرع الأول) والسلطة المخولة بتوقيع هذه العقوبات (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الأخطاء التأديبية للموظف العام والعقوبات المقررة لها

قد يرتكب الموظف أخطاء تأديبية أثناء ممارسته لمهام وظيفته، وهي الأعمال المخلة بواجب من الواجبات الوظيفية إيجاباً أو سلباً، ويطلق عليها البعض أحياناً ب"المخالفات التأديبية أو الجرائم التأديبية"،³ وعليه فكل فعل صادر عن الموظف العام أو كل امتناع يؤدي إلى إخلال بواجبات الوظيفة الملقاة على عاتقه يعتبر جريمة تأديبية، وجب توقيع جزاء تأديبي على مرتكبه.⁴

أولاً: الأخطاء التأديبية للموظف العام

تناول المشرع الأخطاء المهنية في الأمر 06-03 المتضمن القانون أ.و.ع في الباب السابع، الفصل الثالث بعنوان الأخطاء المهنية، حيث صنف المشرع الجزائري هذه الأخطاء في الفقرة الثانية من المادة 177 إلى أربعة درجات، الأخطاء من الدرجة الأولى، الدرجة الثانية، الدرجة الثالثة، والدرجة الرابعة.⁵

¹ عمار بوضياف، مرجع سابق، ص.151.

² أنظر: الأمر 06-03، سابق الإشارة إليه.

³ نواف كنعان، مرجع سابق، ص.165.

⁴ مروان دهمه، والمهدي صدوق وخيرة شرطي، "النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار تليجي الأغواط، المجلد 04، العدد 01، جوان 2020، ص.18-40، ص.19.

⁵ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.191.

1. الأخطاء من الدرجة الأولى: تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح،¹ مثل تأخر في الوصول للوظيفة أو خروج قبل انتهاء الوقت الرسمي للدوام.

2. الأخطاء من الدرجة الثانية: تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي: المساس سهواً أو إهمالاً بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة، مثلاً: ترك جهاز الحاسوب مشغلاً.

الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181،² مثلاً: رفض أستاذ الالتحاق بحراسة تلاميذ أثناء الامتحانات.

✓ في هذه الحالة تحدث هذه الأخطاء نتيجة لتقصير الموظف أو إهماله.

3. الأخطاء من الدرجة الثالثة: تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي³:

- (1) تحويل غير قانوني للوثائق.
- (2) إخفاء المعلومات ذات طابع مهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- (3) رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

(4) إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

(5) استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

¹ أنظر: المادة 178 من الأمر 03-06، سابق الإشارة إليه.

² أنظر: المادة 179 من نفس الأمر.

³ أنظر: المادة 180 من الأمر 03-06، سابق الإشارة إليه.

✓ في هذا النوع من الأخطاء تظهر نية الموظف العام في تعمدته التخلي عن الواجبات المهنية وأيضاً استغلاله لممتلكات الإدارة لأغراضه الشخصية.

3. الأخطاء من الدرجة الرابعة: تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة، إذا قام الموظف بما يلي¹:

- (1) الاستفادة من الامتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- (2) ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- (3) التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأمالك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- (4) إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- (5) تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- (6) الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44 من هذا الأمر.

✓ درج المشرع في تصنيف هذه الأخطاء معتمداً على معيار موضوعي يتمثل في الانتقال من الخطأ الأقل خطورة إلى أشدها خطورة.²

ثانياً: العقوبات المقررة لأخطاء التأديبية

العقوبة هي إجراء يصيب الموظف في مركزه الوظيفي، بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات التي تقررها له وظيفته،³ فنجد أن المشرع الجزائري قد قام بترتيبها وتحديدها على سبيل الحصر حيث بدأ بأخفها وانتهى بأشدها،⁴ وجاء تصنيف العقوبات

¹ أنظر: المادة 181 من نفس الأمر.

² مروان دهما والمهدي صدوق وخيرة شرطي، مرجع سابق، ص.28.

³ هشام الباهي، ومروان دهما، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 05، العدد 01، 2019، ص.20-48، ص.25.

⁴ نفس المرجع، ص.26.

التأديبية في الأمر 06-03 في الباب السابع في الفصل الثاني وصنفت حسب جسامته الأخطاء المرتكبة إلى أربع درجات:

1. عقوبات الدرجة الأولى:

التنبيه: هو التوجيه الإداري الصادر من السلطة التأديبية والذي يتضمن تذكيراً للموظف بواجباته الوظيفية عند قيامه بعمل أو تصرف يستوجب مثل هذا التذكير ويرى البعض الفقهاء أن التنبيه لا يعتبر عقوبة تأديبية، وأنه لا يعدو أن يكون بمجرد توجيه إداري للموظف يذكره بواجباته الوظيفية.¹

الإنذار الكتابي: يقصد به إشعار الموظف تحريماً بالمخالفة التي ارتكبها، وتحذيره من الإخلال بواجبات وظيفته، كما يعد من أخف العقوبات التأديبية، ويهدف إلى تحذير الموظف عند الإخلال بالواجبات الوظيفية حتى لا يتعرض لجزاء أشد إذا لم يمتثل لمضمون الإنذار، عقوبة الإنذار تهدف إلى تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وذلك حتى لا يعود إليها مرة أخرى.²

التوبيخ: هو من حيث التدرج أشد عقوبات الدرجة الأولى.³

تعتبر هذه العقوبة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ التأديبي، لم يعد التوبيخ إنذاراً وقائياً وخفياً أو دعوة إلى سلوك أحسن، بل نوع من الإجراءات الردعية توقع على فاعل الخطأ ويمكن أن تكون علنية.⁴

2. عقوبات الدرجة الثانية:

¹ نواف كنعان، مرجع سابق، ص 177.

² هشام الباهي، ومروان دهمه، مرجع سابق، ص 39.

³ نفس المرجع، ص 40.

⁴ علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص 189.

الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام: يتمثل في منع الموظف المخطئ عن ممارسة أعمال وظيفته بصفة مؤقتة، أي بمعنى لإسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً.¹

الشطب من قائمة التأهيل: هذه العقوبة تعني شطب اسم الموظف المعاقب بها من الجدول الخاص بالترقيات، وبالتالي حرمانه من الترقية.²

3. عقوبات الدرجة الثالثة:

الإيقاف عن العمل من أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08): يتم توقيف الموظف المخطئ بين أربعة (04) أيام إلى ثمانية (08)، كما أنها عقوبة ذات طابع مالي حيث يتم الخصم من مرتب المعني القيمة الموافقة لهذه العقوبة التأديبية.³

التنزيل من درجة إلى درجتين: وتعني هذه العقوبة التأديبية خفض درجة الموظف إلى درجة أدنى من الدرجة في الوظيفة التي يشغلها وفقاً لسلم الدرجات والرواتب، والخفض لأكثر من درجة يعتبر جزاء بالغ القسوة.⁴

النقل الإجباري: يتمثل في تغيير مكان العمل للموظف لعقوبة تأديبية، فهو إجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر، وهذا الإجراء لا ينبغي الخلط بينه وبين النقل الإجباري لفائدة المصلحة الذي يمكن اتخاذه لأسباب غير تأديبية.⁵

4. عقوبات الدرجة الرابعة:

¹ هشام الباهي، ومروان دهمه، مرجع سابق، ص. 41.

² علي جمعة محارب، مرجع سابق، ص. 192.

³ هشام الباهي، ومروان دهمه، مرجع سابق، ص. 42.

⁴ نواف كنعان، مرجع سابق، ص. 80.

⁵ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص. 438.

- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: يقصد بالرتبة الصفة التي تخول لصاحبها الحق في الشغل الوظائف المخصصة لها، ويتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها.¹
- التسريح: هو أشد العقوبات التأديبية وأخطرها أثراً على الموظف، إذ يترتب على توقيعها إنهاء علاقة الموظف بالإدارة وحرمانه من جميع حقوقه المالية وصعوبة تعيينه في الوظائف العامة إلا إذا أعيد إليه اعتباره وفق ضوابط وإجراءات قانونية معقدة.²

الفرع الثاني: السلطة التأديبية للموظف العام

السلطة التأديبية هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً على الموظفين الذين تثبت مسؤوليتهم على جرائم تأديبية، ويحكم هذه السلطة مبدأ المشروعية، فلا أحد يملك توقيع تلك العقوبات، إلا الجهة التي عينها المشرع، ولا يجوز لهذه السلطة أن تفوض أياً من اختصاصاتها، أو أن يحل محلها أي شخص آخر إلا في الحدود التي رسمها القانون.³

ولقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو ممثلها المرخص لها قانوناً حق تسليط الجزاء التأديبي على الموظف المذنب، إلا أنه لم يترك ممارسة هذا الحق للسلطة الرئاسية وحدها وإنما جعل هيئة أخرى تشاركها في ممارسته، وذلك حسب أهمية العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها على الموظف، وذلك لحماية المرفق من جهة وتوفير ضمانات فعالة للموظف من جهة أخرى.⁴

تختلف السلطة أو الجهة المختصة بتوقيع العقوبات التأديبية باختلاف النظام الإيديولوجي السائد في الدولة، حيث نجد بعض الدول تمنح ذلك للسلطة الرئاسية، وبعضها الآخر يمنحها

¹ هشام الباهي، ومروان دهمه، مرجع سابق، ص. 43.

² نواف كنعان، مرجع سابق، ص. 182.

³ نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص. 37.

⁴ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص. 137.

للمجالس التأديبية،¹ ومنها ما تعهد بها إلى النظام المختلط بين النظامين السابقين وهو ما يعرف بالنظام الشبه القضائي.²

وفي الجزائر، فإن الأمر 03-06 من ق.أ.و.ع نجده قد عهد بسلطة توقيع العقوبات التأديبية إلى جهتين اثنتين، وذلك تبعاً لنوع العقوبات التي توقعها كل منها،³ حيث تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر للعقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني،⁴ دون استشارة اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.⁵

وتقرر السلطة نفسها التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي، نظراً لخطورة العقوبتين، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها.⁶

يخضع تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف لـ:

- درجة جسامة الخطأ.
- الظروف التي ارتكب فيها مسؤولية الموظف المعني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة، الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين

من المرفق العام.⁷

¹ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.183

² نوفان العقيل العجارمة من مرجع سابقين ص.37.

³ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.184.

⁴ أنظر: المادة 165 من الأمر 03-06، سابق الإشارة إليه.

⁵ محمد زايد، مرجع سابق، ص.96.

⁶ أنظر: المادة 165 من الفقرة الثانية من الأمر 03-06، سابق الإشارة إليه.

⁷ أنظر: المادة 161 من الأمر 03-06، سابق الإشارة إليه.

المطلب الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العام

إذا كان الجزاء هو الوسيلة التي تساعد الجهة الإدارية في ضمان حسن سير المرفق العام بانتظام واضطراد، فإن احتمال تعسف هذه الجهة أمر وارد، لذلك كان من الضروري توفير ضمانات تحول دون إساءة استعمال هذه السلطة، حيث كفل المشرع الجزائري حماية الموظف من تعسف الإدارة في استعمالها لسلطة التأديب، وذلك بإحاطته بعدة ضمانات تمكنه من الدفاع عن نفسه.¹

تتمثل الضمانات الممنوحة للموظف العمومي في مجال التأديب في الضمانات التأديبية السابقة على توقيع العقوبة التأديبية (الفرع الأول)، والضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

إذا كان مبدأ فاعلية عقوبة التأديب يتجه نحو تقوية سلطات الهيئة التأديبية تحقيقاً لمصلحة الجهاز الإداري في الدولة، فإن ذلك ينبغي ألا يكون على حساب ضمانات الموظفين الذين يمارسون التأديب في مواجهتهم. فالضمانات هي سلاحاً للموظف لمواجهة انحرافات السلطة التأديبية وتعسفها، لذلك فإن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية قبل توقيع العقوبة أصبح من الأمور المستقر عليها باعتبارها من الأسس التي تقتضيها المبادئ القانونية العامة وتمليها قواعد العدالة والإنصاف.²

لقد أقر المشرع للموظف المتابع تأديبياً مجموعة من الضمانات السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية في حقه،³ والتي تتمثل في:

أولاً: إعلام الموظف بالتهم المنسوبة إليه:

¹ مروان دهم، "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية، المجلد 06، العدد 02، أبريل 2020، ص.200-215، ص.201.

² مروان دهم، مرجع سابق، ص.202.

³ نفس المرجع، ص.202.

يجب أن يبلغ الموظف المتابع تأديبياً بتحريك الدعوى التأديبية هذه والأخطاء المنسوبة له في أجل خمسة عشر (15) يوماً ابتداءً من تاريخ تحريكها،¹ ليتسنى له إعداد دفاعه وتقديم وجهة نظره في المخالفة المسندة إليه، لأن غموض التهمة قد يخلق نوعاً من الشك وعدم الاطمئنان.²

ثانياً: حق الاطلاع على الملف التأديبي:

يمثل حق الاطلاع على الملف التأديبي وما يحتوي عليه من أوراق إحدى الضمانات الجوهرية المقررة للمتهم إذ لا يكفي إعلام الموظف بالمخالفة المنسوبة إليه لتمكينه من إعداد دفاعه بشكل فعال وسليم، بل لابد من إتاحة الفرصة له للاطلاع على الملف التأديبي لما يحتويه من أوراق وتحقيقات وأدلة ومستندات تتعلق بالاتهام الموجه إليه.³

ثالثاً: استجواب الموظف وسماع الشهود:

يعني مناقشة الموظف المحال إلى التحقيق عما هو منسوب إليه من خطأ تأديبي وهو إجراء من إجراءات التحقيق الضرورية التي تسبق حق الدفاع الذي يمكن الإدلاء به في مرحلة التحقيق، وذلك حتى يعلم الموظف المحال إلى التحقيق بما هو منسوب إليه بشكل تفصيلي ويكون على نية فما يُستجوب من أجله.⁴

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص.457.

² فراس اللبدي، المخالفة المسلكية للموظف العام في التشريع والقضاء الإداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان 2018، ص.18.

³ أمجد جهاد نافع عباش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، السنة الجامعية 2006-2007، ص.10.

⁴ نواف كنعان، مرجع سابق، ص.202.

كما له أن يستحضر شهوداً من أجل دحض ودرء التهمة المنسوبة له، وعلى اللجنة استدعاء الشهود والاستماع إليهم بحضور المتهم وتمكينه من مناقشة هذه الأقوال ودفعها أو تكذيبها بشهادات مماثلة.¹

رابعاً: كفالة حق الدفاع:

تنص المادة 169 الفقرة الثانية من ق.أ.و.ع على أنه: "يحق أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"، وعليه وطبقاً لهذه الفقرة يحق للموظف المتهم إثبات براءته بأية وسيلة ومنها إحضار الشهود من الموظفين أو غيرهم أو الدفاع عن نفسه بنفسه أو تكليف أحد الزملاء بذلك أو إحضار مدافع "محامي" للدفاع عنه.²

خامساً: فتح تحقيق:

لقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لمثلها المرخص له قانوناً حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، إن اللجوء إلى التحقيق هو سلطة تقديرية وأمر تترخص فيه الإدارة وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة.³

والهدف الأساسي من عملية التحقيق هو إظهار الحقيقة حتى يتسنى للإدارة أن تبني قرارها التأديبي على أسس شرعية، فالتحقيق عملية معقدة ترمي إلى معرفة الظروف التي تم فيها ارتكاب الذنب الإداري إذ يتعين على المحقق الوقوف على آراء الشهود والاستماع إلى توضيحات الموظف المتهم.⁴

ويمكن اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة بالمجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين، قبل البث في القضية المطروحة.⁵

¹ فراس اللبدي، مرجع سابق، ص.28.

² أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.187-188.

³ كمال رحماوي، مرجع سابق، ص.155.

⁴ كمال رحماوي، نفس المرجع، ص.156.

⁵ أنظر: المادة 171 من الأمر 06-03، سابق الإشارة إليه.

سادساً: إبلاغ الموظف بالقرار التأديبي:

أوجب المشرع إبلاغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية (08) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار، وأن يُحفظ القرار في ملفه الإداري.¹

الفرع الثاني: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة التأديبية

منح المشرع الجزائري زيادة على الضمانات التأديبية قبل توقيع العقوبة ضمانات أخرى بعد اتخاذ القرار التأديبي، تتمثل هذه الضمانات في حق الطعن في القرارات التأديبية، فالموظف إذا تبين له أن مصدر القرار التأديبي قد تعسف في حقه في هذه الحالة يمكنه الطعن إما طعن إداري (تظلم إداري) أو طعن قضائي.

أولاً: التظلم الإداري:

التظلم هو عبارة عن إجراء يسمح للموظف بالطعن في القرار الإداري، قصد إلغائه أو تغييره،² كما يقصد به الشكوى المرفوعة إلى السلطة الإدارية من قبل المتظلم من قرار إداري صادر بحقه يعتقد أنه جائز وغير مشروع قصد إلغائه أو تغييره، والتظلم الإداري له أشكال ثلاثة: إما يكون في شكل تظلم ولائي، وإما أن يكون في شكل تظلم رئاسي، وإما في شكل تظلم أمام لجنة الطعن.³

1. التظلم الولائي: يقصد به أن يتقدم صاحب الشأن بتظلمه إلى السلطة مصدرة القرار بغرض إعادة النظر فيه، إما بالسحب أو التعديل أو الاستبدال بآخر، وذلك بحسب ما تملكه من صلاحيات في هذا الشأن.⁴

¹ أنظر: المادة 172 من نفس الأمر.

² كمال رحماوي، مرجع سابق، ص.160.

³ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.190.

⁴ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القانوني للإصدارات القانونية، (د.م.ن)، 2008، ص.248.

للشخص المعني بالقرار الإداري تقديم تظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار في الأجل المنصوص عليه في المادة 829 من ق إ م إ د، ويعد سكوت الجهة الإدارية المتظلم أمامها عن الرد خلال شهرين بمثابة قرار بالرفض ويبدأ هذا الأجل من تاريخ تبليغ التظلم.¹

2. **التظلم الرئاسي:** وهنا يكون التظلم أمام السلطة الرئاسية التي تعلو السلطة مصدرة القرار التأديبي ولهذه الأخيرة مراقبة مدى قانونية القرار من عدمه، وفي حالة مخالفته للقانون تقوم بإلغائه وفي هذه الحالة فإن عدم رد الإدارة على التظلم يعتبر بمثابة قرار رفض ضمنى للتظلم.²

3. **التظلم أمام لجنة الطعن:** تتولى تشكيلة خاصة دراسة التظلمات تسمى "لجنة الطعن" تنصيب على المستويين الولائي والمركزي، فللموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلاً أمام جهة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهراً واحداً ابتداءً من تاريخ تبليغ القرار التأديبي.³

ثانياً: الطعن القضائي

هو آخر ضمانات للموظف العمومي المدان، إذ لم يحقق تظلمه الولائي والرئاسي ما يصبو إليه وهو الاستجابة لطلباته، فمن حقه في إطار الرقابة القضائية على أعمال الإدارة اللجوء إلى التظلم القضائي،⁴ والطعن القضائي هو الطعن الذي يرفع أمام السلطة القضائية المختصة في الآجال المقررة والمنصوص عليها وفق الأشكال المنصوص عليها قانوناً.⁵

¹ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص.476.

² فراس اللبدي، مرجع سابق، ص.37.

³ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص.478.

⁴ أحسن بلورنة، مرجع سابق، ص.191.

⁵ سعيد مقدم، مرجع سابق، ص.476.

فإذا لم يُجد التظلم الإداري نفعاً مع الموظف الذي تم توقيع العقوبة بحقه، فله أن يلجأ إلى القضاء الإداري باعتباره الملاذ الأخير، إذا ما أراد إلغاء العقوبة الموقعة بحقه والتخلص من آثارها إذا لم ينصفه التظلم الإداري، فيكون طعنه بالإلغاء،¹ وعليه هناك جهتين للتقاضي تتمثل في الطعن أمام المحاكم الإدارية ومجلس الدولة.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع الجزائري قد عمل على تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات الإدارية عن طريق دعوى الإلغاء والمتمثلة في المحاكم الإدارية التي تعتبر جهة من الجهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها، وهذا ما أكدته قانون إج.م.إد.²

كما تختص المحاكم الإدارية حسب المادة 801 من نفس القانون بالفصل في: دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن: الولاية والمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الإدارية المحلية ذات صبغة إدارية....

ثانياً: الطعن أمام مجلس الدولة

حددت المادة 09 من القانون العضوي رقم 98-01 اختصاص مجلس الدولة، حيث يختص بالفصل ابتدائياً ونهائياً في المنازعات الوظيفية العمومية إذا كانت الجهة مصدرة القرار سلطة مركزية أو هيئة عمومية وطنية،³ وهذا ما أكدته نص المادة 901 من قانون إج.م.إد رقم 08-09 حيث جاء فيه: "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في

¹ فراس اللبدي، مرجع سابق، ص.37.

² أنظر: المادة 800 من القانون 08-09، سابق الإشارة إليه.

³ القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق ل 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر.ج، العدد 43 الصادر في رمضان عام 1432 الموافق ل 3 أوت 2011.

دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية كما يختص بالفصل في القضايا المخولة له بموجب نصوص خاصة".

خاتمة

خاتمة:

كل من الفقه والقضاء والتشريع اتفقا حول عناصر أساسية لا بد من وجودها لاكتمال تعريف الموظف العام، والمتمثلة في أن تكون الوظيفة في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، وان يصدر قرار تعيين الموظف من السلطة المختصة، ولأن تكون الوظيفة دائمة.

وقد يتعرض الموظف العام خلال مساره الوظيفي للعديد من المواقف بحكم وظيفته والخدمة التي يقدمها، قد يرتكب أخطاء سواء عن قصد أو عن غير قصد بسبب إخلاله بالواجبات المفروضة عليه والمقررة للقيام بها إيجاباً أو الامتناع عنها سلباً.

فالمسؤولية الشخصية الملقاة على الموظف العام أساس قيامها يعود للخطأ، والذي يتمثل في ذلك السلوك الإنساني الصادر عنه، نتيجة بواعث ودوافع مادية ونفسية متعددة ويكون إما إخلال أو تخل عن الواجبات، وقد يكون بالإتيان بعمل محظور، أو الامتناع عن عمل قانوني، مما ينتج قيام إحدى أنواع المسؤولية، فقد تكون مسؤولية مدنية أو جنائية أو تأديبية.

فالهدف من الأخطاء التي يرتكبها الموظف العام بصفة شخصية هو تحقيق المصلحة الخاصة وليس المصلحة العامة، وبالتالي تقوم المسؤولية الشخصية.

وعليه فإن الموظف العام مسؤول مسؤولية مباشرة عن أخطائه الشخصية، حيث تقوم مسؤوليته المدنية في حال ارتكاب فعل ضار يصيب الفرد، كما تقوم مسؤوليته الجنائية في حال ارتكابه لأفعال مجرمة قانوناً، وتقوم مسؤولية الموظف التأديبية في حال ارتكابه لخطأ تأديبي اتجاه الواجبات المفروضة عليه.

فيترب على قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام، أثراً يختلف باختلاف نوع المسؤولية، فأثر قيام المسؤولية المدنية يتمثل في تحمل الموظف عبء التعويض عن خطأه المحدث للضرر، أما أثر قيام المسؤولية الجنائية هو تحمل الجزاء المقرر لخطأه المضر

بالمجتمع، أما عن أثر قيام المسؤولية التأديبية هو العقوبة التأديبية والتي توقعها السلطة التأديبية، وفق ما هو مقرر لكل نوع من الأخطاء ضمن النظام التأديبي، ولحماية الموظف المحال على المجلس التأديبي من أي تعسف أو ضغط قد يتعرض له أثناء، أو بمناسبة ممارسة مهامه الوظيفية، فالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حصنه بمجموعة من الضمانات التي تمكنه من الدفاع عن نفسه وحمايته من تعسف الإدارة.

ومن خلال هذه الدراسة تمكنا من الوصول إلى جملة من النتائج التالية:

1. اختلاف الفقه والقضاء والتشريع في تحديد تعريف جامع ومانع للموظف العام إلا أنها اتفقت في أغلبها على وضع معايير أساسية يتوقف عليها تعريف الموظف العام، وهي التعيين في الوظيفة العمومية، ديمومة الوظيفة، أن يكون التعيين في مرفق عام يدار بالطريق المباشر، وأن تكون الوظيفة المعين فيها داخل النظام الإداري للمرفق.
2. المسؤولية بصفة عامة، تعني التزام الشخص بتحمل العواقب التي تترتب على فعله الذي قام به، والذي يكون مخالف للأصول والقواعد السامية.
3. هناك ثلاث أنواع من المسؤوليات التي تقوم على الموظف العام، وتتمثل في المسؤولية المدنية، الجنائية والتأديبية، وأساسهم الذي يختلف من مسؤولية لأخرى.
4. يعد الخطأ انحرافاً في السلوك المألوف للشخص العادي مع إدراك لهذا الانحراف، وهذا ما يبني فكرة خطأ على ركنين أحدهما مادي وهو الانحراف أو التعدي، والآخر معنوي وهو الإدراك.
5. يترتب على قيام كل مسؤولية شخصية للموظف العام أثراً يتمثل في الجزاء، وهذا حسب نوع المسؤولية، فالتعويض عن ما يحدثه الموظف من ضرر هو جزاء المسؤولية المدنية، وتوقيع العقوبة في حق الجاني هو جزاء المسؤولية الجنائية وذلك بغية التصدي للجريمة والحفاظ على الأمن في المجتمع، أما عن أثر المسؤولية التأديبية يتمثل في النظام

التأديبي الذي يعرض الموظف إلى المساءلة التأديبية، وبالتالي توقيع عقوبات تتناسب مع الخطأ المرتكب.

6. الهدف من النظام التأديبي هو تحقيق التوازن بين تمكين الإدارة من تسيير مرافقها بانتظام واضطراد، وبين ضمان الحقوق التأديبية.

7. عملية تصنيف الأخطاء التأديبية تفيد السلطة المختصة بالعقاب في توقيع العقوبة التأديبية المناسبة، لهذا تعتبر مسألة تصنيفها مهمة، وذلك لما فيها من حماية الموظف، ويكون على دراية بالعقوبة التي تسلطها عليه من جراء خطأه هذا.

8. تعتبر العقوبات الدرجة الأولى إجراء وقائي، أي تحذير الموظف من سلوكه المنحرف، والعقوبات الدرجة الثانية والثالثة فهي تمس بالمركز القانوني والمالي للموظف، أما العقوبة من الدرجة الرابعة فهي أشد خطورة، بحيث تؤثر على مكانة الموظف.

9. منح المشرع الجزائري عند المساءلة التأديبية للموظف مجموعة من الضمانات التي تحميه من تعسف الإدارة وتمكنه من الدفاع عن نفسه.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: النصوص القانونية:

1. الأمر 66-133، المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 02 يونيو سنة 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46 الصادر في 18 صفر عام 1386 الموافق 08 يونيو سنة 1966.
2. الأمر 75-58، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ج، العدد 31 الصادر في 25 ربيع الثاني عام 1428 الموافق ل 13 ماي سنة 2005.
3. القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 4 صفر عام 1419 الموافق ل 30 ماي 1998، المتضمن اختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، ج.ر.ج.ج، العدد 43 الصادر في 3 رمضان 1432 الموافق ل 3 أوت 2011.
4. قانون رقم 06-22 المؤرخ في 29 ذي القعدة عام 1427 الموافق 20 ديسمبر سنة 2006، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر.ج.ج، العدد 84 الصادر في 4 ذي الحجة عام 1427 الموافق 24 ديسمبر سنة 2006، معدل ومتمم.
5. قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج.ر.ج.ج، العدد 21، الصادر في 17 ربيع الثاني عام 1429 الموافق 23 أبريل سنة 2008.
6. الأمر 06-01 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 الموافق ل 20 فبراير سنة 2006، المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج.ر.ج.ج، العدد 04، الصادر في 8 صفر عام 1427 الموافق ل 8 مارس 2006.¹
7. الأمر 06-03، المؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46 الصادر في 20 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 16 يوليو سنة 2006.

ثانياً: الكتب

1. أحسن بلورنة، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري "بين النظري والتطبيقي"، دار هومة، الجزائر، 2019.
2. أحمد محيو، المنازعات الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص.215.

3. أحمد نجم الدين أحمد، التمييز بين الموظف العام والموظف الدولي، دراسة في القانون الإداري والدولي، دار راية للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
4. أمجد محمد منصور، النظرية العامة للالتزامات، دار الثقافة والتوزيع، الأردن، 2003.
5. أنور العمروسي، المسؤولية التقصيرية والمسؤولية العقدية في القانون المدني، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004.
6. حسن علي الدنون، المبسوط في شرح القانون المدني، الضرر، دار وائل للنشر، الأردن، 2006.
7. حسن كفيف، النظام القانوني للمسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دار هومة، الجزائر، 2014.
8. حنان أوثن، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري على ضوء المستجدات التشريعية الوظيفية، ألفا للوثائق للنشر والتوزيع، الجزائر، 2022.
9. رشيد خلوفي، قانون المسؤولية الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص.9.
10. سامر محمد حسين المدحتي، مسؤولية الإدارة عن الأعمال المادية الناتجة عن الخطأ، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2018.
11. سعيد مقدم، الوظيفة العامة بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013.
12. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، الطبعة الثانية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
13. عبد الحميد الشواربي، مسؤولية الأطباء والصيدالدة والمستشفيات (المدنية والجنائية والتأديبية)، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000.
14. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القانوني للإصدارات القانونية، (د.م.ن)، 2008.
15. عبد الله فاضل الحسيني، المسؤولية المدنية للموظف العام، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.
16. عصام عبد الفتاح مطر، جرائم الفساد الإداري، دراسة قانونية تحليلية مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015.
17. علي عبد القدر القهوجي، قانون العقوبات، نظرية الجريمة - المسؤولية الجنائية - الجزاء الجنائي، الدار الجامعية للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2000.
18. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
19. عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية، تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.

20. فتوح عبد الله الشادلي، الجرائم المضرة بالمصلحة العامة، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1991.
21. فراس اللبدي، المخالفة المسلكية للموظف العام في التشريع والقضاء الإداري، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2018.
22. كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، ط الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006.
23. كوثر زهدور، الوجيز في الأحكام العامة في المسؤولية المدنية طبقاً للتشريع الجزائري، دار الغرب للنشر والتوزيع، الجزائر، (د.ت.ن).
24. لحسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، 2007.
25. محفوظ لعشب، المسؤولية في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994.
26. محمد أبو ضيف باشا خليل، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2014.
27. محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2019.
28. محمد ماجد ياقوت، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط وأفراد الشرطة وثلاثة أنظمة خاصة للوظيفة العامة وفقاً لأحدث التشريعات وآراء الفقه والمبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008.
29. محمد نصر محمد، المسؤولية التأديبية للموظف العام، بين الشريعة والقانون، مكتبة القانون والاقتصاد، السعودية، 2013.
30. مصطفى بوبكر، المسؤولية التقصيرية بين الخطأ والضرر في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015.
31. مليكة هنان، جرائم الفساد، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2010.
32. ميس بنام، الجرائم المضرة بالمصلحة العمومية، منشأة المعارف، الإسكندرية، (د.ت.ن).
33. نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
34. نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام، دراسة مقارنة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2007.
35. ياسر كمال الدين، جرائم الرشوة واستغلال النفوذ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2008.
36. ياسين بن بريح، أحكام المسؤولية الإدارية على أساس الخطأ، دراسة مقارنة، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2014.
37. يوسف مظهر أحمد العيساوي، الخطأ الجسيم وأثره في المسؤولية الجنائية، دراسة مقارنة، دار الأيام للنشر والتوزيع، الأردن، 2017.

ثالثاً: الرسائل و المذكرات الجامعية:

• أطروحة دكتوراه:

1. شوقي بركاني، الخطأ التأديبي في قانون الوظيفة العام الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه العلوم، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 01 الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، السنة الجامعية، 2017-2018.

• رسائل الماجستير:

1. أمجد جهاد نافع عياش، ضمانات المساءلة التأديبية للموظف العام، دراسة مقارنة، أطروحة لاستكمال متطلبات درجة الماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين، السنة الجامعية 2006-2007.

2. مذكرات الماستر:

1. عائشة بوبكور، شروط الدعوى المدنية في القانون الجزائري، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون قضائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، السنة الجامعية 2019-2020.
2. عكرية زيوي، المسؤولية المدنية عن إفشاء السر الطبي، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العقيد أكلي محند أولحاج، البويرة، الجزائر، السنة الجامعية 2012-2013.
3. فاطمة الزهراء بلباي، المسؤولية الشخصية للموظف العمومي، مذكرة ما بعد التدرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، السنة الجامعية 2013-2014.
4. نهى بن عيسى ومحمد بلواضح، مسؤولية الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي في الحقوق، تخصص قانون إداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، السنة الجامعية 2021-2022.

رابعاً: المقالات العلمية

1. إبراهيم بوعمره، "مسؤولية الموظف العام عن إساءة استعمال السلطة، دراسة تحليلية على ضوء التشريع الجزائري"، مجلة الرسالة للدراسات والبحوث الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سوسة، المجلد 06، العدد 03، سبتمبر 2021، ص.84-99، ص.94.
2. آسية بن بوعزيز ومسعود كشحه، "مسؤولية الموظف العام أمام هيئات مكافحة الفساد في التشريع الجزائري"، مجلة الباحث للدراسات الأكاديمية، جامعة باتنة 01، المجلد 09، العدد 02، جوان 2022، ص.696-717، ص.698.

3. جمال قرناش، "طبيعة التعويض في مجال المسؤولية الإدارية"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، المجلد 2016، العدد 02، جوان 2016، ص.227-246، ص.229.
4. رشا مقدم، "شروط إقامة دعوى التعويض الإدارية في مجال التعمير على ضوء التشريع واجتهاد قضاء مجلس الدولة"، مجلة المفكر للدراسات القانونية والسياسية، جامعة الجبلاي بونعامة، خميس مليانة، المجلد 04، العدد 02، جويلية 2021، ص.23-46، ص.28.
5. رضوان دوداح، "الفساد الإداري: مفهومه، مظاهره، وسبل معالجته"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية دراسات اقتصادية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، المجلد 01، العدد 29، فيفري 2017، ص.157-168، ص.158.
6. سامية قايدي، "جريمة الرشوة في الوظيفة العامة ومكافحتها في القانون الجزائري"، مجلة الدراسات في الوظيفة العامة، جامعة تيزي وزو، العدد 03، جوان 2015، ص.58-70، ص.62.
7. سعاد ميمونة، "الخطأ كأساس للمسؤولية الإدارية"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي، العدد 09، ديسمبر 2017، ص.144-155، ص.146.
8. عبد العزيز مققولجي، "شروط قبول الدعوى"، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البليدة، العدد 06، ص.112-131، ص.113.
9. عبد الكريم بلعرايبي ونعيمي توفيق، "الأمر الرئاسي غير المشروع وأثره على المسؤولية الجزائية للموظف العام"، مجلة الحقيقة، المركز الجامعي نور البشير البيض، العدد 39، جانفي 2017، ص.116-133، ص.125.
10. محمد بلمديوني، خالد سرياح، "تحو نظام قانوني للتعويض عن الضرر البيئي الخالص"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، المجلد 08، العدد 01، جوان 2022، ص.46-65، ص.57.
11. محمد زايد، "المسؤولية التأديبية للموظف العام"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة البيض، العدد الأول، ديسمبر 2013، ص.81-103، ص.83.
12. مروان دهما، "الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة غرداية، المجلد 06، العدد 02، أفريل 2020، ص.200-215، ص.201.
13. مروان دهما، والمهدي صدوق وخيرة شرطي، "النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة عمار تليجي الأغواط، المجلد 04، العدد 01، جوان 2020، ص.18-40، ص.19.

14. مريم قسول وعثمان تالوتي، "العلاقة بين المسؤولية التأديبية والمسؤولية الجزائية ودورها في مكافحة الفساد"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق، جامعة طاهري محمد بشار، المجلد 07 العدد 02، 2021، ص. 1131-1152، ص. 1136.
15. نجية عراب ثاني، "المسؤولية الجزائية للموظف العام عن استغلال النفوذ"، مجلة دراسات في الوظيفة العامة، جامعة تلمسان، العدد 03، جوان 2015، ص. 50-57، ص. 52.
16. نور الدين سوداني، "الموظف العام وعلاقته مع الإدارة في قانون الوظيفة العمومية الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة 20 أوت 1955، المجلد 15، العدد 01، أبريل 2022، ص. 981-1004، ص. 982.
17. هشام الباهي، ومروان دهمه، "العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والحريات، مخبر الحقوق والحريات في الأنظمة المقارنة، جامعة محمد خيضر بسكرة، المجلد 05، العدد 01، 2019، ص. 20-48، ص. 25.

خامساً: القرارات والأحكام القضائية

1. قرار جمعية مجلس الدولة في 26-10-1973، قضية سادودي، نقلاً عن حسين بن شيخ آث ملويا، دروس في المسؤولية الإدارية، دار الخلدونية، الجزائر، 2007، ص. 140.
2. قرار مجلس الدولة، 21-04-1937، قضية الأنسة Quesnel، مجموعة أحكام القضاء الإداري الكبرى، ص. 423، نقلاً عن عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، مرجع سابق، ص. 126.

الفهرس

إهداء.....	3
الشكر.....	4
قائمة المختصرات	5
مقدمة:.....	1
الفصل الأول: مفهوم الموظف والمسؤولية	7
المبحث الأول: مفهوم الموظف والمسؤولية	8
المطلب الأول: مفهوم الموظف العام.....	8
المطلب الثاني: مفهوم المسؤولية.....	17
المبحث الثاني: الأساس القانوني للمسؤولية الشخصية للموظف العام	28
المطلب الأول: تعريف الخطأ.....	28
المطلب الثاني: الخطأ كأساس للمسؤولية الشخصية للموظف العام.....	37
الفصل الثاني: آثار قيام المسؤولية الشخصية للموظف العام.....	42
المبحث الأول: الآثار المترتبة على المسؤولية المدنية والجنائية للموظف العام ...	43
المطلب الأول: آثار قيام المسؤولية المدنية للموظف العام.....	43
المطلب الثاني: آثار قيام المسؤولية الجزائية للموظف العام	51
المبحث الثاني: الآثار المترتبة على المسؤولية التأديبية للموظف العام	65
المطلب الأول: النظام التأديبي للموظف العام	66
المطلب الثاني: الضمانات التأديبية للموظف العام	73
خاتمة:.....	81
قائمة المصادر والمراجع:	Erreur ! Signet non défini.

ملخص مذكرة الماستر

الموظف العام هو من أهم الركائز الأساسية للتوظيف العمومية، الذي يعتبر الأداة الرئيسية التي من خلالها تستطيع الدولة القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها، وبحكم العلاقة التي تربط بين الموظف والإدارة منحت له الحقوق وفرضت عليه واجبات، والتي من خلال ممارستها قد يرتكب أخطاء تسبب الضرر بالغير، مما ينتج عليه مسؤولية.

فالمسؤولية الشخصية للموظف هي التزامه بتحمل العواقب التي تترتب على فعله الذي قام به، والذي يكون مخالف للقانون، إن قيام المسؤولية الشخصية للموظف تكون على أساس الخطأ الشخصي الذي يصدر عن الموظف، فقد تقع على هذا الأخير ثلاث أنواع من المسؤوليات إما مدنية أو جنائية أو تأديبية، ذلك حسب نوع الخطأ الذي يرتكبه، مما يترتب على قيام المسؤولية الشخصية على الموظف أثراً يختلف باختلاف نوع المسؤولية القائمة.

الكلمات المفتاحية:

- | | | |
|-----------------------|------------------------|----------------------|
| 1/ الموظف العام | 2/ المسؤولية الشخصية | 3/ المسؤولية المدنية |
| 4/ المسؤولية الجزائية | 5/ المسؤولية التأديبية | 6/ أثر المسؤولية |

Abstract of Master's Thesis

The public employee is one of the most important basic pillars of the public office, which is considered the main tool through which the state can carry out its functions and achieve its goals, and by virtue of the relationship that links the employee and the administration, he was granted rights and imposed duties on him, and through the exercise of which he may commit mistakes that may cause harm to others, which results he has a responsibility.

The Personal Responsibility of the employee is his obligation to bear the consequences of his act, which he has done, which is in violation of the law. The establishment of the employee's personal responsibility is based on the employee's personal error. Three types of responsibilities may fall on the latter, either civil, criminal, or disciplinary, depending on the type of error he commits. The effect of establishing the personal responsibility of the public employee varies according to the type of responsibility. The list.

Keywords:

- | | | |
|-------------------------|--|-------------------------|
| 1/ Public Servant | 2/ Personal Responsibility | 3/ Civil Responsibility |
| 4/ Penal Responsibility | 5/ Disciplinary Liability responsibility | 6/ Liability Effect |