

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع: .....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## تأديب الموظف العام في ظل التشريع الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: القانون الاداري

تحت إشراف الأستاذ(ة):

زموش فاطيمة الزهرة

الشعبة: الحقوق

من إعداد الطالب(ة):

المكرطات فاطمة الزهرة

أعضاء لجنة المناقشة

رئيساً

عبد اللاوي جواد

الأستاذ(ة)

مشرفاً مقراً

زموش فاطمة الزهرة

الأستاذ(ة)

مناقشاً

بن عبو عفيف

الأستاذ(ة)

تاريخ المناقشة: 29-09-2020

السنة الجامعية: 2020/2019

## الإهداء

أهدي ثمرة جهدي و هذا العمل إلى

من جعل الله الجنة تحت أقدامهم أُمي الغالية منبع العطف و

الحنان و واحة السرور و الأمان و التي من تطمئن لها النفوس

إلى الرجل الذي ظل كالجبل الشامخ ولم يتزعزع، إلى من خدمني

بأوتار عقله وسقاني بدم قلبه أبي الغالي

إلى إخوتي "خالد" و زوجته "زهيرة" و "عدلان" و أختي "إيمان" الغالية

التي ساندتني في مشواري الدراسي و كانت لي أكثر من أخت

إلى زوجي الحبيب "بن زيدان لطفي" الذي لم يتركني في أصعب الأوقات

و ساندني في كافة الظروف

إلى ابن أخي الغالي و العزيز و المدلل "عبد الغاني" فرحة البيت و سعادتها

وإلى كافة عائلة "بن عديدو" و "بن زيدان"

وإلى صديقتي "بو سعيد أمينة" و "غربي نسرين" و هما بمثابة أختاي.

## شكر و التقدير:

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله".

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا

على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى إنجاز هذا العمل

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من

قريب أو من بعيد

على إنجاز هذا العمل وفي تذليل ما وأجغناه من

صعوبات

و نشكر الأستاذ "برزوق الحاج"

كما لا يفوتني بالشكر الجزيل إلى أعوان مكتبة الحقوق و العلوم

خاصة "جمال"

السياسية و

و أخيرا أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدني من قريب أو

من بعيد من أجل إنجاز هذا العمل المتواضع

تطورت وظيفة الدولة في العصر الحديث تطورا كبيرا، وانعكس هذا التطور على الوظيفة العامة، فترأيت أهميتها وتعاضم دورها في المجتمع. ونتيجة لهذا التطور أصبح للموظف العام دورا غاية في الأهمية على إعتبار أنه المنفذ لسياسة الدولة والمسؤول عن تحقيق أهدافها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية المنوط به أداء الخدمات الأساسية للمواطنين ومن هذا المنطلق فالموظف العام حسب الآراء الراجحة في الفقه والقضاء " بأنه ذلك الشخص القانون العام، عن طريق الاستغلال خدمة مرفق عام تديره الدولة أحد أشخاص القانون العام، عن طريق الاستغلال المباشر ضمن تسلسل وظيفي معين، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع وظيفة ينطوي على قرار بالتعيين من جانب الإدارة وعلى قبول هذا التعيين من جانب صاحب الشأن، وذلك عن طريق شغله بصفة دائمة منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق، لا يهم بذلك طبيعة النشاط الذي يقوم به هذا الأخير هل هو مادي أو قانوني ولا مرتبته في التدرج الإداري ولكونه يتقاضى راتبا أو لا يتقاضى أي لا اعتداء يكون الموظف يشغل الوظيفة بمقابل أو بدون مقابل".

غير أن هؤلاء الموظفين وهو يقومون بأداء تلك الوظيفة قد يرتكبون أخطاء ومخالفات جراء إخلالهم بواجباتهم المهنية وهذا يؤدي حتما إلى معاقبة الموظف المذنب.

فالتأديب يعد من أهم وأدق المسائل الوظيفية العمومية، بإعتباره أمر كامن في طبيعة كل نظام اجتماعي، فالرسالة التي يقوم عليها التأديب هي رسالة نبيلة لا تقوم على مجرد العقاب على قدر ما تقوم على الإصلاح، فهو لا يستهدف الإنتقام أو القصاص من الموظف، وإنما يعتبر غرضه الأساسي سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد، فإذا كانت غاية الجهة الإدارية تكمن في المحافظة على السير المنظم للمرافق العامة، في حال تقصير موظفي الدولة بواجباتهم، فمن حق الإدارة بل من واجبها أن تعاقبهم بواسطة السلطة التأديبية

المختصة، وفقا لإجراءات والضرائب المحددة قانونا حتى لا تمتنع الإدارة من التعسف في استعمال سلطاتها الرئاسية التأديبية.

فالتأديب هو وسيلة تمنع التهاون في العمل الوظيفي لوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام عند ممارسته لمهامه وهي ليست عملية انتقامية ولا قهرية تمارسها سلطة التأديب، بل العكس هي عملية قانونية تهدف إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين من ارتكاب مثل هذه الجرائم والأخطاء حفاظا على حسن سير المرافق العامة، وعليه فإن صلاحيات الإدارة في مجال تأديب موظفيها من خلال إجراءاتها التأديبية المقرر له من الجرم التأديبي، لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار تطبيقها المبادئ التي تحكم لعقوبات التأديبية وأن تكون وفقا لما نص عليه التشريع وذلك حتى لا تتعسف الإدارة في تسليط الجزاء على الموظف المذنب، وهذا من أجل تحقيق التوازن المطلوب بين الخطأ المرتكب من طرف هذا الأخير وبين الجزاء الموقع من طرف السلطة المختصة ، فهذه السلطة إذن هي وليدة البيئة التي تعمل فيها، ولهذا كلما معبرة عن معطيات وظروف هذه البيئة، كلما كانت أكثر فعالية في تحقيق أهداف النظام التأديبي، وعلى أية حال يمكن القول كقاعدة عامة أن السلطة التأديبية الفاعلة أو الأكثر فعالية هي تلك التي يمكنها بتشكيلها وما تتخذه من إجراءات تأديبية من تحقيق نظرة موضوعية، ومحايدة لكافة العاملين، ويمكنها كذلك من القدرة على فهم جوانب الخطأ التأديبي وأبعاده والعوامل التي أحاطت به، ومن ثم يمكنها من سرعة اتخاذ الجزاء العادل والرادع في ذات الوقت، فهناك إذن ارتباط كامل بين فاعلية الجزاء وبين السلطة المختصة بتوقيعه، إلا أن هذا الارتباط لا يمنح الحرية التامة للجهة المخول لها بتأديب في اختيار وتسليط العقاب بل مقيدة بالمخالفات التي ارتكابها الموظف، وفي حال تجاوز الإدارة لسلطتها فإن القرار التأديبي يصبح مخالفا للقانون وخارجا عن قاعدة تناسب الجزاء مع الخطأ.

وقد نظم المشرع الجزائري القواعد القانونية الإجرائية المتعلقة بتأديب الموظف العام المذنب من خلال المرسوم رقم 59/85<sup>1</sup> المؤرخ في 23/03/1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات الإدارية العمومية، وهذا قبل إلغاء العمل بالأمر رقم 133/66<sup>2</sup> المؤرخ في 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وصولاً إلى الأمر رقم 03/06<sup>3</sup> المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ومن مجموع هذه القواعد التشريعية يتكون القانون التأديبي لموظفي الدولة.

فالتأديب إذن عملية قانونية ردية الهدف منها المحافظة على السير الحسن للمرفق العام لمعاقبة الموظف العام عند الإحلال بواجباته الوظيفية لأن الإدارة هي الجهة المتعلقة بأداء رسالة التأديب فإحتمال جنوح هذه الجهة أمر وارد ذلك لوجود روح الإنتقام التعسف في بعض الإدارات في تسليط بعض العقوبات التأديبية اتجاه موظفيها إلى قد تصل لتسريح الموظف العام، الأمر الذي دفع في أغلب التشريعات وضع مجموعة من الضمانات التي لا يمكن حماية الموظف العام من تعسف الإدارة عند تسليط العقوبات التأديبية بالضمانات التأديبية ليست إلا أداة قانونية الواجب على السلطة التأديبية إتباعها سلاحاً في يد الموظف العام لمقارنة انحراف السلطة التأديبية وتعسفها.

من تطرق سلطة الإدارة في اتخاذ الجزاء التأديبي وبث روح الطمأنينة في نفسية الموظف العام مما يؤدي إلى حسن سير الإدارة العامة.

---

<sup>1</sup> المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، بتاريخ 24/03/1985.

<sup>2</sup> الأمر 133/66، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية 1966، العدد 46.

<sup>3</sup> الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، لمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

## أهمية الموضوع

يحتل موضوع تأديب الموظف العام مكانة هامة وكبيرة في نطاق الوظيفة العامة لذلك تكمن قيمة هذه الدراسة في كونها تمكننا من تسليط الضوء ومعرفة الأخطاء التي يرتكبها الموظف العام أثناء قيامه بوظيفته، وما يترتب على ذلك من عقوبات تأديبية توقع بحقه من قبل السلطات المختصة، ومدى شرعية هذه العقوبات، وكذلك تبيان إجراء سير الدعوة التأديبية ومراحلها بالإضافة إلى أن أهم هدف تسعى إليه الإدارة من التأديبي الوظيفي هو الإصلاح الإداري وضمان السير الحسن للمرافق العامة.

## المنهج المتبع

بغرض توضيح الموضوع اعتمدنا على المنهج التحليلي الوصفي، وذلك من أجل استقراء وتحليل كل جوانب الموضوع، ودراسة كل النقاط المتعلقة به دراسة دقيقة ومفصلة.

أسباب إختيار الموضوع إن اختيارنا لهذا الموضوع يعود إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية نجملها فيما يلي:

فالسباب الذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العام وبالتحديد مجال التأديب الوظيفي ورغبتنا بإجراء دراسة فيه.

في حين تتمثل الأسباب الموضوعية في :

القيمة العلمية والعملية لموضوع تأديب الموظف العام وذلك لإرتباطه بشريحة مهمة في المجتمع وهي شريحة الموظفين وما لهذه الشريحة من أهمية في تسيير وتفعيل المرافق العمومية.

## الصعوبات

ونحن بصدد إعداد هذا البحث واجهتنا عقبة قلة المراجع خاصة الكتب الجزائرية التي تعتبر قليلة جدا مقارنة بمراجع الدول المقارنة والمتوفرة بكثرة، كذا صعوبة الإلتحاق بالمكاتب الخاصة بالجامعات من أجل اقتناء المراجع بسبب جائحة كورونا.

### الإشكالية

إن الإشكال الذي يثور في هذه الدراسة يتمثل في معرفة ما المقصود بالخطأ التأديبي وما علاقته بالعقوبات المقررة له؟ وما هي الآليات الإجرائية المتبعة لتأديب الموظف العام في التشريع الجزائري؟.

### تقسيم الموضوع

محاولة منا للإجابة على إشكالية هذا البحث قمنا بتقسيم هذه الدراسة تقسيما ثنائيا حيث نتناول في الفصل الأول علاقة الخطأ التأديبي بالعقوبة التأديبية، تطرقنا في المبحث الأول الى الخطأ التأديبي، وفي المبحث الثاني إلى العقوبات التأديبية والسلطة المختصة في التأديب في حين تضمن الفصل الثاني الإجراءات المتبعة في الدعوى التأديبية والضمانات التأديبية حيث تم تخصيص المبحث الأول لدراسة الإجراءات التأديبية والمبحث الثاني الضمانات التأديبية.

تختلف القواعد التي تنظم سلطة التأديب في مجال الوظيفة العامة من تشريع إلى آخر وكذلك تختلف النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في طرق معالجتها للمخالفات التأديبية التي يقترفها الموظف العام أثناء ممارسته لمهام وظيفته، نظرا إلى اختلاف السياسات التشريعية داخل كل بلد وذلك لتأثرها بالأوضاع السياسية والاقتصادية القائمة، إلا انه توجد بعض الأخطاء التي يرتكبها الموظف تعتبر جرائم يعاقب عليها القانون الجزائي العام رغم أن نظام التأديب مستقل تماما عن نظام الجزائي، فالجريمة التأديبية هي سبب القرار الصادر بالعقاب، فلا يعاقب الموظف ألا ارتكب خطأ ما من شأنه أن يخل بمقتضيات وظيفية أو ما لا يتفق مع مركزه كموظف عام وإذا كانت القاعدة في الجرائم الجنائية محددة على سبيل الحصر بحيث لا يمكن أن يعاقب إنسان إلا إذا ارتكب عملا حرمه القانون صراحة، فغن هذا ليس نفس الشأن في الجرائم التأديبية إذ لا يمكن حصرها مقدما، وإن كان القانون قد حرم أعمالا يعينها، فإن هذا لا يعني أن ما عداها مباح، بل يكون التأديب أن تقدر في كل حالة على حدى وهذا إذا كان ما أتاه الموظف مخلا بواجبات وظيفية أو بمركزه كموظف عام على أن يكون تقديرها خاضعا لرقبة القضاء الإداري أي تحت رقابة قضائية .

وإن الهدف الأساسي الذي تمي إليه العقوبة التأديبية هو حماية سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد.

في هذا الفصل سنتطرق إلى الخطأ التأديبي والعقوبات التأديبية المقررة له في المبحثين

التاليين :

المبحث الأول نتطرق فيه إلى الخطأ التأديبي من حيث مفهوم، أركانه وواجبات الموظف

اتجاه وظيفته، وصلة الخطأ التأديبي بالجريمة الجنائية.

المبحث الثاني : سنتطرق إلى العقوبات التأديبية والسلطة المختصة بالتأديب بالاضافة

إلى تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية.

## المبحث الأول : الخطأ التأديبي

إن ارتكاب الموظف العام لخطأ تأديبي أو اقترافه ذنبا وظيفيا يكون من خلال عدة عوامل أهمها نية الموظف وقت ارتكاب المخالفة حيث تعد ارتكاب الخطأ، هـا ما يشكل هدرا لكرامة الوظيفة وسمعتها ولا يحقق المصلحة العامة وضمان حسن سير العمل الإداري، فإن السلطة التأديبية تملك سلطة التأديب التي تهدف إلى إعادة تأهيل الموظف الذي ارتكب الخطأ التأديبي حفاظا على سمعة الوظيفة العامة أولا وأن يكون عبرة لغيره من الموظفين ثانيا<sup>1</sup> لذلك تقسم دراسة هذا المبحث إلى ثلاثة مطالب،المطلب الأول نتطرق فيه إلى مفهوم الخطأ التأديبي، أما المطلب الثاني فنطلع فيه على مفهوم الموظف العم واجبات الموظف اتجاه وظيفته وحقوقه ، وبالنسبة للمطلب الثالث نبحت فيه صلة الخطأ التأديبي بالجريمة الجنائية.

## المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي

لقد ثار جدل فقهي وقضائي في الجزائر وفي غيرها من الدول التي تأخذ بالنظام التأديبي بمختلف صورة حول التسمية التي تعطي للمخالفة أو الخطأ التأديبي الذي يرتكبه الموظف العام أثناء تأدية مهامه أو بمناسبةها ويخرج عن واجباته الوظيفية أو المهنية.

ولقد اختلفت تسميات الخطأ في التشريعات الأخرى نذكر منها :

-الجريمة التأديبية وهي أكثر الأسماء استعمالا في الفقه و القضاء crime de

discipline

-المخالفة التأديبية وقد استعمالها القضاء المصري faute disciplinaire

أما الخطأ التأديبي فقد استعمالها كل من الفقه و القضاء الفرنسي infraction

disciplinaire

<sup>1</sup>بوعيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر 2015، ص 05 .

أما المشرع الجزائري فقد استعمل مصطلح الخطأ التأديبي للموظف العام أو العامل، وذلك في تصنيف لأنواع درجات الخطأ التأديبي في المادة 68 من المرسوم 302/82 المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقات العمل، وكذلك ما جاء في النص المادة 124 من المرسوم 59/85 المتضمن القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في استعماله لفظ الخطأ المهني<sup>1</sup>.

ويرى الدكتور بن عمران بخصوص اختلاف التسميات فإنها لا تعطي مدلولاً واضحاً لكنها تنطبق على ما قد يقترفه الموظف من أفعال، فتارة تشكل جريمة تأديبية عندما يرتبط الفعل المرتكب بالجريمة الجزائية، وتسمى بالمخالفة التأديبية عندما يخالف عليها اسم الخطأ التأديبي عندما لا يقصد الموظف إتيان ذلك الفعل<sup>2</sup>.

فالخطأ التأديبي يطلق عليه عدة اصطلاحات من بينها: الجريمة، المخالفة، والخطأ هو المحور الذي تدور حوله كل دراسة متعلقة بالتأديب والتشريع الجزائري كغيره من التشريعات الأخرى جاء خالياً من تعريف محدد وشامل لذلك تولى الفقه والقضاء هذه المهمة<sup>3</sup> وعليه سوف تعرض تعريف الخطأ التأديبي وخصائصه الفرع الأول وتحدي أركانه الفرع الثاني وتصنيف الأخطاء التأديبية في التشريع الجزائري الفرع الثالث.

### الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي وخصائصه.

#### أولاً: تعريف الخطأ التأديبي.

إن الدارس للخطأ التأديبي ينبغي أن يتدرج في ذلك عبر مراحل معينة، وهي البحث عن تعريف الخطأ التأديبي من خلال الآراء الفقهية التي تناولت بالتحليل والتأصيل لهذا الخطأ

<sup>1</sup> يعلى الشريف فوزية، التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة لخضر باتنة الجزائر، 2014، ص 13-14.

<sup>2</sup> محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق قسم العلوم القانونية والإدارية الجزائر، 2007، ص 08.

<sup>3</sup> يعلى الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 14.

على اعتبار أن وضع التعريف هو في حد ذاته وظيفة فقهية، ثم الإنتقال إلى تعريفه تشريعياً قضائياً وصولاً إلى تحديد تعريف له وكل ذلك سيأتي بيانه كالآتي:

### 1-التعريف الفقهي:

نظراً لأن صياغة التعريف في العادة من أهم الوظائف المنوطة بالفقه، فإن هذا الأخير لم يتوازن عن القيام بعدة محاولات يقصد صياغة تعريف جامع ومانع للخطأ التأديبي.

تعرض كثير من فقهاء القانون الإداري إلى تعريف الخطأ التأديبي ومنهم: الفقيه سالون الذي عرفه على أنه: " فعل أو امتناع عن فعل يكون مخالفاً للواجبات التي تفرضها الوظيفة<sup>1</sup>.

أما الفقيه دوجي فقد عرف الخطأ التأديبي على أنه: " كل فعل صادر عن الموظف ينتهك فيه الواجبات التي تفرضها عليه صفة الموظف<sup>2</sup>.

كما عرفه الأستاذ محمد رفعت عبد الوهاب على أنه: " مخالفة الموظف العام لواجب من واجبات وظيفته التي حددها القانون، اللوائح أو العرف العام.

ولا يشمل تلك المخالفات التي تقع أثناء العمل فقط ، بل يشمل أيضاً ما يقع خارج العمل من الموظف، ويمثل إهدار لكرامة الوظيفة أو الإمتناع عن فعل ينسب إلى الفاعل، ويعاقب عليه بعقوبة تأديبية".

كما اعتبره الدكتور فؤاد العطار بأنه: " تعبير يطلق على كل فعل يأتيه الموظف وينشأ عنه ضرر يمس أداة الحكم"<sup>3</sup>.

ولقد تعددت آراء الفقه في مصر في هذا الصدد، ومن بين التعريفات المختلفة تعريف الأستاذ الدكتور سليمان الطماوي الخطأ التأديبي على أنه: " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل ويجافي واجبات منصبه"<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> د. محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 12.

<sup>2</sup> نقلاً عن قوسم الحاج غوثي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2012، ص 23.

<sup>3</sup> قاسم حاج غوثي، نفس المرجع ، ص 22.

كما عرفه الدكتور محمود إبراهيم بأنه كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، ويؤثر فيها بصورة قد تحول دون قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل وذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة دائمة.<sup>2</sup>

كما عرف الدكتور العتوم منصور الخطأ التأديبي على أنه: " فعل أو امتناع إرادي يخالف واجبات الوظيفة أو مقتضياتها ويصدر ممن تتوفر فيه صفة الموظف العام".<sup>3</sup> ونستخلص من هذه التعريفات أنها متفقة على أن كل فعل صادر عن موظف عام أو كل امتناع يؤدي إلى الإخلال بواجبات وظيفته يعد جريمة تأديبية توفر أسس المسؤولية التأديبية.

إذ تؤكد هذه التعاريف على أن الموظف مكلف بواجبات حددها القانون، ومنعه من أعمال وسلوكيات معينة، وأن مخالفة تلك الواجبات يشكل جريمة تأديبية.

أما بالنسبة للفقهاء الجزائري فيعرف الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ التأديبي بأنه كل إخلال بالتزام قانوني يؤخذ بالمعنى الواسع للقانون، بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها، سواء كانت تشريعية أو لا ئحية بل يشمل حتى القواعد الخلقية.<sup>4</sup>

رغم إن هذا التعريف جاء شاملا، إذ ربط تحقق الخطأ التأديبي بخروج الموظف العام عن قواعد القانون بمختلف مصادره، إلا أنه لا يمكن بأي حال من الأحوال أخذه على إطلاقه، لأن مسألة تحديد مفهوم الخطأ التأديبي يختلف باختلاف تشريعات الدول من جهة، واختلاف مدلول الخطأ التأديبي في حد ذاته من زمن آخر من جهة أخرى.

<sup>1</sup> د. محمد الأخضر بن عمران ، مرجع سابق، ص 12.

<sup>2</sup> د. وحيد محمود إبراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية دراسة مقارنة، مكتبة الجامعة الأردنية د.ط.، الأردن 1998، ص 40-41.

<sup>3</sup> د. منصور العتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، رسالة دكتوراه مطبوعة الشرق القاهرة، د.س ص 80.

<sup>4</sup> بن علي عبد الحميد طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام دراسة مقارنة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تلمسان ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون العام، الجزائر، 2011، ص 11.

## 2-التعريف التشريعي.

لقد أغلقت معظم قوانين الوظيفة العام المقارنة وضع تعريف محدد للخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية، واكتفت فقط بالنص على أهم الواجبات الوظيفية.

وفي هذا الصدد فقد اعتبرت أن كل خروج من الواجبات المهنية بعد جريمة تأديبية ، إذ أن تحديدها أمر مستعصي على التشريع والتطبيق معا، ويتحقق ذلك خاصة إذا تعلق الأمر بمجرد تعليمات، أو أوامر أو لوائح أو أنظمة داخلية.<sup>1</sup>

إن هذه النظرة التي تتسم بالعمومية نجد أسسها في عدم تطبيق مبدأ لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" في مجال التأديب، وهذا راجع لعدم إمكانية حصر جميع الأفعال المشكلة للجريمة التأديبية.

فقد حافظ المشرع الفرنسي من خلال نص المادة 29 من القانون المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين لسنة 1983 على تعريف الخطأ التأديبي بأنه كل خطأ يصدر عن الموظف أثناء أو بمناسبة أدائه لعمله يعرضه لعقوبة تأديبية دون تحيز أو محاباة دون الإخلال بحق المتابعة الجزائية عند الضرورة.<sup>2</sup>

أما في مصر حدد المشرع المقصود بالمخالفة التأديبية في المادة 78-01 من القانون رقم 47 لسنة 1978، بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة، والتي تنص على أن كل عامل يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبيا".

<sup>1</sup>قوسم حاج غوتي، مرجع سابق، ص 18.

<sup>2</sup> - article 29 du loi n 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires " toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice le cas échéant des peines prévues la loi pénale "

والواقع أن ما ورد في هذا النص من عبارات لا تعد من حالات أو حتى من أمثلة المخالفات التأديبية، وإنما هي أوصاف قانونية لأفعال يأتيها الموظف، بحيث تم تكييفها على أنها خروج عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، أو الظهور بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة، تحقق في جانب الموظف ارتكابه لمخالفة تأديبية تستوجب مساءلته تأديبياً.<sup>1</sup>

هذا وقد نص نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 2007/30 المعدل لسنة 2009/2008 على المخالفات التأديبية بالقول : إذ ارتكب الموظف مخالفة القوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية، أو في تطبيقها أو عرقلتها أو الإساءة إلى أخلاقيات الوظيفة وواجبات الموظف سلوكه تفرض عليه إحدى العقوبات التأديبية.<sup>2</sup>

وما يلاحظ على هذا النص أن المشرع الأردني لم يورد المخالفات التأديبية على سبيل الحصر، وذلك لصعوبة التحديد الحضري لواجبات الموظف.

وعلى غرار المشرع المصري ، فإن المشرع الفرنسي من خلال نص المادة من القانون الصادر في 19 أكتوبر 1946 المتعلق بالموظفين فلقد نص على انه يعاقب تأديبياً عن كل خطأ يرتكب أثناء أو بمناسبة تأدية الوظيفة.

وهو ذات النهج الذي أنتهجه النصوص الجزائرية من خلال نص المادة 20 من المرسوم رقم 59-85 المتضمن قانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر في 23 مارس 1985 حيث جاء فيها على أنه: "يتعرض العامل لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إذا اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ بالإنضباط أو ارتكب خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة..."<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 08.

<sup>2</sup> القانون رقم 2007/30، المعدل سنة 2009/2008، المتضمن نظام الخدمة المدنية الأردني.

<sup>3</sup> قوسم حاج غوتي، مرجع سابق، ص 19-20.

وهو ما قرره أيضا المشرع الجزائري من خلال نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، التي نصت على أنه: يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو مساس بالإنضباط ووكّل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية".<sup>1</sup>

وباستقراء هذه النصوص يتضح أن المشرع الجزائري قد حاول وضع تعريف محدد للخطأ التأديبي وذلك على غير العادة.

غير أن الفرق بين النصين يمكن في أن نص المادة 20 من المرسوم رقم 85-59 جاء في الباب الثاني المتعلق بالحقوق والواجبات في حين أن نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 قد ورد في الباب السابق المتعلق بالنظام التأديبي.

ولعل الحكمة في ذلك تعود إلى ارادة المشرع في التطبيق من باب الإجتهد أما السلطة التأديبية بالنسبة لتحديد مفهوم الخطأ التأديبي، وكحاولة منه للحد من سلطة الإدارة التقديرية في هذا المجال هذه من جهة، ومن جهة أخرى فإن نص المادة 20 من المرسوم 85-59 قد استعملت مصطلح العامل للتعبير عن الموظف العام، وهو توجه مرده للقانون رقم 78-12 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل الذي ساوى بين الموظف والعامل انطلاقا من مبدأ المساواة وهو ما يتضح من تأثر المشرع الجزائري بالنهج الاشتراكي الذي كان سائدا في البلاد، كما أن مفهوم الخطأ التأديبي الوارد في نص المادة 160 من الأمر رقم 03-06 جاء أكثر شمولاً عند مقارنة بما ورد في المادة 20 من المرسوم رقم 85-59.<sup>3</sup>

### 3-التعريف القضائي:

<sup>1</sup> المادة 160 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

<sup>2</sup> قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعام، ج.ر. ، العدد 32 ، السنة الخامسة ، الصادر في 08/08/1978

<sup>3</sup> قوسم حاج غوتي، مرجع سابق، ص 19-20.

حرص القضاء الإداري على تعريف الخطأ التأديبي، وتحديد مطالبه في العديد من أحكامه فيما يلي موقف القضاء المقارن في كل من مصر والأردن وموقف القضاء الفرنسي ثم تنتهي بما قضى به القضاء الإداري الجزائري.

كان القضاء الإداري المصري رائدا في هذا المجال حيث ذكرت المحكمة الإدارية العليا المصرية في قرار لها - قضية رقم 1723 تاريخ 1958/01/25 - أن الخطأ التأديبي هو: "إخلال الموظف بواجباته الوظيفية ايجابية أو سلبا أو إتيانه عملا من الأعمال المحرمة عليه، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها التنظيمية العامة، أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج عن مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يتصرف في تأديتها بما تتطلبه من دقة وحيطة وأمانة إنما يرتكب ذنبا إداريا يستوجب التأديب".

وفي حكم أحداث الصادر عن المحكمة الإدارية العليا المصرية رقم 244 تاريخ 1973/04/28 - وسعت هذه الأخيرة نطاق الجريمة التأديبية عندما ذكرت في فحوى قرار لها أن الجريمة التأديبية: "ليست فقد إحلال الموظف بواجبات الوظيفة ايجابية أو سلبا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم، بل تنهض كذلك المخالفة التأديبية كلما ملك الموظف سلوكا معينا ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة، وأنه لا يجوز مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الرتب... وأنه لا يجوز لمن يملك قانونا سلطة التأديب أن يرى في أي عمل ايجابي أو سلبي يقع من الموظف عند ممارسته أعمال وظيفته ذنبا إداريا يتنافى مع واجبات الوظيفة.<sup>1</sup>

كما أشارت المحكمة الإدارية العليا المصرية على أن: "سبب القرار التأديبي في نطاق الوظيفة العامة هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو الخروج عن مقتضياتها أو ارتكابه خارج الوظيفة العامة ما ينعكس عليها.

<sup>1</sup> أكرم محمود جمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية دراسة مقارنة قدمت استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا كلية الحقوق عمان 2010 ص 42-43.

فإذا لم يثبت في حقه شيء من ذلك فإن القرار الصادر بمجازته أو بعقابه بعد فاقدًا لركن من أركانه، وهو ركن السبب ووقع مخالفًا للقانون.<sup>1</sup>

أما بالنسبة لمحكمة العدل الأردنية فعلى الرغم من عدم تعرضها لتعريف الجريمة التأديبية بشكل مباشر، إلا أنها في معرض تدليلها على استقلال المخالفة التأديبية عن التهمة الجزائية قالت في حكمها رقم 75/170: إن المخالفة المسلكية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته أو المساس بكرامتها التي تستوجب الجزاء التأديبي وهي مستقلة عن الجريمة الجزائية".

وفي حكم آخر لها في القضية رقم 71/62 قالت: "إن المخالفة عي تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجزائية قوامها مخالفة الشخص لواجبات وظيفته أو مهنته ومقتضياتها وكرامتها، بينما التهمة الجزائية هي خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجزائية، أو تأمر به، ويبقى هذا الإستقلال قائماً حتى ولو كان ثمة ارتباط بين التهمتين التأديبية والجزائية".<sup>2</sup>

أما فيما يتعلق بالقضاء الفرنسي فإنه لم يعرف الجريمة التأديبية، وإنما اكتفى ببيان لبعض الأفعال التي اعتبرها جريمة تأديبية تستوجب إيقاع العقاب بحق مرتكبها، من هذه القضايا ما قرره مجلس الدولة الفرنسي في قضية بقوله: إن اشراك الموظف في مظاهره غير مرخصة من قبل السلطة المختصة رغم تحذير وتنبيه الوزير المختص يعتبر جرماً تأديبياً يعاقب عليه".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في 1986/02/28 طعن رقم 423 السنة 13 قضائية مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في خمس عشر منه الجزء 04، ص 3939.

<sup>2</sup> أكرم محمود جمعات، مرجع سابق، ص 42.

<sup>3</sup> أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 43.

كما اعتبر مجلس الدولة الفرنسي في حكم الصادر في سنة 1978 أن إقامة أستاذ علاقة غير مشروعة مع إحدى تلميذاته جرماً تأديبياً يستلزم الجزاء.<sup>1</sup>

أما في الجزائر فلقد استقر القضاء على أن المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال الموظف أو العامل بواجبات وظيفته ايجابية أو سلبية، وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم ببل تقم هذه الجريمة أيضا كلما سلك الموظف سلوكا معيناً ينطوي على إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يتقيم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وتتحفظ وتحل بالحياد، وهذا ما ذهب إليه الغرفة الإدارية للمحكمة العليا - المجلس الأعلى سابقا - في قرارها الصادر بتاريخ 1985/12/07 والذي جاء في حيثياته: "حيث أنه يمكن التأكيد من جهة على أن الطاعة قد نهج سلوكا لا يتماشى وصفته كعون من أعوان الشرطة وأنه من جهة أخرى قد خرق خرقا خطيرا التزام الاحترام والطاعة للسلطة الرئاسية...".<sup>2</sup>

وكذلك ما ذهب إليه مجلس الدولة في الجزائر في قراره الصادر عن الغرفة الثانية بتاريخ 2001/04/09 من أنه: "...هكذا وارتباطا بالظروف الحالية جاء المرسوم التنفيذي المؤرخ في 1996/02/16 ليذكر بالالتزامات الخاصة المطبقة على الموظفين وعلى الأعوان العموميين هذه الإلتزامات الهادفة إلى الإلتزام المستخدمين بواجب التحفظ ازاء المجالات السياسية أو الإيديولوجية ويترتب عن واجب الحفاظ حتى خارج المصلحة الإمتلح عن كل عمل وسلوك وتعليق يعتبر متعارضا مع وظائفهم...".

يتبين من هذا أن الحياة العامة الوظيفية والحياة الخاصة للموظف خارج الوظيفة كلاهما متأثرين، مما يمنح الموظف حتى خارج وظيفته أن يغفل عن صفته كموظف ويقدم سلوكيات تمس كرامته وبطريقة غير مباشرة كرامة المرافق الذي يعمل فيه.

<sup>1</sup> -C.E.09-07-1978. Lebon .Rec.245 les grandes Op .cit.p178

<sup>2</sup>قرار الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى سابقا، المؤرخ في 1985/12/01، ملف رقم 42568، مجلة قضائية لسنة 1990 العدد الأول الجزائر .

إذا لا شك أن التصرفات الموظف وسمعته سواء الإيجابية أو السلبية، خارج وظيفته تتعكس تماما على أدائه الوظيفي وعلى الجهاز الإداري الذي يعمل فيه، وإذا كان القضاء الإداري الجزائري لم يتصد إلى تعريف الخطأ التأديبي هذا لا يعني يبسط رقابته على القرارات التي تتخذها الإدارة حيث تلزم هذه الأخيرة بتسبب قرارها لخضوعها لرقابة القضاء الإداري<sup>1</sup>.

وبعد عرضنا لكل من موقف الفقه والنصوص القانونية وموقف القضاء يمكن الخروج بنتيجة أساسية مفادها أن كل المواقف متفقة على خاصية معينة يجب أن تتحقق في الخطأ التأديبي وهي مخافة الالتزامات المهنية.

ولا يمكن للصورة أن تتضح من دون وضع مجموعة من الخصائص والمواصفات للخطأ التأديبي.

### ثانيا: خصائص الخطأ التأديبي.

باستقراء التعاريف السابقة الفقهية والتشريعية والقضائية يتضح أن للخطأ التأديبي مجموعة من الخصائص والمواصفات تتحدد في النقاط التالية:

أ- إن أول خاصية للخطأ التأديبي هي نسبه لموظف عام مرتبط بالإدارة برابطة وظيفته، فحتى تصح المتابعة التأديبية يجب أن يثبت الخطأ التأديبي وحتى يثبت الخطأ التأديبي ينبغي أن يتصل بشخص يحمل صفة الموظف العام، وهذا ما دفع ببعض الفقهاء إلى تسمية هذا النظام بالطائفي، أي يتعلق بطائفة معينة في المجتمع.<sup>2</sup>

ب- إن الأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر ، لذلك فهي لا تخضع لمبدأ " لاجرمة ولا عقوبة إلا بنص" أو ما يسمى ب مبدأ الشرعية" ، التعارف عليه

<sup>1</sup> بعلي يوسف فوزية ، مرجع سابق، ص 15-16.

<sup>2</sup> عبد الله سليمان شرح قانون العقوبات الجزائري الجزء الأول ، الطبعة السادسة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005 ص 61.

في قانون العقوبات لأن القانون التأديبي لم ينسج على منوال القانون الجنائي في حصر الأفعال المؤثمة وتحديد عناصر لها، ونوع العقوبة المقررة لكل منها، ومقدارها وإنما ردها يوجه عام إلى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها.<sup>1</sup>

ت- إن الغاية من وراء إقرار الأخطاء التأديبية تتجسد في معاقبة كل متسبب فيها بما تقتضيه ضرورة حسن أداء الموظفين لأعمالهم، وحسن سير المرافق العامة، بانتظام وباضطراد ، الذي يأتي في مقدمة المبادئ التي تحكم المرافق العامة لأهميته البديهية، فهذا المبدأ له ارتباط مباشر بالمهمة التي تقوم على تحقيقها المرافق العامة، فهذه المرافق تقوم على إشباع حاجات أساسية لأفراد المجتمع.

ويمكن إدراك ذلك مثلا في مدى الارتباك والفوضى التي يمكن أن تعم في المجتمع إذا تعطلت مرافق النقل والمياه والصحة والكهرباء ، وهو ما جعل هذا المبدأ يستخدم في تفسير وإنشاء العديد من نظريات ومبادئ القانون الإداري.<sup>2</sup>

ث- إن الخطأ التأديبي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يخرج على أحد هذين الفرضين:

الفرضية الأولى: الإخلال بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها.

الفرضية الثانية: المساس بكرامة الوظيفة أو اعتبارها.

ج- إن الخطأ التأديبي إنما مرده إلى إرادة الموظف في القيام بالعمل أو تركه، فقد تكون إرادة الموظف متجهة إلى ارتكاب الفعل بصورة عمدية.

وقد يكون ذلك بشكل غير عمدي أي نتيجة تقصير أو إهمال من جانب الموظف في القيام بواجبات وظيفته، أو في إتيان الأعمال التي خطرها عليه القانون.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> قوسم حاج غوتي، مرجع سابق، ص25.

<sup>2</sup> محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية 2005، ص35.

<sup>3</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الإداري منشأة المعارف الاسكندرية 1991، ص334.

ح- إن الخطأ التأديبي يتحقق من خلال وجود مظهر خارجي لتصرف الموظف، يتمثل في الفعل الإيجابي أو السلبي الذي يتخذه الموظف مخالفاً بذلك الواجبات التي تقع عاتقه في نطاق الوظيفة العامة.<sup>1</sup>

خ- إن الخطأ التأديبي لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يخرج من طوائف معينة حددها المشرع سلفاً.<sup>2</sup>

د- إن المعيار الذي يؤخذ لقياس الخطأ التأديبي ليس معياراً شخصياً أو ذاتياً ينصب على سلوك الشخص، وإنما هو معيار موضوعي مجرد يقوم على أساس سلوك الشخص العادي.

فالخطأ يمثل انحرافاً عن سلوك الرجل العادي مع إدراك هذا الانحراف، ولا يشترط في الخطأ أن يكون جسيماً حتى ولو تعلق الأمر بأعمال فنية دقيقة، وإنما يكفي أن يكون الخطأ يسيراً خاصة بالنسبة للمتخصصين وسلوك الشخص العادي الذي يراعي عند قياس درجة الخطأ هو سلوك شخص من نفس فئة مرتكب الخطأ.<sup>3</sup>

#### الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي.

الخطأ التأديبي شأنه شأن الجريمة الجنائية له أركان لا يقوم إلا بها، فإذا كان من المقرر أن الجريمة الجنائية تقوم على ثلاثة أركان وهي: الركن الشرعي والركن المادي والركن المعنوي، فإن الفقه الإداري قد اختلف حول الأركان التي ليزم توافرها لقيام المخالفة التأديبية وذلك كنتيجة منطقية لعدم وجود تعريف قانوني متفق عليه.

<sup>1</sup> - محمد أنس جعفر قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الطبعة اثنائية 1989، ص 203.

<sup>2</sup> قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 27.

<sup>3</sup> ماجد راغب الحلو القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، 2004، ص 241.

وانتقد على أساس أنه لا يظهر استقلال الجريمتين التأديبيتين والجنائية عن بعضهما كما أنه لم يبرز العنصر الشخصي بمعنى أن تستند الجريمة إلى عامل أو موظف بصفته تلك. وهذا الأخير يغلب الإتجاه الذي يأخذ بتحديد الجرائم التأديبية وعليه فإن هذا الرأي هو الغالب في فقه القانون الإداري وعلى هذا الأساس اعتماد هذا الإتجاه وذلك على النحو التالي:

### أولا الركن الشرعي: مبدأ مشروعية الجريمة التأديبية.

إن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة اضعاف الطابع المذنب على تصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديدا للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر - كما هو معمول به في قانون العقوبات - إلا نادرا.

وهذا الوضع يشكل خطورة كبيرة على وضعية الموظف الإدارية، لأنه منح للإدارة سلطة تقديرية واسعة النطاق في مجال التأثيم على عكس ما هو معمول في القانون الجنائي.<sup>1</sup> حيث تختلف طبيعة الجريمة التأديبية عن غيرها من الجرائم الجنائية في أنها لا تخضع حتى الآن في معظمها لمبدأ " لا جريمة بغير نص" وهو المبدأ الذي يأخذ به التشريع الجنائي ويسمى مبدأ مشروعية الجريمة" حيث يترتب على ذلك ما يلي:

- إن السلطة التشريعية هي المختصة بتحديد الجريمة وإقرار العقاب الملائم لها.
- إن الجهة القضاء هي المختصة وحدها بتطبيق العقوبات التي تقررها السلطة التشريعية.<sup>2</sup>

### أ- مبدأ شرعية الجريمة في القانون التأديبي:

<sup>1</sup> - كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة 2003، دار هومه ، الجزائر، 2003، ص 50.

<sup>2</sup> د. محمد الأخضر بن عمران ، مرجع سابق، ص 18.

إن الإتجاه الغالب في مجال التأديب هو عدم حصر المخالفات أو الجرائم التأديبية أي عدم خضوعها لمبدأ " لا جريمة بلا نص" كما هو الحال في القانون الجنائي، ونتيجة لذلك لم يعد من الضروري أن تصدر السلطة الإدارية المختصة لوائح بالجرائم التأديبية حتى يتابع الموظف المذنب تأديباً، وإنما السلطة التأديبية اختصاص تقديري واسع في إعتبار فعل ما أو عدم اعتباره مخالفة تأديبية تبعاً لما تعطى في التفسير والتكييف من توسيع وتضييق، وهذا ما يخرج عن مفهوم مبدأ مشروعية الجريمة التقليدي المقرر في قانون العقوبات.

ومن ثم فإن مفهوم الركن الشرعي للجريمة التأديبية لا يقصد به نص التجريم وإنما هو الصفة غير المشروعة للفعل الذي يأتيه الموظف أو يمتنع عن أدائه مخالفاً بذلك واجبات الوظيفة ومقتضاياتها سواء نص على ذلك صراحة أو لم ينص.<sup>1</sup>

وتماشياً مع هذا المفهوم للسلطة التأديبية وموازاة مع الفاعلية والضمان يتطلب الأمر الإستمرار في الإختصاص التقديري فيما يتعلق بتأثير بعض التصرفات ووجوب تعليلها والتي من شأنها الإخلال بالتنظيم والتسيير الإداريين، إلا أن هذه السلطة التقديرية التي تملكها الإدارة ليست مطلقة، بل تحددها قيود وضوابط الهدف منها السعي لتحقيق بعض الضمانات الأساسية للموظف كالتالي:

1. إن عدم وجود نص مانع أو مجرم لفعل معين لا يعني بالضرورة أن هذا الفعل المباح للموظف.

2. وأن تحديد الأفعال التي تكون جريمة تأديبية متروك لتقدير الجهات التأديبية سواء أكانت جهات إدارية رئاسية أم قضائية وذلك تحت رقابة القضاء.

3. تلتزم السلطة التي لها صلاحية التأديب في تقديرها للمخالفات التأديبية بضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وواجبات، وليس بضوابط قانون العقوبات.

<sup>1</sup> د. محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 19-20.

4. واهم نتيجة تترتب في هذا المال هو عدم الربط بين الجريمة أو الخطأ التأديبي وبين العقوبة التأديبية كما هو الحال في المجال الجنائي، حيث يبقى هذا الربط من اختصاص السلطة التقديرية لجهات التأديب تحت رقابة القضاء.<sup>1</sup>

#### ب - مدى ملائمة العقوبة التأديبية للمخالفة التأديبية:

بالرغم مما تتمتع به السلطة التأديبية من سلطة تقديرية واسعة في تحديد ما يعتبر مخالفة تأديبية إلا أن ذلك لا يعني إهدار مبدأ المشروعية بصفة مطلقة بل يجب في ذلك إعمال المعيار بين الموضوعي والشخصي في قياس المخالفة التأديبية، فالمعيار الشخصي ينظر إلى الشخص أو الموظف مرتكب المخالفة التأديبية نفسه لتحديد ما إذا كان الفعل أو التصرف المنسوب إليه انحرافاً أو اعوجاجاً في سلوكه أم لا.

أما المعيار الموضوعي مجرد ينظر فيه إلى السلوك المألوف للشخص العادي مع استبعاد الظروف الداخلية والشخصية الخاصة لمرتكب المخالفة والأخذ بعين الإعتبار الظروف الخارجية كالزمان والمكان وظروف العمل تحت رقابة القضاء وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري في المادة 63 من المرسوم رقم 82-302<sup>2</sup> المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقة العمل الفردي بقوله: "يخضع تحديد العقوبة التأديبية المطبقة لدرجة خطورة وللظروف المخففة أو المغلطة التي ارتكب فيها ولمدى مسؤوليتها العامل المدان وعواقب خطئه على الإنتاج وللضرر الذي يلحق الهيئة المستخدمة أو عمالها".

<sup>1</sup> ابن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 14.

<sup>2</sup> المرسوم 302/82، المؤرخ في 11/09/1982، المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقة العمل الفردي، الجريدة الرسمية، عدد 37، بتاريخ 17/09/1982.

إن مبدأ ملائمة الجزاء التأديبي للمخالفة التأديبية مقرر فقها وقضاء دونما حاجة إلى النص عليه قانونا ومع ذلك كما لاحظنا في النص السابق أن المشرع حرص على التأكيد عليه، بل ذهب أبعد من ذلك حينما نص على إمكانية أن تقوم الهيئة المستخدمة بالعفو عن العامل إذا برر ذلك سلوكه ومردوده خلال السنة الموالية لتطبيق الإجراء التأديبي عليه.<sup>1</sup>

### ثانيا الركن المادي:

الركن المادي للخطأ التأديبي هو فعله الذي يغادر منطقة النوايا إلى حيز التنفيذ فهو إذا "المظهر الخارجي أو الفعل المادي الذي تركه الحواس"<sup>2</sup> ومعناه الفعل المادي الذي تدركه الحواس العادية أي السلوك أو النشاط الخارجي، فلا يتصور وجود جريمة الذي تدركه الحواس العادية أي السلوك أو النشاط الخارجي، فلا يتصور وجود جريمة بدون فعل أو ترك، فلا يجوز للمشرع أن يعاقب على مجرد الأفكار والنوايا وإنما بالأفعال التي تصدر عن إرادة أئمة.

وبه يتخذ الركن المادي مظهرين:

- المظهر الخارجي الملموس أو الفعل المادي الملموس .

- أن يكون سلوكا أو فعلا محددًا.

أ- المظهر الخارجي الملموس:

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

<sup>1</sup> د. محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 22.

<sup>2</sup> د. محمود فؤاد عبد الباط، مرجع سابق، ص 14.

هذا يعني أن الفعل الذي يرتكبه الموظف في معظم عمله مخالف بذلك للواجبات الملقاة على عاتقه في نطاق العمل الذي يشغله يجب أن يكون هذا الفعل ظاهريا ولموسا ويحدث أثرا فعليا.<sup>1</sup>

حيث يجب أن يكون الفعل المادي ايجابيا له مظهر خارجي ملموس كإفشاء الأسرار أو التعدي بالقول أو الفعل على الرئيس... وقد يكون سلبيا كالإمتناع عن إطاعة الأوامر المشروعة أو الرد على المراسلة... الخ.

والفعل المادي الذي يرتكبه الموظف يتخذ صفة المظهر الخارجي الكامل، أو يكفي الشروع فيه والبدء في تنفيذ سواء توقف عن تنفيذ الفعل بإرادة الفاعل أو بتأثير ظروف خارجة عن إرادته، أما ما كان حبيس الصدر وبقي في التفكير ولم يتجسد في مظهر ملموس فهذا ليس كافيا لتوافر العنصر المادي الخطأ وهذا المبدأ متفق عليه غفي جميع أنواع الجرائم الأخرى.

ومن حسن سياسة العقاب ألا يقطع القانون على الشخص سبيل مراجعة نفسه وإصلاح ذاته، لتشجع المرء على العدول عما يجوب في فكره فالأعمال التحضيرية وهي الأفعال التي يأتيها الشخص إعدادات ووسيلة للبدء في تنفيذ الجريمة وهي المرحلة الثانية للتفكير وسابقة على الشعور في البدء في التنفيذ، وهي أعمال لا تكون العنصر المادي للخطأ التأديبي إلا إذا كانت تشكل جريمة مستقلة في حد ذاتها.<sup>2</sup>

وأما البدء في التنفيذ فهي تتعدى التفكير والتحضير ، ففي مجال التأديب إليها أنها مظهر خارجي ويكون الخطأ التأديبي أو الجريمة التأديبية قضية بداتها خلافا للقانون الجنائي الذي ينظر إليه على أنه شروع في الجريمة يطبق هي...الشروع.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>بشنة دليلة، نظام التأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر القانون تخصص قانون عام جامعة 08 ماي 1945 قالمة الجزائر 2014، ص16.

<sup>2</sup>يعلى الشريف فوزية ، مرجع سابق، ص19.

<sup>3</sup>يعلى الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 19

ب- أن يكون سلوكا أو فعلا محددًا:

بالإضافة إلى عنصر المظهر الخارجي الملموس السابق الذكر... يتخذ كذلك هذا الفعل والسلوك الخارجي شكلا محددًا ، فالإتهام الموجب للموظف يجب أن يكون مصحوبا بتحديد الفعل أو الأفعال المكونة للخطأ التأديبي.

ومن ثم فإن الحالات أو الاتهامات التي لا تأخذ شكلا ماديا ملموسا لا تشكل جريمة تأديبية، مثال ذلك توجيه اتهام عام دون تحديد الفعل أو الأفعال كان ينسب إليه إثارة المشاكل مع الزملاء والرؤساء بغير تحديد مكوناته فهذا السلوك، أو اتهامه بأمن سلوكه كان منتقدا سواء في حياته الخاصة، أو العمل دون تجديد لذلك وغيرها من الأمثلة.<sup>1</sup>

### ثالثا: الركن المعنوي.

إن البحث في توفر الركن المعنوي يفترض في البدء ، تحديد ماديات المخالفة باعتباره انعكاسا لهذه الماديات في نفسية الموظف المخالف، فمتى توفرت الإرادة الاثمة في نشاط الموظف، أو سلوكه المكون الركن المخالفة التأديبية المادي خفت مساءلة عنها.<sup>2</sup> ويقوم هذا الركن عند صدور الفعل المكون المخالفة عن إرادة ائمة ايجابية او سلبية ، فإذا لم توجد تلك الإرادة الاثمة أصلا فإن الركن المعنوي للمسؤولية التأديبية ينعدم، وبالتالي لا يكون هناك مجال للمساءلة التأديبية والإرادة الأئمة في مجال التأديب لا تعلي العمد فقط، بل يكفي لتوافرها الاتجاه إلى عدم مراعاة الدقة والحرص أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد.

بمعنى أن الخطأ المهني وحده غير كافي بل يجب أن يكون سعت هذا الفعل ومحركة الإرادة الأئمة التي تكون الركن المعنوي المستقل عن الركن المادي، ومع ذلك فإن استظهار العمد وسوء القصد أمر لازم وضروري ليس كونه مكملا لإرتكاب المخالفة التأديبية، وإنما

<sup>1</sup> محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 18.

<sup>2</sup> بن علي عبد الحميد مرجع سابق، ص 13.

التقدير العقوبة المناسبة ولا عبء هنا لإرادة معينة الجنون أو العتة، وكذلك ألا عبء بالإرادة التي يتمتع صاحبها فيها بالحرية كالإكراه، أدبي كان أو مادي.<sup>1</sup>

وقد أكد المشرع الجزائري في نص المادة 176 من الأمر 03/06 المتعلق بقانون الأساسي للوظيفة العامة على ضرورة توافر الركن المعنوي قبل تحريك الدعوى التأديبية وكذا عند قيام الإدارة بتحديد الخطأ التأديبي حيث جمع بين عنصرى الإرادة والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الخطأ التأديبي لأنه فرض على الإدارة أن تأخذ في الحسبان عند تقديرها للخطأ، إليه الموظف والدوافع التي أدت إلى اقتراف الذنب الإداري.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: تصنيف درجات الخطأ التأديبي.

إن تصنيف درجات الخطأ التأديبي له من الأهمية بما كان، فهو يسمح بتنفيذ سلطة الإدارة في تقرير الأخطاء التأديبية والحد من سلطتها التقديرية في هذا المجال.

أما عن موقف المشرع الفرنسي في تحديده وتصنيفه لدرجات الخطأ التأديبي فإنه لم يقدّم بوضع جدول محدد لهذه الأخطاء وإنما اكتفى بتعداد أهم الواجبات المنوطة بالموظف والتي يشكل الخروج عليها بصورة الأخطاء التأديبية ليأتي بعدها بنص عام يقضي بالمعاقبة تأديبياً عن أي إخلال أو خروج على مقتضيات الوظيفة وهو ما عكسه من خلال المادة 29 من القانون المتعلق بحقوق والتزامات الموظفين لسنة 1983 السابق الإشارة إليها.

حيث قام من خلال الفصل الرابع من هذا القانون بتبيان أهم الواجبات التي يجب أن يلتزم بها الموظف أثناء القيام بعمله بدء من المادة 25 إلى المادة 30 التي تضمنت تعداداً لأهم الواجبات الوظيفية.

<sup>1</sup> بشة دلييلة ، مرجع سابق، ص 18-19.

<sup>2</sup> بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 18.

هذا وتجد الإشارة إلى أن المشرع المصري هو الآخر قد عمد إلى نفس النهج الذي يسلطه المشرع الفرنسي، حيث اكتفى في هذا المقام من خلال قانون العاملين المدنيين لسنة 1978 بتعداد لأهم واجبات الموظف العام، معتبرا أن كل من يخرج على هذه الواجبات أو يظهر يخل بكرامة الوظيفة يعد مرتكبا لجريمة تأديبية.<sup>1</sup>

إن هذه السياسة المتعلقة بتصنيف درجات الخطأ التأديبي، اتبعتها المشرع الجزائري ، فلقد قام المشرع بوضع جدول محدد لقائمة الأخطاء التأديبية ودرجاتها ، كما فتح الباب للسلطة الإدارية في أن تقرر مجموعة من الأخطاء التأديبية يتم وضعها في إحدى الطوائف الأربعة المقررة تماشيا مع مقتضيات وخصوصية تلك المؤسسات الإدارية وهذا طبقا لما ورد في نص المادة 182<sup>2</sup> من الأمر رقم 03-06 المتعلق بقانون الأساسي للوظيفة العامة. كما أسلفنا الذكر فغن المشرع الجزائري شأنه شأن التشريعات الأخرى فقد تغاضي عن إعطاء تعريف شامل ومانع للخطأ التأديبي، غير أنه عمد إلى تصنيفها تبعا لدرجة خطورتها، فتصنيف الأخطاء التأديبية على حسب درجة الجسامة يفيد في تحديد العقوبة الملائمة والمناسبة، فقد مر تصنيف الأخطاء التأديبية في الوظيفة العامة العمومية في التشريع الجزائري بالمراحل التالية:

#### أولا: تصنيف الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 302/82:

قام المشرع الجزائري في المجال التأديبي بتصنيف الأخطاء المهنية حسب درجة أو جسامة الفعل المرتكب إلى ثلاث درجات أساسية:

- الأخطاء من الدرجة الأولى
- الأخطاء من الدرجة الثانية.
- الأخطاء من الدرجة الثالثة.

<sup>1</sup>قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 29.

<sup>2</sup>تنص المادة 182 من الأمر 03-06 على توضيح القوانين الأساسية الخاصة ، كلما دعت الحاجة لتلك وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه.

من خلال المرسوم 302/82<sup>1</sup> فالأخطاء من الدرجة الأولى والثانية والثالثة جاء بها المشرع على سبيل المثال، أما الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة فقد أوردتها المشرع على سبيل الحصر، وهذا نظرا لخطورتها ولأثرها وعليه سوف نعرض التصنيفات بحسب الدرجات السالفة الذكر.

### 1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى:

لقد نص المشرع الجزائري من خلال المادة 69 من المرسوم 302/82 على أنه تعد الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام أخطاء من الدرجة الأولى، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية والتنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة . فالمشرع الجزائري من خلال المادة أعلاه رسم الخطأ المهني من الدرجة الأولى وحصره في تلك الأعمال التي يقترفها العامل الموظف<sup>2</sup> خرقا للانضباط العام والنظام الداخلي للهيئة المستخدمة، تاركا تحديدها لهاته الأخيرة وذلك تبعا للقطاع الذي تنشط فيه مع مراعاة خصوصيات كل جهة ومرد ذلك بنظرنا لكل الأخطاء من الدرجة الأولى أقل خطورة عن غيرها، وهو ما يترجم تخصيصها بإجراءات خاصة لمواجهة مرتكبيها مختلفة عن تلك المقررة لمرتكبي الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية والثالثة.<sup>3</sup>

### 2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

إن طبيعة هذه الأخطاء من حيث خطورتها أكثر جسامة من نظيرتها المقررة في تلك الدرجة الأولى، لكونها لا تعني فقط إخلال بالانضباط العام، وإنما من شأنها أن تحدث أضرارا ( سواء للهيئة المستخدمة أو بالنسبة للمستخدمين أو المنتفعين من خدمات المرفق).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المرسوم 302/82

<sup>2</sup> في البداية كان المشرع الجزائري يجمع بين العامل و الموظف

<sup>3</sup> يعلى الشريف فوزية، مرجع سابق ص 24-25

<sup>4</sup> قوسم حاج غوثي، مرجع سابق، ص 31

وهو ما نستشفه من نص المادة 70 من المرسوم 302/82 : تعد الأعمال التي يرتكبها العامل نتيجة غفلة منه وإهمال أخطاء من الدرجة الثانية وتصنف في أخطاء درجة ثانية للأعمال التي يتسبب بها العامل فيم يأتي:

-إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو ممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال.

إلحاق خسائر مادية بالمباني، المنشآت والماكينات والأدوات والمواد الأولية والأشياء التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال .

- وينصح من خلال هذا النص أن الغاية من تقرير هذه الطائفة، إنما مردها إلى توافرها على عنصر ثان يتمثل في وجود غفلة أو إهمال من الموظف أثناء القيام بمهامه، وإنها قد تقرررت لحماية أمن المستخدمين، وللحفاظ على المنشآت والتجهيزات المادية للهيئة المستخدمة، التي تمثل إرثا وملكا مشتركا لا يجوز المساس به أو تعريضه للخطر.<sup>1</sup>

### 3-الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة :

وهي الأخطاء التي تعد أكثر خطورة وأهمية من سابقتها، وذلك بالنظر للعقوبة المقررة لمرتكبيها والأضرار المترتبة عليها، وقد نص عليها المشرع الجزائري من خلال المادة 71 من المرسوم 302/82 والتي حددت الأخطاء ويقصد منها المثال لا الحصر فيعد خطأ من الدرجة الثالثة كارتكاب العامل ما يأتي:

- التلبس باخفاء معلومات أو رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليها، أو إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها، تهريب وثائق الخدمة والمعلومات و التسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفاؤها، التلبس بقبول هبات نقدية أو عينية، ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه، استعمال العنف مع أي

<sup>11</sup> يعلى الشريف فوزية، مرجع سابق، ص25-26.

شخص داخل أماكن العمل، ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي شغله عندما تثبت المصالح المختصة هذه المخالفة، تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة إلخ.....

- نلاحظ أن المشرع الجزائري بنى تصنيفه على عنصر العمد وخير دليل على ذلك نصه في كل مرة على عبارات : تلبس، استخدام، استعمال، ارتكاب،...بل ونصه صراحة على العمد في الفقرة الأخيرة وهي السمة المميزة للأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة وهو ما جعل العقوبة المقررة لها أكثر صرامة.<sup>1</sup>

#### ثانيا: تصنيف الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 59/85 :

لم ينص المرسوم 59/85<sup>2</sup> على تحديد الأخطاء التأديبية، بل اكتفى بإحالة إلى أحكام المواد 61 إلى 76 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردي، هذه الأخيرة التي تتعلق بالأخطاء المهنية.

غير أن المشرع الجزائري ومواكبة للتغيرات الاقتصادية والظروف الأمنية التي عرفت بها البلاد فترة التسعينات فإنه أضاف قوانين جديدين لتنتم أو تغطية جزء من النقص الذي اكتفت المراسيم السابقة فيما يخص تحديد الأخطاء الجسيمة في قانونين وهما:

<sup>1</sup> يعلى الشريف فوزية ، مرجع سابق، ص 26.

<sup>2</sup> المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 14، بتاريخ 24/03/1985 .

- القانون 29/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل الذي ينص على حالة عزل العامل المرتكب لخطأ جسيم ثم تحديده مسبقا بالنظام الداخلي للمؤسسة.
- القانون 29/91 المؤرخ في 11 ديسمبر 1991 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والذي نص في مادته 02 أن يتم للمادة 73 من القانون 11/90 السابق ذكره .
- والتي حصرت الأخطاء الجسيمة التي من شأنها أن تؤدي إلى تسريح العامل تأديبيا دون مهلة العطلة ودون علاوة وهي الأفعال التالية:
- رفض العامل دون عذر مقبول التعليمات المرتبطة بالتزامته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة من السلطة التي يعينها المستخدم أثناء ممارسة سلطاته العادية.
- إذا أفضى العامل بمعلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا بإذن السلطة السلمية أو بإجارة القانون.
- إذا شارك في توقف جماعي أو تشاوري عن العمل خرق لأحكام تشريعية الجاري العمل بها في هذا المجال .
- إذا قام بأعمال عنف.
- إذا تسبب في أضرار تصيب البيانات و المنشآت و الآلات و الأدوات، المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل.
- إذا رفض تنفيذ أوامر التسخير المبلغ به قانونا .
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>قوسم حاج غوثي مرجع سابق، ص32

**ثالثا: تصنيف الأخطاء التأديبية حسب الأمر 03/06**

جاء المشرع الجزائري حسب الأمر 03/06<sup>1</sup> بتقسيم جديد للأخطاء المهنية إلى أربعة درجات يمكن استخلاصها من أحكام المادة 177 من قانون الوظيف العمومي الجزائري المتعلقة بالأخطاء المهنية، تعريفها، تحديدها وأنواعها إلى جانب العقوبات المحددة لها والمنصوص عليه في المادة 163 ع. وفيما يلي تصنيف الأخطاء بحسب المرسوم 03/06:

**1- أخطاء من الدرجة الأولى :**

وفقا للمادة 178 ق.ع. تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كالإخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.<sup>2</sup>

**2- أخطاء من الدرجة الثانية:**

طبقا للمادة 179 ق.ع فتشمل الأخطاء من الدرجة الثانية كافة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من نفس القانون.<sup>3</sup>

**3- أخطاء من الدرجة الثالثة:**

وفقا لأحكام المادة 180 من الأمر 03/06، تتمثل في الأخطاء من الدرجة الثالثة على الخصوص في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:  
-تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

<sup>1</sup>الأمر 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة، الجريدة الرسمية، العدد 46، بتاريخ 16

<sup>2</sup>المادة 178 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>3</sup>لأمر 03/06 مرجع سابق. المادة 179 من ا

- إخفاء معلومات ذات الطابع المهني والتي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.  
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السامية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

- استعمال تجهيزات أو أملاك الدولة لأغراض شخصية ولأغراض خارجة عن المصلحة<sup>1</sup>.

#### 4- الأخطاء من الدرجة الرابعة :

في حين تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة وفقا لأحكام المادة

181 إذا قام الموظف بما يلي :

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته .

- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل .

التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملا المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

- إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية .

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاطا مربحا آخر<sup>2</sup>.

إلا أن المشرع أضاف في المادة 184 خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات

السالفة الذكر، فهو حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوما متتالية على الأقل وهذا دون

أي مبرر مقبول، فتتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال

<sup>1</sup>المادة 180 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

<sup>2</sup>المادة 181 من الأمر 03/06، مرجع سابق

المنصب بعد إعداده وفقا لكيفيات تحدد وفقا للتنظيم ولا يمكن للموظف كان محل عقوبة تأديبية وهي التسريح أ، العزل أ، يوظف من جديد في الوظيفة العمومية<sup>1</sup>.

وباستقراء هذه النصوص يتبين لنا أن للمشرع الجزائري قد عرض فلسفة وتصوره للخطأ التأديبي من خلال النقاط التالية:

- لقد درج في تصنيف هذه الأخطاء معتمدا على الانتقال من الخطأ الأقل خطورة إلى أشدها خطورة، هذا من جهة أخرى فإن هذا التمايز يعود بالأساس إلى الأثر المترتب على كل صورة من صور هذا الخطأ، وتأثيره على مدى التزام المرفق العام بأداء وظائفه إلى ذلك أن كل طائفة تتفرد بعقوبات تختلف بحسب درجتها.

- أن المشرع الجزائري قد حدد أهم الأخطاء المهنية من خلال أربع درجات، وأعطى للسلطة الإدارية أن تقرر أي خطأ مهني يتناسب وخصوصية تلك المؤسسة في نظامها الداخلي، وهنا إذا كانت الأخطاء التأديبية الواردة في الأمر رقم 03/06 قد جاءت على سبيل المثال، فإن الطوائف أو الدرجات التي تضمنها ذلك الأمر جاءت على سبيل الحصر، حيث لا يجوز أن تخرج هذه الأخطاء عن الصور الأربعة التي حددها المشرع الجزائري من خلال الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: مفهوم الموظف العام وحقوقه وواجباته.

يعتبر الموظف العمومي مرآة الدولة فإن أصلح صلحت الدولة وإذا فسد فسدت هي الأخرى بحيث أصبح يحظى بأهمية كبيرة في جميع الدول هي نظرا للدور الأساسي الذي يلعبه في تجسيد المخططات التنموية المطرة من طرف الإدارة وفي هذا المطلب سنتعرض إلى التعريف الفقهي والتشريعي والقضائي في الفرع الأول وحقوق وواجبات الموظف في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: تعريف الموظف العام.

<sup>1</sup> بعلی الشریف فوزية، مرجع سابق ص30

<sup>2</sup> قسوم حاج غوثي، مرجع سابق ص39.

## أولاً: التعريف الفقهي للموظف العام.

لقد ساهم الفقه باختلاف المدارس النظرية الفكرية في تقديم تعريفات للموظف العمومي، وإن كانت متباينة في مضامينها إلا أنها تعد بحق محاولة جادة لتأصيل المفهوم الأنسب والأمتثل للموظف العام، فمن بين فقهاء الذين اجتهدوا من أج التوصل لإيجاد مفهوم أمتثل للموظف العام نجد ك من:

المصري الاستاد محمد حامد الذي عرف الموظف العام على أنه: ( كل فرد يلتحق بإدارة قانونية في خدمة مرفق يديره شخص من أشخاص القانون العام بالطريقة المباشرة).<sup>1</sup>

فمن خلال التعريف نستخلص النقاط التالية:<sup>2</sup>

- 1- صدور أداة قانونية بإلحاق شخص طبيعي.
  - 2- أن يكون عمل شخص دائماً أي بصفة دائمة.
  - 3- أن يكون في خدمة مرفق عام.
  - 4- أن يدير هذا المرفق أحد أشخاص القانون العام بطريقة مباشرة.
- في حين يرى الأستاذ أبو زيد فهمي أن الموظف العام: 5 هو كل شخص يعمل في مرفق عام بصفة دائمة، دخلها عن طريق تعيينه فيها وقبولة لهذا التعيين.-.
- فمن خلال هذين التعريفين يتضح لنا أنه الإعتبار الشخص موظفا عموميا، يستلزم توفير عدة شروط والتي تتمثل في:

- دائمية الوظيفة.
- أن يعمل الشخص في مرفق عام تديره الدولة.
- وجود أداة قانونية صحيحة لتعيينه.

<sup>1</sup> محمد أحمد الحمل،، الموظف العام فقهاء وقضاء، ( مصر، دار النهضة العربية، ط02، 1969)، ص 35.

<sup>2</sup> رضا مهدي النظام القانوني للوظيفة العمومية، ماجستر غير منشورة، الجزائر جامعة الجزائر، كلية الحقوق ، 2008-2009، ص48.

وعلى غرار الفقه المصري نجد الفقه الفرنسي الذي سعى جاهدا هو أيضا لتقديم مفهوم للموظف العمومي، ومن بين هؤلاء الفقهاء نجد الفقيه دوجي الذي عرفه: "كل شخص يساهم بطريقة دائمة في إدارة مرفق عام مهما كانت طبيعة الأعمال التي تقوم بها"، في حين عرفه الأستاذ هوريو بأنه: " كل شخص يشغل وظيفة في الكادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة أو الإدارات العامة التابعة، ويتعين بمعرفة السلطة العامة".<sup>1</sup> الفقيه رينه أنه: "عون عمومي رسم في إحدى رواتب سلك الوظيفة العمومية.

فمن خلال التعاريف السابقة يتضح أن غالبية الفقهاء الفرنسيين قد اتفقوا على شرطين أساسيين وذلك لإعتبار الشخص موظفا عموميا إلا وهما:

- شغل وظيفة دائمة.

- المساهمة في إدارة مرفق عام.

كما نجد جانب آخر من الفقه الفرنسي الذي أضاف شرط آخر وهو أن تكون للموظف درجة من درجات السلم الإداري.

فمن خلال التعاريف نلاحظ أن الفقهاء الفرنسيين اتفقوا حول العناصر الأساسية التي

توضح مفهوم الموظف العام والتي تتمثل في:<sup>2</sup>

- العمل في وظيفة دائمة.

- وجود أداة قانونية للتعيين.

- أن يكون في خدمة المرفق العام.

- الإدارة المباشرة للمرفق العام من طرف الدولة أو شخص عام.

- أن يرضي الشخص بالوظيفة.

ت- **التعريف القضائي للموظف العام:**

<sup>1</sup> علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، عمان ، دار الثقافة ، ط2004 ص68.

<sup>2</sup> أحمد بوضياف، الجريمة التأديبي للموظف العام في الجزائر، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986. ص47.

إن الاجتهادات القضائية تحاول دائما تطوير المفاهيم والعناصر التي يركز عليها مفهوم الموظف العام، بحيث أنها... ما جاء به الفقه، فالتعاريف التي استقر عليها القضاء متشابهة وليست هناك اختلافات جوهرية فيما بينها.

فالقضاء الفرنسي وضع مفهوم للموظف العام وذلك إضافة للعناصر الأساسية التي يجب توفرها لدى الشخص يعهد إلى وظيفة دائمة داخلية ضمن الوظائف بمرفق عام.<sup>1</sup> فمن خلال هذا التعريف نلاحظ أن القضاء الإداري الفرنسي وضح أنه لاكتساب الشخص صفة الموظف يجب أن يتوفر على العناصر الأساسية التالية:

- أن تكون الوظيفة دائمة .

- أن تكون الوظيفة مصنفة مرفق عام.

- أن يساهم الموظف في خدمة مرفق عام.

أما في مصر فقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا في مجموعة من أحكامها إلى تحديد مدلول للموظف العام وذلك بالقول: " أنه ليس كل من تمنحه الدولة مرتبا يعتبر موظفا، فإن صفة الموظف لا تقوم بالشخص ولا تجري عليه أحكام الوظيفة العامة إلا إذا كان معين في عمل دائم وفي خدمة مرفق عام تديره الدولة أو السلطات الإدارية بطريقة مباشرة".<sup>2</sup> وقد نصت نفس المحكمة في حكمها: " أن الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة وأحد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق".<sup>3</sup>

<sup>1</sup> أحمد بوضياف مرجع سابق، ص 51.

<sup>2</sup> عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه والاجتهاد والقضاء الإداريين،

الوادي مطبعة مزوار، ط01، 2001، ص 13

<sup>3</sup> محمد حامل الحمل، الموظف العام فقهاء... مصر دار النهضة ط02، 1969، ص 158، ص 158.

فمن خلال التعاريف المقدمة يتضح لنا أنه لا يمكن الفصل بين التعاريف التي قدمها كل من الفقه والقضاء، إلا أننا نلاحظ أن الاجتهادات القضائية كانت دقة في تأصيل مفهوم الموظف العام.

### ث - التعريف التشريعي للموظف العام:

يختلف تعريف الموظف العمومي باختلاف المشرعين من دولة لأخرى، بل حتى في البلد الواحد وذلك حسب النصوص التي تهتم به، إذ نجد أن هناك اختلاف في نظرة القانون الإداري للموظف العام مع غيره من القوانين سواء القانون المدني أو القانون الجنائي، فالإختلاف في وضع تعريفا شاملا للموظف العام يعود سببه إلى تطور فلسفة الإدارة والحكم<sup>1</sup>.

فالملاحظ أن في مختلف التشريعات الإدارية للدول لم تضع تعريفا بالمعنى الفني المخالف عليه الموظف العمومي، بقدر ما هو تحديد للعناصر الأساسي التي يجب أن تتوفر في الشخص لإعتباره موظف<sup>2</sup>.

بحيث نجد المشرع الفرنسي تجنب إعطاء مفهوم كامل للموظف العام، برغم من وجود نصوص خاصة استعملت مصطلح الموظف العمومي إلا أنها لم تتعرض لتعريفه أو لتحديد مدلوله، إذ نجد المادة الأولى من القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 المتضمن القانون العام للوظيفة العامة تنص على: "يسري هذا القانون على الأشخاص الذين يعينون في وظيفة دائمة، ويشغلون درجة من درجات الكادر في إحدى الإدارات المركزية للدولة وفي إحدى الإدارات الخارجية التابعة لها أو في المؤسسات العامة القروية التابعة أو الملحقة بالدولة".

<sup>1</sup> سليم حديدي، سلطة تأديبية الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة" الاسكندرية دار الجامعة الجديدة ط.01، 2011، ص15.

<sup>2</sup> مصطفى الشريف، أعوان الدولة الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، ط01، 1981 ، ص 15.

فمن خلال هذه المادة نلاحظ أن المشرع الفرنسي لم يقدم تعريفا شاملا للموظف العام، إكتفى بتحديد الأشخاص الذين تسري عليهم أحكامه، فهذا النص يوضح العناصر الأساسية التي يجب أن تتوفر لدى شخص لاعتباره موظفا عموميا وهي:<sup>1</sup>

- صدور اداة قانونية للتعيين.

- دائمية الوظيفة.

- شغل درجة من درجات السلم الإداري.

- الخدمة في مرفق اداري عام.

أما المشرع المصري شأنه شأن المشرع الفرنسي لم يضع تعريفا محددًا للموظف العمومي.

#### أ- التعريف التشريعي للموظف العمومي في الجزائر:

لم يكن المشرع الجزائري أكثرًا إفصاحًا من غيره في إعطاء تعريف للموظف العمومي.. أنه حدده في مختلف قوانين الوظيفة العمومية، بحيث نجده عرف الموظف العام في المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي العام للإدارات و المؤسسات العمومية، وذلك من خلال المادة 5 منه التي نصت على:

تطلق على العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف يكون في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية إزاء المؤسسة أو الإدارة.<sup>2</sup>

أما في القانون الحالي الساري المفعول المتمثل في الأمر 06/03 المؤرخ في 5 جوان 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فقد عرفه في المادة الرابعة التي نصت على: (يعتبر موظف من كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم رتبته السلم الإداري). في حين نجد المادة الثانية التي أوضحت على من يطبق هذا القانون الأساسي،

<sup>1</sup> علي جمعة محارب ، ا التأديب الاداري في الوظيفة العامة ، عمان، دار الثقافة 2004، ص.

<sup>2</sup> المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمل المؤسسات والإدارات العمومية. ص، 344

بحيث نصت على: ( يطبق هذا القانون على الموظفين الذين يمارسون نشاط في المؤسسات والإدارات العمومية ).

فمن خلال هذه النصوص القانونية يتضح لنا أن المشرع الجزائري قدم تعريفا للموظف العمومي، الأمر الذي يسمح لنا بمعرفة العناصر الأساسية المكونة له والتي يمكن اعتبار الشخص موظفا عموميا، وتتمثل هذه العناصر في:<sup>1</sup>

- التعيين في وظيفة عمومية
- شغل وظيفة دائمة
- الترسيم في رتبة السلم الإداري.

وإنما اكتفى بتحديد نطاق تطبيق قانون الوظيفة العمومية، بحيث نصت المادة الأولى من القانون رقم 47 لسنة 1978 على ( يعتبر موظفا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المهنية بموازنة كل وحدة )

فمن خلال النص السابق لن نستخلص أن الموظف العمومي، هو كل من يعين من طرف سلطة مختصة في وظيفة من الوظائف التي حددها المشرع مسبقا. فعلى الرغم من تأثر المشرع المصري بنظيره الفرنسي إلا أنه لم يتوصل إلى تقديم تعريف دقيق للموظف العمومي .

أما المشرع العراقي ولو أنه لم يقدم تعريفا شاملا ودقيقا إلا أنه أضاف بعض العناصر التي تساعد على تعريف الموظف العمومي، وعلى هذا الأساس فقد عرفه في مختلف قوانين الخدمة المهنية العراقي ، ومن بينها القانون رقم 24 لسنة 1960 الذي عرف الموظف العام أنه: (كل شخص تعيد إليه الحكومة القيام بوظيفة يتقاضى عنها مرتبا من الميزانية، ويخضع لقواعد الإحالة على التقاعد )

المادة 4 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.ص 3 <sup>1</sup>

فمن خلال هذا التعريف ينصح لنا أن المشرع العراقي أضاف عنصرين ذلك لاعتبار الشخص موظفا عموميين وهما :

- أن يتقاضى راتبا بعد القيام بالوظيفة .

- أن يخضع لقواعد الإحالة علة التقاعد .

#### 5- تعريف الموظف العمومي في الجزائر:

إن الجزائر وكغيرها من الدول سعت جاهدة من أجل وضع تعريف شامل للموظف العام، وذلك سواء كان في التشريع أو الفقه أو القضاء الجزائري، بهدف إعطاء تعريفا مناسباً للموظف العام، وقصد معرفة تعريف الموظف العمومي في الجزائر ترجع أولاً للتسريع الذي يعد المصدر الأصلي والرسمي لأي قانون ثم الفقه والقضاء اللذين باتيان للتفسير .

الخدمة في المؤسسات والإدارات العمومية.

#### ب- التعريف الفقهي للموظف العام في الجزائر:

حاول الفقه الإداري إعادة تعريف للموظف العمومي، وذلك من خلال إبراز العناصر المميزة له، فالبعض يميزه بالمقارنة مع غيره من الأعوان والبعض الآخر يعرفه مباشرة، بحيث عرفه الأستاذ ميسوم صبح: "يضمن سير الإدارة العامة أعوان لهم أنظمة قانونية مختلفة ولا يخضع منهم للقانون العام للوظيفة العمومي سوى الذين له صفة الموظف، و لا يعرف بهذه الصفة إلا الأشخاص الذين رسموا بعد تعيينهم في المناصب دائمة فيها نهائياً"<sup>1</sup>.

في حين نجد الأستاذ أحمد محيو: " أن الموظفون هم من يوجدون في وضع قانوني تنظيمي، والذين يتميز بأنه قابل للتبديل بقانون جديد يطبق عليهم آليا دون أن يحول لهم التمسك بالحقوق المكتسبة ، كما ميز بين الموظف العمومي وغيره من الأوان العموميين أو الأعوان المتعاقدين."

<sup>1</sup>مصطفى الشريف، المرجع السابق، ص 24.

أما الأستاذ عبد الرحمن الرميلي عرف الموظفين العموميين بأنهم: " هم الأشخاص الذين ارتبطوا بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف أعدته الإدارة لأجلهم وحددت فيه حقوقهم وواجباتهم دون أن يشاركوا مباشرة ولا بصفتهم الشخصية في إعداده"<sup>1</sup>.

### ج-التعريف القضائي للموظف العام في الجزائر:

إن القضاء الجزائري لا يزال حد الآن صامتا عن تعريف الموظف العمومي، وذلك لاعتبار إزدواجية القضاء التي تعتمد عليها الجزائر لا تزال حديثة جدا، بحيث أن مجلس الدولة لم ينشأ إلا بعد صدور القانون العضوي رقم 98/01 المؤرخ في 30 ماي 1998، لكن القضاء الجزائري وفي بعض الأحيان يلجأ إلى التمييز بين الأعوان العموميين على أساس المعايير التي وضعها المشرع لا غير.<sup>2</sup>

فمن خلال ما تطرقنا إليه نلاحظ أن القضاء الجزائري لم يضع تعريف محدد للموظف العمومي، إلا أنه يلجأ ما جاء به التشريع الجزائري لتمييز بين الأعوان العموميين والأشخاص العاديين.

### فرع 2: حقوق وواجبات الموظف العام في التشريع الجزائري:

لقد كفل المشرع الجزائري للموظف العام جملة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام، والتي حددها في القوانين واللوائح، وفي المقابل ذلك فقد ألزمه بمجموعة من الوحدات التي يجب التقيد بها، وعدم مخالفتها لاعتبارها تمثل جزء أساسي في النظام العام للهيئة أو المؤسسة.

### 1-حقوق الموظف العام:

<sup>1</sup> محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في التنظيم المقارن في التشريع الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات

الجامعية، ط 1984، ص 35

<sup>2</sup> مصطفى الشريف المرجع السابق، ص 31..

لقد حدد المشرع الجزائري الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العام، وذلك من المادة 26 إلى غاية 39 من الأمر 06/03 و المتمثلة في:<sup>1</sup>

**أ- مبدأ المساواة:**

يتمثل هذا الحق في المساواة في تقليد المناصب العمومية، بحيث يحق لجميع الأفراد الألتحاق بوظائف المرفق العام، دون أي تفرقة لا تستند إلى مبرر قانوني، إذ نجد المشرع الجزائري نص على هذا الحق من خلال المادة 27 من الأمر 06/03 التي جاء فيها:

"لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسياتهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية".<sup>1</sup>

#### **ب- الحق في المرتب وملحقاته:**

يقصد بالمرتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا نظرا للقيام بمهامه ووظيفته، يعد هذا الحق من أهم حقوق الموظف العام، لاعتباره السبب الرئيسي في إلتحاقه بالوظيفة غالبا، ولاعتبار هذا الحق نجد أن المشرع الجزائري خصص له مادة وذلك من خلال ما أقره في المادة 32 من الأمر 06/03 التي نصت على: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب".<sup>2</sup>

#### **ج- الحق في الترقية:**

يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغير في مركزه القانوني، والذي من شأنه تقدمه وتميزه عن غيره، بحيث أن هذا الحق يحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية، ويفسح له المجال للوصول إلى المناصب العليا، وبذلك يمكن له تحقيقي طموحاته المتمثلة في الحصول على درجة مالية أكبر أو الحصول على اختصاصات أكثر أهمية، وقد نص

<sup>1</sup> المادة 27 من الأمر 06/03 المرجع السابق، ص5

<sup>2</sup> المادة 32 من الأمر 06/03 ، المرجع السابق، ص6

المشروع على هذا الحق من خلال المادة 38 من الأمر 06/03 والتي جاء فيها: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"<sup>1</sup>.

#### د- الحق في العطل:

لكل موظف الحق في الراحة وذلك بعد عناء كبير العمل ويهدف تجدد نشاطه، كما أن الظروف الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب العطلة سواء كانت عطلة سنوية أو استثنائية أو مرضية، والتي يفصلها يستعد الموظف نشاطه وكفاءته لممارسة عمله في المستقبل، فهذا الحق لم يغفل عنه المشروع الجزائري بحيث ذكر ذلك في المادة 39 من الأمر 06/03<sup>2</sup>.

#### هـ- الحق في الحماية:

هو عبارة عن حماية الموظف العام من كل أشكال الإهانة والتهديد و الضغط والاعتداء عليه من طرف أي جهة كانت، وقد نص المشروع الجزائري على هذا الحق من خلال المادة 33 من الأمر 06/03<sup>3</sup>.

## 2- واجبات الموظف العام:

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام وجب عليه أن يؤدي مهام معينة وذلك لضمان حسن سير الوظيفة العامة، وهذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر بل هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة العامة، وقد نص المشروع على الأساسية منها والتي

<sup>1</sup> المادة 36 من الأمر 06/03 ، المكان نفسه.

<sup>2</sup> المادة 39 من الامر 06/03 ، المكان نفسه

<sup>3</sup> المادة 33 من الأمر 06/03 ، المكان نفسه.

وأدرجها في الأمر 06/03 وذلك من المادة 40 إلى غاية 54 وتتمثل هذه الواجبات فيما يلي:

#### أ- واجب أداء العمل:

هو الواجب الأول الجوهرى الذي يجب أن يلتزم به الموظف العام، وذلك بتأديته لعمله في الوقت المحدد والمكان المخصص لذلك، ويعتبر هذا الواجب من النظام العان لا يجوز للموظف التنازل عنه، ويقتضى هذا الواجب هو قيام الموظف بعمله بكل دقة وأمان وأن يبذل قصار جهده بهدف تحقيق المصلحة العامة، وذلك في أوقات العمل المشروعة حسب ما نصت عليه المادة 41 من الأمر 06/03<sup>1</sup>.

#### ب- واجب طاعة الرؤساء:

يتمثل هذا الواجب في احترام المرؤوس لرؤسائه، إذ أن نجاح التنظيم الإداري قائم على كيفية تلقي الأوامر وكيفية تنفيذها، الرئاسية مناطها السلم الإداري أو التدرج الرأسي الذي يقوم على أساس خضوع كل طبقة من الموظفين لما يعلوها من طبقات، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري من خلال المادة 52 من الأمر 06/03<sup>2</sup>.

#### ج- وجوب احترام القوانين واللوائح:

<sup>1</sup> المادة 41 من الأمر 06/03 المكان نفسه.

<sup>2</sup> المادة 52 من الأمر 06/03 المكان نفسه.

ينص هذا الواجب على إلزامية الموظف العام باحترام القوانين بمعناه الواسع، والذي يشمل إحترام الدستور واللوائح والتعليمات والأوامر الرئاسية المعمول بها، وهذا حسب ما أقره المشرع من خلال المادة 40 من نفس الأمر.<sup>1</sup>

#### د-وجوب عدم إفشاء أسرار الوظيفة:

يطلع الموظف بحكم وظيفته على أمور وأسرار، سواء كانت عسكرية أو اقتصادية أو سياسية، كما يمكن أن تكون متعلقة بمصلحة الأفراد وحياتهم الخاصة، ففي هذه الحالة وجوب على الموظف عدم إفشاء هذه الأسرار، ويبقى هذا الإلتزام ساريا حتى بعد انتهاء خدمة الموظف، ويزول هذا الواجب في حال إذا فقد الموضوع سرية أو صار معروفا أو يتم إغائه، أو سمحت السلطة المختصة بإفشاء السر أو أذن صاحب السر بإفشائه، هذا حسب ما نصت عليه المادة 48 من الأمر 06/03.

#### هـ-وجوب المحافظة على شرف وكرام الوظيفة:

حرصت التشريعات على عدم قصر مسؤولية الموظف على الإخلال بواجباته داخل نطاق الوظيفة، بل أخذت تتدخل في سلوكه وتصرفاته في حياته الخاصة والعامة بهدف منعه من ارتكاب أي فعل يخل بكرامة وشرف الوظيفة، والهدف من هذا الإلتزام هو إبعاد الموظف العام عن الشبهات وهذا حسب ما أقره المشرع من خلال المادة 42 من نفس الأمر.

#### خ-وجوب عدم جواز الجمع بين الوظيفة و أي عمل مريح آخر:

يهدف الحفاظ على نشاط الموظف و أداء عمله بدقة وكفاءة،حضر المشرع الجزائري الجمع بين الوظيفة وأي عمل مريح،إلا في الأحوال التي يجوز فيها لذوي المؤهلات المهنية والعلمية، مزاولة هذه المهن في غير أوقات العمل الرسمية، وهذا ما حدده المشرع من خلال المادة 43 من الأمر 06/03.

#### المطلب الثاني: صلة الخطأ التأديبي بالجريمة الجنائية

<sup>1</sup>المادة 40 من الأمر 06/03 المكان نفسه.

من المستقر فقها وقضاء أن الخطأ التأديبي يعتبر فعلاً قائماً بذاته مستقل عن الجريمة الجنائية، وأن هذا الاستقلال قائم حتى ولو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين<sup>1</sup>. وبالتالي فإن كلاهما نظام قانوني مستقل خاص بكل واحدة منهما.

ومن هنا سيتم التعرض في هذا المطلب إلى مدى استقلالية كل من الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية وذلك في الفرع الأول، أما الفرع الثاني فسيتم تخصيصه لمظاهر الارتباط بين الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية.

### الفرع الأول: مظاهر استقلال الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية.

الخطأ التأديبي قوامه مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها وكرامتها، بينما الجريمة الجنائية هي خروج عن المجتمع فيما تنتهي عنه القوانين الجنائية<sup>2</sup>، ويختلف النظامان التأديبي والجنائي في نواح متعددة هي:

#### أولاً: الاستقلال من حيث النظام القانوني:

فالنظام التأديبي الذي يحكم الخطأ التأديبي يخاطب فئة محددة وهي فئة الموظفين عند مخالفتها لواجبات الوظيفة الواردة في النظام العام للوظيفة العمومية، في حين أن القانون العقوبات الذي يحكم الجرائم الجنائية يخاطب كل شخص يخرج على قواعد المجتمع، وفيما تنهي عنه القوانين العقابية<sup>3</sup>.

### ثانياً من حيث الوصف والإجراءات:

<sup>1</sup> محمد علي أبو عمارة، المسؤولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام الخدمة المدنية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الثالث عشر، العدد الأول، يناير 2005، كلية الحقوق جامعة الأزهر فلسطين، 2005، ص 352.

<sup>2</sup> محمد قدرى وحسن، القانون الإداري (التنظيم الإداري - الوظيفة العامة - النشاط الإداري) الطبعة الأولى مكتبة الجامعة الشارقة، اثناء للنشر والتوزيع الأردن، 2009، ص 234.

<sup>3</sup> ذباح لزهارى، التسريح التأديبي للموظف العمومي والضمانات المقررة له في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لمتطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015، ص 10.

أ- من حيث الوصف: يخضع الخطأ التأديبي إلى نظام قانوني خاص في مجال وصف المخالفات أو الأخطاء المرتكبة من طرف الموظفين، وذلك من خلال استخلاصها من جميع الوقائع التي تشكل الخطأ التأديبي، ليتم بعد ذلك إعطاء وصف له وفقا لما هو معمول به في المجال الإداري، وهنا تمكن استقلاليته عن الجريمة الجنائية من حيث الوصف. وعليه فلا يمكن إعطاء وصف موجود في القانون الجنائي لأفعال مكونة لمخالفة تأديبية، كما أنه لا يجوز تطبيق قانون العقوبات في المجال التأديبي، وذلك لاحتلاف طبيعة المتابعة التأديبية عن المتابعة الجزائية<sup>1</sup>.

ب- من حيث الإجراءات: إن الجريمة الجنائية تستقل عن الخطأ التأديبي وفقا للقاعدة العامة التي تقضي بأن الإجراءات الجزائية لا توقف الإجراءات التأديبية، وعلى هذا الأساس فإنه يمكن تحريك إجراءات المتابعين التأديبية والجزائية معا ضد الموظف العام، وفي الوقت نفسه وعن الفعل ذاته دون أن يعتبر ذلك تعددا أو ازدواجا في المسؤولية<sup>2</sup>.

### ثالثا: من حيث السلطة الموقعة للعقاب:

لاشك أن هذا الوجه من أوجه استقلال الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية هو الأكثر وضوحا وجلاء، ذلك أن العقوبة التأديبية توقعها جهة إدارية، أو عن طريق لجنة في الدول التي تأخذ بالنظام الشبه القضائي، أو عن طريق جهة قضائية كما هو الحال في الدول التي تأخذ بالنظام القضائي في مجال التأديب<sup>3</sup>.

فبالنسبة للنظام الجزائري فإن المشرع الجزائري فقد حدا حدو نظيره الفرنسي في تبني النظام شبه القضائي في مجال التأديب، والذي يجمع بين ميزات النظامين التأديبيين الإداري والبحث والقضائي البحث.

<sup>1</sup> بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 20-21.

<sup>2</sup> ذباح لزهاري، مرجع سابق، ص 11.

<sup>3</sup> بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 22.

ومفاد هذا النظام أن السلطة الإدارية الرئاسية أو سلطة التعيين، هي المختصة بتوقيع الجزاء حيث يقع تحت اختصاصها توقيع العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، وذلك دون مشاركة أي هيئة أو لجنة أخرى لها في هذا الاختصاص، أما بالنسبة للعقوبات الأخرى أي من الدرجة الثالثة والرابعة، فقد ألزم المشرع السلطة الإدارية المختصة بالتأديب، استطلاع رأي اللجنة المتساوية الأعضاء<sup>1</sup>، قبل إصدار القرار المتضمن العقوبة التأديبية.

#### رابعاً: من حيث القانون الواجب التطبيق:

إن القانون الواجب التطبيق غي كلتا الجريمتين مختلف، فالقانون الجنائي يتميز بأنه قانون إقليمي، أي يوقع العقاب إقليمياً، حيث يطبق على جميع الموظفين والأجانب المقيمين في الدولة، أما القانون التأديبي فإنه يوقع العقاب على الموظف فقط بصفته عضواً في الوظيفة العامة<sup>2</sup>.

#### خامساً: من حيث نوع الجزاء والهدف من توقيعه:

إن الجزاءات التأديبية أخف في تأثيرها من العقوبات الجزائية التي تصيب الفرد في حياته أو حريته، كما أن الهدف من توقيع الجزاء التأديبي هو جزاء يمس المركز الوظيفي للموظف على من يرتكب مخالفة تأديبية وهو ردع الموظف المخالفة وضمان سير المرافق العامة بانتظام واضطراد في حين أن الهدف من توقيع العقوبة الجنائية وهي عقوبة تصيب الفرد في حياته أو حريته أو ملكيته هو حماية أمن المجتمع ونظامه<sup>3</sup>.

#### الفرع الثاني: مظاهر الارتباط بين الخطأ التأديبي والجريمة.

تبدو مظاهر الارتباط فيها يلي:

<sup>1</sup> أنظر المادة 165 من الأمر 0306، مرجع سابق.

<sup>2</sup> أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص77.

<sup>3</sup> ذباح لزهاربي، مرجع سابق، ص11.

أولاً: أن كل من الخطأ التأديبي والجريمة التأديبية تقوم على أعمال محظورة يجب تجنبها تحقيقاً للمصلحة العامة، فهي الخطأ التأديبي أعمال وأفعال محظورة على الموظف بموجب قانون أساسي للوظيفة العمومية، وهي الجرائم الجنائية محصورة بموجب قانون العقوبات.

ثانياً: أن كل من الخطأ التأديبي والجريمة الجنائية، تخضع لإجراءات التحقيق، وتكفل فيها الضمانات، كحقوق الدفاع ويوقع على مرتكبها الجزاء المناسب من بين الجزاءات المحددة في القانون<sup>1</sup>.

ثالثاً: إن ارتكاب الموظف للخطأ التأديبي والجريمة الجنائية في نفس الوقت، يترتب عليه إلزام السلطات التأديبية عند التصدي للخطأ التأديبي بوقف إجراءات المحاكمة إلى أن يصدر الحكم القضائي القطعي في الدعوى الجزائية المقدمة ضد الموظف المخالف، فإذا كان الحكم الصادر بحق الموظف الإدانة والحكم عليه بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالشرف يعتبر الموظف معزولاً حكماً، أما إذا أدين الموظف جنائياً ولم يجازي بالعزل، فإن السلطة التأديبية في هذه الحالة تحرك الإجراءات التأديبية إذا لم تحركها أو تستمر فيها إذا كانت فقد أوقفتها، ولها عندئذ مجازة الموظف تأديبياً بالجزاء الذي تراه مناسباً، وفي حالة تبرئة الموظف من الشكوى المقدمة ضده فإن ذلك لا يحول دون اتخاذ الإجراءات التأديبية بحقه عن المخالفة التي ارتكبها وفرض جزاءات تأديبية مناسبة عليه<sup>2</sup>.

رابعاً: إن الجزء التأديبي يعزل الموظف من الخدمة هو أشد الجزاءات التأديبية، يعتبر جزءاً تابعاً للحكم الجنائي، إذ يترتب على الحكم الجنائي اعتبار الموظف معزولاً حكماً، وفي هذه الحالة لا يكون مبرراً للإستمرار في الإجراءات التأديبية، لأن أقصى وأشد الجزاءات

<sup>1</sup>د.نواف كعنان، القانون الإداري (الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-الأموال العامة)، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص173.

<sup>2</sup>نواف كعنان، نفس المرجع، ص174.

التأديبية التي تملك السلطات التأديبية فرضها على الموظف المخالف وهي العزل قد تحققت.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني: العقوبات التأديبية والسلطة المختصة بالتاديب

العقوبة التأديبية أو الجزاء حسب القاعدة المستقرة في هذا الشأن هي العقوبة التي تمس الموظف في حياته الوظيفية، فالهدف الأساسي التي ترمي إليه العقوبة التأديبية هو حماية سير المرفق العام بانتظام وباضطراد وحماية حقوق الأفراد، وردع كل موظف حاد عن الواجبات الموكلة إليه فالعقوبة التأديبية نص عليها المشرع وعددها على سبيل الحصر عكس الخطأ التأديبي والذي حدده على سبيل المثال كما رأيناه سابقا.

#### المطلب الأول : تعريف العقوبة التأديبية.

تمثل العقوبات التأديبية جزاء اقتراف الأخطاء التأديبية، قد حددها المشرع في القانون العام للوظيفة العامة على سبيل الحصر، لذا فلا يمكن للإدارة تجاوزها أو توقيع عقوبة أخرى، ومن هذا وجب علينا التطرق إلى تعريف العقوبة التأديبية الفرع الأول، تقسيم العقوبات فرع الثاني، مبادئ التي تحكمها فرع ثالث.

#### الفرع الأول:تعريف العقوبة التأديبية.

##### أولاً:التعريف الفقهي.

يعرف الأستاذ DELPEREE العقوبة التأديبية بأنها:"ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يترتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية"<sup>2</sup>.

ويعرف بعض الفقهاء الفرنسيين العقوبة التأديبية "العقوبة التي توقع من قبل السلطة الإدارية تجاه موظف عام وذلك لارتكابه خطأ أثناء الخدمة أو بسببها".

<sup>1</sup>نباح لزهاري ، مرجع سابق، ص10.

<sup>2</sup>نقلا عن كمال رحماوي، مرجع سابق،ص88.

وعرفها البعض بالإجراء الذي يوقع بقصد تأمين قمع مخالفة تأديبية تمس العامل العمومي في مزاياه الوظيفية<sup>1</sup>.

أما الفقه العربي، فقد عرفها بعض الفقهاء "العقوبة التأديبية تمس الموظف العام في وظيفته وذلك إما بإنقاص مزايا المادية أو بإنهاء خدمته بصفة مؤقتة أو دائمة ونهائية"<sup>2</sup>. أما بالنسبة للدكتور علي جمعة محارب فقد عرف الجزاء التأديبي بأنه هو كافة التصرفات التأديبية التي تمارسها جهة العمل لحفظ النظام والطاعة داخل المنشأة<sup>3</sup>.

### ثانياً: التعريف التشريعي

لقد اتبع المشرع الجزائري نهج بقية تشريعات الدول الأخرى، فلم يعرف العقوبة التأديبية وإنما قام بترتيبها وتحديدتها على سبيل الحصر، حيث بدأ بأخفها وانتهى بأشدّها تاركا للسلطة المختصة بالتأديب الحرية في أن توقع العقوبة المحددة في النص التي تراه مناسبة للخطأ المرتكب من طرف الموظف.

قام المشرع الجزائري بتحديد العقوبة على سبيل الحصر وقد قسمها إلى درجات وبالنسبة إلى القانون الأساسي للوظيفة العمومية القديم الأمر 133/66 فإنه قد قسم العقوبات التأديبية إلى درجتين بينما يختلف بالنسبة إلى المرسوم 59/85 حيث قسم العقوبات إلى ثلاث درجات يمكن أن يعاقب بها الموظف وهذا تبعا لخطورة الأخطاء التأديبية المرتكبة<sup>4</sup>.

فالمادة 124 من المرسوم 59/85<sup>5</sup> فقد نص على العقوبات المعنوية واعتبرها عقوبات من الدرجة الأولى وهي عقوبات أقل خطورة كالإنذار سواء كان شفوي أو كتابي، ويعرف

<sup>1</sup> بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 48.

<sup>2</sup> نواف العقيل العجارمة، سلطة التأديب الموظف العام "دراسة مقارنة"، كلية الحقوق، الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2007، ص 63.

<sup>3</sup> علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي)، دار الثقافة، الأردن، 2004، ص 193.

<sup>4</sup> بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 46.

<sup>5</sup> المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.

على أنه بمجرد لفت نظر لموظف لما ارتكبه من المخالفات، أما التوبيخ فهو عبارة عن لوم توجهه السلطة التأديبية لمرتكب الخطأ التأديبي وهو لا يحمل دعوة الموظف إلى سلوك أحسن بل يعد نوع من الإجراءات التأديبية التي تقع على الموظف مرتكب الخطأ، بالإضافة إلى عقوبة الإيقاف عن العمل من يوم واحد إلى ثلاثة أيام.

أما عقوبة الدرجة الثالثة فتتمثل في الإيقاف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام وكذا شطب اسم الموظف من الجدول الخاص بالترقيات وهي عقوبة تمس مزايا الوظيفة.

أما عقوبة الدرجة الثالثة فتتمثل في النقل الإجباري الذي قد يكون مكاني أي نقل الموظف من مكان إلى آخر مما يترتب عليه تغيير مجال العمل والإقامة، وقد يكون النقل النوعي أي نقل الموظف من وظيفة إلى أخرى، إضافة إلى عقوبة التنزيل، وتعني تنزيل الموظف إلى الدرجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها<sup>1</sup>.

وكذا عقوبة التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات، وأخيرا التسريح المسبق ومن غير التعويضات، ثم جاء القانون الجديد من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساس العام للموظفة العمومية الذي صنف العقوبات التأديبية إلى أربع درجات وفقا للمادة 163 من الأمر أعلاه حيث نصت على: "تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الخطأ المرتكب إلى أربع درجات...."<sup>2</sup>

وتتولى السلطة الإدارية المختصة توقيعها في حالة إقرارها على الموظف المدان، وهذا التوسع العمدي من المشرع سببه واضح هو تمكين سلطة التأديب أكثر من إختيار العقوبة المناسبة لسلوك الموظف الخاضع للتأديب<sup>3</sup>.

وحفاظا على سير واستمرارية المرافق العمومية بانتظام و اضطراد فإن الإدارة مازالت إلى يومنا هذا تطبق هذه النصوص القانونية والتنظيمية رغم إلغائها من الناحية النظرية، ومن هنا

<sup>1</sup> بعلي الشريف فوزية، مرجع سابق، ص47.

<sup>2</sup> المادة 163 من الامر 03/06، مرجع سابق.

<sup>3</sup> بعلي الشريف فوزية، نفس المرجع، ص47.

تظهر أهمية هذا الموضوع، ولقد اختلفت النظم القانونية فيما بينها اختلافا كبيرا في معالجة المخالفات التي يقترفها الموظف العام أثناء ممارسته لمهام وظيفته وذلك نظرا للتشريعات التي انتهجتها الدولة.

ومن هذا المنطلق فإن العقوبة التأديبية تستهدف إلى ردع الموظف على ارتكاب المخالفة التأديبية بما يحقق انتظام وسير المرفق العام وذلك من خلال توقيع عقوبات معنوية كعقوبة التوبيخ وعقوبات مادية مقل عقوبة الخصم من الراتب، وفي هذا الصدد فقد تعرض المشرع إلى تحديد العقوبات التي يتم توقيعها من طرف السلطة التأديبية على أن يتم ذلك وفق جسامة الخطأ التأديبي الذي ارتكبه الموظف العام<sup>1</sup>.

وعليه فالعقوبة التأديبية هي جزاء أدبي ومادي أساسه مجازات الموظف عن الأخطاء التي يرتكبها جزاء تخليه عن واجباته المهنية أو مساسه بالإنضباط أو أي خطأ أخرى وذلك بمناسبة تأديته لوظيفته، ويقرر هذا الجزاء بعد تقدير السلطة المختصة وفقا للقوانين والإجراءات التي يتناولها في الفصل الثاني.

### الفرع الثاني: تقسيم العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري.

إن الدراسة المقارنة لتشريعات الوظيفة العامة تدل على وجود سلم العقوبات التأديبية يحتوي على عقوبات مختلفة، تتفاوت في درجة خطورتها وتبعاً للمخالفة التأديبية المقترفة كما أن المشرع الجزائري لم يحمّر بتحديد وحصر المخالفات الإدارية، التي تشكل خطأ تأديبي بل ترك ذلك للسلطة التقديرية التي تتحلّى بها الإدارة المستخدمة في تقييم درجة المخالفة وتكييفها مع جسامة الخطأ الذي اقترفه الموظف العام ثم تقوم بعد ذلك بتوقيع العقوبة في الحدود المقررة قانوناً<sup>2</sup>.

### فنتقسيم العقوبات التأديبية في التشريع الجزائري مرت بمراحل أهمها:

<sup>1</sup> زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري)، مذكرة نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق، 2011، ص 10-11.

<sup>2</sup> محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 21.

أولاً: العقوبات التأديبية حسب الأمر 133/66:

في الأمر 133/66<sup>1</sup> قام المشرع الجزائري بتحديد درجات العقاب وقسمها إلى قسمين:

1- عقوبات من الدرجة الأولى:

الإنذار والتوبيخ.

2- عقوبات من الدرجة الثانية:

▪ الشطب من قائمة الترقية.

▪ التنزيل من قائمة الترقية.

▪ التنزيل من درجة واحدة إلى ثلاث درجات.

▪ النقل التلقائي.

▪ التنزيل من الرتبة.

▪ العزل من إبقاء الحق في المعاش أو بدون.

ثانياً: العقوبات التأديبية حسب المرسوم 59/85 المتضمن القانون الأساسي

النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية.

حسب هذا المرسوم قسمت العقوبات إلى ثلاث درجات:

1- عقوبات من الدرجة الأولى:

• الإنذار و التوبيخ.

• الإيقاف عن العمل من يوم 1 إلى ثلاث أيام.

2- عقوبات من الدرجة الثانية:

• الإيقاف عن العمل من أربعة 4 أيام إلى ثمانية 8 أيام.

• الشطب من جدول الترقية.

<sup>1</sup> الأمر 133/66 المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العام، الجريدة الرسمية 196،

### 3- عقوبات من الدرجة الثالثة:

- التنزيل من الرتبة .
- التسريح مع إشعار مسبق مع التعويض.
- التسريح بدون إشعار مسبق وبدون تعويض<sup>1</sup>.

ثالثاً: العقوبات التأديبية حسب الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة

العامة.

#### 1- عقوبات تأديبية من الدرجة الأولى:

- التنبيه.
- الإنذار الكتابي.
- التوبيخ.

#### 2- عقوبات تأديبية من الدرجة الثانية.

- التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاث أيام.
- الشطب من قائمة التأهيل.

#### 3- عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة.

- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.

#### 4- عقوبات تأديبية من الدرجة الرابعة:

- التنزيل من الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>المرسوم رقم 59/85، مرجع سابق.

<sup>2</sup>الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، مرجع سابق.

### الفرع الثالث: المبادئ التي تحكم العقوبة التأديبية

أولاً: مبدأ شرعية العقوبة التأديبية

يعتبر مبدأ شرعية مبدأ شرعية العقوبات مبدأ من المبادئ التي يقوم عليها العقاب، لذا يجد سنده القانوني في إعلان الحقوق الفرنسي الصادر عام 1789 وتحديد المادة الثامنة التي تنص على أن يحدد القانون العقوبات الضرورية فقط، وكذلك المادة 34 من الدستور الفرنسي لعام 1958 التي تنص على أن يحدد القانون العقوبات التي توقع على مرتكبي الجنايات والجرح وكذلك الضمانات الأساسية المقررة لصالح موظفي الدولة المدنيين والعسكريين، لذا يطبق مبدأ شرعية العقوبات حتى ولو لم ينص عليه صراحة في القوانين الأساسية، وبعد ضمانات حقيقية مقررة في الميدان العقابي بما فيه التأديب الوظيفي حتى وإن كانت السلطة التأديبية تتمتع بصلاحيات تقديرية واسعة<sup>1</sup>.

ومبدأ الشرعية في القانون التأديبي فحواه تقيد السلطة التأديبية بالجزاء الواردة بالقانون على سبيل الحصر ، فلا تملك تلك السلطة أن توقع جزاء لم ينص عليه القانون بسيطا كان أم شديدا أو توقع جزاء أشد من الحد المقرر له، فسلطة التأديب لا تملك أن تبتدع جزاءات جديدة<sup>2</sup>.

ومن جهة ثانية فإن أعمال هذا المبدأ يوجب أن يوقع الجزاء من السلطة التي أناط بها المشرع حق توقيعها ولا يجوز تفويض ذلك لهيئة أخرى.

غير أن هذا المبدأ يتسم بنوع من المرونة بالنسبة للنظام التأديبي وهذا لوجود الكثير من الأخطاء التأديبية غير القننة نهائيا، وهذا تماشيا مع طبيعة المؤسسات والإدارات المختلفة حيث أن المشرع ترك للإدارة الحرية بأثيم أفعال خاصة غير مقننة منها والعقاب عليها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> علي خطار الشنطاوي، مرجع سابق، ص 273.

<sup>2</sup> د.نوفان العقيل العجارمة، مرجع سابق، ص 117.

<sup>3</sup> أ.كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 104.

**ثانيا: مبدأ عدم تعدد العقوبات.**

أعمالا لهذا المبدأ لا يجوز معاقبة الموظف بجزاءين أصليين عن مخالفة تأديبية لأن سلطة التأديبية حين تعمل وظيفتها في تأديب الموظف بتوقيع جزاء عيه تكون قد استنفدت سلطتها ولا يكون لها ولاية في تأديبه بتوقيع جزاء آخر عليه عن ذات الفعل<sup>1</sup>. إلا أن لهذه القاعدة مجموعة استثناءات توجزها في:

- حالة خضوع موظف لجهتين رأسيّتين مختلفتين ولكليهما حق التتبع والعقاب.
- حالة إلغاء الحكم لعيب الشكل هذا تجوز مساءلته ثانية.
- حالة توقيع عقوبة تأديبية تلحقها الإدارة بمقرر فصل من المنصب<sup>2</sup>.

**ثالثا: مبدأ تسبب القرارات.**

من المقرر أن القرار الإداري يجب أن يقوم على سبب يبرر في الواقع والقانون وذلك من أركان أنعقاده باعتباره تصرفا قانونيا ولا يقوم أي تصرف قانوني بغير سبب. ويعد التسبب من العوامل الأساسية التي يعتمد عليها القضاء في عملية مراقبة العقوبات التأديبية لأنه بواسطته تفصح السلطة عن الأسباب التي جعلتها تتخذ القرار التأديبي واضحا، فإذا اشترطه المشرع أصبح واجبا على الإدارة وفي الحالات التي يشترط فيها يقع على الإدارة عبئ إثبات التهمة المنسوبة إلى الموظف العام<sup>3</sup>. فالمشرع الجزائري يوجب على السلطة التي لها صلاحية التعيين بتبرير قراراتها التأديبية مهما كانت درجة العقوبة المسلطة على الموظف. أ- إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الأولى أو الثانية فالتسبب يكون بناء على التوضيحات الكتابية التي تحصل عليها من المعنى بالأمر مسبقا.

<sup>1</sup>وحيد محمود إبراهيم، مرجع سابق، ص113.

<sup>2</sup>بشته دليّة، مرجع سابق، ص52.

<sup>3</sup>د. محمود ماهر أبو العينين، قضاء للتأديب في الوظيفة العمومية، 2004، ص550.

ب- أما إذا كانت العقوبات التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الثالثة أو الرابعة التسبب يكون بعد أخذ رأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي<sup>1</sup> وهذا طبقاً للمادة 165 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

رابعاً: مبدأ المساواة أمام العقوبة التأديبية.

يعتبر مبدأ المساواة من المبادئ الضرورية التي يتم الأخذ بها في جميع المجالات خاصة في المجالات التي تكتسي الطابع العقابي لذا يجمع عليه في أسمى التشريعات في أي دولة.

يقصد بمبدأ المساواة أما القانون والقضاء، عدم التفرقة أو التمييز بين الناس على أساس الانتماء العنصري أو الجنس أو المتياز اللغوي أو الديني أو العقابي أو السياسي أو الاختلاف الطبقي الإجتماعي والمالي<sup>2</sup>.

إن العقوبات المنصوص عليها في القانون التأديبي يجب أن تسري على جميع الموظفين المخالفين دون أي تفرقة بينهم، فالعقوبة التأديبية لا تختلف باختلاف المراكز للوظيفة للعاملين من حيث نوعيتها أو درجتها في السلم الإداري.

فالمخالفة تستحق الجزاء المناسب سواء ارتكبتها موظف حديث الارتباط بالإدارة أم موظف قديم، أم كان الموظف في درجة عالية أم درجة عليا طالما كانت ظروف ارتكاب الجريمة واحدة ويخضعون لنظام قانوني واحد.

فقد نصت المادة 32 من قانون 01-16 على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المادة 165 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع المعارف الإسكندرية، مصر، ص 87.

<sup>3</sup> المادة 32 قانون رقم 01-16 مؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14 الصادر بـ 07 مارس 2016.

وهذا ما جاءت به أيضا المادة 27 من الأمر 03/06: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية"<sup>1</sup>.

فوحدة العقوبات ينتج عنها شقين اثنين، الشق الأول يتمثل في وحدة العقوبات المطبقة لوحدة القانون المطبق والشق الثاني نجده في مبدأ شخصية العقوبة.

يعني مبدأ شخصية العقاب التأديبي أن يوقع الجزاء على من قام بالخطأ التأديبي وعلى كل من ساهم سلبا أو إيجابا في ارتكابه ونظرا لأن سبب القرار التأديبي هو ارتكاب الخطأ المعاقب عليه سواء ثم ذلك بصورة سلبية بامتناع العامل عن القيام بعمل كان يجب عليه القيام به أو قيامه بعمل يمنع عليه القيام به، فإن إصدار القرار التأديبي ضد من لم يرتكب الفعل سلبا أو إيجابا يجعل منه باطلا لافتقاده ركن السبب<sup>2</sup>.

إلا أن لمبدأ المساواة استثناءات أهمها أن تطبيق هذا المبدأ في المجال التأديبي لا يكون بشكل مطلق، بمعنى أن المساواة في هذا المجال لا يمكن أن تتحقق إلا بين الموظفين المتساوين في درجاتهم الوظيفية والمراكز التي يشغلونها في السلم الإداري، فالمساواة أما القانون ليست مسألة حسابية وإنما المقصود بهذه المساواة عدم التفرقة بين أفراد الطائفة الواحدة إذا كانت مراكزهم القانونية واحدة، وقد ذهب جانب من الفقه إلى تبرير ظاهرة عدم المساواة أمام العقوبة التأديبية من حيث وضع عقوبات خاصة بكبار الموظفين بحيث تقتصر هذه العقوبات على العقوبات الأدبية أو المعنوية، وذلك لأن بقاء مثل هؤلاء الموظفين في مراكزهم الوظيفية متعلق بتوفر عنصر الثقة في حسن قيامهم بمسؤوليتهم، ومن ثم فإن توقيع

<sup>1</sup> المادة 27 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> وسام عقون، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، 2012/2013، ص 11.

أي عقوبة مادية بحقهم من شأنه أن يضر بمركزهم الوظيفي وهذا يكفي لأن يجعل الثقة منعدمة من أساسها<sup>1</sup>.

### خامساً: مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية.

مفاد هذا المبدأ أن مرتكب المخالفة التأديبية يعاقب بالجزاء الوارد في القانون الساري وقت صدور قرار الجزاء و أن هذا الجزاء لا يرتب أثره إلا من تاريخ توقيعه. فيجب عند صدور القرار التأديبي عن المخالفة التي ارتكبتها العامل مراعاة تطبيق القانون الساري وقد صدور القرار التأديبي لا القانون الذي كان سارياً وقت وقع المخالفة، ومقتضى ذلك يكون الجزاء الموقع من الجزاءات الواردة في القانون الجديد، وذلك إعمالاً للأثر المباشر للقانون<sup>2</sup>.

ويطبق هذا المبدأ في ميدان التأديب الوظيفي دون الحاجة لوجود نص تشريعي صريح يفرض احترامه على السلطات التأديبية، فهناك العديد من الاعتبارات العملية والقانونية التي تقتضي احترام هذا المبدأ في القانون الإداري وخصوصاً في مجال التأديب الوظيفي ، وتعد ضرورة استقرار المراكز القانونية إحدى المبررات العملية الأساسية لمبدأ عدم الرجعية وضرورة احترام قواعد توزيع الإختصاص من حيث الزمان إحدى مبرراتها القانونية المهمة<sup>3</sup>.  
إلا أن لهذا المبدأ استثناء وهو :

#### 1- استثناء طبيعة المخالفة:

هناك مخالفات إدارية تتعدد فيها مراحل السلوك المخالف تسمى بالمخالفات المتعاقبة وهي تشكل في مجموعها جريمة تأديبية واحدة وإن كانت تتم على مراحل متتابعة كل منها يشكل في ذاته مخالفة، فإذا بدأ ارتكاب تلك الجريمة في ظل قانون قديم وامتدت مراحلها حتى أظلمها قانون جديد، فتسري عليها أحكام هذا القانون الجديد وينطبق الحكم ذاته على

<sup>1</sup> لوفان العقيل العجائمة، مرجع سابق، ص 125.

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مرجع سابق، ص 80.

<sup>3</sup> علي خطر شنتاوي، مرجع سابق، ص 283.

المخالفات الإدارية المستمرة، فهي سلوك آثم يمتد ولكن لفترة زمنية غير معلومة، تبدأ من تاريخ سريان قانون معين وتستمر حتى نفاذ قانون جديد ولذا فإنها تخضع لهذا الأخير رغم أن استمراريتها قد بدأت قبل العمل به، وما ذلك إلا لكونها قائمة بعد نفاذه<sup>1</sup>.

## 2- استثناء القانون الأصلح للمتهم:

كما هو الشأن للعقوبة الجزائية إذا كان القانون القديم أصلح بالنسبة للعقوبة الموقعة على الموظف منه القانون الجديد فالفقه لا يراه مانعا من أن يطبق هذا المبدأ ولو في جوهره<sup>2</sup>.

## سادسا: مبدأ التناسب بين العقوبة والخطأ

إن الجزاء التأديبي يجب أن يكون عادلا وملائما للذنب الإداري، وذلك بأن يخلو من الإسراف في الشدة أو الإمعان في الرأفة لأن كلا الأمرين مجاف للمصلحة العامة، وقد سبق أن رأينا أن المشرع وإن حدد العقوبات التأديبية إلا أنه لم يحدد جميع الجرائم

## المطلب الثاني: السلطة المختصة بالتأديب.

السلطة التأديبية بصفة عامة تعتبر عن الجهة المختصة بمقتضى القانون بممارسة وظيفة التأديب، أي صاحبة الإختصاص بتوقيع العقوبات التأديبية المنوطة على الحرمان من التمتع ببعض أو كل المزايا الوظيفية بصورة مؤقتة أو نهائية، وذلك في ضوء الأوضاع المحددة قانونا في حالة ثبوت إخلال بواجبات الوظيفة ومقتضياتها.

فالسلطة التأديبية وليدة البيئة التي تعمل فيها، ولهذا فهي كلما كانت معبرة عن معطيات وظروف هذه البيئة كلما كانت أكثر فعالية في تحقيق أهداف النظام التأديبي، وعلى أية حال يمكن القول كقاعدة عامة أن السلطة التأديبية الفاعلة أو الأكثر فعالية هي تلك التي يمكنها تشكيلها وما تتخذه من إجراءات تأديبية من تحقيق نظرة موضوعية ومحايدة لكافة العاملين، ويمكنها كذلك من القدرة على فهم جوانب الخطأ التأديبي وأبعاده والعوامل التي أحاطت به،

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم، مرجع سابق، ص 82

<sup>2</sup> بشتة دليّة، مرجع سابق، ص 54

ومن ثم يمكنها من سرعة اتخاذ الجزاء العادل والرادع في ذات الوقت، فنها إذا هناك ارتباط كامل بين فاعلية الجزاء وبين السلطة المختصة بتوقيعه<sup>1</sup>.

يعمل المشرع الجزائري جاهدا على تحديد قواعد الإختصاص التأديبي في الوظيفة العمومية مسائرا في ذلك طبيعة ونوعية العقوبة التأديبية المتخذة، الأمر الذي جعله ينتهج نظامين أساسيين<sup>2</sup>.

إن النظام الإداري المتبع في الجزائر هو النظام الرئاسي ، نجد أن المشرع الجزائري قد أسند مهمة التأديب للسلطة الرئاسية، وأنشأ لجنة على شكل هيئة تدعى ... ولسلطة توقيع العقوبة التأديبية من الدرجة الأولى والثانية تختلف عن التي توقع العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، لذا نجد أن المشرع الجزائري أعطى سلطة الإدارية الرئاسية الإختصاص بتسليط العقوبة أو التأديب في الوظيفة العامة بصورة انفرادية على العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، فالزامية أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء وهذا ما سنوضحه فيما يلي:

### الفرع الأول : السلطة المختصة بالنسبة لعقوبات الدرجتين الأولى والثانية.

السلطة التي لها صلاحيات التعيين توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بقرار مسبب وبعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني<sup>3</sup>.

حيث كرست العمل بهذا النظام المادة 162 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة رقم 03/06 بنصها : " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين"<sup>4</sup> والمادة 165 الفقرة الأولى منها ، التي تنص بأنه: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار

<sup>1</sup> فلسفة الوظيفة العامة والموظف العام (بحوث وأوراق عمل)، ندوة التشريعات الحاكمة للخدمة المدنية في الوطن العربي المنعقدة في الدار البيضاء ، المغرب، 2006، ص143.

<sup>2</sup> مخلوفي مليكة، رقبة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون جامعة مولود معمري تيزي وزو ص16.

<sup>3</sup> بشنة دليلة، مرجع سابق، ص43.

<sup>4</sup> الماد 162 من الامر 03/06، مرجع سابق.

مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني...<sup>1</sup>

رغم وضوح ودقة المشرع في تحديد السلطة التأديبية، إلا أنه لم يرق إلى مستوى الإصلاحات الأساسية التي تعكس النظام التأديبي في حلته الجديدة بسبب النقائص التي اكتفتها النصوص القانونية للوظيفة العمومية، فتحديد ماهية سلطة التعيين مازال يخضع للمرسوم التنفيذي رقم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، الذي يحتاج إلى تعديل أو إلغاء مع إصدار قانون جديد وفق متطلبات ضمان سير المرافق العامة وتحقيق فاعلية التأديب وأهدافه<sup>2</sup>.

وقد حصرت المادة الأولى من المرسوم 90-99 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري سلطات التعيين التي تملك بالمقابل سلطة التأديب في:

- ✓ الوزير فيما يخص مستخدمي الإدارة المركزية.
- ✓ الوالي فيما يخص مستخدمي الولاية.
- ✓ رئيس المجلس الشعبي البلدي فيما يخص مستخدمي البلدية.
- ✓ مسؤول المؤسسة العمومية ذات الطابع الإداري فيما يخص مستخدمي المؤسسة<sup>3</sup>.

ويرجع سبب تحويل السلطة الرئاسية لعدة دوافع منها:

أن المسؤول المباشر يكون أكثر دراية من غيره لتقدير سلوك الموظف مرتكب الخطأ. هذه السلطة تحقق النظام باعتباره المسير نحو المصلحة.

<sup>1</sup> المادة 1/165 من الامر 03/06، مرجع سابق.

<sup>2</sup> مخلوفي مليكة، مرجع سابق، ص 16-17.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات و البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر، العدد 13 بتاريخ 28 مارس 199.

هذه السلطة أكثر تأهيلاً لتقييم حالات التسامح أو التشديد وتوضيح أسباب ذلك وتفسيره ومتابعته للواقعة.

ترك سلطة التأديب للمسؤول المباشر يمكن من سرعة التحرك دون تبديد الوقت. تمكن السلطة من التحكم في مستخدميها وتسيير نظام الإدارة كما منح المشرع سلطة مشاركة اللجنة متساوية الأعضاء في سلطة التعيين لضمان الموضوعية في قرارات الهيئة المختصة<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: السلطة المختصة بالتأديب بالنسبة لعقوبات الدرجة الثالثة والرابعة.

تتمتع السلطة التي لها صلاحية التعيين بسلطة توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، لكن بعد إستشارة وأخذ رأي المجلس التأديبي الملزم على مستوى العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، حيث نصت الفقرة الثانية من المادة 165 من الأمر 03/06 على ما يلي: "تتخذ سلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة المتساوية المختصة، المجتمع كـمجلس تأديبي والتي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابداءً من تاريخ إخطارها"<sup>2</sup>.

ولا يمكن أن يتجاوز هذا التقصير أو الإطالة مدة ستة أشهر، وإذا ما طرأ تعديل على هيكل أحد الأسلاك فإنه يجوز إنهاء عضوية اللجان المختصة بقرار من الوزير المختص أو الوالي المعني دون اشتراط المدة، وتجدر الإشارة إلى أنه اللجان متساوية الأعضاء تتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين ولا يحضر العنصر الإضافي إلا إذا تخلف العضو الدائم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ديديش عاشور عفاف، مرجع سابق، ص26.

<sup>2</sup> المادة 165 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>3</sup> كاوجة محمد طاهر، مرجع سابق، ص22.

## ثانيا: اختصاصات اللجنة متساوية الأعضاء

لقد نظم المشرع الجزائري اختصاص اللجنة متساوية الأعضاء كم يلي: " يكون الرجوع إلى اللجان المتساوية الأعضاء في جميع المسائل ذات الطابع الفردي.." و تضيف المادة 11 من المرسوم 59/85 على أنه "تنظر لجان الموظفين في جميع القضايا ذات الطابع الفردي التي تهم الموظفين"<sup>1</sup>.

في حين نصت المادة 64 من الأمر 03/06 على أنه "تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي"<sup>2</sup>.

وتتمتع اللجنة متساوية الأعضاء بنوعين من الإختصاصات في مجال التأديب، فهي تتمتع بإختصاصات استشارية في مجال المسائل التالية العقوبة من الدرجة الثانية(بالنسبة للمرسوم 59/85).

تمديد فترة التريص.

النقل التلقائي.

الانتداب التلقائي.

الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية.

حركة الموظفين السنوية<sup>3</sup>.

بالإضافة إلى هذه الإختصاصات الاستشارية تشترط النصوص القانونية موافقة اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي بالنسبة للعقوبات من الدرجة الثالثة والدرجة

<sup>1</sup> المادة 11 من المرسوم 59/85 مرجع سابق.

<sup>2</sup> المادة 64 من الأمر 03/06، مرجع سابق.

<sup>3</sup> عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل الشريعة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012، ص 93.

الرابعة بالنسبة للأمر 03/06 السابق الإشارة إليه، حيث يكتسي رأيها طابعا إلزاميا وبالإضافة إلى ذلك يجب الأخذ برأيها إذا تعلق الأمر [:

✓ الإنتداب التلقائي أو النقل الإجباري.

✓ رفض قبول الإستقالة.

✓ تغيير رتبة الموظف العام أو درجة الترقية.

✓ التقاعد التلقائي.

✓ التنزيل في الرتبة.

ويتضح مما سبق أن اللجان متساوية الأعضاء تعمل تارة كهيئة استشارية وتارة أخرى كمجلس تأديبي<sup>1</sup>.

ومن هنا يمكن القول أن النظام المنتهج من طرف المشرع الجزائري في مجال التأديب من خلال الأمر رقم 03/06 هو نظام يجمع بين النظام الرئاسي والنظام الشبه قضائي، ومن الطبيعي أن يكون هناك تدرج في توقيع هذه الجزاءات من حيث شدتها فإذا ما كانت المخالفات المنسوبة إلى الموظف بسيطة، فإن توقيع عقوبات كالإنذار أو اللوم أو التوبيخ تعد بسيطة، ولذلك تستأثر بها السلطة التي لها صلاحية التعيين دون أخذ رأي أي جهة أخرى، وفي حالة ما إذا رأت أنها خطيرة تستوجب عقوبات أشد فعندئذ يتوجب استطلاع رأي اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، وذلك تحت طائلة البطلان إذا تجاوزت أو أغفلت هذا الإجراء<sup>2</sup>.

ومن خلال ما سبق يتضح حسب رأينا أن المشرع أراد الإلمام وتحقيق نوع من التوازن بين مبدئين لا تقل أهمية أحدهما عن الآخر، فالأول مبدأ الفاعلية المقرر للمصلحة الإدارية وذلك من أجل تحقيق السير المنتظم للمرفق العام والثاني هو مبدأ الضمان المقرر من أجل ولمصلحة الموظف العام للحفاظ على حقوقه ومتطلباته.

<sup>1</sup> ابن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 88-89.

<sup>2</sup> كارجة محمد طاهر، مرجع سابق، ص 24-25.

تأديبية كما أنه لم يحدد بصفة مطلقة عقوبة لكل جريمة أو لكل نوع من الجرائم.<sup>1</sup> والأصل العام أن السلطة التأديبية هي التي لها سلطة اختيار العقوبة الملائمة لكل مخالفة تأديبية، إلا أن سلطتها في هذا المجال غير مطلقة فهي مفيدة بمبدأ وجوب تناسب العقوبة التأديبية مع المخالفة التأديبية.<sup>2</sup>

أما المشرع الجزائري فقد عهد إلى تحديد الأخطاء التأديبية مع تصنيفها وما يقابلها من عقوبات، وأكد أن تطبيق العقوبة التأديبية يكون من نفس الدرجة وهذا تفاديا للغلو في تطبيق العقوبات التأديبية على الموظفين.<sup>3</sup> وهذا طبقا للمادة 183 من الأمر 03-06. كما نصت المادة 161 من الأمر 03-06 على أنه " يتوقف تحدد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف العام على درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكب فيها ومسؤولية الموظف المعني والنتائج المترتبة على سير المصلح وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام.<sup>4</sup>

**المطلب الثالث: التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية وموقف المشرع الجزائري.**

يتم التمييز بين كل من العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية من خلال تبيان أوجه الإختلاف والتشابه بينهما:

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفة التأديبية، دراسة مقارنة، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، ص 247.

<sup>2</sup> وسام عقون، مراجع سابق، ص 12.

<sup>3</sup> المادة 183، من الأمر 03-06، مرجع سابق.

<sup>4</sup> المادة 161، من الأمر 03-06، مرجع سابق.

### الفرع الأول: تمييز العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية.

تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية من حيث التطبيق، فالأولى شخصية تسري على الموظفين دون غيرهم وفي أي مكان يذهبون إليه، بينما تلاحق الأخرى جميع الأفراد داخل إقليم الدولة سواء كانوا موظفين أو غير موظفين أو أجانب.

كما تهدف العقوبة الجنائية إلى مكافحة الجريمة هي غاية تقرر لصالح الجماعة، أما الجزاء التأديبي فيهدف إلى كفالة حسن سير وانتظام المرافق العام.<sup>1</sup>

كما تختلف الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية من حيث المسؤولية، حيث تستقل الجريمة الجنائية فاعفاء الموظف من المسؤولية الجنائية وإلغاء التهمة الجنائية المنسوبة إليه لا يمنع من مساءلتها تأديبياً، فالمخالفة التأديبية أساساً قائمة على ذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية قوامها مخالفة الموظف العام للواجبات الوظيفية وهذا الاستقلال قائم حتى ولو كان هناك ارتباط بين الجريمتين.

كما أن الجزاء في القانون الجنائي يمس الفرد في حياته وماله وأهليته القانونية وشرفه وحرية، وللقاضي الحرية في تقدير العقوبة وفق الواقعة المنظورة أمامه ضمن الحدود المسموح بها قانوناً، بينما العقاب التأديبي يتعلق بالمساس بمركز الموظف ومتعلقاته، ويكون بايقاع مجموعة من الجزاءات محددة على سبيل الحصر وأقصى ما يبلغه هو جزاء العزل، وبناءً على ذلك فإن الجزاءات الجنائية لا تفرض إلا بعد استيفاء ضمانات أوسع على عكس العقوبة التأديبية.<sup>2</sup>

والعقوبة التأديبية تشارك في توقيعها سلطات متعددة، رئاسية، فردية، جماعية، قضائية، في حين العقوبة الجنائية تقوم بتوقيعها سلطة واحدة هي المحاكم الجنائية.

<sup>1</sup> يعلى الشريف فوزية مرجع سابق، ص 52.

<sup>2</sup> أكرم محمود الجمعات، مرجع سابق، ص 76.

ويمكن الإختلاف أيضا من خلال عناصر الجريمة الجنائية، فنظام التأديبي لا يتميز بالتحديد الحصري للمخالفات التأديبية كما أن نطاق العقوبة في النظام التأديبي ينحصر في قطاع الوظيفة العمومية وأن العقوبة الإدارية لا تمس سوى المركز الوظيفي للموظف كما سبق وأشرنا، ولذلك يرى جانب من الفقه أن النظام التأديبي هو نظام ذو صبغة خاصة، فهو مرتبط بالقانون الإداري بصفة عامة وبالوظيفة العامة بصفة خاصة، ومن ثم فهو يختلف عن العقاب الجنائي سواء من حيث الباعث الذي يحركه على ذلك والمتمثل في الخطأ الوظيفي أو من حيث طبيعة الجزاء.<sup>1</sup>

وإنطلاقا من هذه التفرقة تبرز نتيجة هامة، ففي قانون العقوبات لا يمكن متابعة سوى المخالفات الموصوفة المحددة بنصوص دقيقة واضحة، أما في المجال التأديبي فإن فكرة الخطأ متروك تقديرها لمن يتمتع بالسلطة التأديبية تحت رقابة القاضي الإداري.

أما من حيث الإنفاق فإننا نستنتج أن السبب المحرك للعقوبتين واحد وهو ارتكابه مخالفة أو خطأ أو انتهاك لأمر أو نهى شرعيين مما يقضي رده بالعقوبة المقررة، كما تسري في نطاق كل من العقوبتين المبادئ القانونية المقررة، وهي شرعية العقوبة ومدتها وعدم رجوعيتها وتناسبها مع الأخطاء والمساواة فيها وكذلك على غرار ما هو معمول به في قانون العقوبات لنظام رد الإعتبار، بإمكان الموظف طلب رد الإعتبار من خلال محو العقوبة التأديبية المسلطة عليه وشطبها من ملفه الإداري.<sup>2</sup>

وهو المبدأ الذي أقرته المادة 01/176 من قانون الوظيفة العمومية حيث نصت المادة على يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة".

<sup>1</sup> يعلى الشريف فوزية، مرجع سابق، ص 52.

<sup>2</sup> يعلى شريف فوزية، مرجع سابق، ص 53.

أما بالنسبة للفقرة الثانية من نفس المادة فقد نصت على وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الإعتبار بقوة القانون بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة ، وفي حالة إعادة الإعتبار يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني<sup>1</sup>.

### الفرع الثاني: موقف المشرع الجزائري.

إن استقلالية الدعوى الجزائية والدعوى التأديبية يتعين التخفيف من نطاقها لإعتبارات قانونية وواقعية وذلك طبقاً لمبدأ حجية الشيء المقضي به، فالإدارة لا تلجأ إلى تأسيس إجراء تأديبي على وقائع سبق لحكم قضائي أن أنكر وجودها أو صحتها، كما أنه من مصلحتها عند إحالة العون أمام المحاكم عن وقائع من طبيعتها تشكل خطأ مهني تجبل العقوبة التأديبية إلى غاية صدور حكم قضائي نهائي بهدف تفادي صدور قرار إداري سابق لأوانه لا يأخذ في الإعتبار كافة العناصر المستنتجة من التحقيق.

وكان لمبدأ قانون العقوبات رد فعل حول أعمال النظام التأديبي، فقد كان ولوقت غير قريب كل من تقدير الخطأ والعقوبة من المساءلة المتروكة لتمييز وتقدير السلطات المختصة، وبمجيء القوانين الأساسية الخاصة بالموظفين قلصت من هامش التعسف بتحديد العقوبات الممكنة، فمنحت للأعوان مع مرور الوقت ضمانات فيما يخص فحص الأفعال المنسوبة للموظفين وتقدير العقوبات الملائمة والمناسبة وهو ما أصبح يعرف أحيانا بالنظام التأديبي القضائي.<sup>2</sup>

وقد أخذ النظام الجزائري التشريعي والقضائي بمبدأ اختلاف النظام القانوني للتأديب عن النظام الجزائي فنص المشرع في المادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العامة على أن " الإخلال بالواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه يشكل خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون

<sup>1</sup>المادة 176 من الأمر 03-06 مرجع سابق.

<sup>2</sup>يعلى الشريف فوزية، مرجع سابق، ص54.

المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية،<sup>1</sup> وإذا كان المشرع يجيز عند الإقتضاء الربط بين العقوبة التأديبية والمتابعة الجزائية، فلا يعني ذلك المساس بمبدأ استقلالية الجريمة التأديبية أو الخطأ التأديبي عن الجريمة الجنائية وذلك بالرغم من الارتباط القائم بينهما، لأن المخالفة التأديبية يختلف تصنيفها وأركانها عن الجريمة الجنائية، ولا يجوز عند تحريك الدعوى التأديبية رد الفعل موضوع المتابعة إلى نظام التجريم الجنائي لتوافر أو عدم توافر أركان الجريمة الجنائية، أو معالجة المخالفة التأديبية من زاوية جنائية من حيث ثبوتها وتوافر أركانها من عمها، لأن البحث عن ذلك يمس بمبدأ استقلالية المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية فالعبرة ما نصت عليه المادة 16 من الأمر 03-06 على جملة من العناصر:

- درجة جسامة الخطأ والظروف التي ارتكبت فيها.
- مسؤولية الموظف المعني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيد من المرفق، وهي العناصر التي يتوقف على .....تحديد العقوبة الملائمة والمناسبة والتي تساعد على أعمال وتطبيق التناسب والعقوبة التأسيسية.<sup>2</sup>

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل نستنتج أن المشرع الجزائري قد اهتم بمسألة ضوابط تأنيب الموظف العام، إلا أنها مازال تحتوي على نقائص هامة وتتمثل هذه الأخيرة في عدم حصر الأفعال المؤلمة الكفيلة بتحريك الخطأ التأديبي، ويعرف الخطأ التأديبي بالرجوع إلى وجبات الموظف وأيضا يعتبر تقصيرا من الموظف وأيضا يعتبر تقصيرا من الموظف المس بالطاعة، عدم الإنتباه والإهمال الذي يقوم به، وقد صنف المشرع الجزائري الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات وهذا حسب الأمر رقم 03/06، ولكن على الإدارة تطبيق مبدأ المشروعية وذلك للمحافظة على المصلحة العام وضرورة حماية حقوق الموظف، وعند ثبوت

<sup>1</sup>المادة 160 من الأمر 03-06 مرجع سابق.

<sup>2</sup>يعلى الشريف فوزية، مرجع سابق، ص55.

ادانته تقابله التي اقرها المشرع في الأمر 03/06 والمتمثلة في أربعة درجات والعقوبة التأديبية مرتبطة بالمهام الموكلة إلى الموظف ، ولا يمكن فصل العقوبة عن المهام التي يقوم بها الموظف، فهدف العقوبة هو وقاية المرافق العام، ونستخلص أيضا بأن المشرع الجزائري عند تجديد الأخطاء المهنية يستعمل تصنيف الأخطاء حسب درجة خطورتها وجسامتها .

وتحقيقاً لمبدأ العدالة والإنصاف، فإنه وبوقوع المخالفة التأديبية تنتقل القواعد الموضوعية للقانون التأديبي من مرحلة التجريد على مرحلة التطبيق، بما يستوجب التحقيق لتحديد مرتكب الخطأ ومحاكمته وإصدار الحكم عليه، وذلك على وجه الدقة، وهذا هو دور الإجراءات لتأديبية، فهو همزة الوصل بين ارتكاب المخالفة التأديبية وتوقيع العقوبة على مرتكبها لاستيفاء حق المجتمع الوظيفي، وعلى هذا الأساس فإن وقوع المخالفة من الموظف المتهم إن ولد للمجتمع الوظيفي حقا في توقيع الجزاء عليه إلا أنه لا يعطيه حقا في توقيع ذلك الجزاء دون إجراءات، يترتب على عدم إتباع هذه الإجراءات أو التغاضي عنها بطلان الجزاء أو صدوره مخالفاً للقانون.<sup>1</sup>

لذلك فالضمانات التأديبية لها أهمية كبيرة في نطاق القواعد القانونية المنصوصة على عقوبة تأديبية الموظف العام المرتكب لخطأ تأديبي فلكي تتحقق العدالة يجب إن توفر مجموعة من الضمانات للشخص الذي تنسب إليه التهمة في كل مراحل الدعوى فالضمانات تعد بمثابة الطريق الذي يثير به الإجراءات المتبعة من طرف السلطة المختصة بالتأديب ويلجأ إليه المرفق العام لمواجهة السلطة المختصة.<sup>2</sup>

ولذلك فإن المشرع الجزائري شرح مجموعة من الضمانات للموظف المتهم. لتقييد السلطة المختصة عبر كل مراحل التي تقوم بها في لإجراء التأديبي سواء كانت قبل أو بعد إصدارها لعقوبة تأديبية.

وعليه سنتناول في هذا الفصل الى مبحثين المبحث الاول الإجراءات التأديبية الموظف العام المبحث الثاني الضمانات المقررة للموظف العام.

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة)، الناشر منشأة المعارف الاسكندرية مصر، 2006، ص 132.

<sup>2</sup> الشوري سعد، المعادلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة المعاصرة 2008، ص 95.

### المبحث الأول: الإجراءات التأديبية للموظف العام

يجمع القانون التأديبي في شقه الموضوعي مجموعة القواعد القانونية التي تحدد وجبات الوظيفة الأساسية، والجزاء المقرر على مخالفتها أو الخروج على مقتضياته.

وهذه القواعد في مجموعها تمثل أذار موجها إلى كل أفراد المجتمع الوظيفي أو لطائفة معينة من طوائف العاملين بالدولة بالإمتثال لأوامرها ونواهيها تحت طائلة توقيع الجزاء المقرر فيها، وحين تقع مخالفة تأديبية في المجتمع الوظيفي.

وبوقوع المخالفة التأديبية تنتقل القواعد الموضوعية للقانون التأديبي من مرحلة التجريد إلى مرحلة التطبيق، بما يستوجب التحقيق لتحديد مرتكب الخطأ ومحاكمته وإصدار الحكم عليه، وذلك على وجه الدقة وهذا دور الإجراءات التأديبية<sup>1</sup>.

وإجراءات التأديب ليست غاية في ذاتها بل هي وسيلة ذات هدف مزدوج هو كفالة الضمانات للخاضع للمساءلة التأديبية إضافة إلى تحقيق غاية التأديب وهو توقيع الجزاء على كل من يخرج على مقتضى واجبه الوظيفي، سواء وقع منه الإخلال بالواجب الوظيفي في صورة إيجابية كان يأتي عملا لا يجوز له إتيانه أو بصورة سلبية ويمتنع عن أداء عمل يوجب عليه واجبه الوظيفي أداءه<sup>2</sup>.

ومن خلال هذا المبحث سنتطرق إلى كل من مفهوم الإجراءات التأديبية من خلال تعريفها وتحديد طبيعتها وخصائصها (المطلب الأول)، كما سنتطرق إلى مراحل سير الدعوى التأديبية بالتفصيل (المطلب الثاني)، وفي الأخير سنتناول مسألة انقضاء الدعوى التأديبية (المطلب الثالث).

<sup>1</sup> محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص132.

<sup>2</sup> د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تاديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008، ص21.

### المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية

إجراءات التأديب تتمثل في مجموعة القواعد الواجب إعمالها في مواجهة الموظف خلال الفترة ما بين اقترافه للمخالفة وحتى صدور القرار ، ومن خلال هذا المطلب سنتطرق إلى تعريف الإجراءات التأديبية وطبيعتها القانونية(الفرع الأول)، ثم إلى خصائص القاعدة الاجرائية التأديبية فرع ثاني.

#### الفرع الأول: تعريف الإجراءات التأديبية وطبيعتها القانونية.

عرفها البعض بأنها:"الخطوات المنظمة التي يتعين إتباعها للتحقق من ارتكاب العامل للخطأ المنسوب إليه تمهيدا لتوقع العقوبة التأديبية المناسبة عليه"<sup>1</sup>.

كما عرفها البعض الآخر بأنها كل الشكليات التي تنظم المرحلة ما بين ارتكاب المخالفة حتى صدور القرار التأديبي، بما في ذلك القواعد المنظمة للسلطة التي تختص بالتأديب، أي الإجراءات بالمعنى الواسع لهذا التعبير.

وذهب جانب من الفقه إلى تعريفها من أكثر من زاوية من حيث السلطة فيعرفها بأنها الإجراءات التي تتخذها الجهة الإدارية بما لها من سلط إزاء المخالفات التي تقع بالمرفق، وتكون من شأنها أن تؤثر في أدائه وحسن انتظامه، ومن حيث الغاية منها بأنها الإجراءات التي يستهدف بها مواجهة مخالفة وقعت تحقيقا لانتظام العمل وضمانا لسيره بانتظام وإطراد ومن حيث طبيعتها فيعرفها بأنها من قبيل الإجراءات التحضيرية أو التمهيديّة في بعض منها والبعض الآخر لها طيبة القرارات الإدارية والتي تسبق توقيع الجزاء التأديبي إذا تحققت شروطه ودواعيه.

<sup>1</sup> أحمد السيد محمد اسماعيل، إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظل قوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في القانون العام، الإمارات، د.س، ص03.

حيث أن القواعد المنظمة للإجراءات التأديبية ترمي للوصول إلى الحقيقة والمجتمع الوظيفي وهو ينشد الحقيقة لا يرغب في إفلات موظف مخطئ من العقاب ولا يقبل الحكم ظلما على موظف بريء<sup>1</sup>.

ولتحقيق هذه الغاية يلزم في تنظيم الإجراءات التأديبية وجود قواعد قانونية تتضمن إحكام التوازن بين فاعلية الإدارة وتوافر ضمانات للموظف العام المتهم ومن أجل تحقيق الغاية المتقدمة يلزم أن تكون الإجراءات التأديبية مبسطة واضحة يجمعها تشريه احد لا مبعثرة في تشريعات متفرقة، وبذلك يتأتى لكل من الإدارة والموظف المتهم أن يدافع عن مصلحته، كما يجب أن تكون الإجراءات سريعة بحيث لا تطيل بقاء البريء في موقف الإتهام ولا تؤخر توقيع العقاب على المذنب.

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

إذا مهما يكن فإن الإجراءات التأديبية تلعب دورا هاما في المجال التأديبي ووتعد ضمانات أساسية سواء بالنسبة للموظف العام أو المرفق العام في حد ذاته، باعتبارها تسعى أساس إلى الوصول للحقيقة التي تضمن للمجتمع الوظيفي عدم إفلات الموظف المخطئ من العقاب، ترمي في نفس الوقت إلى تبرئة الموظف المتهم البريء وعدم معاقبته ظلما، محاولة بذلك التوفيق بين حق الإدارة في ضمان حسن سير المرافق العامة من جهة وحق الموظف المهتم في التمتع بالضمانات التي تكفل له الحقوق من جهة أخرى.

<sup>1</sup> د. محمد ماجد ياقوت، مرجع سابق، ص133-134.

### الفرع الثاني: خصائص القاعدة الإجرائية التأديبية:

تتميز القواعد التأديبية الإجرائية بالخصائص التالية:

#### • القواعد الإجرائية التأديبية من طبيعة قانونية:

إن القاعدة الإجرائية التأديبية لها صفة أمرة وقد تتضمن الأمر بقيام بعمل ما أو النهي عن سلوك معين، وتكون مكملة أو مفسرة أو محددة لقاعدة إجرائية أخرى خلال المخاطبين بأحكام هذه القواعد فهي في الغالب ليست موجهة لشخص واحد بل إلى فئات غير محددة في مواقف معينة<sup>1</sup>.

#### القواعد الإجرائية التنظيمية :

هي القواعد التنظيمية التي تحدد الشروط التي يجب مراعاتها في العمل الإجرائي حتى يترتب أثاره القانونية مثل الشكل العام و المكان والزمان والوسيلة والضمانات، فلا يجوز في كافة الأحوال تطبيق عقوبة تأديبية إلا بإتباع الإجراءات التأديبية، وتهدف القواعد الإجرائية إلى تطبيق سلطة الدولة في العقاب حيث يقوم بسير أعمالها الجنائية التأديبية، لذا هي اجرائية في طبيعتها لكن لا تمتاز بالشمولية بل هناك قواعد ذات طابع مدنية أو إدارية أو موضوعية فالعبرة إذن تكون بتحديد القواعد الإدارية بوصيفتها لا بالقانون الذي ينص عليه.

#### • قصور النصوص في مجال الإجراءات:

من خلال الأمر 06/03 نجد أن المشرع الجزائري وضح واجبات للموظف العام وامتعه من ارتكاب بعض التصرفات في نطاق الوظيفة العامة، وذلك من خلال تصنيف الأخطاء المهنية والعقوبات التي تقابلها.

---

<sup>1</sup> محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص76.

لكن هذه الإجراءات المتخذة في الأمر 06/03 تبقى غير كافية لحماية حقوق الموظف، والسبب في ذلك راجع للظروف السائدة عند اتخاذ هذه القوانين وعدم ثباتها.

وتعتبرها من وقت لآخر، مما استدعى إلى إعادة النظر في الشروط وكذا الأوضاع المطبقة، لذا استوجب أن تحدد من ظرف السلطة التنفيذية حتى تكون سهلة دون الحاجة إلى تغيير القوانين أو تعديلها كل مرة.<sup>1</sup>

#### • تسبب القرارات التأديبية:

يستلزم تسبب القرارات التأديبية بموجب القانون المتضمن مشروع العمل المطعون فيه، وأن يشترط على التسبب أن يكون مباشر أو معاصر لصدور القرار التأديبي.<sup>2</sup>

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده استوجب على السلطة المخولة لصلاحيات التعيين باعطاء تبريرات لقراراتها المتخذة مهما كانت درجة العقوبة.

إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الأولى والثانية، فالتسبب يكون إما في التوضيحات الكتابية المتحصل عليها من المعني، أما إذا كانت العقوبة التأديبية المسلطة عليه من الدرجة الثالثة والرابعة، فالتسبب يكون بعد أخذ وسماع رأي اللجنة المكلفة وهي اللجنة المتساوية الأعضاء الممثلة كمجلس تأديبي.<sup>3</sup>

#### • عدم العقاب عن الخطأ مرتين:

<sup>1</sup> ببايزة محمد، الإجراءات القانونية لتأنيب الموظف العمومي في التشريع الجزائري تبسة جامعة العربي تبسي مذكرة ماستار 2014- 2015.... ص 20.

<sup>2</sup> محمد ماجد الياقوت، المرجع السابق، ص 73.

<sup>3</sup> المادة 165 من الأمر 06/03 المرجع السابق، ص 16.

إذا تمت معاقبة الموظف تأديبياً بارتكابه خطأً تأديبياً لا يجوز بالإدارة بعد ذلك معاقبته مجدداً عن نفس الفعل الذي عوقب من أجله سابقاً.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: سير الدعوى التأديبية.

لقد خص المشرع الجزائري الإجراءات المتبعة في تأديب الموظف العام أهمية بالغة، وذلك من أجل إضفاء صفة الشرعية على القرارات الإدارية الصادرة عن الإدارة المعنية في حق الموظف من جهة وحتى يكون هذا الأخير في ملئ من تعسف السلطة التأديبية في ممارسة اختصاصاتها حيث تبدأ المراحل الإجرائية للتأديب منذ اكتشاف الخطأ وتكييفه مروراً بمراحل أخرى مهمة وصولاً إلى آخر مرحلة وهي مرحلة صدور القرار التأديبي وهذا ما سنعالجه فيما يلي:

### الفرع الأول: مرحلة تحديد الخطأ وتكييفه.

تحديد الخطأ المهني ، وتكييفه يعد اللبنة الأساسية الأولى لسلسلة من الإجراءات اللاحقة له والزامية لتوقيع الجزاء الملائم له.<sup>2</sup>

بالرجوع إلى أحكام المادة 160 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، فإن المشرع الجزائري يعتبر كل : تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالإنضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأً مهدداً يعرض مرتكبيه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الإقتضاء بالمتابعات الجزائية.

<sup>1</sup> محمد سليمان الطماوي، القضاء الإداري القاهرة دار الفكر العربي الطبعة الثالثة 1979 ، ص 280

<sup>2</sup> كوشخ عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل ، مذكرة لنيل جائزة المدرسة العليا للقضاء، التبرص الميداني للسنة الثالثة لدى محكمة الخروب مجلس قضاء قسنطينة ، الدفعة الرابعة عشر، 2006/2003، ص 22.

كما أن القانون يلزم من جهة ثانية الموظف بواجب التحفظ، وعليه تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه ان يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم (المادة 42)<sup>1</sup>، وكل إخلال بهذه الواجبات القانونية والأخلاقية يمكن أن تكون موضوع متابعة تأديبية دون الإخلال بالاحتفاظ بحق المتابعة الجزائية<sup>2</sup>، لذلك على السلطة التأديبية أن تلتزم عند تقديرها لخطورة الأفعال ببعض الشروط وهي كالتالي :

1- يجب على الإدارة التأكد من توفر أركان الخطأ عناصره لأن توفر الأركان يؤيد شرعية هذا الخطأ.

2- عدم الخروج عن الأنظمة واللوائح الإدارية المنفذة للقانون، فعلى الإدارة أن تتحقق من وجود الفعل (ضرورة تجريمه)، والتأكد من خطورة الأفعال التي تستوجب تدخلها وفقا لمعايير وحجات ومصالح الإدارة الجديرة وغيرها من المعايير الموضوعية الدقيقة التي تستوجب الوقوف على معالم الخطأ ونشوئه ما دام قد حدد معالمه.

وحسب الدكتور سليمان محمد الطماوي الذي يرى ليس لسلطة التأديب أن تنقيد بضوابط قانون العقوبات. فهي في تقديرها للجرائم التأديبية تستلزم ضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وواجبات وتقدير ما إذا كان الموظف قد أخطأ يستوجب عقابه إنما يرجع إلى هذه الحقوق والواجبات دون غيرها.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> المادة 42 من الأمر رقم 03/06 تنص على : يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة....

<sup>2</sup> د، سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010، ص 441

<sup>3</sup> بوغيني عبد الرحيم، نفس المرجع، ص 20-22

يتبين في هذه الحالة سواء على الرئيس السلمي أو الموظف المكلف بمهمة المراقبة أو التفتيش تقديم عرض حال (Un compte rendu) في أقرب الآجال عن طريق التسلسل الإداري إلى لها صلاحية التعيين يتضمن الواقع التي

يمكنها أن تكون موضوع عقوبة تأديبية بتوضيح الطبيعة لهذه الوقائع مع تقديم كافة البيانات التي بوسعها تقديم توضيحات للإدارة عن ملابسات القضية<sup>1</sup>.

كما نصت المادة 166 من الأمر 03-06 على أنه يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين .... ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، تتم المعاينة بإعداد تقرير يتضمن تبيان أسباب متابعة الموظف تأديبا بذكر الفعل المرتكب من جانبه والذي يشكل خطأ مهنيا من درجة ما، مدى مسؤولية الموظف في المؤسسة أو الإدارة المستخدمة، الضرر الناتج عن الخطأ، العقوبة المناسبة المراد توقيعها .... وغيرها<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: مرحلة التحقيق

#### أولا : تعريف التحقيق .

التحقيق هو إجراء تمهيدي يهدف إلى كشف حقيقة العلاقة بين المتهم و التهمة المنسوبة عليه، ورغم أن التحقيق ليس إلا إجراء تمهيديا فيجب عدم إحالة الموظف إلى التحقيق إلا إذا كان الإتهام جديا يقوم على احتمالات قوية ترجح ارتكابه للجريمة التأديبية المنسوبة إليه، وذلك حفاظا على سمعته وكرامته<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> د. سعيد مقدم، مرجع سابق ص 442.

<sup>2</sup> المادة 166 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق

<sup>3</sup> ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري المكتبة القانونية لدار المعلومات الجامعية، الإسكندرية، مصر ، 1995، ص. 551

كما يقصد بالتحقيق في مجال مجموعة الإجراءات التي تباشرها سلطة التحقيق عند وقوع الجريمة أو حادث، والتتقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة<sup>1</sup> كما عرفه بعض الفقهاء بأنه الخطوة الأولى في الإجراءات التأديبية الذي يهدف إلى تحديد ماهية الأفعال محل التحقيق، وظروفها وبيان الأدلة التي تنسب هذه الأفعال إلى الموظف العام، وعرفه البعض الآخر بأنه إجراء شكلي يتخذ بعد وقوع المخالفة بقصد الكشف عن فاعلها أو أو التثبت من صحة إسنادها إلى فاعل معين الهدف منه الوصول إلى الحقيقة وإمطة اللثام عنها.

كما يرى البعض أن التحقيق التأديبي هو مجموعة من الإجراءات التأديبية التي تتخذ وفقا للشكل الذي يتطلبه القانون بمعرفة السلطات المختصة قانونا، وتهدف إلى البحث والتتقيب عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة وجمعها من أجل تحديد الواقعة المبلغ عنها وإثبات حقيقتها وبيان ما إذا كانت تشكل مخالفة تأديبية ومعرفة مرتكبيها وإقامة الدليل على الاتهام أو سلامة موقفه.<sup>2</sup>

فمن خلال التحقيق تتحدد المخالفات التي قام بها الموظف بارتكابها ويتم خلاله استجلاء الحقيقة فلا يجوز صدور قرار تأديبي من جهة الإدارة ما لم يكن مبنيا على معلومات صحيحة تتأكد فعلا من وقوع المخالفة قبل إحالة الموظف إلى الجهة التحقيقية لأن مجرد الإحالة يؤدي إلى ظهور سمعة سيئة للموظف وأقارب غير مرضية بحقه<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، ضمانات تأديب الموظف العام في مجال التأديبي، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في القانون العام، جامعة أبي بكر بلقايد، كلية الحقوق و العلوم السياسية تلمسان،

2014/2013 ص 48

<sup>2</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 49-50

<sup>3</sup> حيدر نجيب أحمد، حقوق وضمانات الموظف عند التطبيق الجزاء التأديبي، كلية الحقوق مجلة الفتح، العدد ثلاثون،

2007، ص 6-7

وقد تطرق الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة مصطلح التحقيق الإداري حيث تنص المادة 171 على أنه يمكن للجنة متساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي طلب فتح إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البث في القضية المطروحة.<sup>1</sup>

والتحقيق الإداري يتركز على مقومات أساسية وهي :

- 1- أن يكون صادرا عن جهة منحها القانون سلطة التحقيق.
  - 2- أن يكون صادرا من سلطة التحقيق وفقا للشكليات المحددة قانونا.
  - 3- أن يكون الهدف من الإجراء هو البحث عن الأدلة التي تفيد في كشف الحقيقة،<sup>2</sup>
- ثانيا: السلطة المختصة بالإحالة إلى التحقيق :

المنح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة أو لممثليها المرخص له قانونا حق تـرـجـيـه الاتهام ومباشرة التحقيق بخصوص التهمة المنسوبة للموظف العام، فالسلطة الرئاسية إذا تجمع بين سلطتي الاتهام والتحقيق التأديبي كما هو الحال في النظام التأديبي الفرنسي، وفي ذلك مساس بمبدأ الحياد الواجب مراعاته في عملية التحقيق.

فالسلطة المختصة بالتحقيق التأديبي في النصوص الجزائرية هي السلطة التي لها صلاحيات تعيين الموظف العام، وفي هذا الصدد قضت المادة 162 من الأمر 03-06 بأن تتخذ الإجراءات التأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحيات التعيين. مما يفيدنا بأن التحقيق التأديبي داخل في نطاق مجموع الإجراءات التي تباشرها السلطة الإدارية بوصفه إجراء وضمانة هامة وأساسية يتوجب إجراؤه في مواجهة أي موظف هو محل مساءلة تأديبية، وهذا ما يؤكد الربط الموجود بين السلطة الرئاسية وعملية تأديب الموظفين العموميين

<sup>1</sup> المادة 171 من الأمر 03/06 ، مرجع سابق .

<sup>2</sup> بوغيني عبدالرحمان، مرجع سابق، ص 22-23

على اعتبار أن تأديب الموظفين هو مظهر من مظاهر السلطة الرئاسية التي تتمتع بها الإدارة،<sup>1</sup>

وكمبدأ عام أن الإدارة تقوم بتعيين موظف مختص وكفاء يتولى عملية التحقيق التأديبي في الوقائع المنسوبة للموظف المتهم، على أن تختتم العملية بتكوين تقرير يوجه إلى السلطة التي لها صلاحيات التعيين التي يكون لها الحق في توقيع الجزاء المناسب.

### ثالثاً: شكلية التحقيق .

إن الهدف الأساسي من عملية التحقيق هو إظهار الحقيقة حتى يتسنى للإدارة أن تبني قرارها التأديبي على أساس شرعية، فالتحقيق إذا عملية معقدة، ترمي إلى معرفة الظروف التي تم فيها ارتكاب الذنب الإداري، إذ يتعين على المحقق الوقوف على آراء الشهود والاستماع إلى توضيحات الموظف المتهم، خاصة عندما يتعلق الأمر بأخطاء جسيمة كتحويل الأموال الأميرية فلا يتصور الاستماع إلى أقوال الموظف المذنب إلا كتابة ولا يمكن توضيح ظروف ارتكاب الجريمة التأديبية إلا كتابة.<sup>2</sup>

وانطلاقاً من ذلك وجب المشرع الجزائري أن يكون الاستماع إلى الموظف المذنب كتابة وإذا رفض المثول لابد من معاينة ذلك قانوناً .

وفيما يخص الاستماع إلى أقوال الشهود أباح المشرع أن يكون التحقيق معهم شفاهة، ونشير إلى أنه من الممكن أن نستدرك سلطة التأديب التحقيق الأول بتحقيق آخر لكي تتفادى ما شابه التحقيق الأول من نقائص

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، مرجع سابق، ص 61-62

<sup>2</sup> كمال رحماوي، مرجع سابق، ص 157

ويضاف على ذلك أن كتابة التحقيق تعمل على تسيير مهمة القاضي في الرقابة على مدى مشروعية ما قد ينجم عن التحقيق من جزاء.<sup>1</sup>

يتبين مما سبق أن التحقيق الإداري وسيلة من الوسائل التي تتبعها الإدارة في مواجهة موظفيها عدد ارتكابهم فعلا لا يتفق وأصول الوظيفة.

وتجدر الإشارة أنه هناك إجراءات تأديبية أخرى لسلطة التعيين أيضا أن تتخذها في مواجهة الموظف مرتكب الخطأ المهني وذلك في حالات معينة يمكن إجمالها فيما يلي :

أولا : الوقف الفوري عن المهام :

و تتخذ سلطة التعيين ورد النص على سبيل الحصر في المادتين 173 و 174 من

الأمر 03/06 و هما :

الحالة الأولى : عند ارتكاب الموظف خطأ جسيما يمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة، فيتقاضى خلال فترة توقيفه<sup>2</sup> النصف من الراتب الرئيسي و مجمل المنح العائلية، وأما النصف الذي تم خصمه من راتبه وباقي حقوقه فيسترجعها في الأحوال التالية:<sup>3</sup>

-في حالة تبرئته مما نسب إليه من أفعال .

-في حالة عدم بت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة .

---

<sup>1</sup> مشعل محمد العجمي، مرجع سابق، ص 61-70

<sup>2</sup> أنظر الملحق رقم 01

<sup>3</sup> أ.د.مان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، طبعة 2010 ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع،

الجزائر، 2010، ص 54-55

-في حالة اتخاذ في مواجهة الموظف عقوبة أقل من الدرجة الرابعة.<sup>1</sup>

الحالة الثانية إذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه، يمكن أن يتقضي في حدود 06 أشهر جزاءا من الراتب لا يتعدى النصف بدءا من تاريخ توقيفه، فالمسألة متروكة لتقدير الإدارة، كما يستمر في تقاضي مجمل المنح العائلية وفي كل الأحوال لا تسوي الوضعية الإدارية للموظف إلا إذا صار الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.

وتجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني، وصدرت عقوبة قضائية نهائية ضد الموظف ينبغي على الإدارة تسريحه، وأما إذا صدر حكم قضائيا نهائيا يقضي بإطلاق سراحه ببراءته أو بانتقاء وجهه الدعوى نتيجة عدم تأكيد الأفعال التي كاتم صد المتابعة القضائية يعاد بعد إدماجه وجوبا في منصب عمله بموجب مقرر من السلطة التي لها صلاحيات لتعيين.

إلا أنه ينبغي على اللجنة المتساوية الأعضاء النظر مسبق في عدم وجود خطأ مهني قد يؤدي إلى تسليط عقوبة تأديبية بطبيعة الحال، غياب الخطأ الجزائي لا يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني.<sup>2</sup>

وأخيرا ينبغي الإشارة إلى أنه في حالة توقف الموظف عن ممارسة مهامه، فإن هذا الأخير مطالب بالتزام بالتحفظ كما أنه ينبغي مراعاة مبدأ المنع من الجمع بين أكثر من وظيفة عمومية مع أي نشاط خاص مدر للريح إلا إذا تعلق الأمر بنشاط لا يتعارض مع مهام السلك الذي لا يزال ينتمي إليه، وهو الالتزام الذي اقره المشرع الجزائري في المادة 43 من أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لعام 2006 بنصها على مايلي: "يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم، ولا يمكنهم ممارسة

<sup>1</sup> أ. دمان ديبح عاشور، نفس المرجع، ص 55.

<sup>2</sup> بوقرة أم الخير مرجع سابق، مرجع سابق، ص 82.

النشاط مريح في اطار خاص مهما كان نوعه باستثناء المهام المرخص بها، كممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم.<sup>1</sup>

### ثانيا: العزل من الوظيفة.

توقعه سلطة التعيين على الموظف عند غيابه لمدة خمسة عشر (15) يوما على الأقل دون مبرر مقبول، وبعد إعداره وجوبا ويؤسس العزل على إهمال الموظف لمنصبه الوظيفي وليس لإرتكابه خطأ مهنيا، لذلك ورد النص عليه خارج التصنيف التشريعي للعقوبات التأديبية ، ويطرح العزل التساؤل حول مسألتين:

المسألة الأولى: حول تكييف العزل ، هل هو اجراء تأديبي أم عقوبة تأديبية جاء النص في المادة 184 على أنه: "إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر يوما (15) متتابة على الأقل، دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب<sup>2</sup> بعد الإذار وفق كفاءات نحدد عن طريق التنظيم في حين نصت المادة 185 على أنه: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.<sup>3</sup>

فالعزل وفقا للنصين المذكورين إجراء وعقوبة في أن واحد، غير أنه وبالنظر إلى الأثار التي يربتها من إنهاء للعلاقة الوظيفية وعدم التوظيف مجدد في الوظيفة العمومية نرجح تكيّفه بالعقوبة خاصة وأن المشرع قد جمع بينه وبين التسريح من حيث الأثار، فتشدد في ذلك حتى لا يتفقد الموظف الذي أهمل منصبه الوظيفي إهماله ولا الموظف المذنب من خطئه المهني الجسيم.

<sup>1</sup> سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 449.

<sup>2</sup> بوقرة أو الخير، مرجع سابق، ص 82.

<sup>3</sup> المادة 185 من الأمر 06-03، مرجع سابق.

ويمكن أيضا تأييد هذا التكيف بالمادة 102/207<sup>1</sup>.... جاءت بالنص على أنه: "يعاقب على كل غياب مبرر عن العمل بخضم من الراتب.... مع مدة الغياب وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي".  
يجدر التنويه إلى أن المشرع استعمل في النص المذكور مصطلح العقاب بالإشارة إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها، وأراد بها حتما العزل نظرا لأن توقيعه مرتبط بالغياب |غلا بالخطأ| المهني.

المسألة الثانية: حول كيفية إعدار الموظف قبل عزله من الوظيفة، لم يبين الأمر رقم 03/06 كيفية إعدار الموظف ترك الأمر للتنظيم.<sup>2</sup>

### الفرع الثالث: مرحلة الإحالة على المجلس التأديبي ( المداولة).

أنشأت التشريعات الوظيفية بجانب الرئيس الإداري المجالس التأديبية بهدف توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات التأديبية ، وانيط بتلك المجالس ابداء آراء قبل إيقاع العقوبات بصفة نهائية.<sup>3</sup>

إذا أرست الجهة الإدارية على أن المخالفة التأديبية ثابتة في حق المجال على التحقيق التأديبي، ومتى قدرت أن تلك المخالفات لا تستدعي الإحالة إلى المجلس التأديبي وأنه لا يكفي لمواجهتها تطبيق عقوبة تأديبية مما تملك السلطة الإدارية المختصة حتى توقيعها.<sup>4</sup>  
هذه الفترة هي التي ينصرف فيها المجلس التأديبي للتشاور بعد أن ينتهي من مرحلة الإستجواب والإستماع إلى مختلف الملاحظات والتدخلات والتي تتعلق بالمساءلة التأديبية

<sup>1</sup>المادة 207 من الأمر 03-06 مرجع سابق.

<sup>2</sup>بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 83.

<sup>3</sup>فيصل الشنطاوي ، إجراءات وضمانات بالمساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع الأردني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث ( العلوم الانسانية، المجلد 07)، قسم القانون ، كلية الحقوق جامعة جدار الأردن ، 2012، ص 15.

<sup>4</sup>كاوجة محمد طاهر، مرجع سابق، ص53.

وملابستها، فيقترح العقوبة التي يراها تتلاءم والخطأ المرتكب الذي أحيل بموجبه الموظف المخطئ، وتختلف هذه المرحلة بإصدار القرار التأديبي أو بعض الإجراءات اللازمة له.<sup>1</sup> وبالرجوع إلى المادة 1/165 من الأمر 03/06 نجد أن أختصاص الجهة الإدارية التي لها صلاحية التعيين يتمثل في توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والدرجة الثانية دون حاجة إلى استشارة المجلس التأديبي.

وإذا رأت السلطة الرئاسية أن المخالفة التأديبية المنسوبة إلى الموظف المتهم تستوجب مجازاته بعقوبات أشد من تلك المخولة لها، قامت بإحالته على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي للفصل في قضيته، حيث يتعين أن تكون هناك أدلة كافية على وقوع المخالفة ونسبها إلى المتهم وليس مجرد إمكانية بسيطة للإدانة حتى لا يتم إحالته على المحاكمة التأديبية.

وقد بين المشرع الجزائري العقوبات التي تخرج من دائرة اختصاص الجهة الإدارية المختصة بالتعيين والتي لا تملك سوى اقتراحها على المجلس التأديبي الذي تلتزم برأيه عند توقيع هذا النوع من العقوبات، حيث نصت المادة 02/165 من الأمر 03-06 السالف الذكر تتخذ السلطة التي لها مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي والتي يجب أن تبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطارها".<sup>2</sup>

كما نصت المادة 66 من الأمر 03-06 على أنه: "يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ".

<sup>1</sup>نباح لزهاري، مرجع سابق، ص 29.

<sup>2</sup>كاوجة محمد طاهر، مرجع سابق، ص 54.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.<sup>1</sup>

من خلال هذه المادة يتضح أن إخطار المجلس التأديبي يتم بموجب تقرير مبررا وذلك في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون يوما تسري من تاريخ معاينة الخطأ وبنقضاء هذا الأجل يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف ويصبح هذا الأخير غير متابع تأديبيا.

بعد قيام سلطة التعيين بهذه الإجراءات يأتي دور المجلس ، فيلتزم وجوبا بما يلي:

الفصل في الدعوى التأديبية يتم في ظرف لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما، تسري من تاريخ إخطاره بالدعوى التأديبية ( المادة 02/165)، ولم ينص المشرع على الأثر المترتب في حالة عدم فصل المجلس التأديبي في القضية في الآجال القانونية، وذلك بالمقارنة مع نصه على سقوط الخطأ في حال عدم إخطار سلطة التعيين للمجلس التأديبي في الآجال القانونية، مما يطرح التساؤل حتما حول مصير الدعوى التأديبية في هذه الحالة، فهل تسقط بالقياس على سقوط الخطأ.<sup>2</sup>

وعند الضرورة وقبل البث في القضية المطروحة أمامه، قد يطلب المجلس التأديبي من سلطة التعيين فتح تحقيق إداري ( المادة 171<sup>3</sup>) والأمر جوازي، فالمجلس التأديبي كامل السلطة التقديرية في طلب فتح تحقيق ، وفق مقتضيات الصالح العام، فالهدف من التأديب كما أسلفنا الذكر حماية سير المرافق العمومية .

وتجدر الإشارة أنه في هذه المرحلة وقبل الفصل في الدعوى أوجب المشرع مراعاة مجموعة من الحقوق والضمانات للموظف المتهم يتمثل فيما يلي:

أ- في مستهل هذه الضمانات نجد أن المشرع الجزائري نص على ضرورة إحاطة الموظف علما بما نسب إليه من اتهامات في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من

<sup>1</sup>المادة 166 من الأمر 03-06 ، مرجع سابق.

<sup>2</sup>بوقرة أم الخير ، مرجع سابق، ص 80.

<sup>3</sup>المادة 171 الأمر 03-06 مرجع سابق.

تحريك الدعوى التأديبية، ومنحه فرصة لإعداد دفاعه قبل الجلسة المحددة لذلك، وهذا طبقاً لنص المادة 167 من الأمر 03/06 والتي تنص على يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي<sup>1</sup> في أجل خمسة عشر 15 يوماً ابتداءً من تحريك الدعوى التأديبية.

ب- تكون مساءلة الموظف العام المتهم، بحضوره شخصياً لسماع ما بيده من أوجه دفاع وتنفيذ ما نسب إليه من اتهامات، إلا إذا حالت قوة قاهرة دون مثوله شخصياً، فيمكنه عندئذ أن يلتمس من المجلس التأديبي تمثيله من طرف مدافعه، طبقاً للمادة 168 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العام.

ت- يجب تحقيق دفاع الموظف العام المتهم، وذلك من خلال شهود النفي والإثبات، تطبيقاً لنص المادة 169 من الأمر 03-06، وإطلاع جهة التحقيق على ما يقدمه الموظف المتهم، من أوراق أو سجلات رأي أهميتها في نفي لاتهام عن نفسه.<sup>2</sup>

#### الفرع الرابع: مرحلة صدور القرار التأديبي.

يعتبر صدور القرار التأديبي أحر إجراء من إجراءات الفصل في الدعوى التأديبية الذي يبت نهائياً في القضية المطروحة سواء ببراءة الموظف المتهم أو إدانته، حيث يتخذ هذا القرار في جميع الحالات من طرف السلطة التأديبية المختصة بالتعيين، ويكون مضمونه عقوبة تأديبية صحيحة ومبررة، وهذا ما أكدت عليه المادة 161.<sup>3</sup> من الأمر 03/06 السالف الذكر.

<sup>1</sup> أنظر الملحق رقم 02.

<sup>2</sup> بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 85-86.

<sup>3</sup> المادة 165 من الأمر 03/06 السالف الذكر تنص: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على الترويضيات كتابة من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات

### أولاً: تعريف القرار التأديبي.

ويعتبر القرار التأديبي احد أشكال القرار الإداري، هذا الأخير الذي يعرفه الدكتور محمد الصغير بعلي: " بأنه العمل القانوني الانفرادي الصادر عن مرفق عام والذي من شأنه أحداث أثر قانوني تحقيقاً للمصلحة العامة".

كما يمكن تعريف القرار التأديبي بأنه " الجزء الذي يوقع على من يثبت في حقه ارتكاب المخالفة محل المساءلة التأديبية، فالقرار التأديبي شأنه كشأن القرار الإداري يتعين لصحته أن تصدره السلطة التي حولها القانون الاختصاص بإصداره.<sup>1</sup>

ولكن إذا قارنا بين هذا التعريف وتعريف القرار الإداري الذي هو عمل إداري فإنه يستوجب أن نقول بأنه عمل إداري قانوني يتضمن جزاء تأديبي يوقع على الموظف الذي ارتكب مخالفة تأديبية تستوجب توقيع عقوبة تأديبية.<sup>2</sup>

يجب أن تكون العقوبة التأديبية محل قرار مسبب من السلطة المؤهلة يتخذها هذا الإجراء حسب الحالة في شكل قرار صادر عن السلطة التي لها صلاحية التعيين، كما تلتزم الإدارة بتبليغ القرار المتضمن العقوبة التأديبية ، أو تبرئ ساحته من الخطأ المنتسب.<sup>3</sup>

ويجب أن يكون القرار الصادر عن المجلس التأديبي سليم من كافة العيوب الشكلية والجوهرية والتي نلخصها في النقاط التالية كشرط لصحة القرار التأديبي .

### ثانياً: تسبب القرار التأديبي.

---

التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الادارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كالمجلس التأديبي...".

<sup>1</sup>نقلا عن كاوجة محمد الطاهر، مرجع سابق، ص 54.

<sup>2</sup>كلاش خلود، مرجع سابق، ص 65.

<sup>3</sup>سليمة رحال ، حقوق الموظف العمومي في الدفاع أثناء التأديب، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص : قانون اداري جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، 2013، ص 68.

لقد ألزم المشرع السلطة التأديبية بتسبب قراراتها جميع العقوبات التأديبية مهما كانت درجاتها، وهو ما أكدته التشريعات الوظيفية الثلاث التي تتالت بشأن تنظيم المسار الوظيفي، حيث حرص المشرع على تكريس ما يعرف بتسبب القرار كضمانة المصلحة الموظف<sup>1</sup> منذ أول تشريع سنة بهذا الخصوص. ونصت المادة 165 من الأمر 03/06: "تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على التوضيحات كتابة من المعني، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجلس التأديبي...".

والأصل أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، بحيث يفترض صدور القرار بناء على سبب، غير أن القانون قد يلزمها أن الإدارة غير ملزمة بتسبب قراراتها، بحيث يفترض صدور القرار بناء على سبب، غير أن القانون قد يلزمها أن تذكر أسباب القرار المتخذ، وبذلك عليها احترام النص القانوني في هذه الحالة، وإلا كان قرارها معينا بعيب الشكل، فالقرارات التأديبية عكس التدابير الداخلية تخضع للتسبب<sup>2</sup>.

يستنتج من هذا الكلام أن هناك اختلاف بين السبب والتسبب في القرار الإداري يتضح ذلك من خلال أن السبب يعد الدافع الأساسي أو الواقعة القانونية لإتخاذ القرار من الإدارة المعنية بذلك، غير أن التسبب يدخل ضمن ركن الشكل والإجراءات في تبين الأسباب التي ينصب عليها القرار، فالإلزامية الغدرة بتعليل قراراتها على خلفية إصدار القرار التأديبي يعد ضمانا حقيقية للموظف<sup>3</sup>. فهو أساسي بالنسبة له وللدفاع عن حقوقه أمام القضاء فكونه يتعرف على المبررات الشكلية والموضوعية للعقوبة التي قد يتعرض لها بمجرد إطلاعه

<sup>1</sup> بوقرة أم الخير، مرجع سابق، ص 81.

<sup>2</sup> محمد كاوجة الطاهر، مرجع سابق، ص 42.

<sup>3</sup> بوعنيني عبد الرحيم، مرجع سابق، ص 32.

على المقرر الوارد بهذا الشأن يمكنه من تقديم الأخطاء المنسوبة إليه والتحقق من حقيقة القائع المادية المكونة لهذه الأخطاء.<sup>1</sup>

### ثالثا: شكل القرار التأديبي.

يشترك شكل القرار التأديبي مع باقي القرارات الخاصة بالمسار المهني في كل العناصر، عدا تلك العبارات الخاصة بالتأديبي، وقد يكون القرار معنيا بصفة ثانوية أة جوهرية ، ويمكن أن يكون العيب سببا في بطلانه.

سنتحدث عن شكل القرار التأديبي بتناول كل عناصره توضيحا وتحليلا مرتبة من أعلى إلى أسفل، إلى شكله النهائي ويكون جاهزا لإنتاج أثاره القانونية. يتكون القرار التأديبي من العناصر الآلية.

1-**الدمغة:** يقصد بها تلك العبارات الدالة على اسم الدولة، حسب الصيغة الرسمية:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية"، وتكتب في الوسط أعلى الصفحة.

2-**الطابع:** هو الإشارة الدقيقة للمؤسسة أو الإدارة العمومية التي يصدر عنها القرار أو

المقرر، ويكتب تحت الدمغة ولكن على يمين الصفحة.

3-**الرقم:** هو الرقم الذي يأخذه القرار أو المقرر، حسب تسجيله في سجل القرارات أو

المقررات الإدارية ، ويكون الرقم متسلسلا، سنويا وتصاعديا.

4-**العنوان:** هو تسمية النص قرارا أو مقورا، حسب الحالة ، ويكتب في وسط الصفحة

تحت الرقم قليلا.

5-**صفة السلطة:** نذكر السلطة التي لها صلاحية توقيع العقوبة التأديبية، تحت

العنوان، على الجهة اليمنى، مع ترك هامش صغير جهة اليمين، وتذكر هذه السلطة

حرف (إن).

<sup>1</sup>د.هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، طبعة 2012، دار هومو الجزائر، 2012، ص342.

6-التأشيريات أو الحثيات: هي الإشارة لعناوين النصوص القانونية، والوثائق

والإعتبرات التي شكلت أساس اتخاذ القرار التأديبي، والتي تكتب تحت صفة السلطة

مع ترك هامش في بداية السطر مسبوقه بمطة(-).<sup>1</sup>

وفيما يخص الكلمات أو العبارات المستعملة عند بداية ذكر التأشيريات أو الحثيات فإن

المعمول به يكون كالتالي:

- كتابة عبارة " بمقتضى" عند ذكر القانون، الأمر، المرسوم، مثل: بمقتضى الأمر

06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006،...

- كتابة كلمة " بناء" ، عند ذكر القرار أو المقرر، المحضر، الطلب، مثل : بناء على

القرار.....

تذكر التأشيريات أو الحثيات مرتبة من النص الأقوى إلى الأقل قوة على النحو التالي:

القانون أو الأمر، المرسوم ، القرار...

وعندما تكون النصوص لها نفس القوة القانونية، فإن النص السابق أي الأقدم في التاريخ

يقدم على النص اللاحق أي الأحداث في التاريخ.

7-الإقتراح : هي عبارات الإقتراح، يشار إلى صفة المسؤول الذي اقترح القرار أو

المقرر وهو مسؤول أدنى سلميا من السلطة لها صلاحية اتخاذ القرار العقوبة.

8-مضمون العقوبة التأديبية: تعتبر السلطة المختصة في المادة الأولى عن العقوبة

التأديبية المتخذة ضد الموظف المعني وتشكل هذه المادة أهم جزء في القرار او

المقرر.

<sup>1</sup>وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير  
جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر، 2011، ص 92-93.

ولابد أن يحظى تحرير العقوبة باهتمام كبير ، فلكل كلمة دلالة تترتب عليها آثار قانونية، فذا تعلق الأمر بالتسريح واستعملت كلمة يعزل، عند تحرير المادة الأولى فإن القرار يعتبر معيبا مما يتيح فرصة الطعن أمام القاضي الإداري.

9- الصيغة التنفيذية: تتضمنها المادة الأخيرة من القرار أو المقرر، وهي العبارات التي يكلف بها موقع القرار أو المقرر المسؤولين المهنيين بالتنفيذ.

10- المكان والتاريخ: إن ذكر مكان وتاريخ اتخاذ قرار أو المقرر مهم في تحديد الإختصاص الزمني والإقليمي للسلطة الموقعة.<sup>1</sup>

11- التوقيع: إن التوقيع قضية بأكملها وأحيانا هي لحظة عسيرة، إنها لحظة الالتزام وتحمل مسؤولية ما كتبناه وقياس قيمته.

ولكي يكون القرار مكتملا لابد أن يتوفر فيه الإمضاء وصفة الموقع واسمه وخاتم الإدارة أو المؤسسة العمومية.

#### رابعا : السلطة التي لها صلاحية اتخاذ القرار التأديبي.

إن السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي ذاتها التي تمارس صلاحية اتخاذ القرار التأديبي إلا أن هذه القاعدة تحتاج إلى تفصيل عندما يتعلق الأمر بالموظف لابد أن نميز بين حالتين، حالة عقوبة الدرجة الأولى والثانية ثم حالة عقوبات الدرجة الثانية والرابعة، في الحالة الأولى: تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية في الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> وهابي بن رمضان، نفس المرجع ، ص 94-95.

<sup>2</sup> لمادة 165 ، الفقرة 1 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

وفي الحالة الثانية تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر بعد أخذ الرأي العام الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي....<sup>1</sup>.

وإذا كانت قرارات عقوبات الدرجة الأولى، والثانية مفيدة فقط بالتوضيحات الكتابية فإن قرارات عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة خاضعة للرأي العام الملزم للمجلس التأديبي.

### خامسا: تبليغ القرار التأديبي للموظف العام.

في الأخير وبعد توقيع القرار فإنه لا يترتب الجزاء أثره 'لا من تاريخ إبلاغه، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 172 من الأمر رقم 03/06 السالف الذكر:" يبلغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية 08 أيام ابتداء من تاريخ اتخاذ هذا القرار، ويحفظ في ملفه الإداري".<sup>2</sup>

إذا بعد إصدار القرار تقوم اللجنة المختصة بالتأديب بتبليغ القرار التأديبي للموظف المتهم وذلك بصفة فردية طالما كان قرار فردي، وغالبا ما يكون برسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول لأن السلطة المختصة بالتأديب غير ملزمة بإتباع وسيلة محددة لإتمام التبليغ فيكفي علم الموظف بمضمون القرار التأديبي، والغرض من ذلك يكمن في إمكانية الاحتجاج بهذه القرارات من قبل المخاطبين بها، وإمكانية بداية سريان ميعاد التظلم الإداري وبداية سريان ميعاد دعوى الإلغاء ضد القرارات التأديبية وهي تشكل في مجملها ضمانات بعد صدور قرار التأديب.<sup>3</sup>

<sup>1</sup>المادة 165، الفقرة 02 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، مرجع سابق.

<sup>2</sup>المادة 172 من الأمر 03/06 مرجع سابق.

<sup>3</sup>عياش محمد الصادق، مرجع سابق، ص 55-56.

كما أن نشر القرارات التأديبية ضروري، اعتباراً لأثارها على الوضعية الفردية للموظف موضوع العقوبة التأديبية، وبالتالي اتجاه الغير، ولإسيما العقوبات من الدرجة الثالثة، ما لم يوجد نص يمنع ذلك.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: إنقضاء الدعوى التأديبية.

يعد القرار التأديبي الغاية التي تستهدفها الدعوى التأديبية، فهو ثمرة وخلاصة سلسلة طويلة ومعقدة من الإجراءات التأديبية التي تنتهي عادة بقرار تأديبي نهائي حائز على قوة الشيء المقضي فيه، كما قد تنقضي الدعوى التأديبية قبل اكتمال إجراءاتها العادية وقبل أوانها.<sup>2</sup>، وتتعدد وتتغير أسباب انقضاء الدعوى التأديبية ولعل أهمها هي الآتية.

### الفرع الأول: انقضاء الدعوى التأديبية بالتقادم.

تنقضي الدعوة التأديبية بمضي فترة من الزمن يحددها القانون، هذه الأخيرة تبدأ من تاريخ وقوع المخالفة دون أن يتخذ خلالها أي إجراء من إجراءاتها، ويرتب عن هذا التقادم انقضاء الدعوى التأديبية،<sup>3</sup> والتقادم بصفة عامة يعني حلول أجل يؤدي إلى اكتساب حق أو فقدان حق.

### أولاً: سريان مدة التقادم.

يبدأ سريان مدة التقادم من اليوم الذي يعلم فيه الرئيس المباشر بالوقائع أو من يوم حصولها، بمعنى آخر من يوم ارتكاب المخالفة التأديبية، مثلاً في مصر فإنها تنقضي

<sup>1</sup> د. سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 475.

<sup>2</sup> علي خطر الشنطاوي، مرجع سابق، ص 330.

<sup>3</sup> بشتة دليلة، مرجع سابق، ص 54.

بمضي مدة 03 سنوات من ارتكاب المخالفة، أما إذا انقطعت الإجراءات فإنها تسري من آخر إجراء.<sup>1</sup>

### ثانيا: وفاة الموظف العام.

الدعوى التأديبية كالدعوى الإجرائية لا يمكن تصور إقامتها سوى على إنسان حي هو الموظف المتهم، ومحلها هي المخالفة التأديبية ، فبوفاته تنقضي الدعوى في أي مرحلة كانت عليه.

### ثالثا: موقف المشرع الجزائري:

أ- بالنسبة للتقادم: نص المشرع الجزائري في المادة 166 من الأمر رقم 03/06 صراحة على أنه يجب إخطار المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من يوم معاينة وتكييف الخطأ يسقط الخطأ لمنسوب للموظف بانقضاء هذا الأجل ( أي 45 يوما).

ب- بالنسبة لوفاة الموظف المتهم: المبدأ العام هو أن انقضاء الدعوى لوفاة المتهم يكون بقوة القانون بالنسبة للنظام الجزائي أو النظام التأديبي على سواء.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني: انقضاء الدعوى التأديبية بموجب قانون خاص ( العفو).

إن الجزاءات التأديبية الموقعة على الموظف العام، يمكن أن يتم محوها من طرف الإدارة إذا اثبت الموظف سلوكا مرضيا، أو بموجب قانون خاص في اطار ما يعرف بالعفو، وهذا الأخير يعتبر من الأسباب التي تقتضي بها العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام.

### أولا: تعريف إجراء العفو.

<sup>1</sup> محمد الأخضر بن عمران ، مرجع سابق، ص 136.

<sup>2</sup> بشنة دليّة، مرجع سابق، ص 50.

إن العفو العام إجراء بموجبه يتم إزالة الجريمة بذاتها، إذ تعد هذه الجريمة كأن لم تكن ،  
وبعد الجاني كأنه لم يرتكب أي جريمة، ومع ذلك فإن سرعان هذا الإجراء في المجال  
الجنائي لا يمتد إلى المال التأديبي إلا بنص خاص، وإجراء العفو نوعان هما:

أ- **العفو الشامل**: ويعرف بأنه إجراء يتخذه المشرع لإزالة حكم الإدانة وكافة الآثار  
المرتبة عليه، وبالتالي يحظر أي إجراء جديد اتجاه الأفعال محل العفو التشريعي.<sup>1</sup>

ب- **العفو عن العقوبة (العفو الجزئي)**: ه الحق الذي منحه الدستور لرئيس  
الجمهورية، في إعفاء لمحكوم عليه من العقوبة أو تخفيضها أو إحلال عقوبة أخف  
من تلك التي تكون محلا للعفو، ويكون العفو عن العقوبة أحيانا الوسيلة الأمثل  
لتحقيق العدالة، حيث يتم تدارك الخطأ القضائي الذي لا سبيل لإصلاحه بالوسائل  
المقررة قانونا.

### ثانيا: الأساس القانوني لإجراء العفو في التشريع الجزائري.

إن العفو الشامل باعتباره إجراء يزيل الجريمة نهائيا، بحيث يصبح معه الفعل المجرم في  
الماضي، فعلا مباحا بعد صدور العفو عن الجريمة، لا يمكن تقبله إلا إذا كان صادرا عن  
السلطة التشريعية باعتبارها صاحبة الولاية العامة في التشريع.<sup>2</sup>

حيث نصت المادة 140 من الدستور الجزائري عن اختصاصات المجلس التشريعي  
الوطني بقولها: " يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور، وكذلك في  
المجالات الآتية: 07...-قواعد قانون العقوبات والإجراءات الجزائية، لاسيما تحديد الجنايات  
والجنح ، والعقوبات المختلفة المطابقة لها، والعفو الشامل..<sup>3</sup>

<sup>1</sup> بن علي عبد الحميد ، مرجع سابق، ص 54-55.

<sup>2</sup> عياش محمد الصادق مرجع سابق، ص 55-56.

<sup>3</sup> المادة 140 من القانون 01/16 المتضمن التعديل الدستوري مرجع سابق.

وهذا على عكس العفو عن العقوبة ( العفو الجزئي)، إذ أن سلطة إصداره مقررة فقط لرئيس الجمهورية دون غيره، وذلك بموجب نصوص الدستور حيث نصت المادة 91 من الدستور الجزائري على أنه: "يضطلع رئيس الجمهورية بالإضافة على السلطات التي تخولها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، بالسلطات والصلاحيات الآتية:....07- له حق إصدار العفو ، وحتى تخفيض العقوبات أو استبدالها".<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية بالسحب.

إن القرار الإداري كأى عمل قانوني آخر لا بد له من بداية يبدأ بها ونهاية يؤول إليها ، فإذا ما انتهى القرار الإداري، فإن هذه النهاية تكون إما طبيعية أو غير طبيعية، فالنهاية الطبيعية هي أن القرار الإداري ينتهي حسبما هو متوقع له أن ينتهي ، حيث لا تتدخل أي من السلطات الحكومية - الإدارة أو غيرها- لإنهاء هذا القرار، كأن يستعيز الغرض الذي صدر لأجله ، أو انتهاء المدة اللازمة لبقائه.

أما النهاية غير طبيعية فهي أن تتدخل إحدى السلطات الثلاث لإلغائه، فقد يتدخل المشرع أو القضاء لإلغاء القرار، وقد يصدر قرار إنها القرار من الإدارة نفسها.<sup>2</sup>

### أولاً: تعريف إجراء السحب.

إن السحب بوجه عام هو |غزالة الآثار المترتبة على القرار بالنسبة للماضي والمستقبل، غير أن السحب في المجال التأديبي ينصرف فقط إلى القرارات التأديبية الفردية الصادرة من الرؤساء الإداريين، أما القرارات التي تصدرها مجالس التأديب كالعقوبات الموقعة بأحكام تأديبية فلا يجوز الرجوع فيها إلا عن طريق أوجه الطعن التي ينظمها المشرع.<sup>3</sup>

### ثانياً: موقف المشرع الجزائري من إجراء السحب.

<sup>1</sup>المادة 91 من القانون 01/16 نفس المرجع.

<sup>2</sup>بن علي عبد الحميد، مرجع سابق، ص 32.

<sup>3</sup>محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 174.

لقد جاء في التعليم رقم 07 الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومي في البند الثامن منها تحت عنوان: "حب الجزاء التأديبي" من أن الجزاء التأديبي كغيره من القرارات الإدارية البحتة، يخضع لما تخضع له سائر القرارات الإدارية العادية من حيث جواز إلغائها أو تعديلها أو سحبها.

لذلك لا يجوز سحب القرارات التأديبية الصحيحة التي اتخذت ضد المؤلف ارتكب خطأ مهنيا استوجب عقابه، لأن من شأن ذلك أن يمس بهيبة الدولة ويفقدها مصداقيتها. ومن ثم فإنه لا يجوز السحب إلا إذا كان الجزاء الموقع على الموظف مبالغ فيه ولا ينسجم مع الجرم المقترف، أو أنه أسس على وقائع غير صحيحة أو تم اتخاذه بموجب إجراءات غير كافية ومقصرة.<sup>1</sup>

### المبحث الثاني:: الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام.

تعتبر الضمانات التأديبية من الأسس التي يقوم عليها النظام التأديبي في معظم التشريعات الوظيفية، من هنا صار من المستقر عليه في الفقه والقضاء المقارن أن إحاطة الموظف بضمانات تأديبية أثناء محاكمته وبعدها تعد من الأمور التي تقتضيها المبادئ القانونية وتوجبها الأصول العامة.<sup>2</sup>

وعليه سيتم التعرض في هذا المبحث على مفهوم الضمانات التأديبية المقررة للموظف وعلاقتها بالتأديب الموظف العام، كما سنتطرق لضمانات المقررة للموظف قبل وبعد صدور القرار التأديبي، كما سنتناول الضمانات التأديبية المقررة بعد صدور قرار التسريح.

### المطلب الأول: مفهوم الضمانات التأديبية المقررة للموظف وعلاقتها بالتأديب الموظف العام.

العام.

<sup>1</sup> محمد الأخضر بن عمران، مرجع سابق، ص 190.

<sup>2</sup> نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ( القاهرة، دار الفكر العربي، ط02، 2002)،

في هذا المطلب سنتطرق لتعريف الضمانات التأديبية وتطورها في نطاق الوظيفة العامة وعلاقتها بالإجراءات التأديبية.

### 1- تعريف الضمانات التأديبية:

الضمانات هي عبارة عن جمع ضمانات، والضمان لغة مصدر مضمن، ويأتي بمعنى الالتزام والكفالة والحفظ والرعاية.<sup>1</sup>

والتي هي عبارة عن الإجراءات التأديبية أثناء فترة الإتهام والتحقيق، والتي تضمن للموظف عدم التعرض للتعسف والإضطهاد من السلطات الرئاسية، فهي تكفل له الطمأنينة التامة ضد أي اتهامات معرضة من ذوي أصحاب المصالح الخاصة أو الشخصية الأنائية، كما أنها تحقق من جانب آخر مصلحة الإدارة في كشف المخالفة وملاحقة الموظف المخطئ ومعاقبته بما يحقق في آخر الأمر حسن سير عمل المرفق العام بانتظام واطراد.<sup>2</sup>

### 2- تطور الضمانات التأديبية في نطاق الوظيفة العامة.

لقد عرفت الإجراءات التأديبية في وقتنا تطورا ملحوظا، مما جعلها في منزلة واحدة مع إجراءات المحاكمة الجنائية، إذ تم صياغة عدد معتبر من الضمانات التي تكفل ردع مع إجراءات المحاكمة الجنائية، إذ تم صياغة عدد معتبر من الضمانات التي تكفل ردع السلطة الرئاسية في ممارستها لسلطة التأديبية ضد الموظف المتهم، والتي تكفل للموظف المتهم محاكمة نزيهة وعادلة، ويعود الفضل إلى تبني هذه الضمانات في قيام القضاء الإداري بإرساء ركائز الإجراءات التأديبية وذلك بالأخذ بالضمانات التي تحكم أصول المحاكمة الجنائية، وبفضلها أصبحت الضمانات القانونية التي يوفرها القضاء الإداري للموظف المتهم أكثر من التي يقدمها القانون للمتهم في الجرائم الجنائية.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> نصر الدين مصباح القاضي ، المرجع السابق، ص 643.

<sup>2</sup> نصر الدين مصباح القاضي، المرجع السابق، ص 503.

<sup>3</sup> سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب ( مصر دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، ط2002، ص

ومن جانب آخر فقد ساهم تطور نظام الوظيفة العامة<sup>1</sup> الذي يعتبر الوسط الذي أنشأ فيه النظام التأديبي في تطور الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام، بحيث لا يمكن تصور النظام التأديبي دون وجود نظام الوظيفة العامة والذي يهدف لضمان السير الحسن للوظيفة العامة.<sup>2</sup>

فمن خلال ما سبق يتضح لنا أن تطور الضمانات التأديبية في الجزائر، جاء نتيجة عاملين أساسيين ألا وهما القيام بالاستتباب من الضمانات التي يكفلها القانون للمتهم في الجرائم الجنائية، وكذلك التطورات التي شهدتها نظام الوظيفة العمومية في الجزائر بعد الإستقلال.

### 3- علاقة الضمانات التأديبية بالإجراءات التأديبية:

هناك من يرى ضرورة فصل الضمانات التأديبية عن الإجراءات التأديبية باعتبار كل منهما فرعاً مستقلاً عن الآخر

ليكن في الحقيقة لا يمكن فصل الإجراءات التأديبية عن الضمانات التأديبية، بحيث أنه كلاهما يشكلان جزءاً واحداً لا يقبل التجزئة، ونظراً للهدف المشترك بينهما إلا وهو الحفاظ على حسن سير المرفق العام، وتوفير الثقة والإطمئنان للموظف المحال على التأديب، إضافة إلى ذلك فإن التطور المرهلي للإجراءات التأديبية أصلح في الوقت الحالي يشمل كافة مراحل المساءلة التأديبية، ملتزماً بالضمانات المقررة لصالح الموظف بدءاً بمرحلة تحريك الدعوى التأديبية، مروراً بمرحلة تدخل المجلس التأديبي، ووصولاً إلى مرحلة تقديم الطعن بنوعيه الإداري والقضائي، ضد الجزاء التأديبي من طرف الموظف المتهم.

<sup>1</sup> ماهر عبد الهادي الشرعية الاجرائية في التأديب (مكتب غريب ط1986)، ص 60.

<sup>2</sup> صبري محمد السنوسي، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات (مصر دار النهضة العربية، ط199)، ص

لكن يمكن في بعض الحالات فصل الإجراءات التأديبية عن الضمانات التأديبية، وذلك في حال امتناع الموظف العام حضور التحقيق الإداري، أو مشاركة الموظف المتهم في إضرابات غير مشروعة خلال مساره المهني.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: الضمانات المقررة للموظف قبل وبعد صدور القرار التأديبي.

بالرجوع إلى النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية منذ الإستقلال إلى يومنا هذا، نجد أن المشرع أعطى الإدارة حق تأديب الموظف انطلاقاً من علاقة السلطة الرئاسية، ولكن مع وضع قيود تشكل ضمانات مهمة للموظف في مواجهته العقوبات التأديبية قبل أو بعد توقيع العقوبة التأديبية وأخرى في مواجهته قرار التسريح بصفة خاصة.

#### 1- الضمانات المقررة للموظف العام قبل توقيع القرار التأديبي:

يمكن تقسيم هذا النوع من الضمانات إلى نوعين أولهما يظهر أثناء مرحلة التحقيق وثانيهما يتعلق بالمحكمة التأديبية.

##### أ- الضمانات الممنوحة أثناء التحقيق:

يمكن تقسيم هذه الضمانات إلى ثلاثة أقسام وهي :

##### - حق الموظف في الإطلاع على ملف القضية:

يعتبر هذا الحق من أهم أسس الضمانات التي يكفلها المشرع للموظف محل الإتهام. ويقصد به إمام المتهم بجميع المستندات، والمحاضر التحقيقية التي بينت بصددها والتي تستعمل في المحاكمة التأديبية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري ( تلمسان جامعة أبو بكر بلقايد كلية الحقوق والعلوم السياسية أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام 2013-2014)، ص06.

<sup>2</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1996، ص273

وهذا ما أراه المشرع الجزائري في المادة 167 من الأمر 06/03، والتي تنص على : ( بحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.<sup>1</sup> فقد نص المشرع على هذا الحق رابطا إياه بحق آخر وهو حق مواجهة الموظف بما نسب إليه من مخالفات هو الأمر الذي يسمح للموظف بالتحقيق في التهم المنسوبة إليه. كما أقر المشرع الجزائري على ضرورة تبليغ الموظف المتهم قبل تسليط العقوبة عليه مهما كانت درجتها ، بالمثل أما اللجنة المتساوية الأعضاء المشكلة أمام المجلس التأديبي. التأديبية بصفة دقيقة وذلك سعيا منها لتحقيق الحماية اللازمة للموظف، فالإدارة هنا ملزمة بأخذ برأي اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي يمكن أن تلغى يعد بأخذ برأي اللجنة قبل تسليط العقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة، والتي يمكن أن تلغى يعد استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وهذا حسب ما جاء في المادة 165 الأمر 06/03 والتي تنص على : ( تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملازم من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة والمجموعة كمجلس تأديبي، التي يجب أن تثبت في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعون (45) يوما ابتداء من تاريخ اخطارها).<sup>2</sup> فحسب ما جاء في المادة السابقة الذكر، فإن استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء واجب، وذلك فيما يخص العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة كما أن رأي اللجنة ملزم في هذه الحالة.

فالملاحظ من هذا الأمر أن هذا الضمان يشمل ضمانين فرعيين للموظف العام، الأول يتمثل في أن الإدارة ملزمة بالرأي الذي تصدره اللجنة فيما يخص العقوبات من الدرجتين

<sup>1</sup>المادة 167 من الأمر 06/03 المرجع السابق، ص15.

<sup>2</sup>المادة 165 من الأمر 06/03 المرجع السابق، ص15.

الثالثة والرابعة، أما في حال عدم الالتزام فإن الموظف يعاد إدماجه في منصبه كما أنه سيتلقى كافة المستخدمين في حال توقيفه، أما الضمان الثاني فيتمثل في وجوب تسوية الإدارة لوضعية الموظف احتياطيا في أجل يقدر بشهرين وفق المرسوم 85/59 والذي قلص إلى خمسة وأربعين يوما في ضل الأمر 06/03 من تاريخ توقيفه، كما نجد أن مجلس الدولة مستقر على أن الموظف الموقوف لمدة تزيد عن شهرين دون أن يمثل أمام المجلس التأديبي يعاد إدماجه في منصب عمله بقوة القانون.

#### ب - ضمانات المحاكمة التأديبية:

ومن أهم هذه الضمانات نجد تسبب القرار التأديبي، والذي مفاده قيام الإدارة ببيان أو بذكر السبب الذي دفعها إلى إصدار قراراتها والذي استندت عليه لإصدار القرار التأديبي، فالقرار الإداري الصادر بالعقوبة التأديبية يجب أن يشمل على وقائع الدعوى والتهمة الموجهة للموظف بالإضافة لأوجه دفاعه وصولا إلى بيان الأسباب التي اعتمدت عليها والتي تكون قبل خمسة عشر يوم (15) وذلك ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى، كما يجب تبليغ الموظف المتهم بواسطة البريد الموصي عليه مع وصل الإستلام، وهذا حسب ما أقرته المادة 168 في الفقرة الثانية من الأمر 06/03 : ( ويبلغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصي عليه مع وصل الإستلام).<sup>1</sup>

#### - حق الموظف بالإستعانة بمحامي:

يعتبر هذا الحق من أهم الضمانات التي خولها القانون للموظف المتهم كحق من حقوقه أثناء فترة التحقيق أو المحاكمة، ويكون الإستعانة بمحامي في حالة رغبته بالإستعانة به رغم مؤهلاته التي تسمح له بالدفاع عن نفسه، إذ أنه يساعده بإعلامه بمدى شرعية التهمة التي اتهم بها هذا الأخير، وكذلك الأساليب القانونية التي تكفل حقه، بحيث نجد المشرع الجزائري

<sup>1</sup> المادة 1/168 من لأمر 06/03 المرجع السابق، ص15.

الذي نص على هذا الحق في المادة 85 من المرسوم 82/302، كما كفل هذا الحق بموجب التعليمات الصادرة عن مديرية الوظيفة بنصها على عبارة (ضمانات الدفاع)، غير أن المشرع لم ينص على أن يكون الشخص المستعان به يجب أن يكون محامي بل اكتفى بكلمة المدافع، وهو الأمر الذي أدرجه صراحة ضمن المادة 168 من الأمر 06/03 في الفقرة الثالثة والتي نصت على (يمكن الموظف في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي تمثيله من قبل مدافعه).<sup>1</sup>

#### - استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء:

يعتبر وجود مجلس التأديب إلى جانب السلطة الرئاسية المختصة بسلطة التأديب، ضماناً من ضمانات التحقيق والحياد لممارسة التأديب في الوظيفة العامة، وضابط من ضوابط تحقيق الحماية اللازمة للموظف العام المنسوب إليه المخالفة التأديبية.<sup>2</sup> إذ تعد الاستشارة ضماناً أخرى في حالة ارتكاب الموظف خطأ من الدرجة الثالثة أو الرابعة والتي قد تنتهي بقرار التسريح، بحيث يمكن للجنة المتساوية الأعضاء دراسة وضعية الموظف الإدارية في إصدارها للعقوبة التي قررتها، وليكون القرار التأديبي صحيحاً يجب أن يحتوي على سند مادي أو قانوني يبرر وجوده وقيامه وإلا فيعتبر باطلاً.<sup>3</sup>

ففي هذا الصدد نلاحظ أن المشرع الجزائري وبالرغم من أنه لم يشترط استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء بشأن إصدار العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، إلا أنه لم يستغني عن شرط تسبيب القرار المتضمن إحدى هاتين العقوبتين، كما نجد مجلس الدولة

<sup>1</sup> المادة 2/168 من الأمر 06/03 المرجع السابق، ص 15.

<sup>2</sup> عمار عوايدي، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية (الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب، ط، 1984)، ص 236.

<sup>3</sup> محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الإدارية العامة (الاسكندرية دار الجامعة الجديدة للنشر، ط 2000)، ص 179.

الذي اعتبر في قرار له أن القرار الإداري الذي لم يبرر العقوبة التأديبية يتعرض للإلغاء و الإبطال.<sup>1</sup>

وبهذا فيعد التسبب قيذا آخر يضاف لجملة القيود المفروضة على الإدارة حين ممارستها لصلاحياتها التأديبية، وحماية وضمانا للموظف العام من تعسف الإدارة، كون التسبب يعتبر الضمان الوحيد لعدم تحريف وقائع القضية والإعتماد على أسباب خيالية لتوقيع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي.

## 2- الضمانات المقررة للموظف العام بعد توقيع العقوبة التأديبية:

تعتبر هذه الضمانات الملاذ الخير أو الفرصة الأخيرة للموظف العام، والتي تبقى الموظف في منصبه، ذلك في حالة ما إذا باءت محاولته في المرحلة التأديبية السابقة بالفشل.

ومن بين هذه الضمانات نجد منها حق الظلم من القرار التأديبي والذي يعرف بالتظلم الإداري، كما نجد نوعا آخر من التظلم والذي يكون أمام جهة قضائية مختصة والذي يعرف بالطعن القضائي.

## 1- النظام الإداري:

لقد عرف الفقه التظلم الإداري على أنه ( طلب وشكوى مرفوعة من متظلم إلى السلطة الإدارية المختصة لنص الخلاف أو النزاع الناتج عن عمل قانوني أو مادي أو إداري ).<sup>2</sup> كما يقصد به أيضا: ( طلب الإنصاف من الجهة الإدارية المختصة من قرار أصدرته، كما قد أضر بمصلحة الموظف أو مس بمركزه القانوني بما يتفق مع القانون ويناسب مع الهدف الذي صدر من أجله ).<sup>3</sup>

<sup>1</sup> ملف رقم 27279، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، سنة 2006، ص 233.

<sup>2</sup> رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ( الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2001)، ص 62.

<sup>3</sup> هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتظلم القانوني، (العراق، دراسة مقارنة رسالة ماجستير، كلية جامعة بغداد، ط1989)، ص 49.

فالتظلم الإداري يقصد به أن يقدم صاحب المصلحة والذي صدر القرار في مواجهة التماسا إلى الإدارة بإعادة النظر في قرارها الذي أحدث ضررا بمركزه القانوني، وذلك بهدف تعديله أو سحبه نهائيا.<sup>1</sup>

إذا التظلم الإداري يعتبر أداة قانونية منحها المشرع الجزائري للموظف العام قبل اللجوء للقضاء لإستيفاء حقه، كما يعتبر فسخه تسمح للإدارة بإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات صد الموظف.

وللتظلم الإداري ثلاثة أنواع وهي:

- إما أن يكون تظلما ولائيا.
- أما أن يكون تظلما رئاسيا.
- تظلما إلى الجهة الخاصة، مخولا لها النظر في هذه التظلمات والمعروفة بلجنة الطعن.

أ - التظلم الولائي:

يقصد بالتظلم الولائي تقديم طلب من الموظف صاحب الشأن إلى مصدر القرار التأديبي ذاته، يطلب منه فيها أن يعيد النظر في القرار، وذلك يكون إما بسحبه أو إلغائه أو تعديله، حسب السلطة التي يملكها الرئيس مصدر القرار، ويكون بتعديل هذا الأخير بصفة جزئية أو كلية، وقد لا يرد أصلا على طلب الموظف.

ففي هذه الحالة الإدارة غير ملزمة بل وحتى بالإجابة على طلب الموظف بالرفض أو القبول، وإنما تبقى لها السلطة التقديرية التي تستطيع بموجبها أن تعدل القرار جزئيا أم كليا فضلا عن حقها في عدم إجابة الموظف كليا، وهو ما يعد رفضا ضمنيا لتظلمه.<sup>2</sup>

ب - التظلم الرئاسي:

<sup>1</sup> عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء لإداري ( منشأة المعارف ط 1996) ص 51.

<sup>2</sup> عمار عوايدي المرجع السابق، ص 264.

يقصد به تقديم الموظف بشكواه إلى الرئيس مصدر القرار التأديبي، والذي يتولى بناء على السلطة الرئاسية سحب القرار أو إلغائه وذلك حسب القانون المعمول به. فالتظلم الرئاسي يجب أن يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلق سلطة مصدر القرار التأديبي، وذلك من منطلق احترام السلم الإداري الذي يعد من أهم الواجبات المفروضة على الموظف العام الذي يستوجب عليه الإلتزام حتى في حالة الطعن.<sup>1</sup> ولو أن هذا النوع من التظلم يعتبر كأداة متاحة للإدارة لمراجعة ما قرره من عقوبة ، إلا أنه يبقى غير فعال بالنظر لمركز الإدارة كسلطة عامة، وما لها من هيئة تجعلها متمسطة في بعض الأحيان واصرارها الدائم على تغيير قراراتها الإدارية، مما يدفع الموظف باللجوء إلى الطعن أمام لجنة خاصة والتي أعطاها المشرع كضمانة للموظف لإعادة النظر في قرارات الإدارة.

#### ث - التظلم أمام لجنة خاصة:

في حالة ما إذا لم تحقق فعالية التظلم الإداري بنوعيه السابقين، وعدم تراجع الإدارة عن قراراتها بشكل عام والتأديبية منها بشكل خاص، نجد أن المشرع أنشاء لجنة خاصة للطعن على مستوى الوزارات والمؤسسات العمومية بهدف النظر في القرارات التأديبية وذلك بطلب الموظف المذنب أو السلطة الرئاسية بموجب المادة 13 من المرسوم 85/59.<sup>2</sup> وتختص هذه اللجان في الإجراءات التأديبية التالية:

- التسريح.
- التنزيل.
- النقل الإجباري.

<sup>1</sup> سعيد بوشعير، تأديب الموظف العمومي ( الجزائر، رسالة ماجستير جامعة الجزائر، ط1976)، ص133.

<sup>2</sup> كمال رحماوي، تأديب الموظف في القانون الجزائري، الجزائر، در هومه للنشر، 2008.

ونشير في هذا الصدد أن في هذا المجال لا يجوز التظلم الإداري في القرارات المتضمنة العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة، وذلك حسب ما جاء في المادة 175 من الأمر 06/03 بحيث يكون ذلك في أجل لا يتعدى شهر من تاريخ تبليغ المعني بالقرار، وبذلك يكون المشرع قد مدد أجل الطعن يعد أن كان يقدر بيوم فقط، أما فيما يخص العقوبات من الدرجة الأولى والثانية فقد نص فيها المشرع على إمكانية رد الإعتبار مما يمحو العقوبة أصلا من ملف المعني، وذلك حسب ما نصت عليه المادة 176 من الأمر 06/03 في فقرتها الثالثة.<sup>1</sup>

ولأن التظلم الإداري يعتبر آخر مرحلة في الضمانات الإدارية وجب أن يتوفر على شروط أساسية وهي أن يكون التظلم:

- من قرار نهائي.
- صدر عن الجهة الإدارية التي تقدم لها أو جهة إدارية تابعة لها رئاسيا.
- أن يكون التظلم صريحا بأن الهدف منه تعديل أو سحب أو إلغاء القرار الإداري.
- أن لا يقتصر على مجرد معرفة الأسباب التي دفعت الإدارة إلى إصدار لقرار التأديبي.

## 2- الطعن القضائي:

---

<sup>1</sup>المادة 03/176 من الأور 06/03 المرجع السابق، ص16.

يمكن للموظف مواجهة تعسف الإدارة خلال تأديبه، وذلك عن طريق ممارسته لحقه في الإلتجاء لمرفق القضاء، وذلك بما يعرف بدعوى الإلغاء بع استتفاد الضمانات الإدارية السابقة.<sup>1</sup>

بحيث تعد رقابة القضاء من أنجع أنواع الوقاية، لما تتميز به السلطات القضائية من استقلال وحياد دون أن ننسى التخصص والتكوين القانوني، وكذا الأحكام التي تصدرها هذه الجهة.<sup>2</sup>

ويعتمد حق اللجوء في هذه الحالة على وسيلة فنية تسمى بدعوى الإلغاء، والتي تعتبر من أهم وسائل الرقابة على الإدارة العامتن كما أنها تضمن من جهة أخرى حماية الموظف العام في مواجهة عدم شرعية أعمال والقرارات الصادرة من السلطة الإدارية الرئاسية، بحيث تقتضي رقابة الإلغاء على القرارات الإدارية الغير مشروعة بأثر رجعي وكأنها لم توجد إطلاقا.

ولأن الجزائر تبنت نظام الإزدواجية القضائية، وذلك وفقا للمادة 152 من دستور 1996، فقد استخدمت هرمين قضائيين وهما ، هرم القضاء العادي والذي تعلوه المحكمة العليا وتتوسطه المجالس القضائية وقاعدته المحاكم الابتدائية، وهرم القضاء الإداري والذي وفقا للأوضاع المنصوص عليها في المادتين 801/01 و 98/01 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، وكذا المادة 09 من القانون العضوي 98/01 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله.

ولقبول دعوى الإلغاء يشترط القانون والقضاء الإداري شروط شكلية وأخرى موضوعية، إذ تتمثل هذه الشروط الشكلية والتي تسمى بشروط القبول، بنصب دعوى الإلغاء على قرار

<sup>1</sup> منصور ابراهيم العلوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، ( عمان دراسة مقارنة ، مطبعة الشرق ، ط01، 1984 ) ، ص 353.

<sup>2</sup> عماري عوايدي، عملية الرقابة القضائية على اعمال الادارة العامة في النظام الجزائري الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط03، 1994)، ص25.

إداري نهائي، أي القرار الذي يصدر بالإرادة وذلك قصد إحداث أثر على المركز القانوني للموظف ، سواءا بتعديل هذا القرار أو الغائه نهائيا .

كان هذا الشرط يعتبر جوهريا لقبول كافة الدعاوي الإدارية، إلا أنه ومنذ تعديل قانون الإجراءات المدنية الصادر في الصادر 1990، بموجب القانون 90/23 المؤرخ في 18 أوت 1990، لم يشترط التظلم الإداري المسبق على القرارات الإدارية شرط ممن الشروط الشكلية لقبول الدعوى الإدارية أمام المحاكم الإدارية.

كما يتعين على الموظف المعني رفع الطعن أمام مجلس الدولة إذا كان القرار التأديبي صادر عن هيئة مركزية، وذلك في أجل يقدر بأربعة أشهر وفقا لم نصت عليه المادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

أما في حالة عدم رد الإدارة عن النظام طيلة شهرين كاملين، فإنه وطبقا للمادة 830 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، يعتبر سكوت الإدارة وعدم الرد على الطلب رفضا ضمني، مع إبقاء حق الموظف في اللجوء إلى القضاء خلال نفس الأجل، أي شهرين من انتهاء مهلة الشهرين من تاريخ الرفض.

أما بالنسبة للشروط الموضوعية الخاصة بدعوى الإلغاء، والتي تعرف بحالات أو عيوب القرار فتتمثل في<sup>1</sup>:

#### أ - عيب انعدام السبب:

ويعني أن تدعي السلطة الإدارية وقائع مادية أو قانونية، وتبني عليها قراراتها خلافا للواقع وما اقترفه الموظف.

#### ب - عيب عدم الإختصاص:

<sup>1</sup> علي جمعة محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ( عمان دار الثقافة ط2004) ص 156.

ويتحقق هذا العيب في حالة صدور قرار تأديبي عن سلطات غير مختصة، أي تلك التي لها صلاحية التعيين من دون تفويض من هذه الأخيرة. ولعيب الإختصاص شكلين، أولهما وهو البسيط مفاده أن السلطة الإدارية تعتدي على اختصاصات سلطة إدارية أخرى موازنة لها أو أعلى منها، أما الشكل الثاني فيتمثل في اعتداء سلطة على سلطة أخرى، كاعتداء السلطة القضائية أو التشريعية على اختصاصات السلطة الإدارية.

#### ت - عيب الشكل:

قد يشوب القرار التأديبي عيب الشكل، فإن كان هذا العيب جوهريا أو مهما تعرض القرار للإلغاء، ويتمثل هذا العيب في عدم احترام شرط استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء مثلا، مما يشكله كضمان للموظف العام خلال الإجراءات التأديبية، وكذا ما يتعلق بحق الإطلاع على الملف من طرف الموظف لمعني وغيرها من ضمانات أثناء المحاكمة التأديبية.

#### ث - عيب الإنحراف بالسلطة:

ويكون في حال استعمال رجال الإدارة لسلطتها لتحقيق غرض غير الذي من أجله منح هذه السلطة.<sup>1</sup>

ويظهر هذا العيب في حال ترك المجال حر دون قيود الإدارة بتوسيع مجال سلطتها التقديرية، كما هو الحال بالنسبة للعقوبات من الدرجة الأولى والدرجة الثانية، ويتجلى هذا العيب حين يهدف مرتكبيه لتحقيق غاية بعيدة عن المصلحة العامة، كإصدار قرار بهدف إخلاء المنصب وذلك بهدف تعيين موظف آخر مكانه، أو انتقاما للموظف المرتكب للخطأ.

#### ج - عيب السبب:

<sup>1</sup> أعمار عوايدي، المرجع السابق، ص 129.

يتمثل هذا العيب في كشف مجلس الدولة لعدم وجود الأسباب الواقعية والقانونية التي دفعت الإدارة إلى اتخاذ قرار معين.

وبهذا تظهر أهمية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة مجسدة في حق الطعن المخول للموظف العام في قراراتها التأديبية، وتتحقق رقابة القضاء من خلال حث مشروعية أعمال الإدارة من عدمها، بحيث سيتم إلغاء كل ما يمس بالضمانات الأساسية للموظف العام باخضاع الإدارة لمبدأ المشروعية.

### المطلب الثالث: الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة قرار التسريح.

سنحاول من خلال هذا المطلب تناول أهم ضمانات الممنوحة للموظف العام المسرح تأديبياً، والذي صدر في حقه حكم بإلغاء قرار تسريحه بعد لجونه لدعوى الإلغاء، حسب ما تطرقنا إليه سابقاً، مما يجعله يستفيد من إعادة إدماجه والتعويض.

#### 1- حق الموظف في إعادة الإدماج:

حسب ما تطرقنا إليه سابقاً، بعد سحب القرار التأديبي من طرف السلطة الرئاسية أو تعديله من طرف السلطة الإدارية أو من طرف لجنة التظلم، فإنه يتم شطب العقوبة التأديبية. وإزالتها من الملف الشخصي للموظف العام، ويعاد إدماجه مع تعويضه عن الأجر التي خصمت منه في حالة توقيفه عن العمل، بحيث نجد أن المشرع الجزائري أخذ بفكرة إعادة إدماج الموظف المفصول بصفة غير مشروعة إلى منصب عمله شأنه شأن العامل.

غير أن هذه القضية تزداد تعقيداً في حال ما إذا يكون قرار الإلغاء قد صدر من جهة قضائية، وبمعنى أدق فقد فرض على السلطة الرئاسية إذا يتعين معرفة الضمانات التي يتمتع بها الموظف العام في حالة ما إذا رفضت الإدارة تطبيق قرار الإلغاء وإعادة الإدماج

الموظف الذي يتم فصله، كما لزم على الإدارة بالمحافظة على حقوق الترقية التي اكتسبها الموظف قبل فصله<sup>1</sup>.

وستنطبق لبعض الحالات التي تخص طلبات إعادة الإدماج والتي تتمثل فيما يلي:<sup>2</sup>  
أ- حالة الموظف الذي كان محل مسائلة تأديبية نتج عنها قرار تأديبي بلغ المعني، وقد اقتضى تسريحه، ثم لم يطلب بإعادة الإدماج عن طريق دعوى الإلغاء. ففي هذا الصدد نجد مجلس الدولة المكرس بالقرار عن هذا المجلس تحت رقم 31449 الذي جاء في حيثياته: (حيث أنه ونظرا لأن المستأنف لم يطعن في قرار التسريح فهو مازال قائما فلا يحق له أن يطلب بإعادة إدماجه في منصب عمله).

ب- أو في حالة إذا ما أتى الموظف للمطالبة بإعادة إدماجه، بحيث أنه كان محل توقيف وأن وضعيته لم تسوي خلال الشهرين التاليين، لتدبير التوقيف وقد استند الموظف على المادة 130 من المرسوم التنفيذي 85/59 لإعادة إدماجه.

## 2- حق الموظف العام بالتعويض:

تعتبر دعوى التعويض من أكثر الدعاوي قيمة لحماية حقوق الموظف العام وحرياته، وذلك لمواجهة أعمال وقرارات الإدارة الغير مشروعة والضارة بالموظف وحرياته، إذ أنه لا يمكن إعتبار دعوى الإلغاء بحد ذاتها ضمانا كافية في مواجهة الآثار المترتبة على القرارات التأديبية الغير مشروعة، بحيث يمكن الترتب عن هذه القرارات بعض الآثار القاسية كفصل الموظف عن وظيفته، أو توقيفه من منصب عمله، فك هذه الآثار لا يكفي لإزالتها مجرد إلغاء القرار التأديبي الغير المشروع أو شطبه من الملف الشخصي للموظف، بل لابد من تعويض الموظف عما لحقه من أضرار جزاء القرار التأديبي الصادر في حقه، لذا فالتعويض

<sup>1</sup>كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 172.

<sup>2</sup>المادة 130 من المرسوم التنفيذي رقم 85/59، المرجع السابق، ص 12.

يعتبر ضمانا لاحقة لضمانة الإلغاء، ومكملة لضمانات التأديب والتي تسمح بإرساء دعائم مبدأ المشروعية في نطاق الإدارة العمومية.<sup>1</sup>

فدعوى التعويض هي الدعوى التي يرفعها صاحب الصفة والمصلحة أمام السلطة القضائية المختصة، طبقا للإجراءات القانونية والشروط الشكلية المقررة للمطالبة بالتعويض الكامل والعادل نتيجة الأضرار الناجمة عن القرار التأديبي الصادر من الإدارة في حق الموظف، وتتميز هذه الإجراءات بخصائص ألا وهي دعوى قضائية ذاتية كما أنها دعاوي القضاء الكامل.

ونظرا لخصاصة دعوى التعويض وطبيعتها التي تعتبر أكثر الدعاوى الإدارية ازدهرا في التطبيق كما انها تسمح في تقوية عملية الرقابة القضائية على الإدارة العامة وذلك لمنعها من ممارسة التعسف على الموظف العام وكذا لضمان الحماية القضائية اللازمة لحقوق الموظف ومصالحه الجوهرية لاسيما السلطة الرئاسية لسلطة التأديب خاصة فيما يتعلق في فصل الموظف عن وظيفته

---

<sup>1</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الإنحراف بالسلطة كسب لإلغاء القرار التأديبي (رسالة دكتوراه جامعة المنوفية 200)، ص360.

الفصل الثاني الإجراءات المتبعة في الدعوى التأديبية والضمانات التأديبية المقررة للموظف  
العام في مواجهة العقوبات التأديبية

---

الموظف العام هو الأداة البشرية التي تعتمد عليها الإدارة العامة من أجل تحقيق الغرض الذي أنشأت من أجله، لذا نخلص مما سبق أنه بالنظر لكم للهائل للقواعد والضوابط التي حرص المشرع الجزائري على تطبيقها من أجل ضمان حسن سير المرافق الإدارية، وخاصة من جانب علاقتها مع الموظفين، وهذا بصدور الأمر رقم 03/06 لسنة 2006 المتعلق بالوظيفة العامة حيث اعتمد المشرع الجزائري بموجب هذا القانون نظاما تأديبيا محكما، حاول من خلاله توفير الحماية اللازمة للموظف، ومما لاشك فيه أن التعديلات التي دخلت على النظام التأديبي في الوظيفة العامة هي القانون الجنائي على القانون التأديبي.

كما لا حظنا أن أغلب الأنظمة التأديبية تمنح الإدارة سلطة في إضفاء الطابع الخاطئ على تصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، أما الأخطاء الواردة في كل طائفة فإنها جاءت على سبيل المثال ، ولعل الحكمة في ذلك تكمن في إرادة المشرع لوضع إطار خاص ومحدد لكل درجة تاركا أمر تحديد الأخطاء وسنها إلى الهيئة المستخدمة، وذلك ضمن قوانينها وأنظمتها الأساسية التي توضع تبعا لكل قطاع، على أن تأتي الإدارة قبل مباشرة أي إجراء تأديبي إلى تكييف الخطأ المرتكب من طرفه.

كما نخلص مما سبق معالجته أن العقوبة التأديبية تعتبر من أهم أركان النظام التأديبي الذي يعتبر في حد ذاته من الضروريات الأكثر إلحاحا، وهذا كونه ينطوي على معنى تهذيب الأخلاق، وإعادة النظام والإستقرار إلى مجتمع الوظيفي ، ولتقويم إصلاح السلوك الغير السوي لتجنب الوقوع في الأخطاء المهنية، فدوره يتجلى في حفظ النظام والإسهام في القضاء والحد من التهاون واللامبالاة، وغيرها من السلبيات التي تؤثر بطريقة مباشرة على سير الحسن المرفق العام في العقوبة تعتبر رد فعل على سلوك المجرم ، ومن جهة أخرى نظر المتطلبات النظامية فهي جزاء يوقع على الموظف كي لا يتجراً أو يعود إلى فعله هذا مرة أخرى، وهذا من صلاحيات السلطة العامة ضمنا لاستقرار النظام في المجتمع الوظيفي.

وقد عالجتنا في هذا الصدد موضوع الدعوة التأديبية بجميع مراحلها وأهمها المرحلة التحقيق الإداري وذلك لأنها مرحلة تحضيرية تبنى عليها كافة إجراءات الدعوة التأديبية.

من خلال الدراسة للموضوع يمكننا استخلاص النتائج والملاحظات التالية:

- الخطأ التأديبي له نفس الأركان التي تكون عليها الجريمة الجزائية رغم الإختلافات

الموجودة بينهما إلا أن المشرع تجاوزها وهذا راجع لطبيعة النظام التأديبي وحساسية

الفئة التي يحكمها داخل المجتمع للسياسة الاقتصادية التي تتبعها الدولة.

- لتفادي الأثر الضار المترتب جراء توقيع العقوبة التأديبية على الوضع المهني

للموظف فقد عمل المشرع الجزائري على تصيف العقوبات التأديبية من الأقل ضرر

أكثر جساما وما يمكن ملاحظته أنها قسمت إلى أربع درجات.

فعقوبة الدرجة الأولى تتميز بخاصيتين فهي من ناحية جزاء تأديبي ومن ناحية أخرى

هي إجراء وقائي وذلك لما تنطوي عليه تحذر الموظف من سلوكه المنحرف فهي تهدف

لتنبيهه ولفت انتباهه.

أما عقوبات الدرجة الثانية والثالثة في عقوبات تمس مباشرة بالمركز القانوني والمالي

للموظف وتؤثر على وظيفته وأسرته في نفس الوقت.

وأما عقوبات الدرجة الرابعة فهي أشد جسامة من سابقتها، حيث أن تأثيرها على المركز

القانوني والمالي للموظف تجاوز إلى مكانته والى كرامته كموظف، لهذا ألزمها المشرع بأخذ

الرأي الملزم للجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي.

في الأمر 03/06 تخطى المشرع عن مصطلح الوظيف العمومي واستبدله بالوظيفة

العمومية تماشيا مع الترجمة الفرنسية. **La fonction public**

كما ذهب إلى استعمال مصطلح المخالفة التأديبية للتعبير عن الخطأ التأديبي بدلا من

مصطلح الجريمة التأديبية لأنه المصطلح الأدق تعبيرا والأوضح دلالة.

إختصاص السلطة التأديبية ليس لغرض من إصلاح ضرر مادي حل بالإدارة جراء

خطأ الموظف بل يهدف أساسا إلى الحد من إهمال الموظفين لوظائفهم.

وان الضمانات التأديبية التي اقرها المشرع كفيلة بحماية الموظف من كل تعسف قد يقع من جانب المؤسسة او الادارة العمومية او حماية الموظفين من كل متابعة تأديبية كما انه ضبط المواعيد القانونية التي تقوم عليها عملية التأديب عبر جميع مراحلها وقد نص المشرع الجزائري للموظف الحق في تقديم الطعون الادارية المختلفة سواء كان عن طريق انتظلم الولايتي او الرئاسي او التوجه الى لجان خاصة والمتمثلة في لجان الطعن يقلص من توفير ضمان حيادية الهيئة وبالرغم من التعديلات التي جاء بها الأمر 03/06 في مجال الوظيفة العامة إلا أنه جاء قاصر من نواحي عديدة منها مثلا:

✓ امتداد يد السلطة الرئاسية إلى فرض عقوبات ثابتة على الموظف العام، تصل إلى حرمانه من مرتبه لمدة ثمانية أيام وشطبه من جدول الترقية عند استحقاقها، ففي غالبا الأحيان تكون أسرة الموظف هي الضحية.

✓ كما أن السلطة الرئاسية تجمع بين سلطة الإدانة وتوجيه الاتهام والتحقيق معاقبة الموظف، فهي الخصم والحكم.

✓ كما نجد أن لجان التأديب المتساوية الأعضاء ليست لها قيمة فعالة ، إذا ما تنتهي إليه هذه اللجان هو مجرد رأي استشاري غير ملزم للسلطة التأديبية التي لها أن توقع عقوبة أخف وأشد مما اقترحه اللجنة الإدارية المشتركة.

✓ لذا ندعو المشرع الجزائري إلى اعادة النظر في بعض الجوانب الإجرائية التي تتعلق بتأديب الموظف العام، حتى يتم سد الثغرات وذلك بتقديم بعض الإقتراحات والتوصيات والتي يمكن أن تساعد على إقامة توازن فاعلية الإدارة من جهة وتحقيق الحماية اللازمة للموظف العام من جهة ثانية وذلك على النحو التالي:

✓ إقامة تقنين الأخطاء التأديبية بالإعتماد على تجارب المصالح المختلفة للوظيفة العمومية في المجال التأديبي من الأجل الحد من السلطة التقديرية للإدارة.

✓ وضع سلم للعقوبات التأديبية يتماشى ودرجة الذنب الإداري المقترف بإدخال عقوبات جديدة كواقف التنفيذ الذي يعتبر بمثابة إعطاء فرصة للموظف لتغيير سلوكه وعودته إلى الانضباط، لأن الغاية من توقيع الجزاء التأديبي ليس إصلاح ضرر مادي أو أدبي حل بالإدارة بتعويضها أو إعادة الحال إلى ما كان عليه، بل الهدف الأساسي هو درع الموظف المخالف حتى لا يعود إلى الخطأ الذي ارتكبه نتيجة الإهمال أو التقصير وهو ما يكون له أثره الوقائي على باقي المواطنين.

✓ يتعين تنظيم إجراءات التحقيق في القانون الجزائري والتي تعاني فراغا تشريعا ولاسيما السلطة المختصة بإجراء التحقيق، فقد منح المشرع الجزائري للهيئة المستخدمة حق توجيه الاتهام والتحقيق في شأن التهم المنسوبة إلى الموظف العام، فالسلطة الرئاسية إذ تجمع بين سلطة الاتهام والتحقيق وهذا مساس بمبدأ الحرية في مبدأ التحقيق ونعتقد أ الحل الأفضل هو بتتصيب بعض الأجهزة الإدارية مثل:

• إنشاء جهاز نيابة إدارية مهمتها تحريك الدعوي التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة على غرار ما هو معمول به في المصدر، فإجراءات التحقيق في القانون الجزائري غير منظمة تنظيميا كافيا.

• إقامة جهاز للتحقيق الإداري مستقل عن السلطة الرئاسية مهمته التحقيق في الأخطاء المنسوبة للموظف ابتداء من الدرجة الثانية.

كما ينبغي على قانون الوظيفة العامة أن يمتاز بالوضوح وأن ينص صراحة على المبادئ التالية:

- عدم الجمع بين أكثر من عقوبة.
- عدم السماح للإدارة بالإحتفاظ بالوثائق الإدارية التي استلمت في تحريك الدعوى التأديبية، إذا سحبت قرارا التأديبي.

- الحد من السلطة التقديرية حتى لا تتعسف في استعمالها وذلك من خلال وضع ضوابط لمجال تخصصه في مجال التجريم والعقاب التأديبي.
- التوسيع من صلاحيات المجلس التأديبي للوظيفة العامة الجزائرية في مجال التأديب على غرار نظيره الفرنسي.
- كما يجب تحديد وحصر المخالفات التأديبية، فاتخاذ الإجراءات التأديبية يقوم على أساس ارتكاب الموظف الخطأ ما يبرر توقيع الجزاء عليه، لذلك ينبغي أن تكون الأخطاء الوظيفية محددة سلفاً بدلاً من ترك الأمر بأكمله بيد الإدارة، لتقرر ما إذا كان الفعل يشكل مخالفة تأديبية من عدمه.
- ضرورة المساواة بين جمع الموظفين مهما كانت رتبهم الوظيفية من حيث نوع العقوبات الوظيفية أما من حيث الإجراءات فاختلفها لا يثير أي جدل.
- إضفاء طابع الإلزامية على آراء المجالس التأديبية مهما كان نوع العقوبة التي تقترحها.

وفي الأخير نتمنى أن نكون قد الممنا بجميع جوانب هذا الموضوع

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

المؤسسة أو الإدارة المعنية:

النموذج رقم 02

محضر تبليغ مقرر التوقيف

رقم ..... المؤرخ في .....

في عام ..... وفي اليوم..... نحن (تعيين المسؤول) قمنا

بتبليغ المقرر رقم ..... المؤرخ في ..... المتضمن توقيف

السيدة (ة) ..... الرتبة ..... ابتداء من .....

يصرح المعني (ة) بإطلاعها على محتوى لمقرر وأمضي (ت) بحضورنا

إمضاء المسؤول

إمضاء المعني (ة)

## الملاحق

---

يقرر

المادة الأولى يوقف السيدة .....الرتبة.....

من مهامه (ها) ابتداء من .....

المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز الشهران ( 02 ) ابتداء من التاريخ المذكور أدناه ، لا يتقاضى المعني (ة) أي مرتب عدا المنح العائلية.

المادة الثالثة: يكلف السيد(ة) ..... بتنفيذها بهذا المقرر

حرر بـ.....يوم.....

السلطة المؤهلة)

الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المؤسسة أو الإدارة المعنية:

النموذج رقم 04

استدعاء للإطلاع على الملف التأديبي

السيدة (ة).....

الرتبة.....

العنوان:.....

تطبيقا لأحكام المادة 129 من المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي للنموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه تبعا لقرار احالتكم على المجلس التأديبي، يمكنكم الإطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين ابتداء من (أذكر التاريخ).

وفي حالة رفضكم الإطلاع على الملف التأديبي، تتابع الإجراءات مسارها العادي.

حرر ب..... في .....

إمضاء السلطة الراهنة.

اولا : المراجع باللغة العربية ك

1-الكتب :

1. د. وحيد محمود ابراهيم، حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية دراسة مقارنة، مكتبة الجامعة الأردنية د.ط.، الأردن 1998.
2. أ عبد الله سليمان شرح قانون العقوبات الجزائري الجزء الأول ، الطبعة السادسة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.
3. محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر الاسكندرية 2005.
4. عبد الغني بسيوني عبد الله ، القانون الاداري منشأة المعارف الاسكندرية 1991.
- 5 . محمد أنس جعفر قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائري، الطبعة اثنائية 1989.
5. ماجد راغب الحلو القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية، 2004.
6. ماجد راغب الحلو ، القضاء الاداري المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية مصر 1995
7. كمال رحماوي، تأذيب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة 2003، دار هومه ، الجزائر، 2003
8. أحمد بوضياف، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر، الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986.
9. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه والإجتهد والقضاء الإداريين، الوادي مطبعة مزوار، ط01، 2001.
10. محمد احمد الحمل، الموظف العام فقهاء وقضاء امصر دار النهضة ط02، 1969

11. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دار الجامعة الجديدة الاسكندرية ط.01، 2011.
12. مصطفى الشريف، أعوان الدولة الجزائر، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ، ط01، 1981.
13. علي جمعة محارب ، المرجع السابق، ص 62. التأديب الاداري في الوظيفة العامة ، (دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي ) دار الثقافة الاردن 2004.
14. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في التنظيم المقارن في التشريع الجزائري،الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية،ط 1984.
15. د. محمد قدري حسن، القانون الإداري (التنظيم الاداري- الوظيفة العامة- النشاط الإداري) الطبعة الأولى مكتبة الجامعة الشارقة، اثناء للنشر والتوزيع الأردن، 2009.
16. د.نواف كعنان، القانون الإداري(الوظيفة العامة-القرارات الإدارية-الأموال العامة)، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
17. نواف العقيل العجارمة،سلطة التأديب الموظف العام"دراسة مقارنة"،كلية الحقوق،الجامعة الأردنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع،2007.
18. علي جمعة محارب،التأديب الإداري في الوظيفة العامة(دراسة مقارنة في النظام العراقي والمصري والفرنسي والانجليزي)، دار الثقافة،الأردن،2004.
19. محمد ماجد ياقوت، أصول التحقيق الإداري في المخالفة التأديبية ، دراسة مقارنة ، الطبعة الثالثة، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية مصر 2006.
20. د. محمود ماهر أبو العينين، قضاء للتأديب في الوظيفة العمومية،2004.
21. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، توزيع المعارف الإسكندرية، مصر .

22. محمد ماجد ياقوت، التحقيق في المخالفات التأديبية (دراسة مقارنة )، الناشر منشأة المعارف الاسكندرية مصر، 2006
23. الشتوي سعد، المساءلة التأديبية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة القاهرة 2008.
24. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، إجراءات تاديب الموظف العام، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2008.
25. د، سعيد مقدم الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2010.
26. ماجد راغب الحلو، القضاء الإداري المكتبة القانونية لدار المعلومات الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1995
27. أ.دمان دبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، طبعة 2010 ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
28. د.هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، طبعة 2012، دار هومه الجزائر، 2012.
29. نصر الدين مصباح القاضي، النظرية العامة للتأديب في الوظيفة العامة، ( القاهرة، دار الفكر العربي، ط02، 2002).
30. سعد نواف العنزي، الضمانات الإجرائية في التأديب ( مصر دراسة مقارنة دار المطبوعات الجامعية، ط2002.
31. ماهر عبد الهادي الشرعية الاجرائية في التأديب (مكتب غريب ط1986).
32. صبري محمد السنوسي، النظام التأديبي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات ( مصر دار النهضة العربية، ط1999).
33. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1996.

34. عمار عوابدي ، مبدأ فكرة السلطة الرئاسية ( الجزائر المؤسسة الوطنية للكتاب، ط، 1984).
35. محمد باهي أبو يونس، الرقابة القضائية على شرعية الجزاءات الادارية العامة ( الاسكندرية دار الجامعة الجديدة للنشر ، ط2000).
36. عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء لإداري ( منشأة المعارف ط 1996 ).
37. رشيد خلوفي، قانون المنازعات الإدارية، ( الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2001).
38. منصور ابراهيم الغيتوم، المسؤولية التأديبية للموظف العام، ( عمان دراسة مقارنة ، مطبعة الشرق ، ط01، 1984).
39. عماري عوابدي، عملية الرقابة القضائية على اعمال الادارة العامة في النظام الجزائري الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط03، 1994
40. علي خطار شطناوي , دراسات في الوظيفة العامة ( الجامعة الاردنية) منشورات الجامعة الاردنية (عمادة البحث العلمي) , عمان 1999
41. سعيد مقدم ,الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنة , ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010
42. عمار بوضياف , تنفيذ قرارات الالغاء الادارية في القانون الجزائري المملكة العربية السعودية جامعة الدول العربية ط 2008
43. محمد محمود ندا , انقضاء الدعوى التأديبية دراسة مقارنة الطبعة الاولى ملتزم للطبع والنشر دار الفكر العربي مصر 1981
44. نواف كعنان ,القانون الاداري الطبعة الاولى الاصدار الخامس دار الثقافة للنشر والتوزيع الاردن 2007
45. سليمان الطماوي , القضاء الاداري قضاء التأديبي مصر دار الفكر العربي ط

2- الأطروحات:

1. أحمد السيد محمد اسماعيل، إجراءات التأديب الإداري للموظف العام في ظل قوانين الموارد البشرية الاتحادية والمحلية، بحث مقدم لنيل درجة الماجستير في القانون العام، الإمارات، د.س.
2. أكرم محمود جمعات، العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية دراسة مقارنة قدمت استكمالاً للحصول على درجة الماجستير في القانون العام ، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا كلية الحقوق عمان 2010 .
3. بدرية ناصر ، نطاق السلطة الرئاسية في القانون الاداري الجزائري ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام ، المركز الجامعي الكتور مولاي الطاهر بسعيدة معهد العلوم القانونية والادارية الجزائر 2009
4. بثثة دليلة، نظام التأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر القانون تخصص قانون عام جامعة 08 ماي 1945 قالمة الجزائر 2014.
5. بن علي عبد الحميد طرق انقضاء العقوبة التأديبية الصادرة ضد الموظف العام دراسة مقارنة كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة تلمسان ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير قانون العام، الجزائر، 2011.
6. بوادي مصطفى، ضمانات الموظف العام في المجال التأديبي دراسة مقارنة بين القانون الفرنسي والجزائري ( تلمسان جامعة أبو بكر بلقايد كلية الحقوق والعلوم السياسية أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون العام 2013-2014).
7. بوغيني عبد الرحيم، النظام التأديبي للموظف العام في الجزائر، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر 2015 .

8. سلماني منير , مدى فعالية الضمانات التأديبية للموظف العام مذكرة تخرج لنيل درجة الماجستير في القانون العام فرع قانون المنازعات الادارية جامعة مولود معمري تيزي وزو الجزائر 2015
9. شيراز جاري , مسؤولية الموظف عن اثناء السر المهني مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستار في الحقوق جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر 2014
10. عبير توفيق محمد ابو كشك سلطة التأديب بين الادارة والقضاء (دراسة مقارنة) قدمت هذه الاطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على شهادة الماجستير في القانون العام بكلية الدراسات العليا في جامعة النجاح الوطنية في نابلس فلسطين 2011
11. كلاش خلود , حجية القرارات الصادرة عن اللجان التأديبية في التشريع الجزائري مذكرة مكملة من قنضيات نيل شهادة الماستار في الحقوق جامعة محمد خيضر بسكرة 2015
12. مشعل محمد العجمي , الضمانات التأديبية للموظف العام (دراسة مقارنة بالقانونيين الكويتي والاردني ) قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام كلية الحقوق جامعة الشرق الاوسط الاردن 2011
13. بيارة محمد , الاجراءات القانونية لتأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري تبسة جامعة العربي تبسي مذكرة ماستار 2014-2015
14. رضا مهدي النظام القانوني للوظيفة العمومية، ماجستر غير منشورة، الجزائر جامعة الجزائر، كلية الحقوق ، 2008-2009.
15. زياد عادل، الطعن في العقوبة التأديبية للموظف العام(دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والمصري)، مذكرة نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو ،كلية الحقوق،2011.

16. سليمة رحال ، حقوق الموظف العمومي في الدفاع أثناء التأديب، مذكرة لنيل شهادة ماستر تخصص : قانون اداري جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، 2013.
17. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية ، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012.
18. قوسم الحاج غوتي، مبدأ التناسب في الجزاءات التأديبية والرقابة القضائية عليه دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2012.
19. كوشوخ عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومية وقانون العمل ، مذكرة لنيل جائزة المدرسة العليا للقضاء، التبرص الميداني للسنة الثالثة لدى محكمة الخروب مجلس قضاء قسنطينة ، الدفعة الرابعة عشر، 2006/2003.
20. محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لإنقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري دراسة مقارنة أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في العلوم القانونية والإدارية، كلية الحقوق قسم العلوم القانونية والإدارية الجزائر، 2007.
21. مخلوفي مليكة، رقبة القاضي الإداري على القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون جامعة مولود معمري تيزي وزو .
22. هاشم حمدي عيسى، النظام القانوني للتظلم القانوني، (العراق ، دراسة مقارنة رسالة ماجستير ، كلية جامعة بغداد، ط1989).
23. وسام عقون، ضمانات تسبب القرار التأديبي في مجال الوظيفة العامة، مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق، تخصص قانون إداري، 2013/2012.

24. وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري،  
مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علوم التسيير جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر،  
2011

25. بعلى الشريف فوزية،التناسب بين الخطأ التأديبي و العقوبة التأديبية في  
الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم  
القانونية تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة لخضر باتنة الجزائر، 2014.

### 3- المجالات

1. محمد علي أبو عمارة، المسؤولية التأديبية للموظف العام في فلسطين بموجب نظام  
الخدمة المدنية، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الثالث عشر، العدد الأول ، يناير  
2005، كلية الحقوق جامعة الأزهر فلسطين ، 2005.

2. فيصل الشنطاوي ، اجراءات وضمانات بالمساءلة التأديبية للموظف العام في التشريع  
الأردني، مجلة جامعة النجاح للأبحاث ( العلوم الانسانية، المجلد 07)، قسم القانون  
، كلية الحقوق جامعة جدار الأردن ، 2012.

3. حيدر نجيب أحمد، حقوق وضمانات الموظف عند التطبيق الجزاء التأديبي، كلية  
الحقوق مجلة الفتح، العدد ثلاثون، 2007.

4. بوقرة ام الخير , تاديب الموظف وفقا لاحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية  
مجلة الفكر العدد التاسع كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة  
الجزائر د.س

### 4- الندوات

1. فلسفة الوظيفة العامة والموظف العام (بحوث وأوراق عمل)، ندوة التشريعات الحاكمة  
للخدمة المدنية في الوطن العربي المنعقدة في الدار البيضاء ، المغرب، 2006.

### 5- النصوص القانونية :

1. الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.
  2. قانون رقم 12/78 المؤرخ في 05/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعام، ج.ر. ، العدد 32 ، السنة الخامسة، الصادر في 08/08/1978
  3. المرسوم 302/82، المؤرخ في 11/09/1982، المحدد لطرق تطبيق الأحكام التشريعية المتعلقة بعلاقة العمل الفردي ، الجريدة الرسمية ، عدد 37، بتاريخ 17/09/1982.
  4. المرسوم 59/85، المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية العدد 14، بتاريخ 24/03/1985 .
  5. الأمر 133/66 المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العام، الجريدة الرسمية 196، العدد 43.
  6. قانون رقم 01-16 مؤرخ في 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية، العدد 14 الصادر بـ07 مارس 2016.
  7. المرسوم التنفيذي رقم 90-99 مؤرخ في 27 مارس 1990 يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات و البلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر، العدد 13 بتاريخ 28 مارس 1990.
- 6- احكام وقرارات قضائية :**
1. حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في 28/02/1986 طعن رقم 423 السنة 13 قضائية مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا في خمس عشر منه الجزء 04
  2. قرار الغرفة الإدارية لدى المجلس الأعلى سابقا، المؤرخ في 01/12/1985، ملف رقم 42568، مجلة قضائية لسنة 1990 العدد الاول الجزائر

3. ملف رقم 27279، مجلة مجلس الدولة، العدد الثامن، سنة 2006.

المراجع باللغة الاجنبية :

1.La loi n83 -634 du 13 juillet 1983 modifiee portant droits et obligations des fonctionnaires France.

2.Poroser weil. Guy Braibant pierre Delvolve Bruno Genevois Marceu Long. les grandes arrêts de la jurisprudence administrative.

14 eme édition .dalloze.esptembre 2003

الإهداء

الشكر

01.....	مقدمة
06.....	الفصل الأول : الخطأ التأديبي، وعلاقته بالعقوبة التأديبية
07.....	المبحث الأول :الخطأ التأديبي.
07.....	المطلب الأول :مفهوم الخداع التأديبي وأركانه.
34.....	المطلب الثاني : مفهوم الموظف العام وحقوقه وواجباته.
46.....	المطلب الثالث:صلة الخطأ التأديبي بالجريمة الجنائية.
50.....	المبحث الثاني :العقوبات التأديبية والسلطة المختصة بالتأديب.
50.....	المطلب الأول: تعريف العقوبة التأديبية ومبادئها.
61.....	المطلب الثاني : السلطة المختصة بالتأديب.
67.....	المطلب الثالث: التمييز بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية وموقف المشرع الجزائري منه.
74.....	الفصل الثاني : الإجراءات المتبعة في الدعوى التأديبية والضمانات التأديبية المقررة للموظف العام في مواجهة العقوبات التأديبية.
75.....	المبحث الأول: الإجراءات التأديبية للموظف العام.
75.....	المطلب الأول: مفهوم الإجراءات التأديبية.
79.....	المطلب الثاني: مراحل سير الدعوى التأديبية.
97.....	المطلب الثالث: انقضاء الدعوى التأديبية.
101.....	المبحث الثاني: الضمانات التأديبية المقررة للموظف العام.
102.....	المطلب الأول: مفهوم الضمانات التأديبية المقررة للموظف، وعلاقتها بتأديب الموظف العام.

المطلب الثاني :الضمانات المقررة للموظف قبل وبعد، صدور القرار التأديبي المطلب	
الثالث :الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرار التسريح.....	104
الخاتمة.....	111
قائمة المراجع.....	123

## ملخص مذكرة الماستر

إن التأديب هو وسيلة تمنع التهاون في العمل الوظيفي لوضع حد للأخطاء التأديبية التي يرتكبها الموظف العام عند ممارسته لمهامه وهي ليست عملية انتقامية ولا قهرية تمارسها سلطة التأديب، بل العكس هي عملية قانونية تهدف إلى إصلاح الموظف وتحذير باقي الموظفين من ارتكاب مثل هذه الجرائم والأخطاء حفاظا على حسن سير المرافق العامة، وعليه فإن صلاحيات الإدارة في مجال تأديب موظفيها من خلال إجراءاتها التأديبية المقرر له هن الجرم التأديبي، لا بد أن تأخذ بعين الاعتبار تطبيقها المبادئ التي تحكم لعقوبات التأديبية وأن تكون وفقا لما نص عليه التشريع وذلك حتى لا تتعسف الإدارة في تسليط الجزاء على الموظف المذنب، وهذا من أجل تحقيق التوازن المطلوب بين الخطأ المرتكب من طرف هذا الأخير وبين الجزاء الموقع من طرف السلطة المختصة

### الكلمات المفتاحية:

1/ الخطأ التأديبي 2/ السلطة 4/ الإجراءات 5/ التأديبية 6/ العقوبات

## Abstract of The master thesi

Discipline is a method that prevents laxity in career work to put an end to the disciplinary errors that a public employee commits when exercising his duties, and it is not a retaliatory or compulsive process exercised by the disciplinary authority, rather the opposite is a legal process that aims to reform the employee and warn the rest of the employees against committing such crimes and mistakes in order to preserve The proper functioning of public utilities, and accordingly, the authorities of the administration in the field of disciplining its employees through its disciplinary measures decided for it are the disciplinary offense. They must take into account their application of the principles that govern disciplinary penalties and that they be in accordance with the stipulations of the legislation so that the administration does not abuse the penalty The guilty employee, and this is in order to achieve the required balance between the mistake committed by the latter and the penalty imposed by the competent authority

### keywords:

1/running public utilities2/ le législateuralgérien3 management contract.4/The sharpness experienced