

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

آثار العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العمومي

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الاداري

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبة :

- بوزيد خالد

- عمور سناء

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة..... زموش فاطمة الزهرةرئيسا

الأستاذ..... بوزيد خالد مشرفا مقرر

الأستاذة..... بوكر رشيدة..... مناقشا

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت يوم: 19/06/2024



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم



كلية الحقوق و العلوم السياسية
مصلحة التريصات
الرقم :م.ت/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

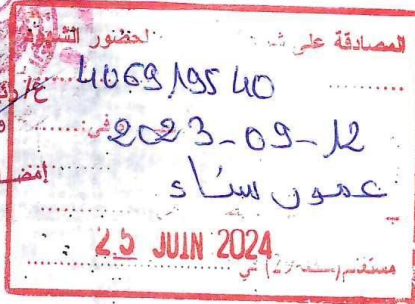
السيد: عمور مساءالصفة: طالبة
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 4066919540 والصادرة بتاريخ: 2023/03/12
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: قانون عام
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:
آثار العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العمومي

أصريح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2024/06/25

إمضاء الممضي

المجلس الشعبي البلدي
والتنفيذية
المندوز الخاص
إمضاء: بوعبد الله مصطفى



* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها



الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

و الصلاة و السلام على رسول الله و آله أجمعين

بعد مسيرة دراسية دامت سنوات حملت في طياتها الكثير من الصعوبات والمشقة والتعب ها انا اليوم اقف على عتبة تخرجي اقطف ثمار تعبتي وارفح قبعتي بكل فخر ، فاللهم لك الحمد قبل ان ترضى ولك الحمد اذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا، لآنك وفقنتي على اتمام هذا العمل وتحقيق حلمي أهدي

هذا العمل

إلى نفسي الطموحة جدا ... ظننت أنني لا أستطيع ولكن من قال أنا لها نالها. وإن أبت رغما عنها أتيت بها وها أنا اليوم أكمل خطواتي أكتب بحث تخرجي بعد أن قضيت وقتا طويلة أركض خوفا أن يفوتني شيء ولكنني أدركت أنه لن يفوتني شيء كتبه الله لي ، كان حلما لا نظن بنوه لكن فضل الله كان عظيما رجوت كريما و وثقت بصنعه وما كان من يرجو الكريم يخيب

إلى ذلك الرجل العظيم الذي أخرج أجمل ما في داخلي و شجعني دائما للوصول إلى طموحاتي ، رَجُلٍ علمني الحياة بأجمل شكل وبذل كل ما بوسعه ولم يبخل (أبي) أدامك الله ظلانا

الى من جعل الله الجنة تحت أقدامها قدوتي و قوتي و مصدر أمانى ،الى من علمتني أن النجاح لا يأتي الا بالصبر و الإصرار الى النور الذي أضاء دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره أبدا إلى من سقتني نبع رقتها وصدقها الى التي ربنتي صغيرة و نصحتني كبيرة ، الى الإنسانية العظيمة التي لطالما تمننت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم هكذا (أمي) أطال الله في عمرها و جعلها تاجا فوق رؤوسنا

إلى من رزقت بهم سندا (إخوتي)حفظهم الله و رعاهم

إلى من اتت به الأيام صدفة من احتضن روحي و أحلامي الى عزي و اعتزازي رفيق روحي و شريك حياتي ضلعي الثابت و من كان لي خير عون و سند (زوجي) الحمد لله الذي جعله من صفوة الرجال حبيبي إلى كل العائلة الكريمة كل بأسمه و مقامه

إلى صديقاتي و زميلاتني

و إلى كل من اعانني ووقف بجانبني من قريب أو من بعيد

إلى من أرادوا بنا الكسر فجعلهم الله جسرا نعبر به للأفضل .

أهديكم هذا العمل المتواضع وثمره ناجحي راجية من الله أن ينفعني بما تعلمته و يعلمني ما أجهله و يجعله حجة لي لا علي.

شكر وتقدير

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم :

" من لم يشكر الناس لم يشكر الله "

صدق رسول الله ﷺ

الحمد لله على إحسانه و الشكر له على توفيقه و امتنانه و نشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له تعظيما لشأنه و نشهد أن سيدنا و نبينا محمد عبده و رسوله الداعي إلى رضوانه صلى الله عليه و على آله وأصحابه و أتباعه و سلم. بعد شكر الله سبحانه و تعالى على توفيقه لنا لإتمام هذا البحث المتواضع أتقدم بجزيل الشكر إلى من شرفني بإشرافه على مذكرة بحثي الأستاذة الدكتورة " بوكر رشيدة" التي لن تكفي حروف هذه المذكرة الإيفانه حقها بصبرها الكبير علي. ولتوجيهاتها العلمية التي لا تقدر بثمن و التي ساهمت بشكل كبير في إتمام واستكمال هذا العمل ، كما أتوجه بخالص شكري وتقديري إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد على إنجاز و إتمام هذا العمل. " رب أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي و أن أعمل صالحا ترضاه و أدخلني برحمتك في عبادك الصالحين".

قائمة المختصرات

ج: جزء

ص: صفحة

ط: طبعة

ع : عدد

د.س.ن: دون سنة نشر

د.ب.ن : دون بلد النشر

د.ط :دون طبعة

ج.ر: الجريدة الرسمية

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

Op.cit : ouvrage précité.

P : page.

مقدمة

تتوقف عناصر الفعالية والكفاءة في الأداء الإداري بالدرجة الأولى على العنصر البشري، لذلك تعمل الدول على إدارة وتسيير شؤونها والقيام بوظائفها الأساسية في جميع الميادين بالاستعانة بالموظفين والأعوان العموميين في إطار ما يعرف بالوظيفة العامة، والتي تعد النطاق القانوني الذي ينظم الوسائل البشرية للإدارة العمومية التي تعتمد عليها في تقديم الخدمة العمومية وتنفيذ برامجها وتحقيق أهدافها الرامية إلى إشباع الحاجات العامة.

وتجسيدا للأهمية البالغة التي يحظى بها الموظف العام، فقد كرس له المشرع نظاما خاصا به يحكم مساره المهني منذ تقلده الوظيفة العامة إلى غاية انتهاء علاقته بالإدارة، واعترف له بجملة من الحقوق التي تضمن حمايته وتحفز ولاءه للقيام بالمهام المسندة إليه، وقيده في المقابل بالعديد من الواجبات التي يجب عليه احترامها، ويترتب عليه في حال إخلاله بها أو إهمالها واجب الإدارة في متابعته تأديبيا وتوقيع العقوبات المناسبة عليه.

يعتبر التأديب عملية قانونية تهدف إلى ضمان حسن سير المرفق العام، وتختص سلطة التعيين والتسيير بجميع إجراءاتها، غير أنه نظرا لاحتمال خرق الإدارة لمبدأ المشروعية عند توقيع العقوبة التأديبية، فقد ألزمها المشرع بضرورة احترام الإجراءات والتقيد بالضمانات ومراعاة المبادئ التي تحقق حماية الموظفين العموميين من تعسف الإدارة العامة المحتمل، والتي تشكل حاجزا منيعا يحد من تطرف سلطة الإدارة في توقيع الجزاء التأديبي.

يشمل النظام التأديبي جملة القواعد التي تحدد واجبات الموظف العام وإجراءات متابعته تأديبيا بسبب انتهاكه لهذه الواجبات، وكنا نظام العقوبات المقررة وضمانات حماية حقوق الموظف العام.

أهمية الموضوع

يحتل موضوع الآثار العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العمومي مكانة متميزة وهامة في مجال الوظيفة العامة بشكل عام، باعتباره من أبرز عناصر النظام التأديبي

الذي يعتبر من أهم محاور نظام الوظيفة العامة وجوهرها الأساسي، وهذا بسبب خطورة إخلال الموظف العام بواجباته الوظيفية وتأثير ذلك على حسن سير المرفق العام من جهة، ومن جهة ثانية ما تخلفه العقوبة من أثر سلبي على المركز النفسي، الوظيفي والمالي للموظف العام.

أسباب اختيار الموضوع

ترجع أهم أسباب اختيار الموضوع إلى أسباب شخصية وموضوعية كما يلي:

- أسباب ذاتية:

يعود سبب اختيار هذا الموضوع إلى تماثيه مع تخصصنا الدراسي والميول الشخصي لمجال الوظيفة العامة من جهة، ومن جهة أخرى لاكتساب معارف علمية أكثر في هذا المجال، باعتباره من مواضيع الوظيفة العامة التي تثير فضولنا لدراسته.

- أسباب موضوعية:

التعرف على توجهات المشرع الجزائري في هذا المجال والتعديلات التي طرأت على النظام التأديبي للموظف العام في القوانين الأساسية المتتالية للوظيفة العامة. إضافة إلى ما يحدث في الواقع من قضايا تعرض أمام القاضي الإداري بسبب إنحراف الإدارة عن السلطة الممنوحة لها مما يؤدي لانتهاكها للإجراءات التأديبية. وبالإضافة إلى ما قد يثيره الموضوع من مسائل قانونية.

أهداف الدراسة

تهدف معالجة هذا الموضوع إلى:

- تسليط الضوء لى درجة اخطاء والعقوبات التأديبية المقررة للموظف العام وتوضيح لمدى تأثير العقوبة التأديبية على حياته المهنية.

- الإحاطة بمختلف جوانب موضوع النظام القانوني للعقوبات من حيث المفاهيم والإجراءات المرتبطة به عن طريق جمع أكبر عدد من المعلومات والمعارف العلمية حوله.
- الإثراء الجيد لهذا الموضوع ليكون من ضمن المراجع المصنفة في المكتبة القانونية الجزائرية وكمراجع قانوني يستفيد منه الغير.
- المساهمة في بناء بحث علمي في نطاق قانون الوظيفة العامة، والذي يعتبر النظام القانوني للعقوبات من أهم محاوره، لأنه يمس أهم فئة في المجتمع تتمثل في الموظفين العامين.
- الإشارة إلى الأحكام القانونية التي تحكم العقوبة التأديبية وذلك بتوضيح التصنيفات القانونية لها والمبادئ التي تخضع لها.
- التعرف على مختلف الآليات والوسائل القانونية التي منحها المشرع لفئة الموظفين كونهم الأداة الفعالة في تحقيق المصلحة العامة وضمان سير المرفق العام بانتظام، هذا لحمايتهم من تعسف السلطة التأديبية المحتمل، وبيان دور رقابة القاضي الإداري في هذا المجال.
- توعية الموظف العام وتكريس ثقافة ومعرفة قانونية حول ما وفر له المشرع من ضمانات تأديبية ووسائل قانونية من بينها الرقابة القضائية الإدارية على العقوبة التأديبية لحمايته من تعسف الإدارة أثناء إستخدامها للسلطة التقديرية الممنوحة لها.

الإشكالية

انطلاقاً من محاولة تغطية جوانب هذا الموضوع والوقوف على واقع نظام العقوبات التأديبية تبرز لنا مشكلة الدراسة:

فيما تتمثل آثار العقوبات التأديبية على المسار المهني للموظف العمومي ؟

المنهج المتبع

للإجابة عن الإشكالية المطروحة تم الاعتماد على من المنهج الوصفي للإحاطة بمختلف الجوانب المتعلقة بالموضوع، وذلك بإبراز مختلف التعريفات التي شملت العقوبة التأديبية من الجانب الفقهي والتشريعي، مع دراسة المبادئ التي تخضع لها العقوبة التأديبية وتمييز هذه الأخيرة عما يشابهها من عقوبات على سبيل المثال العقوبة الجنائية.

وكذلك اعتماد المنهج التحليلي عن طريق تحليل النصوص القانونية والتنظيمية المرتبطة بموضوع الدراسة، مع إبراز مظاهر رقابة القاضي الإداري على العقوبة التأديبية محل القرار التأديبي.

تم تقسيم الدراسة إلى فصلين :

الفصل الأول بعنوان الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان ماهية العقوبة التأديبية ، وفي المبحث الثاني إلى سلطة الإدارة العمومية في توقيع العقوبة التأديبية لتحسين الخدمة العمومية

أما الفصل الثاني سنتطرق فيه النظام التأديبي ومظاهر تأثيره على للموظف العمومي في المبحث الأول سنتطرق النظام القانوني للعقوبة التأديبية ، وفي المبحث الثاني سنتطرق إلى أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام

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

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية

من المهم جدا أن يتصرف الموظف العام بطريقة ملائمة وفقا لمتطلبات الوظيفة التي يشغلها، وأن يلتزم بواجباته الوظيفية عند أداء عمله، وعلى الرغم من أن هذا الموقف مستحسن ويتوقع من الموظفين الإلتزام به، إلا أنه ليس مطلقا، وقد يحدث انحراف عن هذه الواجبات، والتي يمكن أن تتسبب في اختلال سير المرفق الذي يمارس فيه الموظف عمله.

إذا تم إثبات إخلال الموظف بالمهام الوظيفية المنوطة إليه إما نتيجة لتهاونه وتقصيره ومخالفته للأحكام القانونية والتنظيمات، أو دون قصد منه فإن هذا يؤدي إلى قيام الإدارة المعنية بالإجراءات التأديبية اللازمة لتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة.

تعد العقوبات التأديبية من أهم عناصر الانضباط الوظيفي للموظف العام، وذلك بالنظر إلى آثارها السلبية على مركزه القانوني والشخصي.

وعليه، يتعين دراسة هذا الفصل في مبحثين، حيث نتطرق ماهية العقوبة التأديبية في المبحث الأول، سلطة الإدارة العمومية في توقيع العقوبة التأديبية لتحسين الخدمة العمومية في المبحث الثاني.

المبحث الأول: ماهية العقوبة التأديبية

يؤدي الخطأ التأديبي بصرف النظر عن الشكل و المظهر الذي يظهر فيه إلى فرض عقوبة تأديبية توقع بحق الموظف العام مرتكب تلك المخافة المهنية، و لكن لا يجوز بأي حال من الأحوال توقيع العقوبة التأديبية بحق أشخاص لا يتمتعون بصفة الموظف العام.

و القاعدة العامة هنا تقضي بأن يخضع للمساءلة التأديبية كل من يخرج من العاملين على مقتضى الواجب في أداء وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة¹.

و من الملاحظ أن الهدف الأساسي الذي ترمي إليه القوبة التأديبية هو حماية سير المرفق العام بانتظام و اطراد، و أنه يختلف عن الغرض الذي يسعى تحقيقه الجزاء في القانون الجنائي غير أنه و على الرغم من آثار العقوبة التأديبية التي تنحصر في مجتمع ضيق، إلا أن المشرع أخضعها إلى ضوابط عديدة نظرا لخطورتها فالإدارة ملزمة بتوقيع الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في سلم العقوبات، و محبرة على احترام نظام قانوني معين و إلا تعرض قرارها التأديبي إلى الإلغاء .

انطلاقاً من هذا المنطلق قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين الأول يخص بالدراسة مفهوم العقوبة التأديبية و الثاني خصصناه لدراسة ضوابط توقيع الجزاء التأديبي.

¹ - محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، القانون الإداري تنظيم الإدارة نشاط الإدارة، وسائل الإدارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2006، ص 288 .

المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية

تعد العقوبة التأديبية المصطلح الذي أسال حبر الفقهاء بغزارة كبيرة نتج عنه مفاهيم مختلفة ومتنوعة و ذلك بتحديد تعريفات لها و أهم المبادئ التي تنشأ عليها و كذلك تمييزها عن غيرها من العقوبات المختلفة.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية

تعرف العقوبة التأديبية اصطلاحا بتلك الجزاءات التي توقع على الموظف المنسوب إليه ارتكاب مخالفة إدارية، ولا يوجد مدلول محدد في التشريع في حين كان للفقهاء نصيب في تعريفها.

أولاً: تعريف الفقهي للعقوبة التأديبية

إحجام التشريعات بما فيها الجزائي عن تقديم تعريف محدد للعقوبة التأديبية، ترك فراغاً حاول الفقه تداركه من خلال تقديم عدة تعريفات، نذكر منها:

-الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب¹ " العقوبة التأديبية هي ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة التأديبية المختصة بحق الموظف الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية".

- الدكتور أنور أحمد أرسلان عرفها على أنها " الجزاء الذي يوقع على الموظف العام عند ثبوت ارتكابه جريمة أو مخالفة تأديبية وهي على عكس الجريمة التأديبية محددة على سبيل الحصر ومن ثم لا يجوز توقيع عقوبات مقنعة، كما لا يجوز تعددها على الفعل الواحد وذلك فضلاً عن عدم جواز الغلو فيها أرسلان².

¹- محمد رفعت عبد الوهاب النظرية العامة للقانون الإداري الاسكندرية، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2012 ص 64.

²- أنور أحمد أرسلان وسيط القانون الإداري الوظيفة العامة ، المجلد الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998، ص 336.

- الأستاذ اسعد طيب عرفها على أنها: " هي ما يطبق على الموظف المذنب بارتكابه خطأ".¹
- الأستاذ عمار عوابدي عرفها على أنها: " العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ارتكاب المخالفات التأديبية طبقاً للقواعد والأحكام القانونية والتنظيمية والإجرائية المقررة".²
- الفقيه والين على أنها: " العقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية اتجاه الموظف العام وذلك نتيجة ارتكابه لخطأ أثناء الخدمة أو بسببها".³
- الدكتور العجارمة جاء في تعريف للفقيه ديلبريه على أنها: " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي تمس العامل العمومي في مزاياه الوظيفية".⁴
- كما جاء في نقل عن الدكتور محمد الاحسن في تعريف للأستاذ مورجون على أنها: "إجراء إداري فردي يصدر عن منظمة عامة أو خاصة، يستهدف معاقبة أحد المنتمين لها لارتكابه ما يتعارض مع مهامها، بقصد المحافظة على حسن سير العمل بها الاحسن".⁵

ثانياً : التعريف القضائي للعقوبة التأديبية

جاء بموجب حكم في الطعن رقم 228 لسنة 9 ق جلسة بتاريخ 1998 لتعريف للمحكمة الإدارية العليا في مصر إلى أنها نتيجة إدانة العامل بعد التحقيق معه وثبوت الإدانة في حقه، وذلك بقولها أنه "بعد انتهاء التحقيق وثبوت إدانة العامل يتم رفع المذكرة المصاحبة لأصل التحقيق لجهة الاختصاص لتوقيع الجزاء التأديبي المناسب مع الاتهام الثابت في حقه

¹ -TAIB, Droit de la fonction publique , éditions Houma, ALGER, 2003, p. 334

² - عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومه، الجزائر، 1998، ص 336.

³ - J. WALINE, Precis de droit administratif, DALloz PARIS 1970, p.63

⁴ - نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2007، ص 63

⁵ - محمد الاحسن النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، الجزائر تلمسان، جامعة أبي بكر بلقايد، 2015-2016، ص 359.

ويجب أن يكون قرار الجزاء مسببا ولكنه يكفي استيفاء هذا الشكل أن يتم توقيع الجزاء استنادا إلى التحقيق الإداري ومذكرته المعروضة على صاحب الاختصاص".

ثالثا : التعريف التشريعي للعقوبة التأديبية

من خلال النصوص التشريعية بما فيها الجزائري لا نجد تعريفا دقيقا للعقوبة التأديبية وإنما اكتفى على تصنيفها وحصرها على سبيل الحصر، فبدأ بالأخف ثم الأشد فالأشد، تاركا السلطة التقديرية للسلطة التأديبية في توقيع العقوبة مع ما يتناسب مع الخطأ المرتكب.

وبالرجوع إلى النصوص القانونية المتعلقة بالعقوبات التأديبية، نجد أن المشرع قام بتحديد العقوبات التأديبية وفق سلم، بدءاً من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القديم الأمر رقم 66-133¹ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ممضي في 02 جوان فقد كان التقسيم العقوبات إلى درجتين، أما المرسوم رقم 59/85² المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في 23-1985-03 فإنه قد قسم العقوبات التأديبية إلى ثلاثة درجات يمكن أن يعاقب بها الموظف وهذا على حسب خطورة الخطأ التأديبي، دون المساس بالعقوبات الجزائية، بعدها الأمر رقم 06-03³ المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ممضي في 15 يوليو سنة 2006 فقد قسم العقوبات التأديبية إلى أربعة درجات من خلال نص المادة 163، كما يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك كالشرطة أو إدارة السجون... على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربعة المنصوص عليها في المادة 163.

¹ - الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادر بتاريخ 08 يونيو 1966 .

² - المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 2 رجب 1405 23 مارس 1985. يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، صادر بتاريخ 1985/03/24.

³ - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة في 16 جويلية 2006.

الفرع الثاني : خصائص وأهداف العقوبة التأديبية

أولاً: خصائص العقوبة التأديبية

تمتاز العقوبة التأديبية بمجموعة من الخصائص التي تميزها عن غيرها من المصطلحات المشابهة، التي يدل وجودها على أنها عقوبة تأديبية وقسم الفقه هذه الخصائص إلى¹ :

1- المرونة:

تعتبر هذه الخاصية من يعطي الحق للسلطة التأديبية في التصدي للأفعال التي تخل بواجبات الوظيفة ومقتضياتها، وتوقيع العقاب العادل والمناسب الذي يتلاءم وأوضاع المرفق العام وظروفه² . واعتبر الفقه بأن هذه المرونة ليست بالمرونة المطلقة، وإنما تخضع لقيود، سواء أكانت مقيدة بقواعد أم بإجراءات معينة، بالإضافة إلى أنها تخضع للرقابة القضائية³ .

2 الفئوية:

أي أن العقوبة التأديبية تتعلق بفئة الموظف العام فقط، وأنها تؤثر على المركز القانوني للموظف العام سواءً أكانت تؤثر على حقوقه وامتيازاته الوظيفية كلها أم بعضها بصورة دائمة أم مؤقتة، ولا تتعدى العقوبة التأديبية صلاحيتها خارج نطاق الوظيفة، فلا تؤثر على حياة الموظف الخاصة كعلاقاته الشخصية وممتلكاته وغيرها⁴ .

¹ - الحياصات ، أحمد محمود العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي ، دراسة مقارنة ، دار جامعة نايف للنشر، الرياض ، 1336هـ - 2015م ، ص 55

² - الجمعات أكرم محمود، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2010، ص80

³ - منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا)، ط1 ، مكتبة الشرق ومطبعتها ، عمان ، 1984، ص 121.

⁴ - الشخيلي عبد القادر ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، ط 1 ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 1983، ص

3- الإيلام :

ويعني المساس بحق من حقوق من تنزل به العقوبة التأديبية ويتمثل هذا المساس بالحرمان الكلي أو الجزئي، ويعني المساس بالحق فرض قيود على استعماله، ويتحقق الإيلام بصورة مادية في خسارته جزءاً من راتبه، مثلاً، ويكون معنوياً كشعور الموظف بالإهانة، كما في عقوبتي التنبيه والإنذار¹.

4- ملائمة العقوبة للمخالفة المرتكبة:

أي اختيار الإدارة للعقوبة التأديبية التي تتناسب وجسامة المخالفة المرتكبة، أي وفقاً لمبدأ التناسب، وهو " تمتع الإدارة بهامش من الحرية في المجالين الزماني والمكاني لاتخاذ القرار، بمناسبة ممارستها لاختصاصها التأديبي في نطاق القانون ولا تخرج عنه، فالإدارة هي التي تقرر إذا ما كانت العقوبة المزمع توقيعها ملائمة أو غير ملائمة، وبعبارة أدق هي التي تزن ملائمة قراراتها التأديبية للظروف الواقعية، والأحوال القانونية الدافعة لارتكاب المخالفة الإدارية في ضوء الصالح العام حتى لا تتحول إلى سلطة تحكيمية².

ثانياً : أهداف العقوبات التأديبية

لم يأتِ المشرع وينص على العقوبات التأديبية عبثاً، لأن المشرع لا يلغو، كما أكدت ذلك أحكام القضاء الإداري، ومن الأمثلة على أحكامها: ... هو القرار المطعون فيه وحيث يحتاج إصدار القرار المطعون فيه إلى توصية من مجلس القسم ثم توصية من مجلس الكلية، أو توصية من اللجنة التي تشكل بموجب المادة 32/و من

¹ - الحياصات أحمد محمود ، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي، دراسة مقارنة ، دار جامعة نايف للنشر، الرياض، السعودية، 2015 ، ص 57

² - الحتاملة، سليم سلامة أرحيل ، رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة الإدارية دراسة مقارنة بين القضاء الفرنسي والمصري والأردني، مجلة جامعة جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش الأهلية، الأردن، 2006 المجلد، 10، العدد الثاني، حزيران، ص 235

الفرع الثالث : مبادئ العقوبة التأديبية

إذا كان ثبوت ارتكاب الذنب الإداري هو ما يعطي السلطة التأديبية الحق في توقيع العقوبة التأديبية فإن هذا الحق ليس مطلقا بل تقيده جملة من المبادئ مستمدة من مبادئ القانون العامة الأساسية والمستقرة في مجال العقاب الجنائي بغرض تحقيق سيادة القانون وتأكيد حقوق الموظفين و ضماناتهم¹.

ولبيان هذا الموضوع استلزمت الدراسة تقسيمه إلى قسمين وفقا للفرعين التاليين: الفرع الأول: - يتناول بيان مبادئ شرعية وشخصية ووحدة العقوبة التأديبية على النحو التالي:

أولا - مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:

يعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يتقرر تشريعا .

و من ثم فهي لا تستطيع توقيع عقوبة لم ينص عليها القانون حتى وإن كانت هذه العقوبة أخف وأبسط من العقوبات المقررة قانونا².

كأن يتم ولو برضاء الموظف استبدال عقوبة الفصل من الوظيفة، بعقوبة الحرمان من الإجازة السنوية المستحقة للموظف في السنة وهي عقوبة لم تكن مقررة ضمن العقوبات المحددة على سبيل الحصر والتي يكون لها أثر بسيط على الموظف إلى جانب عقوبة الفصل من الوظيفة، وبهذا فان عدم التزام الإدارة ومخالفتها لمبدأ الشرعية يجعل قرارها معيبا يعيب في محله.

¹ - خليفة على الجبراني ، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريع الليبي و المغربي، رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة الحسن الثاني في المغرب ، 1998م - 1999م ص 171.

² - محمد عبد الله الحراري ، أصول القانون الإداري الليبي وسائل مباشرة الإدارة الشعبية لوظائفها ، ج 2 ، ط 5 ، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية ، جامعة ناصر، 1992، ص81.

وإذا كان تطبيق مبدأ الشرعية يقتضي بالضرورة إلزام السلطة التأديبية بتوقيع العقوبة المنصوص عليها تشريعياً ، فإن حدود هذا الالتزام يمتد أيضاً إلى المدة المقررة أو مداها. بمعنى أن لا تتجاوز عقوبة الخصم من المرتب للموظفين شاغلي وظائف الدرجات ما دون العاشرة ستون يوماً في السنة، أو تزيد القيمة عن ربع المرتب شهرياً، أو حرمانهم من الترقية مدة تزيد عن ثلاث سنوات.

وتأكيداً لهذا المبدأ قضت المحكمة العليا في الطعن الإداري رقم 29/13 بتاريخ 1985/03/31 بأنه: من المقرر في الفقه والقضاء الإداريين أن القانون التأديبي شأنه شأن القانون الجنائي إنما يقوم على مبدأ لا عقوبة إلا بنص ولهذا فإنه لا يجوز لأي سبب من الأسباب أن يعاقب من ثبت ارتكابه الجريمة تأديبية بعقوبة لم ينص عليها القانون¹.

ثانياً : مبدأ وحدة الجزاء التأديبي.

حرصت القوانين المتعاقبة المنظمة للوظيفة العامة تأكيده على هذا المبدأ، وآخرهم قانون تنظيم علاقة العمل الذي لا يجوز محاكمة الموظف على مخالفة واحدة أكثر من مرة واحدة كما لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة للمخالفة الواحدة. ومقتضى هذا المبدأ أنه لا يجوز توقيع عقوبتين أصليتين نهائيتين تابعتين لنظام قانوني واحد على نفس الخطأ المنسوب للموظف ذاته وفي نفس الفترة الزمنية المرتكب فيها الخطأ².

وإذا كان تطبيق مبدأ الشرعية يقتضي بالضرورة إلزام السلطة التأديبية بتوقيع العقوبة المنصوص عليها تشريعياً ، فإن حدود هذا الالتزام يمتد أيضاً إلى المدة المقررة أو مداها. بمعنى أن لا تتجاوز عقوبة الخصم من المرتب للموظفين شاغلي وظائف الدرجات ما دون

¹ - مجلة المحكمة العليا ، العدد 3، 4 ، سنة 1986م.

² - خليفة سالم الجهمي ، المرجع السابق ، ص 390.

العاشرة ستون يوماً في السنة، أو تزيد القيمة عن ربع المرتب شهرياً، أو حرمانهم من الترقية مدة تزيد عن ثلاث سنوات.

ونود أن ننبه هنا بأن هذا التحديد في مجال تطبيق المبدأ لا يطال توقيع العقوبات التبعية، أو التكميلية، وكذلك الجنائية، أو المدنية عن نفس الخطأ التأديبي لأنهم لا يتبعون نظام قانون التأديب¹.

بقولها كل موظف يخالف أحد الواجبات أو يرتكب أحد المحظورات المنصوص عليها في هذا القانون، أو يخرج عن مقتضى الواجب يعاقب بإحدى العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون، وذلك مع عدم الإخلال بحق إقامة الدعوى المدنية أو الجنائية ضده عند الاقتضاء)

هذا المبدأ يجد مبرره في تطبيق مبادئ العدالة المتعلقة بالمصلحة الاجتماعية والوظيفية التي تأبى معاقبة الشخص أكثر من عقوبة واحدة، وهو ما يحقق للموظف الاطمئنان والاستقرار بحيث لن يلحق به في المستقبل أي عقاب عن خطأ سبق وإن عوقب على ارتكابه واستكمالاً للبيان فإن تطبيق هذا المبدأ يتطلب توافر شروط معينة، هي وحدة المخالفة التأديبية ووحدة النظام القانوني الذي يحكم المخالفين ووحدة الجهة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء، واستنفاد الجزاء التأديبي للإجراءات القانونية بحيث يصبح الجزاء نهائياً².

¹ - عبد العزيز عبد المنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط1، 2008م ص 46.

² - خليفة سالم الجهمي، المرجع السابق، ص 39.

الفرع الرابع : مبدأى تناسب العقوبة مع المخالفة والمساواة في تطبيقها :

أولا : مبدأ تناسب العقوبة مع المخالفة:

يعني هذا المبدأ مراعاة سلطة التأديب عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف في تحديدها مدى تناسبها مع درجة المخالفة التي ارتكبها آخذة في الاعتبار السوابق والظروف المخففة والمشددة والملابسة للمخالفة¹.

وقيام مبدأ التناسب يقتضي وجوب أن يكون الجزاء على قدر الذنب أي متناسبا معه، كما يقتضي أن يقاس الجزاء بمقدار الذنب الإداري بحيث تكون أشد أنواع الجزاءات لأكثر أنواع الذنوب جسامة، وأن يكون أخف أنواع الجزاءات لأقل أنواع المخالفات جسامة².

وحول هذا المبدأ بين الدكتور محمد عبد الله الحراري أن الأصل يقوم على تمتع الهيئات التأديبية بسلطة تقديرية في توقيع العقوبات التأديبية فتحدد جسامة الجزاء التأديبي ومدى مع الذنب الإداري المقترف هو من المسائل التي تدخل في صميم الاختصاص التقديري للسلطات التأديبية بدون معقب عليها ما دام الجزاء الموقع من الجزاءات المنصوص عليها في القانون³.

وقد بينت المحكمة العليا هذا الأصل في أحكامها وأخذته دوائر القضاء الإداري في بعض محاكم الاستئناف، غير أن المحكمة العليا عدلت عن رأيها وقضت بأن هذه الحرية التي تتمتع بها السلطات التأديبية قد تمثل خطرا حقيقيا للموظفين أو لغيرهم من الخاضعين النظام التأديب⁴.

و يترتب على عدم التزام السلطة التأديبية بهذا المبدأ والقسوة في توقيع الجزاء التأديبي أحجام الموظفين عن تحمل المسؤولية، أو عدم اهتمامهم بأداء الواجب عند الإفراط في الرأفة

¹ - نواف كنعان . المرجع السابق ، ص 150.

² - نواف كنعان ، المرجع نفسه، ص 151.

³ - محمد عبد الله الحراري ، أصول القانون الاداري ، المرجع السابق، ص 83.

⁴ - محمد عبد الله الحراري المرجع السابق، ص 83 و ما بعدها.

بهم، فالموظف المرتكب لمخالفة الغياب يوم واحد ويعاقب بالفصل من الوظيفة يعتبر الجزاء مخالفا لمبدأ التناسب؛ لأنه مشوب بالغلو¹.

ثانيا : مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية:

مبدأ المساواة من المبادئ التي تحكم كافة قواعد القانون عاما كان أو خاصا، ولهذا تجد معظم الدساتير في دول العالم تنص عليه صراحة بما يضمن المساواة بين الجميع فيما يخاطبون به من قواعد قانونية بصفة عامة ومن بينها توقيع الجزاءات.

ومقتضى هذا المبدأ ألا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف الأشخاص ومراكزهم الاجتماعية ما دامت قد تحققت بالنسبة لهم جميعا نفس الظروف والملابسات المتعلقة بنفس المخالفة المرتكبة وما اقترن بها من ظروف مشددة أو مخففة، فإنه لا يتنافى مع مبدأ المساواة في العقوبة الأخذ في الاعتبار من قبل السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء الظروف الشخصية لكل موظف على حدة، فعليها أن تراعي السلوك الوظيفي السابق للموظف الملازمة للخطأ المرتكب سواء كانت شخصية تتعلق بشخص الموظف أو مرفقيه تتعلق بالوظيفة، إضافة إلى الاعتبارات الإنسانية².

وعلى هذا الأساس يمكن التفرقة بين المخالفة الواقعة من الموظف في حالة غفلة أو استهتار وتلك المرتكبة عن عمد و تهدف إلى غاية غير مشروعة، وحيث إن جسامه هذه الأخيرة أكبر من الأولى ما يستوجب معه التمييز عند تقدير الجزاء.

وهذا لا يشكل خروجاً على مبدأ المساواة في العقوبة، وبرغم أهمية مبدأ المساواة في العقوبة باعتبارها تطبيقاً لخاصية من خصائص القاعدة القانونية بأنها قاعدة عامة ومجردة

¹ - نواف كنعان، المرجع السابق، 151.

² - عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 88.

تسري على الكافة دون اعتداد بالمركز الذي يشغله الموظف في السلم الوظيفي فإن تطبيقه في بعض التشريعات لا زال نسياً¹.

الأمر الذي نتج عنه تعارض في آراء فقهاء القانون، فمنهم من لا يعده إخلالاً بمبدأ المساواة في العقوبة، ويرى بأن المساواة في العقوبة المقصود به عدم التمييز بين أفراد الطائفة الواحدة إذا ما تماثلت مراكزهم القانونية، والبعض الآخر يرى أن التصنيف للعقوبات التأديبية على أساس الموقع الوظيفي في السلم الإداري للموظف المخالف أمر غير مبرر لأن مجال التأديب يكون بصدد مخالفة تأديبية يتعين مقابلتها بجزاء مناسب تحقيقاً لهدف الجزاء الردعي دون أن يكون للموقع الوظيفي لمرتكب المخالفة اعتبار في ذلك².

ورأينا في هذا الموضوع من خلال ما أقره المشرع الليبي في المادة 160 من القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن تنظيم علاقة العمل، أن التقسيم على أساس المركز الوظيفي لم يكن فيه اختلاف لنوع الجزاء ما عدا عقوبة الإنذار التي لم تقرر على شاغلي الوظائف الإدارية العليا وخص بها شاغلي وظائف الدرجة العاشرة فأقل، إذ أن عقوبة الإنذار يكون لها أثر على هذه الفئات باعتبار القصد منها تحذير الموظف بعدم الإخلال بواجبات وظيفته؛ حتى لا يتعرض لجزاء أشد إن لم يصلح من شأنه، وهذا الإجراء لا يتماشى مع شاغلي الوظائف القيادية باعتبارهم ملمين بذلك من خلال خبرتهم الطويلة وتدرجهم في الوظائف، أما الاختلاف الثاني في مدة الخصم من المرتب في السنة فعقوبة الخصم من المرتب لشاغلي وظائف الإدارة العليا لا تجاوز تسعين يوماً، في حين قررت لشاغلي وظائف ما دون العاشرة ستون يوماً، فزيادة مدة الخصم بالنسبة لشاغلي الوظائف القيادية ليكون أثرها أشد وأكبر على الموظف المخالف الذي يفترض فيه الخبرة والقوة بمرؤوسيه.

¹ - خليفة سالم الجهمي، المرجع السابق ص 392.

² - نواف كنعان، المرجع السابق، ص 155.

المطلب الثاني : التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

تتماثل وتتميز كل من العقوبة التأديبية والجنائية في مواضع مختلفة سنتعرف عليها من حيث أوجه التشابه الذي تتلاقى فيه العقوبتين ثم أوجه الاختلاف بينهما.

الفرع الأول : أوجه التشابه بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

تتشابه كل من العقوبة الجنائية والعقوبة التأديبية في عدد من النقاط أهمها:

أولاً: الشرعية

يُعتبر العميد دوجي من أكثر الفقهاء الذين أكد على مبدأ الوحدة بين القانونين التأديبي والجنائي حيث يرى هذا الأخير أن العقاب التأديبي هو في أصله عقاب جزائي لأن كلا العقابين يستندان إلى سلطة الدولة عند إيقاعهما¹.

فكلاهما يتسما بالشرعية، فلا يمكن للقاضي أن يحكم بغير ما جاء به قانون العقوبات تكريسا لمبدأ الشرعية، حيث جاء في نص المادة الأولى من قانون العقوبات الجزائري أنه لا جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن إلا بقانون، كما لا يجوز للسلطة التأديبية أن تصدر عقوبة غير التي هي منصوص عليها على سبيل الحصر، وفي هذا الشأن قضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الملاحظات الشديدة اللهجة لا يمكن اعتبارها من قبيل العقوبات كونها غير مدرجة ضمن سلم العقوبات².

¹ - سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دراسة مقارنة، المجلد الثالثة، القاهرة، دار الفكر العربي، مصر ، 1987، ص 237 .

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومه ، الجزائر ، 2004 ص 35.

ثانيا : من حيث الغاية

إن المدلول الحديث للعقوبة الجنائية يتشابه كثيرا مع العقوبة التأديبية فكلاهما لهما غاية أصيلة هي الحفاظ على أموال المرفق العام من الفساد وسيره بانتظام واطراد فالمشعر الجنائي بتقنيه لعقوبات كالعزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، هو بذاته عقوبة تحافظ بها على مصلحة المرفق العام من الموظف المذنب وهو الغاية الرئيسية للعقوبة التأديبية.

ثالثا: شخصية العقوبة

تتماثل كل من العقوبة الجنائية والتأديبية في أن كلاهما يمس من ارتكب الخطأ دون سواه فالجزاء الجنائي يقع على الشخص المرتكب للجريمة أو من ساهم فيها بصورة أصلية أو تبعية، كذلك الأمر بالنسبة للجزاء التأديبي فكل موظف يرتكب خطأ وظيفي تتم معاقبته وفي حالة تعدد المساهمين في ارتكاب المخالفة التأديبية تتم مسائلة الجميع، الذي أكدته المحكمة العليا المصرية في الطعن رقم 0004 لسنة 07 ق بالفقرة الثانية، بتاريخ 14-11-1964 بقولها: " إن المسؤولية التأديبية شأنها في ذلك شأن المسؤولية الجزائية مسئولية شخصية فيتعين لإدانة الموظف أو العامل ومجازاته إدارياً في حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره أن يثبت أنه قد وقع منه فعل إيجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه...".

رابعا : عدم جواز العقاب عن ذات الفعل مرتين

تعتبر هذه القاعدة منطقية تقتضيها العدالة، فلا يمكن مجازاة الموظف مرتكب الجريمة التأديبية عن ذات الفعل مرتين، الأمر الذي أكدته المحكمة العليا الإدارية المصرية، الطعن رقم 1041، بجلسة، 31/05/1998، بقولها: " لا يسوغ معاقبة العامل تأديباً عن ذات الأفعال غير مرة واحدة - السلطة التأديبية تستند ولايتها بتوقيعها العقاب التأديبي - لا يسوغ للسلطة التأديبية أو السلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء التأديبي عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل

الذي سبق عقابه ومجازاته لا يعتبر من ذلك أن تكون السلطة التي وقعت الجزاء التأديبي ابتداء هي السلطة التأديبية الإدارية الرئاسية أو السلطة التأديبية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية - أساس ذلك : أن العلة تتحقق بمجرد توقيع الجزاء التأديبي صحيحاً قانوناً على العامل حيث تصل بذلك المسؤولية التأديبية للعاملين إلى غايتها القانونية¹.

كما جاء في حكم مطول للمحكمة الإدارية العليا المصرية في الطن رقم 2491 لسنة 41، بجلسة 15/02/1997، بقولها: "من المبادئ العامة الأساسية لشرعية العقاب أياً كان نوعه أنه لا يجوز عقاب الإنسان عن الفعل المؤثم مرتين، وأنه وإن كان يجوز العقاب عن الجريمة التأديبية للموظف العام برغم العقاب عن ذات الأفعال كجرائم جنائية في نطاق المسؤولية الجنائية لاختلاف الأفعال وصفا وتكييفاً في كل من المجالين الجنائي والتأديبي - إلا أنه لا يسوغ معاقبة العامل تأديبياً عن ذات الأفعال غير مرة واحدة حيث تستنفد السلطة التأديبية ولايتها بتوقيع العقاب التأديبي - مؤدى ذلك - لا يسوغ لذات السلطة التأديبية أو لسلطة تأديبية أخرى توقيع الجزاء عن ذات الجرائم التأديبية لذات العامل الذي سبق عقابه ومجازاته - لا يغير من ذلك أن تكون السلطة التي وقعت الجزاء التأديبي ابتداء هي السلطة التأديبية الإدارية الرئاسية أو السلطة التأديبية القضائية ممثلة في المحاكم التأديبية لأن العلة تتحقق بمجرد توقيع الجزاء التأديبي صحيحاً قانوناً على العامل - ومن ثم فلا يجوز بعد ذلك إعادة مباشرة السلطة التأديبية على ذات العامل بذات الفعل الذي جزي عنه حيث ترتبط الولاية التأديبية وجوداً وعدمياً مع الغاية المستهدفة منه وهي مجازاة العامل عما يثبت إسناده قبله من جرائم تأديبية. (محمد مبادئ المحكمة الادارية العليا بشأن الجزاء التاديبى و أحكامه)

¹ - عماد عبد العزيز محمد مبادئ المحكمة الادارية العليا بشأن الجزاء التاديبى و أحكامه ص 53.

الفرع الثاني : أوجه الاختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية

تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية في عدد من النواحي أهمها:

أولاً: من حيث الهدف

تختلف الغاية من العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية، فهاته الأخيرة تهدف إلى مكافحة الجريمة بجميع أنواعها فهي تشمل الحفاظ على الأرواح والممتلكات، أما الحق في توقيع العقوبة الجنائية والنزول عنها فهو للمجتمع، وفقاً لما يحدده القانون ومنه العقوبة الجنائية تقابل الجريمة بوصفها اعتداء على المجتمع، في حين أن العقوبة التأديبية تهدف إلى ضمان حسن سير المرافق العام كما لها غاية أخرى تتمثل في تقويم الموظف والعمل على إصلاحه وتنمية مهاراته مهاراتهم وكفاءاته الإنتاجية وعليه العقوبة التأديبية تقابل الخطأ التأديبي بوصفه اعتداء على مقتضيات الوظيفة وواجباته.

ثانياً : من حيث الأشخاص

المطبقة عليهم توقع العقوبة الجنائية على جميع أفراد المجتمع دون استثناء فهي تصيب أي فرد مهما كانت صفته أو جنسه، فهو نظام يقوم على العمومية والشمولية، أما العقوبة التأديبية فهي تطبق على فئة واحدة من المجتمع كون النظام التأديبي نظام فئوي ونقصد الموظف العام بمدلوله الإداري الذي تم تحديده على أساس الاعتبار وليس التعريف من خلال نص المادة الرابعة من الأمر 03-06 على أنه : " يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ونقصد بالترسيم الإجراء الذي من خلاله يثبت الموظف في رتبته"¹.

¹ - الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية. القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 يتم الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

ثالثا : من حيث طبيعة العقوبة

ما يميز الجزاء الجنائي بأنه يصيب الشخص بسلب حريته أو في ماله أو أهليته القانونية أو حتى مكانته في المجتمع بالإضافة إلى عقوبات أخرى تكميلية نصت عليها المادة التاسعة من قانون العقوبات الجزائري منها ما تعلق بالوظيفة العامة كالعزل أو الإقصاء من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة أو المنع المؤقت من ممارسة مهنة أو نشاط، أما الجزاء التأديبي يمس الموظف بمركزه ومتعلقاته الوظيفية دون سواها فهو لا يمس في حياته أو حقوقه السياسية وأقصى ما تصل إليه هو التسريح أو العزل من الوظيفة، فالجزاء التأديبي أخف من الجزاء الجنائي.

رابعا: من حيث الجهة المخولة بفرض العقوبة.

في النظام التأديبي تفرض سلطة التعيين أو المجلس الاستشاري أو حتى الهيئة القضائية وهذا حسب النظام المنتهج العقوبة التأديبية بموجب قرار أما النظام الجزائي فلا يجوز توقيع العقوبة إلا من قبل الجهة القضائية الرسمية المختصة هي المحكمة وذلك بموجب حكم قضائي.

المبحث الثاني : سلطة الإدارة العمومية في توقيع العقوبة التأديبية لتحسين الخدمة العمومية

تمتلك الإدارة العديد من السلطات والامتيازات لتحقيق أهدافها العامة، والتي تصب جميعها في المصلحة العامة حفاظا منها على ديموميتها واستمرارها وتقديم أفضل خدمة عمومية لمواطنيها ، فباستخدامها لسلطتها العقابية على موظفيها وتطبيق العقوبة التي تراها مناسبة للخطأ المرتكب من طرفه ، يجعلها تحافظ على أهدافها في حفظ النظام ورفي بوظيفتها . والسلطة العقابية للإدارة تتمثل في الجهة أو الشخص الذي يخوله القانون ممارسة وظيفة التأديب، أي توقيع جانب أو أكثر من العقوبات التأديبية المدرجة في قائمة العقوبات المنصوص عليها حصرا في الوظيفة العامة، وذلك في مواجهة جميع أو بعض الموظفين المخاطبين بأحكام تلك القوانين

وقد تجلت صورة السلطة التأديبية في الدولة الإسلامية إبان الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه حيث ظهر التنظيم الإداري نتيجة اتساع رقعة الدولة الإسلامية، وبات يخضع للمسؤولية التأديبية كل من يخل بالمهام الموكلة إليه سواءا عن طريق إتيانه تصرفا محظورا أو تركه فعلا مأمورا به شرعا، ويتولى توقيع العقاب أولوا الأمر الذي أوجب القرآن الكريم طاعتهم مصدقا لقوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا أطيعوا الله وأطيعوا الرسول وأولى الأمر منكم" ¹ ، وبهذه المثابة فإن ولي الأمر هو الذي يباشر سلطة التأديب أو يفوض غيره في ذلك، وليس له أن يقرر جريمة أو عقوبة لا تتفق مع مقاصد الشرع أو يخالف الكتاب أو السنة ².

وبهذا سنحاول دراسة هذه السلطة من خلال ثلاث نقاط:

- أساليب الإدارة العمومية لتوقيع العقوبة التأديبية (المطلب الأول).

¹ - الآية 59 من سورة النساء، الجزء الخامس

² - خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 70 و 71.

المطلب الأول: أساليب الإدارة العمومية في توقيع العقوبة التأديبية

تتنوع سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من دولة إلى أخرى، ومن تشريع إلى آخر، وهذا الاختلاف وإن كان يرجع في بعض أسبابه إلى مصادر تاريخية وإيديولوجية، إلا أنها تبقى وليدة البيئة والمجتمع التي تعمل فيه. فما يصلح لدولة تجبر أفرادها على الطاعة المطلقة لرؤسائها، لا يصلح لأخرى يسودها الحوار والمناقشة بين الرؤساء والمرؤوسين، وما يلائم دولة يسودها اقتصاد السوق والقطاع الخاص هو الأصل فيها، لا يناسب أخرى يطغى القطاع العام فيها على القطاع الخاص¹.

وبهذا تنوعت أساليب الإدارة في توقيعها للعقاب بين أسلوب إداري وقضائي وآخر شبه قضائي والذي سنتناوله على نحو الآتي:

الفرع الأول: الأسلوب الإداري

يسمى كذلك بالتأديب الإداري أو الرئاسي بحيث تمارس السلطة التأديبية من قبل الجهة الإدارية، التي تستقل بهذا دون الرجوع إلى جهة أخرى في تحديد المخالفة التأديبية واختيار العقوبة المناسبة لها من بين العقوبات التي نص عليها القانون. فتملك دون غيرها تحديد ما يعد جريمة تأديبية من عدمه وتوقيع أية عقوبة تراها مناسبة لذلك، وعلى كافة الموظفين بمختلف درجاتهم على اعتبار إنها هي أقرب الجهات للموظف وبالتالي أقدرها بالحكم على تصرفاته الأئمة وتقدير ما يلائمها من عقوبة، وأن انفرادها بهذه السلطة يؤدي إلى تقوية مركزها في القيام بسلطة الأمر والنهي والتوجيه والرقابة في حين انتزاعها منها ، سوف يؤدي حتما إلى فقدان هيبتها وبالتالي انتشار الفوضى والاضطراب في سير الوظيفة.

فالسلطة التأديبية بهذا الأسلوب هي فرع من السلطة الرئاسية وأن الرئيس الإداري هو وحده الذي يملك تحديد الأفعال التي تخل بالواجبات الوظيفة واختيار العقوبة الملائمة لكونه المسؤول

¹ - أحمد بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات تالة الأبيار، الجزائر، سنة 2010، ص 79.

الأول على ضمان سير العمل الإداري بانتظام واضطراد، ومن ثم ليكون هناك مصداقية أكثر لهذا كان من الضروري لأبد من تزويده (سواء فردا أو هيئة) بسلطة توقيع العقوبات التأديبية عملا بمبدأ الذي يقول: تلازم السلطة بالمسؤولية¹.

وما يلاحظ على هذا النظام أنه يهدف الى تحقيق فاعلية الإدارة ويطلق سلطتها في التأديب دون مراعاة لتوفير ضمانات أكثر فاعلية للموظفين، وهذا بغرض سير المرافق العامة بانتظام ودقة، وطالما أن هناك ضوابط نظامية لاستخدام هذا النمط من التأديب وبالخصوص عند توفر حق الطعن في القرارات التأديبية الصادرة عن الرئيس الإداري المختص أمام جهة إدارية عليا تحرص على وجوب استخدام العقوبة التأديبية في مجالاتها ولأغراضها المشروعة من أجلها فإن هذا الأخير سوف يكون من نصيبه النجاح².

إلا أنه أي هذا الأسلوب انتقد على أساس أنه ترك الموظف كلية لتحكم الإدارة واستبدالها، وبالتالي كان يرجح أفضلية مبدأ فاعلية الإدارة على مبدأ الضمان، ومن بين الدول التي تأخذ الولايات المتحدة الأمريكية والبرتغال.

الفرع الثاني : الأسلوب القضائي

يعقد هذا الأسلوب الاختصاص بالتأديب لجهات قضائية، حيث تشكل محاكم تأديبية لهذا الغرض تتولى تحديد الجريمة التأديبية وتوقيع العقوبة التي تراها مناسبة مع الوقائع الثابتة، بحيث يعتبر قرار هذه المحاكم ملزما للسلطة الإدارية التي يقتصر دورها على توجيه الاتهام الى الموظف فقط، ويتسم هذا الأسلوب باقترب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية مع ما يتطلبه

¹ - علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دارا لمطبوعات الجامعية، الاسكندرية سنة 2004، ص13.

² - علي محارب، المرجع السابق، ص14

ذلك من وجود اجراءات تأديبية محددة والفصل بين السلطة الاتهام وسلطة الحكم، مما يوفر للموظفين أقصى ما يمكن من الضمانات القانونية¹.

إلا أنه في هذا النظام تكون الجهة القضائية بعيدة عن طبيعة النشاط الإداري ومشكلاته التي تثور في نطاقه، وأن الضمانة القانونية المتوفرة في إيجاد جهة محايدة مستقلة عن الإدارة تبت في منازعاتها ، قد تشجع بعض الموظفين على التمادي في غيه طالما كانت نفس الجهة التي يتبعها لا تملك إزاءه توقيع العقوبة التأديبية المناسبة، هذا النقد الذي رجح كفة التأديب الإداري على التأديب القضائي كما يقول الأستاذ علي محارب - أن بلدان العالم المتخلف عامة والبلدان العربية خاصة تقوم بإعداد وتنفيذ خطط وبرامج تنمية شاملة بغية الخروج من بؤرة التخلف والالتحاق بركب العالم المتقدم، هذا الذي يستدعي امتلاكنا جهاز إداريا قويا وفعالاً، ولن نحصل على هذا إلا إذا لجأنا إلى عدة إجراءات وتدابير في مقدمتها إعادة التنظيم والتدريب والحوافز والتأديب، ووضع العامل المناسب في المكان المناسب بعد أن ينال كل حقوقه غير منقوصة لكي يؤدي واجباته بدقة وأمانة وسرعة، وإلا فإن التأديب سوف يكون بانتظار كل من لا يملك الحس الوطني أو روح خدمة العامة ، ومن الدول التي تأخذ بهذا الأسلوب ألمانيا الاتحادية ومصر².

الفرع الثالث: الأسلوب شبه القضائي

فيه يخطو المشرع خطوة نحو تحقيق بعض الضمانات للموظف قبل توقيع الجزاء، بحيث يأخذ صورتين؛ الصورة الأولى يؤول فيها توقيع العقوبة التأديبية للسلطة بعد استطلاع رأي هيئة مستقلة وكقاعدة عامة لا يقيد هذا السلطة ولا يلزمها بشيء، وقد يكون ملزماً لها نسبياً بحيث لا يمكنها تشديد العقوبة المقترحة وإنما يجوز لها تخفيفها، أما الصورة الثانية من هذا

¹ - خليفة سالم ، المرجع السابق، ص 75.

² - علي محارب ، المرجع السابق، ص 15 و16.

النظام فتتجلى في إناطة الاختصاص بتوقيع بعض العقوبات التأديبية البسيطة للسلطة الرئاسية، أما العقوبات الشديدة فيعهد بها الى مجالس تأديب تتشكل من عناصر إدارية وقضائية، مع تغليب العنصر الإداري بها في معظم الأحوال. وتصدر هذه المجالس قرارات نهائية وليس مجرد رأي أو مشورة.

ومن الدول التي اعتتقت الصورة الأولى فرنسا، بلجيكا أما الدول التي تأخذ بالثانية فمنها إيطاليا وليبيا ومصر بالنسبة لبعض الموظفين الذين ينظم أوضاعهم قانون خاصة¹.

أما عن المشرع الجزائري وباستقراءنا لنصوصه القانونية في مجال التأديب، فالملاحظ أنه حاول المزج بين الأسلوبين الإداري والقضائي الأخذ بالأسلوب الشبه القضائي - بحيث منح حق توقيع الجزاء من الدرجة الأولى والثانية للسلطة الإدارية المختصة بالتعيين دون مشاركة أية هيئة أخرى، بينما استلزم بالنسبة الدرجة الثالثة والرابعة من العقوبات ضرورة استطلاع رأي هيئة معينة قبل أن تصدر الإدارة قرارها بالجزاء وهذا على النحو الآتي:

أولاً: الإدارة التي لها سلطة التعيين إدارية تأديبية

بالرجوع لنص المادة 165/1 من الأمر 03-06 التي تنص : تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني². نجد أن المشرع منح لسلطة التعيين اتخاذ العقوبة من هذا الصنف بقرار مبرر تبين فيه أسباب تسليط هذه العقوبة على الموظف بعد حصولها على توضيحات كتابية منه، عدم رجوعها إلى أية جهة أخرى وهذا نظرا لقلّة خطورتها. بالإضافة إلى

¹ - خليفة سالم، المرجع السابق، ص 76.

² - المادة 165/1 من الأمر 03/06 سابق الإشارة إليه

اتخاذها نفس ذلك بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي فيما يخص عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة¹.

ثانيا : المجلس التأديبي

إذا كانت المخالفات المنسوبة للموظف خطيرة، ورأت الإدارة أن جزاءها ليس من قبيل الدرجة الأولى أو الثانية عندئذ عليها استطلاع رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس التأديبي، فخطورة هذه المخالفات تستدعي عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة والذي منحها المشرع لسلطة تأديبية أخرى إلى جانب سلطة الإدارة المختصة، ألا وهي المجلس التأديبي الذي يعتبر هيئة من هيئات المشاركة في تسيير الحياة المهنية للموظفين وصورة من صور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء كما جاء في نص المادة 64 من الأمر 03-06: أنه تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي².

والمجالس التأديبية تنشأ بقرار وزاري من الوزير المعني فيما يخص الإدارة المركزية المادة 27 من المرسوم 84/10³ بقرار ولائي بعد أخذ رأي واستشارة السلطة المكلفة بالتوظيف العمومي فيما يخص الولايات، وتكون هذه المجالس لدى مدير المجلس التنفيذي المعني تختص كل واحدة منها بسلك من أسلاك الموظفين المادة 02 من المرسوم 10/84 تتكون بتساوي من ممثلين الإدارة وممثلي المستخدمين يضمه ممثلو الرتب أو السلك الذي يتبعه الموظف موضوع

¹ - المادة 165/2 من الأمر 03-06 سابقا لإشارة إليه.

² - أحمد بوضياف، المرجع السابق، ص 82 و 83

³ - سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية إلى أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية ، ص 463

دعوى التأديبية بعضوية 3 سنوات قابلة لتجديد، كما ينعقد بعضوية 4/3 ثلاث أرباع أعضائه على الأقل وفي حال لم يحصل النصاب يستدعى من جديد خلال 8 أيام الموالية¹.

ونص المادة 165/2 جاء صريح بتحديد سلطة التأديب بخصوص كل العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة بعد مطالبة السلطة الأولى (السلطة التي لها حق توقيع العقوبة) بإخطار وتأكيد على إلزامية استشارة المجلس التأديبي ببيان واضح حول الوقائع المنسوبة والظروف التي ارتكبت فيها وملاستها إن اقتضى الأمر بقولها: ². تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما من ابتداء من تاريخ إخطارها³.

المطلب الثاني موقف المشرع الجزائري من أساليب الإداري في توقيع الجزاءات التأديبية
موقع النظام التأديبي الجزائري من النظم التأديبية:

إن النظام التأديبي المعمول به في الجزائر هو النظام الشبه قضائي، وليس النظام القضائي مثلما هو معمول به في بعض الدول. فإنشاء مجالس أو لجان التأديب، إنما الهدف منه الحد من تعسف الرؤساء ضد المرؤوسين. وقد تنحصر مهامها في تسليط العقوبات التأديبية الشديدة، كالعزل أو التنزيل أو القهقرة من الدرجة الوظيفية، أو الشطب من قوائم الترقية، دون غيرها من العقوبات ولقد جاء في الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أن توقيع الجزاءات التأديبية هو اختصاص أصيل من اختصاصات

¹ - المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/10/1984 الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها

وعملها الجريدة الرسمية، العدد 3 الصادر في 17/01/1984

² - سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 463.

³ - المادة 2/165 من الأمر 06-03 سابق الإشارة إليه

السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين، وذلك بموجب قرار . مبرر بالنسبة للعقوبات الواردة في الدرجة الأولى والدرجة الثانية، بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني بالأمر.

أما فيما يتعلق بعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة فهي الأخرى تتخذ من السلطة الرئاسية التي لها صلاحية التعيين بموجب قرار مبرر، ولكن بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها بتوقيع كافة البين من خلال هذا النص أن إرادة المشرع الجزائري قد اتجهت صراحة إلى الاعتراف للسلطة الرئاسية بتو العقوبات التأديبية على الموظفين العموميين، . التأكيد على أن الوضع بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة يجب أن مع يتم بإجراء آخر و هو إلزامية الأخذ برأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء (في تشكيلتها التأديبية).

وإذا كان المشرع الجزائري قد جعل سلطة التأديب من اختصاص السلطة التي لها صلاحية التعيين، فإن هذه المسألة كانت موجودة قبل صدور الأمر رقم 06-03. وفي هذا الصدد يمكن الإشارة إلى ما قرره القضاء في هذا المجال، فلقد جاء في قراره في قضية والي بسكرة ضد (ش. أ) على أنه من المقرر قانونا أن السلطة التي لها صلاحية تحديد عقوبات الدرجة الثالثة . هي السلطة الرئاسية، وذلك بعد موافقة لجنة الموظفين.... كما أنه من المستقر عليه أن النقل يتم لصالح المرفق العام بشرط أن لا يشكل نقلا تعسفيا.

ولما كان من الثابت في قضية الحال، أن الطاعن كان محل تنزيل مقنع في الرتبة تحت غطاء النقل، لأنه كان متصرفا إداريا يتمتع بصنف 17/02 وبمجرد رفضه قام الوالي بفصله دون أخذ رأي لجنة الموظفين، فإن قضاة الدرجة الأولى لما قضوا بإبطال قرار الوالي... قد طبقوا القانون تطبقا سليما".

ومن ذلك أيضا ما قرره مجلس الدولة في قضية أخرى، تتلخص وقائعها في أن العربي محمد كان يشغل منصب عون إداري مرسم من 03-11-1984، وبتاريخ 09-05-1987 استفاد. عطلة سنوية إلى غاية 18-06-1987. من ثم طلب عطلة إضافية من دون أجر، لأجل الاعتناء بوالده المصاب بمرض مزمن وعند عدم رد مديرية الضرائب لولاية البيض على طلبه، اعتقد أنه تمت الموافقة عليه. وبعد ثمانية أيام تم عزله من منصب عمله بقرار من والي ولاية البيض. وعلى اثر ذلك توجه بتظلم ضد قرار العزل إلى لجنة الطعن الولايتية، فرفض طعنه لوقوعه خارج الأجل.

بعدها توجه المستأنف بدعوى ، قضائية أمام الغرفة الإدارية لمجلس قضاء سعيدة طالبا إبطال القرار، وهو القرار محل الاستئناف، والذي يعيب عليه عدم تسببه، واعتمد على كون المستأنف قبل عملا مؤقتا بالبلدية، وبذلك يكون قد تنازل عن حقوقه المتعلقة بمنصبه الأصلي ، وأن هذا التسبب غير منطقي، وغير صائب.

وعلى هذا الأساس تدخل مجلس الدولة ليقرر على أنه: "... وحيث أنه ثبت لمجلس الدولة، أن المستأنف لم يعرض ملفه على لجنة التأديب طبقا لنص المادة 177 و 129 من المرسوم 85 سالف الذكر قبل عزله، مما يجعل قرار الولاية تعسفيا ومتجاوزا للسلطة.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن إرادة المشرع الجزائري قد أضفت على هذا النظام الرئاسي بعض التعديلات لتوفير ضمانات أكثر فاعلية للموظفين، لما في هذه العقوبات من تأثير بالغ على المسار المهني للموظف العام، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، فإن المشرع حاول تجسيد فاعلية الإدارة في ردع كل من تسول له نفسه في إلحاق الضرر بالخدمة التي يقدمها المرفق العام. و أمام أهمية هذه الهيئة، ولما تلعبه من دور بارز في تحقيق التوازن بين حقوق الموظف وحقوق الإدارة، فإن المشرع الجزائري قد أفرد لها نظاما قانونيا خاصا.

وطالما أن المشرع الجزائري قد اشترط الأخذ برأي اللجنة متساوية الأعضاء، فإنه يبدو من الضروري التطرق لتشكيل هذه اللجنة (أولاً)، ثم التطرق لتحديد اختصاصاتها (ثانياً).

الفرع الأول: تشكيل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء:

تتكون اللجان متساوية الأعضاء حسب القواعد الواردة في القانون على مستوى الإدارة المركزية، والولايات، و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية) وقد اعتبرتها النصوص الجزائرية إحدى هيئات المشاركة في تسيير و إدارة الحياة المهنية للموظفين¹.

وتنشأ هذه اللجان حسب الحالة لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية وهي تتشكل بالتساوي من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وذلك تحت رئاسة السلطة الموضوعة على مستواها، أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين لحساب الإدارة.

أما عن مدة العضوية، فإنها تكون لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، و يمكن استثناء تقصير مدة العضوية أو إطالتها و فائدة المصلحة بقرار من الوزير أو الوالي بعد موافقة المدير العام للوظيفة العمومية. ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو الإطالة مدة ستة أشهر. وإذا ما طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك، فإنه يجوز إنماء عضوية اللجان المختصة بقرار من الوزير المختص أو الوالي المعني دون اشتراط المدة.

1- موسى زرقان وآخرون، العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العامة ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سطيف، 2013، ص 110.

الفرع الثاني : مهام اللجان متساوية الأعضاء :

تعتبر هذه اللجنة هيئة استشارية في كل المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع كلجنة ترسيم و كمجلس تأديبي ، و ذلك في الحالات التالية¹:

1. تمديد التمرين (التربص).
2. الترقية في الدرجة أو الرتبة.
3. الانتداب التلقائي و النقل الإجباري.
4. الإحالة على الاستيداع.
5. العقوبات من الدرجة الثالثة.
6. الجدول السنوي لحركة التنقلات.
7. الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.

ويعتبر رأي هذه اللجنة في هذه الحالات إجراء ضروريا يترتب على تخلفه البطلان، مع التأكيد على أنه يعتبر رأيا غير ملزم غير أن هناك حالات أخرى تكتسي فيها هذه الاستشارة طابع الإلزام وتتمثل في:

الحالة الأولى: الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري اللذان قد يتعرض لهما الموظف، وفي هذا الصدد جاء في قرار لمجلس الدولة الجزائري على أنه: "..... حيث تنعي المستأنفة على القرار المعاد أنه أخطأ في تقدير الوقائع وفي تطبيق القانون بدعوى أنه تم نقل المستأنف عليه من مقر محافظة الغابات بقالمة إلى إقليم الغابات بالشماية ولاية قالمة بسبب ضرورة المصلحة وأن المقرر المطعون فيه بالبطلان لم يشكل له أي ضرر لكن حيث أنه طبقا للمادة 120 من مرسوم 6085 المؤرخ في 23.03.1985 الذي يحدد إجراءات تطبيق المرسوم 59-85 المؤرخ في 23.03.1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات

1- موسى زرقان وآخرون، المرجع السابق، ص 110.

العمومية والرسوم رقم 91-255 المؤرخ في 27.07.1991. فان موظف ما غير محق بأن يرفض نقله من مكان إلى مكان آخر لفائدة المصلحة بشرط أن ملفه الإداري يعرض على لجنة الموظفين لإبداء رأيها.

حيث أن دراسة أوراق الملف المطروح أمام مجلس الدولة لم يقد بأن المستأنفة قد قامت بإتباع هذا الإجراء الضروري

وبما أنها أغفلت القيام به فإنها أخطأت وعرضت مقرر نقل المستأنف عليه الصادر عنها للإلغاء¹ ومن هنا يشترط لصحة إجراء النقل الإجمالي للموظف العام كعقوبة تأديبية، أن يكون قرار النقل مسببا يتضمن تبيانا واضحا لسلوك الموظف العام المخالف لواجباته المهنية الواردة في القانون.

الحالة الثانية: رفض قبول الاستقالة .

الحالة الثالثة: الترقية في الدرجة أو الرتبة.

الحالة الرابعة: التنزيل في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها. هذا فيما يتعلق باختصاصات اللجنة متساوية الأعضاء طبقا لما ورد في هذا المرسوم.

غير أن هناك إشكال يثور حول طبيعة الآراء التي تبديها هذه اللجان. فبالرجوع إلى الأحكام الواردة في نص المادة 165 فقرة 2 يتضح أن المشرع نص على أن صلاحية اتخاذ القرارات التي تحتوي على توقيع عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة يكون بقرار مبرر ثم جاء في نص المادة 170 من نفس الأمر ليؤكد على وجوب أن تكون قرارات اللجنة متساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي مبررة.

1- موسى زرقان وآخرون، المرجع السابق، ص 113.

ومن خلال هذا قد يبدو وللهولة الأولى أن هناك تضارب في النصوص القانونية لاسيما ما ورد في النصين سابق الإشارة إليهما.

غير أن هذا الكلام لا يمكن التسليم به إذ أن القضاء الإداري الجزائري ممثلا في الغرفة الإدارية للمحكمة العليا من الثابت قضاء أن هذه اللجان التأديبية تعتبر مجرد هيئة الجزائرية قد هذه المسألة. حسم أنه " . مؤكدا على استشارية، و بالتالي فإن الآراء الصادرة عنها لا تدخل ضمن تعريف القرار الإداري.

وأن القرار الذي يتخذ لاحقا بناء على هذا الرأي هو وحده، الذي يكون محلا للطعن بالبطلان¹.

قالبين من خلال هذا الحكم أنه يؤدي بنا إلى حقيقة جوهرية مفادها أن طبيعة الآراء التي تصدرها هذه اللجان لا يمكن اعتبارها من قبيل القرارات الإدارية، وذلك بسبب عدم توافرها على مقومات القرار الإداري، هذا من جهة.

ومن جهة أخرى، فانه من المعروف أن هناك طائفة . الأعمال تقوم بها الإدارة قبل اتخاذ القرار الإداري وهي الأعمال التحضيرية، إذ في هذه الحالة يمكن اعتبار الرأي الصادر عن السلطة التأديبية كعمل تحضيرى تبني عليه السلطة التي لها صلاحية التعيين قرارها المتضمن لتوقيع العقوبة.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن السلطة التأديبية وهي تقوم بوظيفتها في بلد معين، لا يجب أن تنتمي إلى نظام واحد فعلا، إذ يوجد بعض النظم التأديبية التي تجمع بين النظام الإداري وشبه القضائي، وهو الوضع بالنسبة للنظام التأديبي في الجزائر، الذي يترك للإدارة أو بمعنى آخر للسلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع بعض الجزاءات، وهي: عقوبات الدرجة الأولى والثانية لأنها جزاءات تعتبر في جوهرها خفيفة الوطأة على الحياة الوظيفية للموظف.

1- موسى زرقان وآخرون، المرجع السابق، ص 110.

ويلزمها بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة استطلاع رأي هيئة أخرى، وهي اللجنة متساوية الأعضاء التي تتعقد في هذه الحالة كمجلس ، تأديتي.

الفصل الثاني
النظام التأديبي ومظاهر تأثيره على
الموظف العمومي

تعتبر الحياة المهنية من بين أهم مميزات الوظيفة العامة، فهي تعبر عن مختلف المراحل التي يقطعها الموظف بداية من التحاقه بالوظيفة إلى غاية خروجه وانتهاء العلاقة المهنية.

هذه الحياة تسمح للموظف من اكتساب الخبرة والتجربة المهنية، وكما للموظف حسب المشرع الجزائري ووفق قانون الوظيفة العامة حقوق تسهر الإدارة على احترامها، تقع عليه أيضا خلال هذه الفترة جملة من الالتزامات والواجبات، ويقابل الاخلال بهذه الالتزامات نظام تأديبي ينجر عنه عقوبات تختلف باختلاف درجة وفداحة الخطأ المهني المرتكب، وقد وجد هذا النظام كوسيلة ردع للسلوكيات التي تضر بالسير الحسن للعمل في المؤسسة ومنه تدني الخدمة العمومية.

وللوقوف بالمرصاد لكل من يتجرأ على الاخلال بالنظام المعمول به، ولأن المسار المهني لأي موظف له من الأهمية بمكان، فهو يعبر عن المكانة المهنية، الخبرة، السلوك، الأداء... الخ. وعلى أساسه يظفر الموظف بالحوافز والترقيات وغيرها من الامتيازات، ومن هذا المنطلق سوف نقسم هذا الفصل إلى مبحثين سنتناول فيما يلي:

- المبحث الأول: النظام القانوني للعقوبة التأديبية.
- المبحث الثاني: مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على ترقية الموظف.

المبحث الأول: النظام القانوني للعقوبة التأديبية:

تخضع العقوبة التأديبية إلى قواعد قانونية من شأنها أن تحد من استعمال الإدارة لسلطة التأديب في غير الأغراض التي حددها القانون، وهذا ما يجعل الجزاء التأديبي يخضع لرقابة صارمة هدفها الأساسي هو التأكد من مدى احترام الإدارة للقواعد التي تتحكم في العقاب التأديبي.

ويعرض لنا الفقه والقضاء بعض المبادئ القانونية الهامة التي تقوم عليها العقوبة التأديبية، والتي تبنتها بعد ذلك قوانين التوظيف المختلفة في دول العالم، لتحقيق العقوبة أهدافها وفعاليتها في المجتمع الوظيفي من أجل التوفيق بين مصلحة المرفق العام ومصلحة الموظف المخطئ.

وتتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

- مبدأ الشرعية والنتائج التي تترتب على تطبيقه والمتمثلة في التناسب بين الخطأ والجزاء، وعدم جواز معاقبة المذنب عن ذات الفعل مرتين وإجبارية تسبب القرار التأديبي.
- مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية.
- مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية¹.

يلتزم الموظفون بمسؤوليات جد هامة اتجاه الدولة فهم يشغلون وضعية سياسية وقانونية خاصة يترجمها مبدأ قانوني منصوص عليه في المادة السابعة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي جاء فيها: «بأن الموظف يجب أن يكون اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية»² ، وهو ما ينجم عنه نتائج عديدة ومتنوعة بدءا بوجود إطار قانوني يخضعون له، وهو القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ونصوصه التنظيمية.

¹ - كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط3، 2006، ص94.

² - المادة 07 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

لقد حرصت أغلب التشريعات الوظيفية التي تضمن عقوبات توقع على الموظف جزاء على مخالفته للواجبات الموكلة إليه، جاءت سعياً لحماية الوظيفة الإدارية من كل انحراف ومماثلة في أداء المهام، كما أن السلطة التأديبية يقع على عاتقها دورين أساسيين في مجال التأديب يتمثل الأول في تحديد الأخطاء المهنية من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال أو التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام خطأً تأديبياً يعاقب عليه القانون، وأما الدور الثاني فيتمثل في اختيار العقوبة المناسبة التي حددها المشرع¹.

وستتناول النظام القانوني للعقوبة التأديبية في مطلبين نعالج في المطلب الأول الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية وفي المطلب الثاني تصنيف العقوبة التأديبية. المطلب الأول: الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية:

قد يصدر من الموظف خلال مساره المهني ما يعتبر إخلالاً بالتزامه وواجباته الوظيفية وبالنظام القانوني للوظيفة العامة سواء كان ذلك عمداً أو عن طريق الإهمال أو التراخي أو الخطأ في أداء مهام وواجباته الوظيفية²، فالأخطاء الصادرة عن الموظف هي الأساس والسبب في إصدار العقوبة التأديبية فلا يعاقب الموظف إلا إذا ارتكب ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفية، أو ما لا يتفق مع مركزه كموظف عام³.

وستتناول في هذا المطلب بالتفصيل تحديد الخطأ المهني المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية في الفرع الأول، ودرجات الأخطاء المهنية في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تحديد الخطأ التأديبي المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية:

الخطأ التأديبي هو ذلك الفعل الإيجابي ارتكاب فعل، أو السلبي "الامتناع عن القيام بفعل" الذي يقوم به الموظف فيخالف بذلك إما الواجبات الوظيفية المقررة عليه وإما مختلف

¹ - حمايتي صباح: الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي 2013/2014، ص 08.

² - عمار عوايدي: مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، د.ط، د.ت، ص ص 331-332.

³ - عبد العزيز السيد الجوهري: الوظيفة العامة، دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 167.

الأحكام التي تنص عليها المنظومة التشريعية التي تحكمه¹.

لقد تعددت تسميات الأخطاء التأديبية التي أطلقها عليها الفقه ولعل أكثر التسميات شيوعاً هي الجريمة التأديبية، الذنب الإداري، الخطأ المهني، الخطأ التأديبي، كما تعددت تعريفات الفقه بخصوص الخطأ التأديبي وسوف نكتفي في هذا المقام بعرض التعاريف الأقرب إلى ما ورد في الأمر رقم 03-06 يرى أحمد "بوضياف الخطأ المهني بأنه: «إخلال بالتزام قانوني، ويأخذ القانون هنا بالمعنى الواسع، حيث يشمل جميع القواعد القانونية أياً كان مصدرها تشريع أو لائحة، يشمل أيضاً القواعد الخلقية»².

وحسب "سليمان محمد الطماوي" الخطأ المهني هو : كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه³.

كما عرفه "سعيد" مقدم" بقوله: « نكون أمام خطأ تأديبي كلما كنا أمام إخلال بواجبات الموظفين المقررة، بهدف ضمان السير للمرفق العمومي»⁴.

وعرفه "JEAN LOUIS MOREAN" بأنه: «كل إخلال أو تقصير أو مخالفة يمكن أن يرتكبها الموظف والتي تشكل خروجاً عن مقتضيات واجباته، ومن شأنها المساس بحسن سير المرفق العام»⁵.

نستخلص من التعاريف السابقة ما يلي:

- جوهر الخطأ المهني هو الإخلال بالواجبات المهنية.
- الإخلال بالواجبات المهنية يكون بفعل إيجابي أو فعل سلبي (الامتناع).
- سبب الإخلال قد يكون التقصير أو التهاون أو التراخي أو التعمد.

¹- سي العابدي سامية: مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2016، ص 20.

²- أحمد بوضياف: الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، المرجع السابق، ص17.

³- سليمان محمد الطماوي: قضاء التأديب دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1995، ص42.

⁴- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، د.ت، ص399.

⁵- JEAN LOUIS MOREAN, la fonction publique, principes generaux, L.G.D, paris 1987, P42.

ومن خلال ما سبق يمكن تعريف الخطأ المهني على أنه: «كل فعل أو امتناع يرتكبه الموظف تهاونا أو عمدا يشكل اخلال بواجباته المهنية».

أما المشرع الجزائري فقد تناول الأخطاء التأديبية وذلك من خلال الفترة الأولى من المادة 17 من الأمر 1366 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة حيث نصت على ما يلي: «كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه وأثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية»¹.

وهذا ما انتهجه المرسوم رقم 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نص في المادة 20 الفقرة الأولى على: «يتعرض العامل لعقوبة تأديبية إذا صدر منه أي اخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة»².

أما التشريع الوظيفي الحالي الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد نصت المادة 160 منه على: «يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأديته مهامه خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية»³.

نستنتج من خلال عرضنا للنصوص السابقة نلاحظ أن المشرع الجزائري لم يأتي بتعريف دقيق للخطأ المهني، رغم ادخال بعض العناصر المحددة كالإخلال بالواجبات المهنية أو بقواعد الانضباط.

¹ - المادة 17 من الأمر رقم 66-133 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

² - المادة 20 من المرسوم رقم 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، المرجع السابق

³ - المادة 160 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

وبالنسبة للقضاء فرغم قلة الاجتهاد القضائي الإداري في مجال الوظيفة العامة في الجزائر، إلا أنه يوجد بعض القرارات القضائية التي حاول من خلالها القضاء تحديد تعريف للخطأ المهني وتمثل في:

جاء في قرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985: «من المقرر قانوناً أن الأخطاء التأديبية تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة والأفعال المرتكبة خارج الوظيفة والتي تمس من حيث طبيعتها بشرف واعتبار الموظف أو الكفيلة بالخط من قيمة الفئة التي ينتمي إليها أو المس بصورة غير مباشرة بممارسة الوظيفة»¹.

واعتبرت الغرفة الثالثة لمجلس الدولة في قرارها بتاريخ 20 جانفي 2004 أن ما يخرج عن نطاق التعريف المذكور ليس خطأ مهنيًا إذ جاء في القرار : حيث أن رفض المستأنف عليها تسليم مفاتيح الشقة لا يعد خطأ مهنيًا يستوجب عقوبة العامل الراض الامتثال له...»².

وفي اجتهاد مجلس الدولة الفرنسي اعتبر الخطأ المهني هو: «الاخلال بالواجبات المهنية ولو خارج نطاق الوظيفة، أو المساس بسمعة الوظيفة وكرامتها»³.

الفرع الثاني: درجات الأخطاء المهنية:

تكتفي غالبية تشريعات العالم بتقديم تعريفات موسعة للخطأ التأديبي لكن عندما يتعلق الأمر بتعداد هذه الأخطاء، لا تتأخر بذلك مستخدمة طريقة التصنيف من أجل تجنب حصر هذه الأخطاء، لا تتأخر بذلك مستخدمة طريقة التصنيف من أجل تجنب حصر هذه الأخطاء أي أنها واردة على سبيل المثال لا الحصر.

¹ - القرار رقم 42568 صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985 قضية (ب.م.ش) ضد (المديرية العامة للأمن الوطني)، المجلة القضائية، ع، 1990

² - قرار مجلس الدولة رقم 10502 المروخ في 20/01/2004 قضية مدير (ق.ص) بتقزيرت ولاية تيزي وزو ضد (م.ع)، مجلة مجلس الدولة، ع5، 2004.

³ www.conceil.etat.fr: C.E, 19 october 1979, Mxc/conseil nationale de l'ordredes médecine, rec, leb

ولقد حرص المشرع الجزائري على ذكر بعض الأخطاء بعنوان كل صنف أو درجة فعدد أخطأ الدرجة الأولى، الثانية ثم الثالثة والرابعة، وهو ذكر غير حصري بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي والتصريح بعدم قابليته للحصر والتحديد الدقيق، لذلك استعمل المشرع تصنيفه للخطأ عبارة على الخصوص¹.

وتناول المشرع الجزائري تصنيف الأخطاء المهنية في نص المادة 177 من الأمر 06

03 حيث جاء فيها: «... تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكفيها الجزائي كما يأتي:

- أخطاء من الدرجة الأولى.

- أخطاء من الدرجة الثانية.

أخطاء من الدرجة الثالثة.

- أخطاء من الدرجة الرابعة»²

1- أخطاء من الدرجة الأولى:

طبقا لنص المادة 178 من الأمر 06-03- تتمثل أخطاء الدرجة الأولى في كل اخلال

بالانضباط العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح³، فمن المخالفات التي يمكن أن تدرج في هذه الدرجة وفق هذا المعيار العام التغيب أو التأخر عن العمل، عدم تنفيذ المهام الموكلة للموظف.

ويستكشف من هذه المادة أن معيار أخطاء الدرجة الأولى واسع يشمل العديد من ،

المخالفات التي يمكن تكفيها أنها تؤثر على السير الحسن للمصالح⁴.

¹ - مني العابدي سامية مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، المرجع السابق، ص32.

² - عمار بوضياف الوظيفة العامة في التشريع الجزائري المرجع السابق، ص132. 4 المادة 177 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

³ - المادة 178 من الأمر رقم 06-03 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

⁴ - بوطية مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري المرجع السابق، ص 570.

2- أخطاء من الدرجة الثانية:

نصت عليها المادة 179 من الأمر 03-06 على: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- المساس، سهو أو إهمال بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارية.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه»¹.

نستنتج من هذه المادة أن شرط تكييف الخطأ من الدرجة الثانية بالنسبة للفقرة الأولى المتعلقة بالمساس بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة أن يكون سهواً أو إهمالاً، أما إذا كان متعمداً فكيف من درجة أخرى.

3- أخطاء من الدرجة الثالثة:

تناولت هذه الأخطاء المادة 180 من الأمر 03-06 والتي جاء فيها: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة»².

4- أخطاء من الدرجة الرابعة:

نصت عليها المادة 181 من الأمر رقم 03-06: «تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي:

¹ - المادة 179 من الأمر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

² - المادة 180 من الأمر رقم 03-06 المرجع نفسه.

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفة.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمد في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مريح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادة 43 و 44 من هذا الأمر¹.

وتجدر الإشارة إلى أنّ القوانين الأساسية تملك توضيح مختلف للأخطاء مع مراعاة طبيعة كل سلك من الأسلاك الوظيفية، كما أنّ هذه القوانين يمكن أن تتضمن أخطاء تأديبية غير وارد في الأمر 03-06 فإنّ هذا لا يشكل تعديا على هذا الأخير.

المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية:

تعتبر العقوبة التأديبية نتيجة حتمية للخطأ أو المخالفة التأديبية، ويعرف الأستاذ DELPEREE العقوبة التأديبية بأنها : «ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية»².

فالعقوبة التأديبية هي ذلك الإجراء الردعي الذي تتخذه السلطة المختصة ضد الموظف المخطئ سواء كان ذلك الإجراء ذو طابع معنوي أو أدبي كالإنذار والتوبيخ وغيرها من الجزاءات المعنوية الأخرى، أو كان وطابع مالي في شكل عقوبة مالية توقع على الموظف مثل حرمانه من بعض التعويضات أو المكافآت أو الامتيازات المالية أو خصم جزء من أجره، وقد

¹ - المادة 181 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

² - كمال رحماوي: تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 88.

يكون الإجراء أيضا ذو طابع مهني حيث يمس الموظف في حياته المهنية بأن ينقل الموظف من مكان عمله إلى مكان آخر أو يحرم من الترقية إلى غير ذلك من العقوبات الأخرى.¹ ولقد صنف المشرع الجزائري العقوبات التأديبية حسب الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية إلى أربع درجات، مراعى في ذلك مدى التناسب بينها وبين الأخطاء المهنية المرتكبة من طرف الموظف وهي عقوبات من الدرجة الأولى، وعقوبات الدرجة الثانية، وعقوبات من الدرجة الثالثة، وعقوبات من الدرجة الرابعة، كما أنّ التدرج في العقوبات من أخفها إلى أشدها عقوبة مؤسس قانون على مدى جسامة الأخطاء المهنية المصنفة هي الأخرى من أقصى خطورة إلى أقصاها جسامة.

ويمكن أن تنص القوانين الأساسية على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك.

وعلى خلاف الأخطاء التأديبية فإنّ العقوبات التأديبية تقع تحت الحصر، منعا من التعمق في توقيعها، ويكون للسلطة التأديبية تقدير ملائمة الجزاء التأديبي والخطأ المقترف من جانب الموظف محل التأديب.²

من خلال ما سبق ذكره، سوف نتناول في الفرع الأول عقوبات من الدرجة الأولى والثانية وفي الفرع الثاني عقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة.

الفرع الأول: عقوبات الدرجة الأولى والثانية:

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة

الأولى والثانية، وهذا ما نصت عليه المادة 165 من الأمر رقم 06-03.³

¹ - تدارنت نرجس : النظام التأديبي في التشريع الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء مديرية التربصات مجلس قضاء الجلفة محكمة الجلفة الجزائر الدفعة 16، 2005/2008، ص 07.

² - بوقرة أم الخير : تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 09 (تابع)، مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 78.

³ - تنص المادة 165 من الأمر رقم 06-03 على أنه: «تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني».

من خلال التطرق إلى المادة وتحليلها نستنتج أنّ المشرع الجزائري يمنح للجهة الإدارية المختصة الحرية أو السلطة المطلقة إن صح التعبير في توقيع عقوبات الدرجة الأولى والثانية، وهذا بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني، دون استشارة هيئة أخرى.¹ ولقد نصت المادة 163 من الأمر رقم 03-06 في فقرتها الأولى والثانية على عقوبات الدرجة الأولى والدرجة الثانية كما يلي:

1- بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى:

حيث تتمثل في:²

- التنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

فالعقوبات من الدرجة الأولى تعتبر عقوبات معنوية بحثة ، فالتنبيه هو مجرد عقوبة أدبية وليس لها أثر مالي، الهدف منه إخطار بكتاب تذكر فيه المخالفة ويلفت نظره إلى لزوم اجتنابها في المستقبل.

أما الإنذار الكتابي هو أيضا مجرد عقوبة أدبية تحمل معنى التنبيه واللوم معا، وتتمثل في توجيه كتاب إلى الموظف فيه يفرض عقوبات أشد في حال استمرار المخالفة أو تكرارها ، وبخصوص التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجه السلطة التأديبية للموظف.

والهدف الرئيسي للمشرع من هذا النوع من العقوبات هو تقويم سلوك وأداء الموظف وضمان السير الحسن للمرافق العامة³، حيث ترتبط هذه العقوبات بارتكاب الموظف لخطأ مهني من الدرجة الأولى والمتمثل في المساس بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير

¹ - بوعيني عبد الرحيم: النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2014/2015، ص 25.

² - المادة 163 من الأمر رقم 03-06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

³ - بن عبد الله سعاد: مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معقم، الملحق الجامعية معنية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2016، ص 26.

الحسن للمصالح¹.

2- العقوبات من الدرجة الثانية:

وتشمل العقوبات التالية حسب المادة 163 الفقرة الثانية من الأمر 06-03²:

- التوقيف عن العمل من يوم 1 إلى ثلاثة أيام 03

- الشطب من قائمة التأهيل.

فالتوقيف عن العمل هو حق مخول للإدارة يمكنها من إبعاد الموظف مؤقتا عن

وظيفته³، المدة المذكورة بسبب ارتكابه خطأ مهني من الدرجة الثانية⁴.

أما الشطب في قائمة التأهيل فهي حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية، وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الوصول إلى ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي، مع احتفاظه بحقه في التسجيل على الجداول اللاحقة⁵.

وتجدر الإشارة إلى أنّ المشرع استعمل في النص العربي للمادة 163 عبارة " الشطب من قائمة التأهيل"، إلا أنه في النص الفرنسي استعمل عبارة d'avancement du tableau "la radiation" أي الشطب من جدول الترقية الخاص بالترقية في الدرجة، وليس قائمة التأهيل الخاصة بالترقية في الرتبة⁶.

¹ - المادة 178 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

² - المادة 163 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق

³ - قيقاية مفيدة: تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة 2008/2009، ص 06

⁴ - بوطية مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري المرجع السابق، ص 606.

⁵ - بن عبد الله سعاد: مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، المرجع السابق، ص 27.

⁶ - بوطية مراد: نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 606.

الفرع الثاني: عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة

قسم المشرع الجزائري الاختصاص التأديبي في مجال توقيع العقوبة على الموظف المائل أمام اللجنة الإدارية المختصة بالتعيين واللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والمجموعة كمجلس تأديبي وهذا ما أقرته المادة 165 في فترتها الثانية من الأمر 06-03¹ ولقد نصت المادة 163 من الأمر 06-03 في فترتها الثالثة والرابعة على عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة كما يلي:

1- بالنسبة لعقوبات من الدرجة الثالثة:

- حيث تشمل العقوبات الآتية:
- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري².

بالنسبة لعقوبة التوقيف عن العمل فقد تم التطرق له في عقوبات من الدرجة الثانية، إلا أنّ التوقيف في العقوبة من الدرجة الثالثة يختلف عن التوقيف في العقوبة من الدرجة الثانية في عدد الأيام فقط، حيث يتم توقيف الموظف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام. أما التنزيل في الدرجات معناه منح الموظف درجة أقل من الدرجة التي كان يحوزها، الأمر الذي سوف ينتج عنه نقصان في مرتبة، وقد ينجم عن هذه العقوبة التأثير في منحة التقاعد التي يستفيد منها الموظف العمومي لأنه من شأن هذه الجزاء أن يمنع الموظف من الالتحاق بأقصى درجة قبل إحالته على التقاعد³.

¹ - تنص المادة 165 الفقرة الثانية من الأمر رقم 06-03 على أنه تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

² - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 90

³ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل درجة دكتوراه في العلوم تخصص قانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016م، ص 127.

وفيما يخص النقل الإجباري فهو تحويل الموظف المخطئ دون رضاه إلى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى عقاباً له على الخطأ المهني من الدرجة الثالثة الذي صدر منه. من خلال ما سبق يلاحظ على جزاءات الدرجة الثالثة أنها جزاءات تجمع بين الجانب المالي والمعنوي والوظيفي، حيث تمتد آثارها إلى راتب الموظف وكيانه المعنوي ومهام وظيفته¹.

2- بالنسبة لعقوبات من الدرجة الرابعة:

نصت عليها المادة 163 في فقرتها الرابعة كما يلي²:

- التنزيل إلى الرتبة السفلي مباشرة.

- التسريح.

حيث تتماثل عقوبة القهقرة أو التنزيل في الرتبة في وضع الموظف العمومي في رتبة أقل من الرتبة التي كان يستفيد بها، وينجم عن هذا الإجراء بالإضافة إلى خدش كرامة الموظف نقصان في مرتبه وتغيير في الوظائف والمهام الموكلة إليه، وعادة تلجأ الإدارة إلى هذا النوع من العقاب القاسي للانتقام من الموظف، نظراً لنتائجه السلبية على المسار المهني للموظف العمومي³.

أما التسريح فقد عرف بأنه: «إجراء يترتب عنه فقد صفة الموظف وتوقيف الحق في الحصول أو التمتع بالمنحة إذا ما تم تقريرها نتيجة تحويل أموال عمومية أو خاصة، أو اختلاس أموال متعلقة بالخدمة»⁴، فالتسريح التأديبي يعد من أخطر العقوبات التأديبية حاسمة

¹ - بوطبة مراد، نظام الموظفين في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 607.

² - المادة 163 من الأمر رقم 06-03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

³ - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان، المرجع السابق، ص 129.

⁴ - مرابطة خديجة تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المركز الجامعي نور البشير، العدد 04، مجلة الأستاذ

الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 01/12/2017، ص 247.

من حيث الآثار المادية والمعنوية التي يحدثها اتجاه الموظف العمومي، لاسيما أن هذا الأخير قد يفقد صلاحيته لتولي الوظيفة العمومية مرة أخرى¹.

بالإضافة إلى هذه العقوبات نص المشرع الجزائري على عقوبة العزل وتكون في حالة غياب الموظف لمدة (15) خمسة عشرة يوم متتالية بدور مبرر، أو دون مبرر مقبول منه وهذا حسب المادة 184 من الأمر رقم 03-06²، وهذا بسبب اهمال المنصب، وتتم هذه الإجراءات بعد الاعذار ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم، ويترتب عن هذه العقوبة التي يتعرض لها الموظف الطرد النهائي من الخدمة وهذا حسب نص المادة 185 من الأمر 03-06³ وبمقارنة العقوبات الواردة في الأمر رقم 133-06 والمرسوم رقم 59-85 مع العقوبات الواردة في الأمر رقم 03-06 نجد أن المشرع قد:

- اعتمد في هذا الأمر على أربعة درجات⁴، في تصنيف العقوبات التأديبية بينما اعتمد في الأمر 133-66 على درجتين⁵، والمرسوم 5985 على ثلاث درجات⁶.

المبحث الثاني: أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام

بالرغم من أن العقوبة التأديبية هي عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب الموظف من أجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية وضمان سير المرافق العامة بانتظام وإطراد غير أنه لا تخرج عن إطار اعتبارها بمثابة جزاء قانوني يلحق بالموظف ويسنّى مركزه القانوني ويتخذ عادة شكل حرمانه من المزايا المادية والمعنوية ومن بين هذه المزايا الحق في الترفيه والتي تعتبر من أهم الضمانات التي يسعى الموظف إلى اكتسابها لما لها من تأثير مادي ومعنوي على مساره المهني فالعقوبة التأديبية تؤثر على ترقية الموظف سواء في درجته أو في رتبته الوظيفية من

¹ - زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص17.

² - المادة 184 من الأمر رقم 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

³ - المادة 185 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

⁴ - المادة 163 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

⁵ - المادة 55 من الأمر رقم 133-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، المرجع السابق.

⁶ - المادة 124 من المرسوم 5-59، المتضمن أمن.ع.م.إ.ع، المرجع السابق.

خلال ذلك سنتناول في المطلب الأول أثر العقوبة التأديبية على الترقية فالدرجة ونتناول في المطلب الثاني أثر العقوبة التأديبية على الترقية في الرتبة¹.

المطلب الأول: مدى تأثيرها على الترقية في الدرجة

ترتبط هذه الصيغة من الترقية بفكرة المسار المهني فالموظف العام بحكم طبيعة مركزه القانوني وبالتالي ملازمته للوظيفة العمومية مدة حياته المهنية يحق له أن يطمح إلى تحسين مستوى أجرته بصفة تدريجية طول هذه المدة أي عند الترقية في الدرجة يصعد الموظف من درجة إلى درجة أخرى تليها مباشرة في ذات الرتبة وذلك بعد توفر شروط الأقدمية وتبعاً لتفويض السلطة التي في صلاحية التعيين، لكن طموحات الموظف هاته قد تصدم موانع تحول بينه وبين حقه في الترقية ومن بين هذه الموانع تعرض الموظف لعقوبة تأديبية².

مما يؤثر ذلك سلباً على حياة الموظف المهنية ومن مظاهر تأثير العقوبة التأديبية على الترقية في الدرجة الشطب من قائمة الترقية والتنزيل من درجة إلى درجتين وهو ما سنتناوله في فرعين متتاليين.

الفرع الأول: الشطب من قائمة الترقية

يعد الشطب من قائمة الترقية إجراء إداري يتخذ كعقوبة تأديبية من الدرجة الثانية تتخذها السلطة توقعها التي لها صلاحية التعيين على الموظف الذي اقترف خطأ وظيفياً من ذات الدرجة تلغي قيده من قائمة التأهيل للترقية³.

فإذا كان الأصل العام في الترقية يقتضي تسجيل الموظفين فالهدف من الشطب هو حرمان الموظف المعني . من التسجيل في جدول الترقية في السنة التي عوقب فيها أو في السنة التي يستوفي فيها الأقدمية فأشار المشرع في المادة 163 من الأمر 06-03 . على أن

¹ - ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المحلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثلجي، العدد الرابع، المجلد الثاني.

² - مراسلة رقم 618 بتاريخ 25/02/2016 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري المتعلق باستفسار بشأن العقوبات التأديبية ومسألة رد الاعتبار والترقية.

³ - المراسلة رقم 618 بتاريخ 2502/2016 المرجع نفسه.

الشطب من قائمة الترقية يكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مبرر بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني وهو خطأ من الدرجة الثانية محددة في المادة 179 من الأمر 06-03¹.

فعقوبة الشطب من قائمة الترقية لها أثر مباشرة ترقية الموظف العام وذلك بحرمانه من التسجيل في جدول الترقية إلا بعد رد اعتباره المحدد سنة من تاريخ اتخاذ العقوبة بناء على طلب المعني وبقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ العقوبة إذ لم يتعرض لعقوبة جديدة خلال هذه المدة وهذا ما نصت عليه المادة 176 من الأمر 06-03 بقولها²:

"يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة وفي حالة إعادة الاعتبار يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني.

الفرع الثاني: التنزيل من درجة إلى درجتين

التنزيل من درجة إلى درجتين هي عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين بعد أخذ رأي المجلس التأديبي وتوقع على الموظف المرتكب لخطأ وظيفي من ذات الدرجة تقيد إعادة تعيينه في درجة أقل³.

وتعد عقوبة التنزيل من درجة إلى درجتين من بين أخطر العقوبات التأديبية، إذ قد تؤدي إلى حد إنهاء العلاقة الوظيفية وخاصة بالنسبة للموظف الحديث الترسيم والتثبيت والذي بلغ الدرجة الأولى في السلم الإداري أو الدرجة الثانية على افتراض أنه عوقب بالتنزيل بدرجتين إذ لم يتطرق الأمر رقم 06/03 لهذه الحالة فهذه العقوبة لها تأثير مباشر على المسار الوظيفي للموظف المذنب أو قد ينجم عنها شريحة في حال وجوده في الدرجة الأولى أو الثانية أما أن

¹ - المادة 176 من الأمر 06-03 المتضمن في أو ع.

² - بلعراي عبد الكريم، نظام الترقية في الوضعية القانونية مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد 1 ديسمبر 2013، 21

المشعر الجزائري لم يأخذ في الحسبان هذه الحالة عند تقريره لهذه العقوبة و لم يضم بدائل لها حتى يمكن للسلطة التي لها صلاحية التمكين من الاختيار .

الفرع الثالث: مدى تأثيرها على الترقية في الرتبة

من العقوبات التأديبية التي تؤثر على الترقية في الرتبة هي العقوبة من الدرجة الرابعة والمتمثلة في التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة وهو ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

أولاً: المقصود بالتنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة

يتمثل هذا الإجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة وبعد التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة طبقاً لأحكام المادة 163 من الأمر 03-06 حيث تكرر هذه العملية بموجب قرار إداري فردي ويتم إعادة تصنيف الموظف المنزل إلى الرتبة السفلى مباشرة ويتعين على الإدارة قبل اتخاذ قرار التنزيل أن تعرض ملف الموظف المخطئ على اللجنة المتساوية الأعضاء المنعقدة¹ كمجلس تأديبي، ويتم ذلك عن طريق تقرير مسبب توضح فيه السلطة الرئاسية الأخطاء المنسوبة للموظف والظروف التي أدت إلى ارتكاب الذنب الإداري وكذلك سيرة الموظف قبل ارتكابه المخالفة التأديبية فقرار التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة يتضمن وجوباً² في محتواه بسبب التنزيل في الرتبة وتحديد الرتبة الأصلية والرتبة المنزل إليها وتاريخ سريان مفعول القرار وكذلك التصنيف الجديد في الرتبة المنزل إليها والنقطة الاستدلالية الخاصة بالخبرة المهنية المكتسبة في الرتبة الأصلية الموافقة للرتبة المنزل إليها³.

¹ - سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية، د ط ، دس.

² - المادة 163 من الأمر 03-06

³ - كمال رحماوي، تأديبي الموظف العام في القانون العام.

ثانيا: أثر التنزيل إلى المرتبة السفلى مباشرة

من الآثار المباشرة لعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة المساس بالمركز الوظيفي والمالي للموظف المخطئ خطأ مهني من الدرجة الرابعة ففي حالة ارتكاب الموظف الخطأ جسيم يمكن أن يؤدي إلى عقوبة تأديبية من الدرجة الرابعة فيتم توقيفه وتطبيق نص المادة 173 الأمر 06- من 03 بحيث يتقاضى الموظف نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح العائلية إضافة إلى ذلك أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لم ينص على إمكانية إعادة الاعتبار لعقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة والمقارنة مع المرسوم رقم 66-152 المتعلق بالإجراء التأديبي، وقد سمح بطلب الاعتبار في جميع الجزاءات التأديبية بعد أخذ رأي المجلس التأديبي واشترط تحسن سلوك الموظف المعاقب وهو ما أخذ به أيضا المرسوم رقم 82-30 ولاشك أن هذا أقرب إلى العدالة التأديبية في الموظف الذي تحسن سلوكه من الأجر إعادة الاعتبار له بعد مضي مدة زمنية¹.

المطلب الثاني: الرقابة الإدارية على قرار الترقية

يقصد بالرقابة الإدارية الرقابة التي تمارس الإدارة على أعمالها وتصرفاتها حيث تراقب نفسها بنفسها وتراجع قراراتها التي تتصف بعدم المشروعية أو تعتبر الدائمة وذلك متى تستطيع تقديم وتصحيح ما تكتشفه من أخطاء في تصرفاته في الإدارة تقوم الصورة بصورة تلقائية أو بناء عن نظم من أصحاب شأن².

¹ - بوطبة مراد، نظام الموظفين في ق. ج، دار هومة للنشر والتوزيع، دط، الجزائر، 2010.

² - محمد عبد العالي السناري، مجلس الدولة والرقابة على أعمال الإدارة في جمهورية مصر العربية، دط، د.س.ن، ص 89

الفرع الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على قرار الترقية

توجد على مستوى كل ولاية مفتشية الوظيفة العمومية موضوعة تحت تصرف المدير العام للوظيفة العمومية يصطلح هذا الأخير بالمهام المخولة له في مجال عمل الهياكل المركزية والمصالح غير المركزية للمديرية العامة للوظيفة ومن أبرز السمات التي تتميز بها مفتشية الوظيفة العامة أنها عبارة عن جهاز دائم للتفتيش والرقابة والتقييم وتغير نمط هذه الرقابة بمرور الزمن لكونها كانت رقابة سابقة وأصبحت رقابة لاحقة¹.

أولاً: الرقابة السابقة

وهي تلك التي تمارس حيال موضوع القرار قبل أن يستكمل مقومات إصداره وبذلك تعتبر الرقابة السابقة مرحلة يمر بها القرار قبل أن يصبح نافذاً أو قابلاً للتنفيذ فيكون القرار قبل أن يصبح : نافذاً أو قابلاً للتنفيذ فيكون القرار الإداري القاضي في الترقية لاغياً أي عديم الأثر إذ لم يتضمن تأشيرة سابقة لجهاز الوظيفة العامة حيث ورد في الأمر 66/133 المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للموظف القرارات الإدارية المتعلقة بمهمة الموظف تنشر ضمن شروط محدد بموجب مرسوم وذلك بعد إكسائها بالتأثيرات القانونية².

يؤدي نظام الرقابة السابقة إلى المحافظة على مبدأ المشروعية والمساهمة في إرساء دولة القانون.

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري.

² - المادة 30 من الأمر 66/133 المؤرخ في 02/06/1996 المتضمن القانون الأساسي للموظف العام، الجريدة الرسمية.

ثانيا: الرقابة اللاحقة

نظرا لما وجه إلى نظام الرقابة السابقة من انتقادات كونه نظام غير مجدي وغير نافع ويتعين استبداله أمام تزايد عدد الموظفين وتنوع الجهات الإدارية الخاضعة للرقابة، ولعل مثل هذه الأطروحات أقنعت المشرع الذي تبنى منذ 1 جويلية 1955 نمطا جديدا للرقابة الإدارية عن طريق مفتشية الوظيفة العمومية هو نمط الرقابة الإدارية اللاحقة أنه استبعد المشرع الرقابة واستبدلها بنظام الرقابة اللاحقة حيث استحدث آلية جديدة من آليات تسيير الموارد البشرية.

الفرع الثاني: النظام الإداري كمنظم للرقابة

يقصد بالتظلم الإداري لجوء الفرد إلى جهة الإدارة التي صدرت القرار أو الجهة الرئاسية للجهة المصدرة القرار طالب منها رفع الضرر الذي وقع عليه نتيجة لصدور القرار الإداري محل التظلم ويطلق على هذا النوع من التظلم الإداري تمييزا له عن نوع آخر من التظلم يتم أمام جهة القضاء ويسمى التظلم القضائي وهناك فروق أمام جهة القضاء ويسمى التظلم القضائي الجهة التي يقدم إليها التظلم أو من حيث أساس الطعن أو من حيث الإجراءات والأشكال أو سلطة الجهة التي قدم إليها التظلم في الفصل فيه.

وأخيرا من حيث حجية القرار الصادر شأن التظلم وكيفية الطعن عليه، ويتم التظلم الإداري عادة قبل اللجوء إلى القضاء وذلك تجنباً للإجراءات الطويلة والمعقدة¹.

أو توفير للنفقات التي تتصرف على الدعاوي والطعون القضائية وإذا كان التظلم اختياري بحيث يكون لذوي الشأن اللجوء إليه أو عدم اللجوء إليه فإنه يكون وجيه في بعض الأحيان التي نص عليها القانون وقد حول المشرع طريق التظلم الإداري للموظف قبل اللجوء إلى القضاء عن طريق 3 أنواع تظلم ولائي، تظلم رئاسي، تظلم إلى لجنة خاصة.

¹ - عمار عوابدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، دار هومة للطباعة والنشر، 1989، ص 25.

1- التظلم الولائي

ويقصد به أن يتقدم الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته بشكوى يطلب منه أن يعد النظر في القرار الذي أصدره وذلك بسحبه أو إلغائه أو تعديله حسب السلطة التي يملكها الرئيس الإداري مصدر القرار فقد يعدل وبصفة جزئية أو كله.

2- التظلم الرئاسي:

يقصد به أن يتقدم الموظف بشكواه إلى رئيس مصدر القرار التأديبي الذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية إما سحب القرار وإلغائه أو تعديله بما يجعله مطابق للقانون والواقع أنه ولو لمثل هذا التظلم من أهمية في إتاحة المجال للإدارة أو لمراجعة ما قررت من عقوبة فإنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة المراجعة كسلطة عامة وهيئتها بإصرارها الدائم على تغيير قراراتها الإدارية فإنه يلجأ إلى الطعن أمام لجنة خاصة عمد إليها المشرع إعادة النظر في قرارات الإدارة¹.

3- التظلم إلى لجنة خاصة

استحدث المشرع بموجب المادة 13 من المرسوم 85/58 لجنة للطعن في كل وزارة وفي كل ولاية المؤسسات العمومية تختص في الإجراءات التأديبية ولاسيما التشريع والتنزيل والنقل الإجباري على أن تتحدد بمرسوم اختصاصاتها وشكلها وتنظيمها وعملها.

وقد نصت المادة 24 من المرسوم 10/84 على اختصاصاتها المحدد بالنظر في القرارات المتضمنة عقوبات الدرجة الثالثة وكذلك فيما يخص الإحالة على التقاعد التلقائي وتنوّه في هذا المجال إلى أن التظلم الإداري جائز فقط في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة ونرى أن هذا الأمر مرده إلى خطورة التصرف المرتكب الذي يصل حتى إلى النقل

¹ - عمار عوابدي ، مبدأ تدرج السلطة، مرجع سابق، ص 54.

الإجباري والتسريح الذي يمس بمركز الموظف أمام باقي العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية وقد خول اتخاذ قرار للعقوبة مبينا أثره المتمثل في محو كل أثر.

ومن جهة أخرى نجد أم المرسوم 10/84 نص على وجوب أن يتقدم الموظف بتظلمه إلى اللجنة المختصة في مهلة لا تتعدى 15 يوما من تاريخ تبليغه في حين أن الأمر 03-06 قد حددها بشهر واحد من تاريخ التبليغ.

فالمرسوم 10/84 وقف تنفيذ العقوبة التأديبية أما أن للجنة الطعن الإبقاء على العقوبة التأديبية أو تعديلها أو سحبها.

وباعتبار التظلم الإداري آخر مرحلة في الضمانات الإدارية وجب أن يتوفر على شروط حتى يعتد به ومن بينها أن كون التظلم من قرار نهائي، صدر عن الجهة الإدارية التي قدم لها أو من جهة إدارية تابعة لها رئيسيا¹.

وقد تناول المشرع إحداث اللجان الخاصة في الأمر 03-06 فقد جاء في نص المادة 65 ما "تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال ولدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات والإدارات العمومية وتتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي² الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين وترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أم ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء من بينهم ممثليهم في لجان الطعن مما يؤكد أن الرقابة الإدارية هي رقابة تمارسها الإدارة على نفسها وعلى ذات أعماله من أجل ضمان حسن سيرها بانتظام وإطراد من أجل ملائمتها في تحقيق الأهداف³.

¹ - المادة 175 من الأمر 6-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² - المادة 65 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15/07/1006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - عمار عوادي، مبدأ التدرج السلطة، المرجع السابق، ص54.

الفرع الثالث: الرقابة القضائية

إن الرقابة القضائية على قرارات الترقية هي رقابة مهمة للوقوف على مشروعية الضوابط التي حول المشرع جهة الإدارة إضافتها بالنسبة للترقية وللوقوف على ما إذا كان قرار الترقية قد استمد من عناصر صحيحة وقام على سبب يبرزه ويؤدي إلى النتيجة التي خلص إليها.

تعتبر الرقابة القضائية من أهم الضمانات المقررة للموظف العام فهي تمنع الإدارة من التعدي على حقوق وحریات الأفراد بصفة عامة والموظفين بصفة خاصة، ويقصد بها رقابة مشروعية القرارات الصادرة عن الإدارة من طرف القاضي الإداري المختص بالفصل في المنازعات الإدارية فإن القاضي الإداري يقوم بمراقبة الطعون القضائية التي تقدم له من طرف المدعي الموظف الذي صدر في حقه قرار إداري غير مشروع.

أولاً: دعوى إلغاء قرار الترقية

قرار الترقية هو قرار إداري يعتبر منتجا لآثاره القانونية اعتباراً من تاريخ صدوره يسري على المستقبل فقط ومن ثم فإن القاعدة العامة هي عدم رجعية القرارات الإدارية إلا أن هذه القاعدة يرد عليها استثناءات تتمثل فيما يلي:

- القرارات الإدارية التي تصدر تنفيذاً لقوانين نصت عليها بأنه رجعي.
- القرارات التي تصدر تنفيذاً لأحكام صادرة من جهة القضاء والتي تتضمن إلغاء قرارات إدارية خاصة بالترقية¹.

¹ - حمدي علي محمد، سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة ان 2009، ص 22

مما سبق يتضح أن دعوى الإلغاء هي دعوى يرفعها أحد الأفراد إلى القضاء الإداري، يطلب بموجبها إلغاء قرار إداري مخالف للقانون وإزالة الآثار المترتبة عنه حنھا يقوم القاضي الإداري بمراقبة مدى مشروعية القرارات التي تصدرها الإدارة عن طريق رفع دعوى الإلغاء¹.

1- شروط رفع الموظف العام لدعوى الإلغاء :

يشترط لقبول دعوى الإلغاء توافر الشروط:

أ- الشروط المتعلقة بالطعن:

نصت المادة 13 من ق. إ. ج. م. ا على أنه²: "لا يجوز لأي شخص التقاضي ما لم تكن له صفة وله مصلحة قائمة أو محتملة يقرها القانون بفهم من نص المادة أنه يجب توفر شرطين هما:

- **الصفة:** أن يكون المدعي في وضعية ملائمة لمباشرة الدعوى أي يكون في مركز قانوني

سليم يخول له التوجيه للقضاء بالإضافة إلى أن يكون هو من يباشر الحق في الدعوى"³.

- **أن يقدم الطعون من ذوي المصلحة:** المصلحة هي من المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية وقت اللجوء إلى القضاء أما المصلحة في دعوى الإلغاء هي وسيلة لحماية مبدأ مشروعية وسيادة القانون¹.

¹ - عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، محسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 195.

² - أمر رقم 154/66 مؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية، الجريدة الرسمية عدد 47، الصادرة بتاريخ 09 جوان 1966.

-قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة 1443 الموافق 12 يوليو 2022 ، يعدل و يتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 و المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، ج.ر ، ع 48 ، صادر بتاريخ 17 يوليو 2022 .

³ - محمد مرغمي عبوري، القضاء الإداري ومجلس الدولة، ج 1، ص 42.

ب - الشروط المتعلقة بالعريضة:

ترفع الدعوى الإدارية أمام الجهة القضائية المختصة من طرف الموظف المعني بقرار الترقية بعريضة مكتوبة تودع بأمانة الضبط وموقعة من محامي².

يجب أن تتضمن العريضة اسم ولقب المدعي ومواطنه واسم ولقب وموطن المدعي عليه عرض موجز للوقائع والطلبات والوسائل التي تأسست عليها الدولة وتفيد العريضة بسجل خاص لدى أمانة الضبط للجهة القضائية المختصة ويرفع مع عريضة افتتاح الدعوى القرار الإداري المطعون فيه بالإلغاء.

ج - شرط الاختصاص القضائي:

بما أن قرار الترقية صادر من طرف الإدارة اتجاه الموظف فإن الجهة القضائية المختصة هي المحكمة الإدارية كدرجة أولى للتقاضي طبقا لأحكام المادة 800 من قانون إ.ج.م. التي تنص المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية تختص بالفصل في أول درجة بحكم قابل للاشتقاق في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية إحدى المؤسسات العمومية ذات صبغة إدارية طرفا فيها وبما أن الأحكام التي تصدرها المحكمة الإدارية بشأن قرار الترقية لا تعتبر أحكام نهائية، بل أحكام ابتدائية³.

2- أن يتم رفع الدعوى خلال ميعاد الطعن:

ينبغي الطاعن أو ذوي المصلحة أن يرفع دعوى الإلغاء خلال المدة القانونية المقرر حيث وجد المشرع الجزائري أحال رفع دعوى الإلغاء المرفوعة أمام المحكمة الإدارية ومجلس الدولة طبقا لما ورد في نص المادة 829 من ق.إ.ج.م. إن ميعاد رفع الدعوى الإلغاء

¹ - محمد صغير يعني، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005، ص54.

² - عمار بوضياف، المرجع السابق، من 95

³ - عبد الكريم بوفريوة، أجال رفع الدعوى الإلغاء وقل القانون 08-09 التضمن ق.إ.ج.م.إ. المجلة القانونية للبحث القانوني، كلية الحقوق، جامعة بجاية.

أمام المحكمة الإدارية الذي يسري على دعوى الإلغاء المرفوعة أمام مجلس الدولة هو 4 أشهر من تاريخ تبليغ القرار أو نشره وبالتالي يمكن للمخاطب بالقرار الإداري وعليه إذا رفعت الدعوى بعد مضي أجل 4 أشهر ترفض شكلا لقوات الميعاد.

ويكون ذلك في حالة اللجوء مباشرة أمام القضاء دون رفع تظلم أمام الجهة المصدرة للقرار، لأنه في حالة ما إذا اختار الموظف المتظلم من قرار الترقية اتباع طريق التظلم قبل اللجوء إلى القضاء مثلما سبق بيانه في الفرع الأول يعتبر مواعيد رفع دعوى الإلغاء نظرا للأثر الذي يترتب عليه التظلم في حساب الآجال.

3 - أوجه إلغاء قرار الترقية

هناك عناصر عديدة يجب أن تتوافر في قرار الترقية بصفة خاصة والقرار الإداري بصفة عامة وهذه العناصر هي عنصر الاختصاص والشكل والسبب والمحل والغاية، فالقرار الإداري يفترض أن يكون صحيحا حاليا من العيوب بغية تحقيق الهدف المنشود من ورائه ألا وهو تحقيق المصلحة العامة، ولكن قد يفقد أحد الخصائص أو العناصر التي يجب أن تتوافر فيه مما يعد عيبا من العيوب التي توجب الغائه سوف ندرس أوجه إلغاء القرار الإداري¹.

أ- عيب الاختصاص:

يعد العيب الأول في أوجه الإلغاء حيث يتحقق عندما تقصد الجهة الإدارية قرارها دون أن يكون لها صفة لإصداره مع أن القرار، قد يكون مشروعا في كافة الجوانب لكنه صدر مدمن لا يملك الحق في إصداره لهذا يقتصر عدم الاختصاص على الحالات التي يكون فيها القرار صادر من شخص غير الشخص الذي حددته قواعد الاختصاص مما يجعله غير مشروع

¹ - محمد إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 223.

وبذلك يكون هذا العيب سببا مناسبا رفع دعوى الإلغاء أمام القضاء من طرف الموظف المعني¹.

ب- عيب الشكل والإجراءات:

يقصد به مخالفة الإدارة للقواعد الشكلية التي أقرتها القوانين والأنظمة للصياغة الخارجية للقرار الإداري كان يتم إهمال أو إغفال القواعد الشكلية أي قالب الذي يفرغ فيه، إذ أنه يكون كتابيا أو شفويا صريحا أو ضمنيا ويكون موقعا حيث يركز المشرع على الشكليات الجوهرية لأنها تهدف إلى تحقيق المصلحة العامة على خلاف الشكليات الثانوية التي لا تبطل القرار فهي لا تؤثر على سلامة القرار يتم تمييز الإجراءات الشكلية من الإجراءات الجوهرية إذ خص القانون على اعتبارها إجراء جوهريا ورتب على تخلفه بطلان القرار، ولكن المشكلة تشار فيها إذا حدد قانون قواعد إجرائية معينة ولم يترتب على تخلفها بطلان القرار الإداري إلا أن حل الفقه في فرنسا والجزائر أخذ بمعيار حسامة عيب الشكل بمعنى أنه إذا كانت مخالفة الشكل تؤثر على مضمون القرار فإنه الشكل يعتبر جوهريا ولا يؤثر على القرار الإداري.

ج - عيوب مخالفة القانون المحل:

ينطوي هذا العيب على جميع العيوب التي تشوب القرارات الإدارية وتجعلها باطلة لكون مخالفة الاختصاص المحدد القانون أو مخالفة الإجراءات الشكلية المقررة أو إساءة استعمال السلطة تعد في جميع الأحوال مخالفة للقانون.

¹ - عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ص 806.

د - عيب السبب:

يتمثل عيب السبب في القرارات الإدارية في غياب الأسباب أو الدوافع القانونية أو الواقعة التي قام عليها القرار أو التي تدفع الإدارة إلى إصداره وهذه الحالة تسيق القرار الإداري¹.

سبب إصدار القرار الإداري بعد ركنا أساسيا من أركان القرار الإداري وبالتالي فإن استيفاء وجوده يجعل القرار معيبا بعيب قيام السبب الذي يبور إصداره الأمر الذي يتعين معه إلغاؤه أي عيب السبب هو عدم المشروعية التي تصيب القرار الإداري في سببه.

هـ - عيب الانحراف بالسلطة:

الانحراف بالسلطة تقع عنده ما تحيد مصدره القرار عن تحقيق المصلحة العامة أو عن الهدف المخصص الذي يبتغيه القرار².

ثانيا: دعوى التعويض

1 - تعريف دعوى التعويض:

هي دعوى يقوم برفعها أحد الأشخاص إلى جهة القضاء طالبا تعويضه عما أصابه من ضرر نتيجة تصرف الإدارة والتعويض هو الجزاء على قيام وتحقق المسؤولية الإدارية، وذلك حينما تتوفر أركان المسؤولية المتمثلة بالخطأ والضرر والعلاقة السببية وعادة تتجسد بمبالغة مالية يلتزم بدفعها المسؤول عن الضرر للمضرور وذلك تعويض له بهدف جبر الضرر الواقع على المضرور وقرار الترقية هو قرار ينتج أثر قانوني وهو ترقية موظف من درجة إلى درجة أعلى ففي هذه الحالة يحق للموظف المعني بقرار الترقية أن يطلب التعويض إذا اعترى قراره

¹ - وليد سعود القاضي المرجع السابق، ص 76.

² - محمد الصغير بعلي النظام القضائي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 103.

أحد العيوب كيفية الحراف في السلطة والتي تقوم به الإدارة عند إصدارها قرار الترقية لتحقيق أغراض شخصية وتعتبر دعوى التعويض ضماناً لاحقة لضمانة دعوى الإلغاء وتعد من الضمانات القضائية التي كلفها المشرع للموظف العام، من أجل حماية حقوق في مواجهة جهة الإدارة إذ ما أخطأت في إصدار القرارات بشكل خاص¹.

كما أن دعوى التعويض تكون متزامنة مع دعوى الإلغاء ذلك لأنه يستطيع المدعي أن يرفع دعوى الإلغاء يطالب فيها بإلغاء القرار الإداري كما يطالب بأن يدفع له تعويض عن الضرر.

2 - شروط رفع التعويض:

يجب أن يستند رافع الدعوى على حق تم الاعتداء عليه يشترط في دعوى التعويض المرتبطة بدعوى الإلغاء أن يكون الإضرار به نتيجة تصرف الإدارة وبالتالي فإن المصلحة في دعوى التعويض تشترط أن تقوم على أساس حق شخصي للموظف انتهكته الإدارة والقضاء الإداري لا يشترط أن تستمر تلك المصلحة مع استمرار الدعوى وحتى الحكم فيها، بل يكفي بتوافر المصلحة عند رفع الدعوى فقط لكن دعوى التعويض تختلف عن دعوى الإلغاء التي تتصف بأنه دعوى موضوعية الهدف منها حماية مبدأ المشروعية وسيادة القانون محل دعوى التعويض قد تقادم بمرور المدة وإذ كان يجوز للطاعن أن يرفع دعواه ما دام حقه قائماً على عكس دعوى الإلغاء التي تتقيد بميعاد محدد إلى دعوى التعويض في مجال قرارات ترقية الموظفين تسقط بالتقادم الخمسي ويسري ميعاد التقادم من تاريخ العلم بالقرار المخالف للقرار والمطلوب التعويض عنه².

¹ - ماجد والحب الحلوة، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 162.

² - وليد القاضي، مرجع سابق، ص 88

أن يؤثر القرار الإداري لغير المشروع على المركز القانوني للطاعن كان يعدل بالحقوق أو الالتزامات ويؤثر عليها بالزيادة أو النقص كالقرار الصادر بترقية الموظف.

أن تتوافر أركان المسؤولية التقصيرية من خطأ وضرر وعلاقة سببية بينهما لا بد أن يكون القرار الإداري أو قرار الترقية¹ مشوباً بعين من العيوب² التي تلحق القرار الإداري وهنا يتحقق خطأ الإدارة وأن يلحق بالموظف ضرر من جراء ذلك القرار سواء كان مادياً أو معنوياً وأن يكون هناك علاقة سببية تربط بين الخطأ والضرر أما بخصوص رفع دعوى التعويض تكون أما مجلس الدولة حسب المادة 901 من ق.إ.ج.م.إ والمادة 09 من قانون مجلس الدولة قد وردت المادة 804 استثناءات على القاعدة تتمثل في أوقات في أن الدعاوى ترفع وجوباً أمام المحاكم الإدارية في مادة المنازعات المتعلقة بالموظفين أو أعوان الدولة أو غيرهم من الأشخاص العاملين في المؤسسات العمومية الإدارية أمام المحكمة التي تقع في دائرة اختصاصها مكان التعيين، بالنسبة لإجراءات رفع دعوى التعويض فهي لا تختلف عن إجراءات رفع دعوى الإلغاء التي أوجب القانون اتباعها.³

¹ - محمد صغير بعلي، النظام القضائي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 76.

² - المادة 804 من القانون العضوي 98-19.

³ - محمد عودة الجبور، على مطار النطاوي، مسؤولية الإدارة التعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة عمان الأردن، 1995، ص 133.

خاتمة

بعد دراستنا لموضوع أثر العقوبة التأديبية على المسار المهني للموظف العمومي تبين لنا ان المشرع قد رصد للموظف العام مجموعة من النصوص القانونية المنظمة لمساره المهني منذ توليه الوظيفة إلي غاية خروجه منها ، فقد نظم حقوق وواجباته الوظيفية، كما نظم له النظام التأديبي الذي يخضع له في حالة إخلاله بواجباته الوظيفية، وتبين لنا انه رغم أن النظام التأديبي يشكل وسيلة فعالة لضمان سن سير المرافق العمومية بانتظام، إلا انه في الوقت نفسه يؤثر تأثير سلبي على الموظف وخاصة العقوبات التأديبية التي تؤثر مباشرة على ترقيته.

إن مبر وأساس إصدار العقوبات التأديبية هو كل تخلي عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف موظف أثناء أو بمناسبة تأديته لمهامه يعرض للعقوبة، كما نلخص مما سبق معالجته أن العقوبة التأديبية تعتبر من أهم أركان النظام التأديبي الذي يعتبر حد ذاته من الضروريات الأكثر إلحاحا ، وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق، وإعادة النظام والاستقرار، فدوره يتجلى في حفظ النظام والإسهام في القضاء والحد من التهاون واللامبالاة وغيرها من الأخطاء التي تؤثر بطريقة مباشرة على سير الحسن للمرفق العام للعقوبة التأديبية.

وعلى اعتبار ان النظام التأديبي يهدف بصفة اساسية الى التوفيق والموازنة بين مصلحة الإدارة ومصلحة الموظف فقد أعطى المشرع للموظف الحق في طلب الاعتبار ومحو كل أثر للعقوبة التأديبية بالنسبة للمستقبل واعتبارها كأنها لم تكن وذلك بالنسبة لعقوبات الدرجة الأولى والثانية دون عقوبات لدرجة الثالثة والرابعة ، كما حدد لشروط الموضوعية والإجرائية الواجب توفرها و اتباعها لرد الاعتبار للموظف المعاقب و محو أي اثر للعقوبة بالنسبة للمستقبل.

على ضوء هذه الدراسة توصلنا إلى النتائج التالية:

1 - أن العقوبات التأديبية محددة على سبيل الحصر ويجب على الجهة المختصة الالتزام بذلك.

- 2- أن العقوبة التأديبية تخضع إلى عدة مبادئ يجب مراعاتها قبل توقيعها على الموظف.
- 3 - أن العقوبة التأديبية جزء مادي وأدبي تمس الموظف في مركزه الوظيفي ووضعه المهني.
- 4- يجب أن يكون إيقاع العقوبة التأديبية بهدف الزجر والردع من أجل المحافظة على السير الحسن والدائم للمرفق العام وتضمن التزام الموظف بأداء واجباته.
- 5 - إن العقوبة التأديبية تعد من الوسائل الضرورية التي تحافظ على استقرار وإصلاح سلوك الموظف العام، ذلك لأن السلطة المختصة بالتأديب تعاقبه على الخطأ المرتكب مهما كانت درجة بساطته.
- 6- لم يعرف المشرع الجزائري العقوبة التأديبية تعريفا واضحا، بل إكتفى بتحديدتها وتصنيفها ضمن أربعة درجات وترك أمر تعريفها للفقهاء.
- 7- إن ضبط العقوبات التأديبية وتحديدتها بطريقة واضحة يقلل من ارتكاب الموظف لأي خطأ مهما كانت درجته مما يؤدي إلى ضمان السير الحسن للمرفق العام.
- 8- غموض النصوص القانونية المتعلقة بالإجراءات التأديبية والضمانات الممنوحة للموظف؛ حيث لا توجد تفاصيل واضحة تبين كيفية تنفيذ بعض هذه الضمانات، من بينها تبليغ الموظف بالأخطاء المنسوبة له، وحق الإستعانة بمدافع، كذلك الوثائق التي يتضمنها الملف التأديبي، مما ينقص من فعالية العقوبة التأديبية.
- 9- إن السلطة التقديرية الممنوحة للإدارة والتي تستند إليها لتوقيع العقوبة قد تكون خطيرة على الوضع الوظيفي للموظف العام.
- من بين الاقتراحات التي يمكن تقديمها:

- 1 إعادة توزيع الاختصاص بإنشاء محاكم متخصصة في المسائل التأديبية، بما يكفل الفصل بين سلطة توجيه الاتهام وسلطة التحقيق وسلطة توقيع العقوبة، وذلك لإعطاء مصداقية

- وشفافية للعملية التأديبية ولبث روح الطمأنينة في نفس الموظف، وفي هذه الحالة يمكن اقتراح الخروج من نظام التأديب شبه القضائي المعمول به في الجزائر وانتهاج نظام التأديب القضائي.
- 3- تكريس المشرع الجزائري لآليات حماية الموظف من تصف الإدارة المحتمل، كمتابعة الرئيس الإداري تأديبيا أو جزائيا أو الحكم عليه بالتعويض عنا أصاب الموظف من ضرر في حالة ثبوت انحرافه عن الهدف في مجال توقيع العقوبات التأديبية مثل حالة العقوبة المقنعة.
- 4 من قانون خاص بالنظام التأديبي وفصله عن القانون الأساسي للوظيفة العامة، لجعل الإجراءات التأديبية واضحة للموظف العام والسلطة المختصة بالتأديب، وذلك بمنح فاعلية لإجراء المواجهة أو النفاذ يمنح المحامي الخاص بالموظف المذنب حق الإطلاع على الملف التأديبي أو نسخه قبل عملية تأديب المعني.
- 7- إعادة النظر في تصنيف العقوبات من حيث تحديدها على سبيل الحصر بما يضمن حسن سير المرفق.
- 8 من الأحسن أن يشمل رد الاعتبار للموظف العام جميع العقوبات ولا يقتصر على واحدة دون الأخرى لتشجيعه على أداء واجباته على أكمل وجه، بشرط أنه في حالة ارتكابه لنفس الخطأ لا يستفيد من رد الاعتبار.

قائمة المراجع

أولاً: المصادر

القرآن الكريم

النصوص القانونية

الدستور

1 - القوانين

- القانون رقم 22-22 المؤرخ في 18 ديسمبر 2022 يتم الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق 25 فبراير سنة 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- قانون رقم 22-13 مؤرخ في 13 ذي الحجة 1443 الموافق 12 يوليو 2022 ، يعدل و يتم القانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق 25 فبراير 2008 و المتضمن قانون الاجراءات المدنية و الادارية ، ج.ر ، ع 48 ، صادر بتاريخ 17 يوليو 2022.

2 - الأوامر

- الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 12 صفر عام 1386 الموافق 2 يونيو سنة 1966 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادر بتاريخ 08 يونيو 1966.
- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، الصادرة في 16 جويلية 2006.
- أمر رقم 66/154 مؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق ل 8 يونيو 1966 يتضمن قانون الإجراءات المدنية، الجريدة الرسمية عدد 47 ،الصادرة بتاريخ 09 جوان 1966.

3 - النصوص التنظيمية

أ المراسيم الرئاسي

- المرسوم 85 - 59 المؤرخ في 2 رجب 1405 23 مارس 1985 .يتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 13 ، صادر بتاريخ 1985/03/24.

- المرسوم 10/84 المؤرخ في 14/10/1984 الذي يحدد اختصاصات اللجان المتساوية الأعضاء وتشكيلها وتنظيمها وعملها الجريدة الرسمية، العدد 3 الصادر في 17/01/1984

ب - مجلة المحكمة العليا

- مجلة المحكمة العليا ، العدد 3، 4 ، سنة 1986م.

ج - القرارات القضائية ومرسلات

1 - القرارات القضائية

- القرار رقم 42568 صادر عن الغرفة الإدارية بالمجلس الأعلى بتاريخ 17/12/1985 قضية (ب.م.ش) ضد (المديرية العامة للأمن الوطني)، المجلة القضائية، ع، 1990

- قرار مجلس الدولة رقم 10502 المرؤخ في 20/01/2004 قضية مدير (ق.ص) بتقزيرت ولاية تيزي وزو ضد (م.ع)، مجلة مجلس الدولة، ع5، 2004.

2 - المرسلات

-مراسلة رقم 618 بتاريخ 25/02/2016 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري المتعلق باستفسار بشأن العقوبات التأديبية ومسألة رد الاعتبار والترقية.

ثانيا : المراجع

1 - المؤلفات

- أحمد بوضياف الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، منشورات تالة الأبيار، الجزائر، سنة 2010.
- الحياصات ، أحمد محمود العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي ، دراسة مقارنة ، دار جامعة نايف للنشر، الرياض ، 1336هـ - 2015م.
- الحياصات أحمد محمود ، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام وأثر الغلو فيها على القرار التأديبي، دراسة مقارنة ، دار جامعة نايف للنشر، الرياض، السعودية، 2015.
- الشبخلي عبد القادر ، النظام القانوني للجزاء التأديبي ، ط 1 ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن ، 1983.
- انور أحمد أرسلان وسيط القانون الاداري الوظيفة العامة ، المجلد الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998.
- بوطبة مراد، نظام الموظفين في ق. ج، دار هومة للنشر والتوزيع، د ط، الجزائر، 2010.
- حمدي علي محمد، سلطة القاضي الإداري في توجيه أوامر الإدارة، دار النهضة العربية، القاهر ان 2009 .
- خليفة سالم الجهمي، الرقابة القضائية على التناسب بين العقوبة والجريمة في مجال التأديب، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2004.
- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية إلى أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية .
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية، د ط ، دس.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، د.ت.

- سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثالث، دراسة مقارنة، المجلد الثالثة، القاهرة، دار الفكر العربي، مصر، 1987.
- سليمان محمد الطماوي، قضاء التأديب دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، د.ط، 1995.
- علي جمعة محارب التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة)، دارا لمطبوعات
- عماد عبد العزيز محمد مبادئ المحكمة الإدارية العليا بشأن الجزاء التأديبي و أحكامه
- عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، محسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.
- عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر.
- عمار عوابدي، مبدأ تدرج السلطة الرئاسية، دار هومة للطباعة والنشر، 1989 .
- عمار عوابدي، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومه، الجزائر، 1998 .
- عمار عوابدي: مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر ، د.ط، د.ت.
- عبد العزيز عبد المنعم، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط1، 2008م.
- كمال رحماوي تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط3، 2006.
- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومه ، الجزائر ، 2004.
- ماجد والحب الحلو، القضاء الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية .
- محمد إبراهيم الدسوقي، حماية الموظف العام إداريا، دار النهضة العربية، القاهرة.
- محمد الصغير بعلي النظام القضائي الجزائري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.

- محمد رفعت عبد الوهاب النظرية العامة للقانون الإداري الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، مصر ، 2012 .
- محمد صغير بعلي، الوجيز في المنازعات الإدارية، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2005.
- محمد عبد العالي السناري، مجلس الدولة والرقابة على أعمال الإدارة في جمهورية مصر العربية، د.ط، د.س.ن
- محمد عبد الله الحراري ، أصول القانون الإداري الليبي وسائل مباشرة الإدارة الشعبية لوظائفها ، ج 2 ، ط 5 ، المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية ، جامعة ناصر، 1992.
- محمد عودة الجبور، على مطار النطاوي، مسؤولية الإدارة التعويض عن القرارات الإداريون غير المشروعة عمان الأردن، 1995.
- محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، القانون الإداري تنظيم الإدارة نشاط الإدارة، وسائل الإدارة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2006.
- منصور إبراهيم العتوم ، المسؤولية التأديبية للموظف العام ، دراسة مقارنة لأنظمة التأديب في الأردن وسوريا ومصر وفرنسا ، ط 1 ، مكتبة الشرق ومطبعتها ، عمان ، 1984.
- نوفان العقيل العجارمة، سلطة تأديب الموظف العام "دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن، 2007 .
- 2 - الرسائل والمذكرات العلمية**
- أ - رسائل دكتوراه
- خليفة على الجبراني ، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريع الليبي و المغربي ، رسالة دكتوراه مقدمة لجامعة الحسن الثاني في المغرب ، 1998م - 1999م .
- زياد عادل، تسريح الموظف العمومي و ضماناته، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016.

- كمال رحماوي، تأديب الموظف العام بين الفاعلية والضمان (دراسة مقارنة)، رسالة لنيل درجة دكتوراه في العلوم تخصص قانون كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016م.

- محمد الاحسن النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية، الجزائر تلمسان، جامعة أبي بكر بلقايد، 2015-2016.

ب - رسائل ماجستير

-الجمعات أكرم محمود، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 2010.

- قيقاية مفيدة: تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة 2008/2009.

- حمايتي صباح: الآليات القانونية لمواجهة القرارات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير تخصص تنظيم إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي 2013/2014.

ج - مذكرات ماستر

- بوعيني عبد الرحيم: النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة 2014/2015.

- بن عبد الله سعاد: مبدأ تناسب الخطأ الوظيفي مع العقوبة التأديبية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون عام معمق، الملحق الجامعية معنية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2016.

- سي العابدي سامية: مسؤولية الموظف تأديبياً عن أخطائه الوظيفية، مذكرة مكملة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2015/2016.

- مرابطة خديجة تسريح الموظف العام في ضوء الأمر 06-03 المركز الجامعي نور البشير، العدد 04، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، 01/12/2017.
- موسى زرقان وآخرون، العقوبات التأديبية في قانون الوظيفة العامة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، تخصص قانون عام، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة سطيف، 2013.

د - إجازة المدرسة العليا للقضاء

- تدارنت نرجس : النظام التأديبي في التشريح الجزائري في ضوء تشريع العمل والوظيف العمومي، مذكرة تخرج لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء مديرية التربصات مجلس قضاء الجلفة محكمة الجلفة الجزائر الدفعة 16، 2005/2008.

ثالثا : المقالات

- الحتاملة، سليم سلامة أرحيل ، رقابة القضاء الإداري على مبدأ التناسب بين العقوبة التأديبية والمخالفة الإدارية دراسة مقارنة بين القضاء الفرنسي والمصري والأردني، مجلة جامعة جرش للبحوث والدراسات، جامعة جرش الأهلية، الأردن، 2006 المجلد 10، العدد الثاني، حزيان.
- بلعراي عبد الكريم، نظام الترقية في الوضعية القانونية مجلة دراسات في الوظيفة العامة ، العدد 1 ديسمبر 2013، 21

- بوقرة أم الخير : تأديب الموظف العام وفقا لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، العدد 09 ، مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- ضياف عبد القادر، موانع الترقية في الوظائف العليا بالجزائر، المحلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار ثليجي، العدد الرابع، المجلد الثاني.

- عبد الكريم بوفريوة، أجال رفع الدعوى الإلغاء وقل القانون 08-09 التضمن ق.إ.ج.م.إ. المجلة القانونية للبحث القانوني، كلية الحقوق، جامعة بجاية.

المراجع باللغة الفرنسية

- TAIB, Droit de la fonction publique , éditions Houma, ALGER, 2003.
- J. WALINE, Precis de droit administratif, DALloz PARIS 1970.
- JEAN LOUIS MOREAN, la fonction publique, principes generaus, L.G.D, paris 1987, P42.
- www.conceil.etat.fr: C.E, 19 october 1979, Mxc/conseil nationale de l'ordredes médecine, rec, leb

الفهرس

إهداء

شكر

قائمة المختصرات

1.....	مقدمة
5.....	الفصل الأول : الإطار المفاهيمي للعقوبة التأديبية
7.....	المبحث الأول: ماهية العقوبة التأديبية
8.....	المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية
8.....	الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية
11.....	الفرع الثاني خصائص وأهداف العقوبة التأديبية
13.....	الفرع الثالث : مبادئ العقوبة التأديبية
16.....	الفرع الرابع : مبدأي تناسب العقوبة مع المخالفة والمساواة في تطبيقها
19.....	المطلب الثاني : التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية
19.....	الفرع الأول : أوجه التشابه بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية
22.....	الفرع الثاني : أوجه الاختلاف بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية
24.....	المبحث الثاني : سلطة الإدارة العمومية في توقيع العقوبة التأديبية لتحسين الخدمة العمومية
25.....	المطلب الأول: أساليب الادارة العمومية في توقيع العقوبة التأديبية
25.....	الفرع الأول: الأسلوب الاداري

- 26..... الفرع الثاني : الأسلوب القضائي
- 27..... الفرع الثالث: الأسلوب شبه القضائي
- المطلب الثاني موقف المشرع الجزائري من أساليب الإداري في توقيع الجزاءات التأديبية موقع
- 30..... النظام التأديبي الجزائري من النظم التأديبية
- 33..... الفرع الأول: تشكيل اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء
- 34..... الفرع الثاني : مهام اللجان متساوية الأعضاء
- 38..... الفصل الثاني : النظام التأديبي ومظاهر تأثيره على للموظف العمومي
- 40..... المبحث الأول: النظام القانوني للعقوبة التأديبية
- 41..... المطلب الأول: الخطأ كأساس لإصدار العقوبة التأديبية
- 41..... الفرع الأول: تحديد الخطأ التأديبي المستوجب لإصدار العقوبة التأديبية
- 44..... الفرع الثاني: درجات الأخطاء المهنية
- 47..... المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية
- 48..... الفرع الأول: عقوبات الدرجة الأولى والثانية
- 51..... الفرع الثاني: عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة
- 53..... المبحث الثاني: أثر العقوبات التأديبية على ترقية الموظف العام
- 54..... المطلب الأول: مدى تأثيرها على الترقية في الدرجة
- 54..... الفرع الأول: الشطب من قائمة الترقية
- 55..... الفرع الثاني: التنزيل من درجة إلى درجتين
- 56..... الفرع الثالث: مدى تأثيرها على الترقية في الرتبة
- 57..... المطلب الثاني: الرقابة الإدارية على قرار الترقية
- 58..... الفرع الأول: رقابة جهاز مفتشية الوظيفة العمومية على قرار الترقية

59.....	الفرع الثاني: النظام الإداري كمنظم للرقابة.....
62.....	الفرع الثالث: الرقابة القضائية.....
71.....	خاتمة.....
75.....	قائمة المراجع.....
84.....	الفهرس.....

ملخص مذكرة الماستر

جسيدا للأهمية البالغة التي يحظى بها الموظف العام، فقد كرس له المشرع نظاما خاصا به يحكم مساره المهني منذ تقلده الوظيفة العامة إلى غاية انتهاء علاقته بالإدارة، واعترف له بجملة من الحقوق التي تضمن حمايته وتحفز ولاءه للقيام بالمهام المسندة إليه، وقيده في المقابل بالعديد من الواجبات التي يجب عليه احترامها، ويترتب عليه في حال إخلاله بها أو إهمالها واجب الإدارة في متابعته تأديبيا وتوقيع العقوبات المناسبة عليه.

الكلمات المفتاحية:

1 - العقوبة التأديبية 2- المسار المهني 3 - النظام التأديبي 4 - الأخطاء المهنية

Abstract of The master thesis

Embodying the great importance of the public employee, the legislator has devoted to him a system of his own that governs his career path from the time he assumes public office until the end of his relationship with the administration, and has recognized for him a number of rights that guarantee his protection and stimulate his loyalty to carry out the tasks assigned to him, and in return restricted him to many duties. Which he must respect, and if he violates or neglects it, he has the duty of the administration to pursue him disciplinarily and impose appropriate penalties on him.

key words:

1 - Disciplinary punishment 2 - Professional path 3 - Disciplinary system 4 - Professional errors