



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique



جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
كلية الحقوق و العلوم السياسية
قسم القانون العام
المرجع:

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

إجراءات تأديب الموظف العام في التشريع الوظيفي الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية
الشعبة: القانون الإداري
التخصص: القانون الإداري

تحت إشراف الأستاذة(ة):
بوسحبة الجيلالي
من إعداد الطالب(ة):
بودبزة بلقاسم

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا
مشرفا مقرا
مناقشا
الأستاذة(ة) بن عوالي علي
الأستاذة(ة) بوسحبة الجيلالي
الأستاذة(ة) زواتين خالد

السنة الجامعية: 2021/2020
نوقشت يوم: 2021/07/13

مقدمة

مقدمة:

تعتبر الوظيفة العامة أحد أهم وظائف الدولة وأدوات التطور ومواكبة الركب الحضاري، فهي أنجح أداة لتحقيق أهدافها، ولا تقوم هذه الأخيرة إلا بواسطة هيكل بشري يجسد برامجها، ألا وهو الموظف العام الذي يعتبر اللبنة الأساسية في تسيير المرفق العام، فهو ذلك الشخص الذي عين في وظيفة دائمة ورُسم في إحدى رُتب التسلسل الوظيفي ضمن مرفق إداري عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام، ولا بد من توفر هذه الشروط لاكتسابه صفة موظف عام، لأنه يعتبر مرآة الدولة والعنصر الفعال والحيوي وذلك بتقديم الخدمة والمنفعة العامة للموظفين.

والتعبير عن إرادة الإدارة وحسن سير الوظيفة العمومية بانتظام، وهذه العلاقة الوظيفية بين الإدارة والموظف العام تنظمها قوانين، فقد نظمت هذه الأخيرة بعدة تنظيمات وقوانين من الاستقلال إلى يومنا هذا، كان آخرها الأمر 03/06، فبعدما يكتسب الشخص صفة الموظف العام يصبح يتمتع بمركز قانوني يؤهله من أداء وظائفه و مهامه فعليا. ويكون في هذه الفترة خاضعاً لسلطة ووصاية الرئيس الإداري، فيجب عليه الامتثال لأوامر وتعليمات سلطته الرئاسية وهذا كله من أجل تحقيق أهداف الإدارة العمومية، وهذا في إطار الواجبات الملقاة على عاتقه و مدى الالتزام بها و أي إخلال بها سيؤدي به إلى المساءلة التأديبية، فتختلف أشكال التأديب و قيام المسؤولية التأديبية للموظف العام، فقد تقدم السلطة الرئاسية لتسليط عقوبات حسب جسامة الخطأ المرتكب، و قد تصل حتى إلى التسريح الإداري، فيفقد الموظف بذلك وظيفته .

فإخلال الموظف بواجباته يترتب عليه قيام المساءلة التأديبية التي تعتبر ضماناً فعالة لاحترام الموظف لواجباته الوظيفية، لأنها تقوم بردع الموظف عن ارتكابه الأخطاء والمخالفات التأديبية بسبب تقصيره وإهماله، ولها أيضا أثر وقائي هو الخوف من توقيع الجزاء، وبالتالي قيام الموظف بواجباته بحرص وإتقان، وهذا ما يجعل الوظيفة العامة مستقرة والعمومي يؤدي مهامه بكل انتظام وديمومة واستقرار، فهذا لا يعني أن عملية التأديب هي عملية قهرية وانتقامية تتخذها الإدارة ضد الموظف المذنب، بل تهدف إلى إصلاح الموظف و تحذير باقي الموظفين، فسلطة تأديب الموظف تختلف من نظام إلى آخر ، فالمشرع الجزائري انتهج النظام شبه القضائي ، الذي يقوم على أساس الموازنة بين منطقتي النظام و منظم الفعالية الإدارية، و تجنب كل من النظامين الرئاسي الذي يغلب جانب الفعالية الإدارية و النظام القضائي الذي يغلب جانب الضمان.

هذا لا يمنع من تمتع الإدارة بسلطات واسعة و حرية كبيرة، في تسليط العقوبات على الموظف المخطئ و تقديرها للخطأ التأديبي، مما يضر بالموظف لكن نجد أنّ المشرع قد أحاط الموظف بضمانات من النصوص القانونية، وكذلك القضاء بأحكامه المتنوعة قد أقر نظام قانوني مميز للضمانات التأديبية، غايته تحقيق الفاعلية بتقوية السلطات التأديبية المختصة و ذلك للمحافظة على حسن سير المرفق العام، و مبدأ الضمان بإحاطة الموظف بضمانات في مواجهة تعسف الإدارة حفاظا على حقوقه.

فسنحاول في هذه الدراسة التطرق إلى الوضعية القانونية للموظف العام في مجال

التأديب.

أهمية الموضوع:

بازدياد المؤسسات والإدارات العمومية واتساع نشاط الدولة لإشباع حاجات الأفراد فلا يتم ذلك إلا عن طريق المؤسسات العمومية والمرافق العمومية والتي بدورها لا تقوم

إلا بواسطة العنصر البشري وهو الموظف العام، هذا الأخير الذي له دور فعال في حسن سير المرفق العام وتطوره، وأداء وظائفه بكفاءة ومهارة عالية يستوجب قيام نظام تأديبي عادل من خلال ضمانات تعد سياج له.

دراسة وتبيين القيمة القانونية لهذه الضمانات التأديبية، التي تعتبر الوسيلة التي تكفل الحماية للموظف خصوصا في وقتنا الحالي وما شهدته من تزايد في عدد الموظفين. دراسة مدى تفعيل مبدأ الفعالية بالنسبة للإدارة ومبدأ الضمانية بالنسبة للموظف وانعكاس ذلك على أدائه الوظيفي، ومدى ضرورة إعمال التوازن والتوازي بينهما.

أهداف الدراسة:

تهدف دراستنا إلى تبصير الموظفين بما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية، وتزويدهم بالنصوص القانونية في مواجهة السلطة التأديبية، وإلزام الإدارة باتباع الإجراءات القانونية اللازمة لتأديب الموظف العام.

أسباب اختيار الموضوع:

تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية نوجزها فيما يلي:
فالذاتية تكمن في اهتمامنا بمجال الوظيفة العامة لاسيما مجال تأديب الموظف العام
ومعرفة الوضعيات القانونية التي تكفل ذلك، وبالأخص مدى تقيد السلطة الإدارية
المختصة بالتأديب في مساءلة الموظف العام، وتأثير ذلك على أداءه الوظيفي.
أما الأسباب الموضوعية فتكمن في القيمة العلمية للموضوع لما يتضمنه الموضوع
من حيوية هامة، في المجال العلمي أو العملي لارتباطه بالموظف و استقراره الوظيفي،
الذي ينتج عنه حسن سير المرفق العام بانتظام، إضافة إلى تراكم القضايا أمام القضاء بهذا
الشان من انتهاك الإدارة لهذه الضمانات لصالح المرفق العام.

إشكالية البحث:

ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ماهي الوضعيات القانونية التي تمس الموظف العام في حالة الخطأ التأديبي؟

من خلال هذه الإشكالية العامة يمكن صياغة تساؤلات فرعية نوجزها فيما يلي :

- ما هي العقوبات التأديبية المسلطة على الموظف العام؟
- من هي السلطة المختصة بتوقيع الجزاء على الموظف العام؟
- ما هي الضمانات الممنوحة للموظف العام في مواجهة القرار التأديبي؟

صعوبات الدراسة:

لدراسة هذا العمل فقد واجهتنا صعوبات أهمها قلة المراجع و المصادر في هذا
المجال.

الدراسات السابقة:

حيث اعتمدنا في دراستنا على الدراسات السابقة التي تنظم و تهتم بمجال تأديب
الموظف و نذكر منها :

1- عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة

لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون، جامعة بسكرة محمد خيضر،

2012_2013.

2_ تواتي هجير، التأديب في قانون الوظيف العمومي، مذكرة لنيل الماستر،

تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجلفة زيان عاشور، 2013_2014.

3_ حاحة عبد العالي، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية،

مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بسكرة، 2015_2016.

4_ رتيبة مزهودي، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة

ماستر حقوق، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجلفة، 2016.

5_ سي العابدين سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل

شهادة ماستر في الحقوق، جامعة بسكرة محمد خيضر، 2016.

المنهج المتبع لدراسة الموضوع:

لدراسة هذه الإشكالية اعتمدنا على المناهج العلمية الأكاديمية المعتمدة في الدراسات

القانونية والتي تتمثل خصوصا في المنهج الوصفي التحليلي وذلك نظرا لطبيعة

الموضوع، والمنهج المقارن في بعض الدراسات المقارنة.

تقسيم الدراسة:

وللإجابة على الإشكالية المطروحة فإننا اعتمدنا على خطة مكونة من فصلين، الفصل الأول تناولنا المسؤولية التأديبية للموظف العام، ودرسناها في مبحثين الأول قمنا بشرح وتوضيح الإطار المفاهيمي للخطأ التأديبي وتصنيفاته ، أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى الإطار المفاهيمي للعقوبات التأديبية و تصنيفاتها.

أما الفصل الثاني تطرقنا إلى ضمانات إجراءات تأديب الموظف العام، ففي المبحث الأول ممارسة السلطة التأديبية كضمانة إجرائية وكمبحث ثاني تناولنا بالتحليل والدراسة الضمانات المكفولة للموظف في مواجهة القرار التأديبي كضمانة مادية.

الفصل الأول

المسؤولية التأديبية للموظف العام

الفصل الأول المسؤولية التأديبية للموظف العام

يعتبر الموظف العام محور الإدارة و اللبنة الأساسية في سير المرفق العام، فبواسطته تستطيع الدولة تحقيق أهدافها وسياساتها، فهذه المكانة أو المركز الذي يتمتع به الموظف العام مكنه من اكتساب جملة من الحقوق والإمميزات، و ذلك للقيام بأعماله على أكمل وجه تقابلها واجبات لا بد من احترامها والتقيد بها، خاصة مع اتساع نشاط الدولة الحديثة الذي زاد من التزامات الموظف.

و في ظل هذا الزخم من تنوع المرافق العامة و ازدياد أعباء الدولة و تشعب نشاطها تجعل منه عرضة للوقوع في الأخطاء الوظيفية، فوجب عليه معرفة هذه الأخطاء حيث سنتناولها في الفصل الأول و حاولنا من خلال هذا الأخير معرفة الإطار المفاهيمي للأخطاء التأديبية وتصنيفاته في المبحث الأول، أما في المبحث الثاني سنتناول الإطار المفاهيمي للعقوبات التأديبية وتصنيفاتها.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للخطأ التأديبي

نظم المشرع الجزائري مجال الوظيفة العامة بجملته من القوانين، وذلك من وقت الاستقلال إلى يومنا هذا، فتأديب الموظف العام جزء هام من قانون الوظيفة العامة، فلزم علينا معرفة الخطأ التأديبي و أركانه وأنواعه.

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي

يعتبر إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو مخالفته الواجبات المنصوص عليها قانوناً أو القواعد التنظيمية العامة أو عدم قيامه بواجباته بدقة وأمانه هو ما يؤدي إلى إصدار القرار التأديبي.¹ و هو ما سنتداوله في المطلب الأول من تعريف و مقاييس للخطأ التأديبي.

الفرع الأول: تعريف الخطأ التأديبي.

تناول المشرع الجزائري الخطأ التأديبي للموظف في المادة 160 منه ضمن الباب السابع من الفصل الأول، بحيث وصفه بأنه كل تخلٍ عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط ، وكل خطأ أو مخالفة بمناسبة أو أثناء تأدية المهام، خطأ مهني يعرض صاحبه أي الموظف العمومي لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.²

يبقى الموظف مهما استوفى من الشروط لأداء وظيفته من حسن سيرة وسلوك إنساناً، فقد يصدر عنه أثناء مساره المهني أخطاء تستوجب المساءلة عنها، فالخطأ التأديبي يدور مجاله حول الإخلال بالواجبات الوظيفية، ويكاد يُجمع الفقه على أن مناط المسؤولية التأديبية هو مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية³، وعليه يمكن أن يعرف الخطأ التأديبي على أنه: "هو كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب يصدر عن الموظف أثناء أداء وظيفته أو خارجها بما ينعكس عليه دون عذر مقبول، أو أنه كل فعل إيجابي أو سلبي يأتيه الموظف العام إخلالاً بالقوانين العامة التي تنظم الوظيفة العامة".

ويعرف أيضا أنه كل خروج عن مقتضى الواجبات الوظيفية و ذلك بظهور الموظف بمظهر من شأنه المساس بسمعة و كرامة الوظيفة و تجدر الإشارة إلى أنه من خلال مختلف القوانين الجزائرية التي نظمت الوظيفة العامة، أن المشرع الجزائري تطرق إلى عدة تعاريف رغم اختلافها شكلا إلا أن مضمونها كان واحدا.

فقد عرفه الأمر 133/66 المؤرخ في 22-06-1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 01/17 على أنه: " كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد، وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو أنائها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم تطبيق قانون العقوبات".

كذلك نص المادة 20 من المرسوم 59/85 عرفه بأنه: " يتعرض العامل للعقوبة التأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائري إن اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال

¹ كمال رحمادي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006، ص، 19.

² دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص، 50.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص، 152.

بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ للانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة".

فمن خلال قراءتنا لنصي المادتين السابقتين نلاحظ أن المشرع لم يتعرض أو يذكر الخطأ التأديبي بصفة مباشرة بل استعمل عبارات ومصطلحات مقاربة ومشابهة كتقصير في الواجبات ومس بالطاعة ومساس صارخ بالانضباط، لكنه استدرك ذلك من خلال الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في المادة 160.¹

¹ أنظر المادة 160 من الأمر 03/06، الصادر في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، برتي للنشر الطبعة 4، الجزائر، 2017، ص، 44.

الفرع الثاني: مقياس الخطأ التأديبي.

لتحديد درجة خطأ الموظف تعتمد التشريعات المقارنة إلى مقياسين هما:

المقياس الشخصي و المقياس المصلحي، و كذلك المشرع الجزائري حذا حذوهم و اعتمد على هذين المعيارين رغم أنه لم يضع معيارا واضحا للفرقة بينهما، كما هو الحال في نص المادة 31 من الأمر 03/06 و التي تطرقت إلى الخطأين معا بنصها: " إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له".

من خلال نص المادة يتضح أن المشرع الجزائري قد فرق بين كل من الخطأ الشخصي و الخطأ المصلحي بعدة معايير تتمثل فيما يلي:

1_ الخطأ المرتكب من قبل الموظف خارج الخدمة العامة: أي أن الخطأ منفصل عن العمل الوظيفي انفصالا ماديا ومعنويا، أي منفصل عن المرفق أي متعلق بالحياة الخاصة للموظف، كأن يقوم بالاعتداء على الغير أو سرقة أو دحسه بسيارته الخاصة.¹

2_ الإطار الزمني و المكاني للخطأ المرتكب من طرف الموظف في مكان و زمان وظيفته: أي أن هناك اتصال مادي بين الخطأ و المرفق، لكن ينفصل الخطأ عن الوظيفة من الناحية المعنوية لأنه لا يرتبط بالواجبات الوظيفية كقيام أحد الموظفين بإهانة أحد المواطنين و هو بصدد تقديم خدمات له دون وجه حق.

3_ الخطأ المرتكب عمداً أو بسوء نية أو تحقيق لأغراض شخصية أو وقوعه لعدم العلم والتبصر والرعونة و عدم اتخاذ الحيطة أثناء أداءه لمهامه الوظيفية، أي خروجه التام عن المصلحة العامة.

4_ ارتكاب الموظف خطأ جسيماً أثناء قيامه بالوظيفة أو بمناسبة زماناً و مكاناً: أي يشكل خطورة بالمخالفة الجسيمة للقانون، سواء من ناحية إتباع الإجراءات و الأشكال المقررة قانوناً، كالاستيلاء على أموال المواطنين دون وجه حق أو تجاوز الموظف لسلطاته و صلاحياته، كهدم أملاك الغير بدون مبرر أو أن تكليف الخطأ يمثل جريمة تخضع لقانون العقوبات كاختلاس الأموال العمومية.²

أولاً: المقياس الشخصي.

يرتكبه الموظف ببواعث شخصية مثلاً لتحقيق فائدة شخصية، أو بدافع الانتقام والكراهية أو لرعونة الموظف.

وإذا اتضح أن الخطأ أو العمل الضار الصادر عن الموظف مطبوع بطابع شخصي دل على ضعفه أو عدم تبصره وقصد منه الإضرار والنكاية أو منفعة شخصية فهنا يعتبر الخطأ شخصياً حتى ولو لم تتوفر هذه النية في مرتكبه إذا كان الخطأ جسيماً وتترتب عليه المسؤولية التأديبية.

إلا أن تحديد وتقييم الخطأ بهذه الطريقة أمر صعب وعسير لصعوبة تحليل نفسية الموظف وسلوكه ما إذا كان سلوكه مألوفاً أو غير مألوف، وحسن أو سيء النية لكونه

¹ عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، ماستر حقوق، جامعة بسكرة، 2012_2013، ص، 05.

² عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص، 10.

كائن بشري ويتأثر سلوكه بالمعطيات الخارجية، هذا التقييم في بعض الاحيان يفتح باب الظلم على الموظف لتحمله المسؤولية الشخصية وتبعاتها.

ثانياً: المقياس المرفقي.

و هو الذي ينسب إلى المرفق ذاته لا إلى القائمين و العاملين به، و يرتبط مع تسيير المرفق الإداري، و يتحقق ذلك عند تسييره دون المستوى المطلوب، فيسبب أضراراً للأفراد و يمكن القول أنه يتحقق الخطأ المرفقي عند عدم قيام المرفق العام بتأدية خدماته بسوء تشغيله أو عدمه أو ببطء أداءه، هنا نكون أمام مسؤولية الإدارة الكاملة اتجاه الأفراد دون مسؤولية الموظف.¹

و وهو ما جاء نصه في المادة 31 من الأمر 03/06 « إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له ».

فالهدف من هذا النص هو تحمل الإدارة المسؤولية عن الموظف، إذا نسب الخطأ إلى المرفق الذي تديره، ما لم يرتكب خطأ شخصياً منفصلاً عن مهامه الموكلة له، كما قضى القاضي الإداري بثبوت الخطأ المرفقي ضد إدارة الضرائب له، أي إلزامها بالتعويض لثبوت مسؤوليتها، " و بالتالي فطلب التعويض مبرر بثبوت الخطأ المرفقي المتمثل في قبض إدارة الضرائب لمبالغ غير مستحقة لديها... " ².

غير أن تحمل الإدارة أعباء هذه الأخطاء مهما كانت طبيعتها أو صلتها بالمرفق العام، فهو يؤثر سلبياً على الخزينة العمومية، ويغرس روح المسؤولية لدى الموظف وشعور التمادي، لذلك عمد المشرع الفرنسي إلى استرداد مبلغ التعويض إلى الموظفين مرتكبي الأخطاء إذا كانت منفصلة ذهنياً ومعنوياً عن المرفق أما إذا كانت متصلة مباشرة بالمرفق فلا يتحمل الموظف أي عبء.

أي أن الإدارة تتحمل عبء الأخطاء لوحدتها إلا في حالة الخطأ المرفقي إذا تعددت الأخطاء فإن الإدارة تضطر لدفع التعويض وتحمل الموظف بما يقابل نصيبه من الخطأ الشخصي.³

كذلك يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي أو الجريمة، التي يمتد أثرها إلى المجتمع بأكمله ويحكمها وينظمها قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، فالعقوبة تمس جانب الحرية من خلال الحبس، والجانب المالي الذي تمثله الغرامة المالية، بينما الجريمة التأديبية ضيقة النطاق وينحصر نطاقها في المجال الوظيفي لا غير.

تجدر الإشارة إلى أن الجريمة التأديبية قد يكون لها جانب جزائي يوجب المسؤولية الجزائية للموظف، ومثالها أن يرتكب الموظف جريمة الضرب والجرح في موقع العمل أو يزور شهادة للاستفادة من ترقية أو يتلف عمداً ممتلكات الإدارة فيسأل جزائياً وتأديبياً.

وكذلك يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني، الذي يكون ناتجاً عن الإخلال بالعقد وتسمى هنا المسؤولية العقدية أو ناتجاً عن تقصير وتسمى المسؤولية التقصيرية،

¹ عبد الرحمان جدي، مرجع نفسه، ص، 11.

² قرار مجلس الدولة -الغرفة الثانية - جلسة 18 / 03 / 2003، رقم: 47072، منشور مجلة الدولة، عدد خاص، ص، 84.

³ عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص، 06.

وفي كلتا الحالتين تكون أمام تعويض يدفع على خلاف المسؤولية التأديبية فلا تعويض فيها.¹

الفرع الثاني: أركان الخطأ التأديبي.

رأينا بأنه لقيام المسؤولية التأديبية لا بد من إخلال الموظف بالتزاماته وواجباته فترتكز المخالفة على ركن مادي ويتمثل في إثبات الموظف لفعل يُخل بواجباته، وركن معنوي يدل على وجود إرادة أئمة، ولا تصلح المسؤولية إلا بقيام ركن شرعي ألا وهو مخالفة القواعد التي تحكم الوظيفة العامة، وهو ما سنتناوله بالدراسة لكل ركن على حدا.

أولاً: الركن المادي.

" الركن المادي للجريمة التأديبية هو فعلها الذي يغادر منطقة النوايا إلى حيز التنفيذ، فهو إذن المظهر الخارجي أو الفعل الذي تدركه الحواس " ² و يظهر هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف الذي يخالف واجباته، و لا يعتبر خطأً أو ذنباً إدارياً أي فعل يرتكبه الموظف إلا إذا خلف و رتب آثاراً حقيقية و فعلية في الحياة الوظيفية، فلا يعتبر نقص الكفاءة الوظيفية و المهنية * و المعتقدات الدينية و السياسية جرائم تأديبية، فلا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف العام الغير مرضي، و التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية لا يكفي لتحريك الدعوى التأديبية ، حتى و لو كان عدم تنفيذ الخطأ راجع إلى إرادة الموظف أو أسباب خارجة عن إرادته. غير أن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توافر الركن المادي للجريمة، و إلا ألغى قرار التأديب ³، و هو ما وافقه و سار عليه المشرع الجزائري من خلال قرار المحكمة العليا و الذي جاءت حيثياته كما يلي : " حيث اتضح من التحقيق بأن الإدارة لم تذكر الأفعال المنسوبة إلى الموظف و التي أدت إلى تحريك الدعوى التأديبية، الأمر الذي يجعل المحكمة غير قادرة على ممارسة رقابتها على القرارات التأديبية... " ⁴ . إذن فالقرارات غير مسببة أو مسببة نسبياً أو تسببها غامض لا تخضع لإجراءات الرقابة القضائية تصير قابلة للإلغاء، وتجدر الإشارة إلى أن الجريمة التأديبية قد تكون سلبية كتغيب الموظف عن عمله أو عدم احترامه لرئيسه المباشر.

ثانياً: الركن المعنوي.

وهو ركن أساسي في المخالفة التأديبية، فيشكل العنصر النفسي يشترط أن يكون صادراً عن إرادة أئمة مسؤولة، والإرادة الأئمة في مجال التأديب لا تعني العمد فقط، بل يكفي توفرها بعدم الدقة و الحرص أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد ، فأساس التأديب أن يكون الفاعل واعياً مدركاً لما يقترفه من ذنب، و الفعل راجع إلى إرادة الموظف إيجابياً أو سلبياً، أي يتم الفعل عن إرادة واعية بغض النظر عما إذا كان الفاعل قاصداً ما يترتب عن هذا الفعل من نتائج ، و بغض النظر عن نيته إذا انصرفت إلى الإساءة

¹ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص، (153،152).

² محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005، ص، 14.

* نظم المشرع الجزائري مسألة عدم الكفاءة المهنية بمرسوم خاص، رقم 66-148 صادر في 8 / 8 / 1966.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق ذكره، ص ص، 28،29.

⁴ المحكمة العليا، الغرفة الإدارية، 4 جوان 1977، طلبي محمد ضد وزير العدل.

Reccueil d'arrêts de jurisprudence administrative , Bouchahba (H) et kheloufi (R) .O .P.U Alger 1979 . P, 111/105 منقول عن رحماوي كمال ص

والإصرار، كما يكمن الركن المعنوي هنا في تقصير الموظف و اتخاذه الحيطة اللازمة لأداء واجبه، فقد نص المشرع الجزائري على الجانب المعنوي في الخطأ التأديبي بنص المادة 161 من الأمر 03/06، فقيّد سلطة الإدارة في تحريك الدعوى التأديبية، و أزمها عند تقديرها للخطأ، بالأخذ في بالحسبان جسامة الخطأ و الظروف الذي ارتكب فيها، والمسؤولية و النتائج المترتبة على سير المصلحة و الضرر الذي لحق بها، فقد جمع بين الإرادة و الدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجريمة¹.

و هو ما نصت عليه المادة 70 من المرسوم رقم: 82 / 302 على أن: " الأخطاء من الدرجة الثانية هي تلك الأخطاء التي يرتكبها الموظف نتيجة لغفلة منه أو إهمال"²، و في تقدير تحديد مسؤولية الموظف عمّا إذا كان فعله إرادي أو غير إرادي يراعي في ذلك الملابس المحيطة بالواقعة، لقيام مسؤولية أو انتفائها والمشرع الجزائري كذلك وضع تصنيفات للأخطاء ودرجات لها، بحسب جسامة الخطأ و خطورته لتكليفه وتقييمه فتدرجت العقوبات وفقا لذلك³.

ثالثا: الركن الشرعي.

الركن الشرعي للمخالفة التأديبية يعني وجود نص قانوني يقرر أنه فعلا معينا يُعد مؤثما و يترتب على مخالفته عقوبة معينة، حيث أن هذا المبدأ هو دستوري " أن العقوبة شخصية فلا جريمة إلا بناء على نص"⁴ ، لكن الأفعال المكونة للجريمة التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر، فمرجعيتها هو الإخلال بواجباته الوظيفية، فالمشروعية في مجال التجريم التأديبي لا تقتصر على النصوص القانونية، فيرجع تقدير ذلك إلى سلطة الإدارة و أحكام القضاء الإداري له دور كبير يفوق النصوص القانونية.

فالمشرع الجزائري لم يحصر الجرائم التأديبية، كما هو الحال في الجرائم الجنائية، وترك لسلطة التأديبية حرية واسعة في تقديرها وهو ما نصت عليه المادة 161. وأضاف البعض الركن الشخصي كركن رابع بأنه شرط لازم في الجرائم التأديبية فقط، فلا بد أن يقع الفعل المكون للجريمة من أحد الموظفين الذي يتمتع بصفة الموظف الخاضع لقانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 03/06 في مادته الرابعة الذي عرفته: " يعتبر موظفاً كل عون يُعين في وظيفة عمومية دائمة في السلم الإداري الترسيب هو الإجراء الذي يتم من خلال تثبيت الموظف في رتبته"، فالعنصر الشخصي هو صفة الشخص الذي نسبت إليه المخالفة مادام عضو في الوظيفة العامة أي العقاب الشخصي⁵.

المطلب الثاني: تصنيف الخطأ التأديبي.

وسماها المشرع الجزائري في المادة 177 من الأمر بالأخطاء المهنية، ويقر الفقه بصعوبة تحديد الأخطاء التأديبية على سبيل الحصر ومع ذلك قدمت العديد من الاجتهادات فذهب البعض إلى القول أن الخطأ التأديبي هو كل فعل يخرق بمقتضاه الموظف واجباته

¹ _ تواتي هجيرة، التأديب في قانون الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل الماستر، تخصص دولة و مؤسسات، جامعة الجلفة، 2013_2014، ص، 11.

² _ المرسوم رقم 82 _ 302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

³ _ عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص، 11.

⁴ _ حاحة عبد العالي، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بسكرة، 2015_2016، ص، 56.

⁵ _ تواتي هجيرة، المرجع السابق، ص، 12.

الوظيفية و قد يتخذ الخطأ التأديبي وجها لفعل سلبي كامتناع¹ الموظف على تنفيذ تعليمات رئيسه الإداري كما يتخذ وجها إيجابيا كاستحواذه على الإدارة و تحويلها للغير، و قسمها الأمر درجات و أصناف:

- _ أخطاء من الدرجة الأولى.
- _ أخطاء من الدرجة الثانية.
- _ أخطاء من الدرجة الثالثة.
- _ أخطاء من الدرجة الرابعة.

و قد حرص المشرع على ذكر بعض الأخطاء بعنوان كل صنف أو درجة، فعدد أخطاء الدرجة الأولى فالثانية ثم الثالثة والرابعة، و هو ذكر غير صريح بما يعني إقرار طابع المرونة للخطأ التأديبي و التصريح بعدم قابليته للحصر و التحديد الدقيق، لذلك استعمل المشرع عند تصنيفه للأخطاء عبارة " على الخصوص و هي واردة في المواد من 178 إلى 181.

الفرع الأول: أخطاء من المعيار البسيط

أولا: الدرجة الأولى.

و تتمثل على الخصوص بكل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس السير الحسن للمصالح.

ثانيا: الدرجة الثانية.

وتشمل على الخصوص:

- 1_ المساس سهوا أو إهمالاً بأمن المستخدمين و/أو أملاك الدولة.
- 2_ الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 أي خارج مجال أخطاء الدرجة الثالثة الرابعة.

الفرع الثاني: أخطاء من المعيار الجسيم

أولا: الدرجة الثالثة.

وتشمل على الخصوص:

- 1_ تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- 2_ إخطار المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأديته مهامه².
- 3_ رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار المهام المنوطة به دون مبرر مقبول.
- 4_ إفشاء أو محاولة إفشاء أسرار مهنية.
- 5_ استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية خارج عن المصلحة.

ثانيا: الدرجة الرابعة.

و تشمل على الخصوص:

- 1_ الاستفادة من امتيازات من أي طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسته لوظيفته.
- 2_ ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

¹ _ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص، 153.

² _ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص، 154.

- 3_ التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وممتلكات المؤسسة أو الإدارة والتي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- 4_ إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- 5_ تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.
- 6_ الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر غير ذلك المنصوص عليه في المادة 43 و 44 من الأمر أي خارج نطاق النشاط المربح الذي سمح به القانون، الإدارة كالقيام بنشاط التعليم و التكوين كما سبق القول، و يعود للقوانين الأساسية الخاصة توضيح مختلف الأخطاء مع مراعاة طبيعة كل ملك من الأملاك الوظيفية.
- قد حمل المنشور الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العامة تحت رقم 10 ك خ بتاريخ 17 مارس 2009 الإعلان عن خطأ من الدرجة الرابعة يتمثل في الجمع بين الوظائف و هو ما يفرض إخضاع المعني لعقوبة التنزيل في الرتبة السفلى ، أو التسريح¹، وذكر ذات المنشور أنه متى ثبت الجمع بين وظيفتين بموجب وثائق مؤكدة فإن الموظف المعني يوقف فوراً عن مهامه ، و يعرض ملفه على اللجنة متساوية الأعضاء و على الإدارة الأصلية للموظف إعلام المؤسسة أو الإدارة التي يعمل فيها الموظف و ذلك قصد قيام هذه الأخيرة بإلغاء قرار التعيين وهذا ابتداء من تاريخ التوظيف، و يلزم الموظف الذي تمت إدانته بتعويض كافة المرتبات التي تلقاها دون وجه حق.
- حالة موجبة للعزل:**

حمل الأمر حالة بعينها موجبة العزل تتعلق بالموظف المتغيب عن عمله لمدة 15 يوم على الأقل دون مبرر مقبول، أجازت المادة 184 للسلطة التي لها حق التعيين أن تتخذ إجراءات العزل بسبب المنصب بعد توجيه إعدار للموظف المتغيب أو المتخلي و تبعا للمادة 185 يفقد الموظف الذي تم تسريحه أو عزله حق الالتحاق بالوظيفة العامة².

هناك أخطاء أخرى منصوص عليها في القانون الأساسي:

من الثابت والمؤكد أن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، و إن كان يمثل إطارا عاما للأحكام المنظمة للعلاقة بين الموظف و الإدارة المستخدمة، غير أنه مع ذلك قد يكمل القانون الأساسي للقطاع، فيتضمن هذا الأخير حينئذ أحكاما لم يرد ذكرها في الأمر المتعلق بالوظيفة العامة، و لنا أن نقدم أمثلة ميدانية فرجوعا للمرسوم التنفيذي 129/08 الصادر في 3 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي نجده في المادتين 22 و 24 أضافتا خطأ تأديبيا من الدرجة الرابعة تمثل في قيام الأساتذة أو مشاركتهم في عمل ثابت لانتحال و تزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في منشورات علمية أو بيداغوجية³.

كما تضمن المرسوم التنفيذي 08_409 الإعلان عن أخطاء تأديبية من الدرجة الثانية و شملت كل تقصير في تشكيل الملفات القضائية ، و عدم إنجاز العمل في الآجال المحددة، كما تضمن المرسوم التنفيذي الإعلان عن أخطاء تأديبية أخرى بعنوان الدرجة الثالثة فشملت فعل الامتناع عن العمل خارج المدة القانونية و أثناء أيام الراحة، و فعل التأثير على السير الحسن للعمل القضائي، و التقصير في تطبيق الإجراءات القانونية

¹ - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص، 155 .

² - عمار بوضياف، المرجع السابق، ص، 156 .

³ - أنظر الجريدة الرسمية، رقم 23 لسنة 2008.

3- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص، 157 .

القضائية، وبعنوان الدرجة الرابعة أعلن المرسوم عن خطأ التهاون في تسيير المحجوزات و كلها أخطاء قد تقع على مستوى الجهات القضائية المختلفة³.
وإذا تضمنت القوانين الأساسية أخطاء تأديبية غير واردة في الأمر المتعلق بالوظيفة العامة، فلا يشكل ذلك تعدياً على هذا الأخير أو تجاوزاً لأحكامه، بل القصد منه أن القوانين القطاعية الخاصة هي أقرب للموظف التابع للقطاع وبإمكانها إدراج بعض الأخطاء التي تناسب القطاع.

المبحث الثاني: للاطار المفاهيمي للعقوبات التأديبية

إذا كان المشرع قد صنف الأخطاء التأديبية أربعة أقسام تأديبية، فوجب بالمقابل أن تصنف العقوبات لمثلها، ومعرفة الجزاء المترتب عنها وهو ما سنتناوله في المطلب التالي:

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية.

بعد وقوع الخطأ التأديبي وقيام المسؤولية التأديبية للموظف، يكون هناك جزاء يتمثل في العقوبات التأديبية له توقع على الموظف المخطئ وهو ما نتناوله في هذا المطلب من بيان ماهيتها وأنواعها ومبادئها التي تحكمها.

الفرع الأول: تعريف العقوبة التأديبية.

هي إجراء جزائي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ، إذا أهمل أو أقصر أو امتنع عن القيام بها أسند إليه من مهام، فالعقوبة التأديبية لها أثر معنوي يخص نفسية الموظف إلى جانب الأثر الأدبي الذي يهزُّ مركز الموظف كما يمكن أن تؤثر على مركزه المالي أيضا " كأثر مالي يترتب عن ذلك " .

وقد اختلفت المفاهيم حول تعريف العقوبة التأديبية بين الفقهاء، إذ يعرفها الأستاذ " دلييري " بأنها : " ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية و الذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف ¹ .

الأستاذ " سعيد بوشعير " فقد عرفها بأنها " إجراء عقابي تتخذه السلطة التأديبية ضد الموظف المخطئ مجازا لفعله " ² .

كما تعرف العقوبة على أنها " إجراء تأديبي تفرضه الإدارة على أحد موظفيها بمناسبة ارتكابه خطأ يتعارض مع القواعد التنظيمية " .

الفرع الثاني: اعتبارات العقوبة التأديبية.

اجتنابا لتعسف الإدارة في استعمال حقها في المجال التأديبي حدد المشرع الجزائري مجموعة استدلالات تسند إليها السلطة المختصة في تحديد العقوبة، و هي بمثابة الضوابط و القيود التي تحصر الإدارة و تحد من المجال التقديري للسلطة التي منحها إياها المشرع، و ذلك تطبيقا لما نصت عليه المادة 63 من المرسوم 302/82 و كذا الأمر 03/06 بالمادة 161 منه :

- درجة جسامة الخطأ.
- الظروف التي ارتكب فيها الخطأ.
- مسؤولية الموظف المهني.
- النتائج المترتبة على سير المصلحة.
- كذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين بالمرفق العام.

¹ علي جمعة محارب، " التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة «، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص، 82.

² _ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص، 88 .

الفرع الثالث: العلاقة بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية.

تختلف العقوبة التأديبية عن العقوبة الجنائية في عدة نقاط، فالأولى مجالها محدود إذ تشمل جزءاً من المجتمع يمثل الطبقة الموظفة، أما الثانية فتشمل المجتمع بمختلف أفرادها والأولى مجالها قانون الوظيفة العامة عكس الثانية التي يحكمها القانون الجنائي. فالأولى تأثيرها يكون على مستوى الموظف من حيث الحد من رباطه الوظيفية و مركزه القانوني أدبيا و ماليا، أما الثانية فتأثيرها على المجرم من حيث سلب حرية الشخصية و مصادرة ممتلكاته و السلطة المختصة بتوقيع العقوبة التأديبية هي السلطة الإدارية، في حين السلطة القضائية هي صاحبة الولاية العامة في تطبيق العقوبة الجنائية إلا أن الاختلاف بين العقوبتين لا يمنع من وجود علاقة قائمة بينهما أحيانا، و ذلك من حيث تأثير العقوبة الجنائية على العقوبة التأديبية، طبقا لما نصت عليه المادة 131 من المرسوم 59/85 ، و هي لا تختلف عن المادة 174 الفقرة 01 من الأمر 03/06 التي تنص على : " يوقف فوراً الموظف الذي كان محل متابعة جزائية لا يسمح بقاؤه في منصبه " ¹.

و نظرا لخطر تطبيق فحوى المادتين 130،131 من المرسوم 59/85 المؤرخ في: 1985/03/23 وتفاديا للاختلافات الميدانية على مستوى كل إدارة أصدرت مصالح رئيس الحكومة، المديرية العامة للتوظيف العمومي المنشور رقم : 05 المؤرخ في 2004/04/12 موضحاً كيفية تطبيق مضمون هاتين المادتين من خلال ما يلي :

" لا يمكن أن يوقف الموظف إلا بعد مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل الجمهورية أو قاضي التحقيق في إطار تحريك الدعوى العمومية. تجدر الإشارة إلى أنه إذا كانت المتابعة الجزائية نتيجة خطأ مهني وصدرت عقوبة قضائية نهائية، لا يعني عدم وجود خطأ مهني عقوبة نهائية ضد الموظف ينبغي على الإدارة تسريحه "

فغياب الخطأ الجزائي أي يعني عدم وجود خطأ مهني ارتكب من طرف الموظف المعني ².

من خلال ما سبق نكون قط تعرفنا على مفهوم العقوبة التأديبية وعلى الاعتبارات التي تعدها المشرع قبل توقيع العقوبة على الموظف المذنب، وتعرفنا كذلك على الفرق بين العقوبة التأديبية والعقوبة الجنائية.

الفرع الرابع: مبادئ العقوبة التأديبية.

حتى تتميز السلطة المختصة بالتأديب بمبدأ الشرعية في ضبط و توقيع العقوبة التأديبية و ضمان تحقيق العدل بين الإدارة و الموظف لا بد لها أن تلتزم بمجموعة مبادئ و قواعد قانونية هدفها الحد من تعسف الإدارة في استعمال سلطة التأديب و هذه المبادئ هي :

¹ أنظر المادة 131 من المرسوم 59/85 المادة 147 من الأمر 03/06.

² المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130_131 من المرسوم 59/85 ، المؤرخ في 23_03_1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية الصادر عن مصالح رئيس الحكومة ، المديرية العامة للتوظيف العمومي.

أولاً: مبدأ تناسب العقوبة مع الخطأ.

مبدأ التناسب في مجال القانون التأديبي يعني بأنه: " يتعين على السلطة الرئاسية أن توقع الجزاء الذي تقدر ملاءمته لمدى جسامة الذنب الإداري بغير مغالاة في الشدة و لا إسراف في الرأفة... " ¹.

و إذا كانت الإدارة العامة في ظل الأمر 133/66 الخاص بالوظائف العمومي هي صاحبة الحرية التامة في توقيع الجزاء الذي تختاره دون الخضوع لرقابة قضائية على الملائمة أي وفقاً لسلطاته التقديرية وذلك إلى غاية ظهور المرسوم رقم 302/82 المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية الذي قام بتحديد العقوبة التأديبية بنص المادة 124 منه و ألزم السلطة المختصة بالتأديب بالخضوع لها عند إيقاع العقاب، وهذا ما ورد ضمن الأمر رقم 03/06 المتعلق بالوظائف العمومي، الذي أعاد تحديد العقوبات في نص المادة 163 منه وألزم الإدارة بالخضوع لها وأخذ عدة عوامل بعين الاعتبار عند توقيع العقاب ².

ثانياً : مبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات .

يعد حكم محكمة الإدارة العليا المصرية أحسن تعبير عن هذا المبدأ من خلال " لا يجوز معاقبة العامل المذنب عن الذنب الواحد مرتين جزائين أصليين، لم ينص القانون على جواز الجمع بينهما، أو جزائين لم يقصد القانون اعتبار أحدهما تبعاً لآخر، و إذا وقع جزاء تأديبي على عامل عن فعل ارتكبه، فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء التأديبي عن الفعل مادام هو بعينه الذي يجزى عنه من قبل " ³.

و المقصود هنا هو أنه لا يمكن للسلطة الإدارية أن توقع عقوبتين على الموظف مقابل ارتكاب خطأ واحد، إلا في حالة تعرض الموظف لعقوبة أصلية و أخرى تبعية، إلا أن هذا لا يعني عدم معاقبة الموظف بعقوبات مختلفة عن ارتكاب نفس الخطأ كالعقاب التأديبي و الجنائي في نفس الوقت.

و قد صدر حكم المحكمة العليا بفرنسا بتاريخ: 1973/01/12 ينص على: " لا يجب معاقبة الموظف مرتين لجزائين أصليين لا ينص عليها القانون صراحة على جواز الجمع بينهما و اعتبار احدهما تبعية للآخر " ⁴.

و انتهج المشرع الجزائري في تسليط العقوبات على قاعدة عدم تكرار الجزاء و هذا ما نصت عليه المادة 75 من المرسوم 302/82 كما يلي : " يترتب على الأخطاء المهنية المختلفة المنصوص عليها في المواد 68 إلى 72 من هذا المرسوم تطبيق إحدى العقوبات التأديبية و ضمن الحدود الآتية : " من خلال هذه المادة يتضح عدم جواز الجمع بين أكثر من عقوبة ⁵.

كما أكد الأمر 03/06 من خلال أحكام المادة 183 على ذلك " تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليها في المادة 163 " ⁶.

¹ - حكم المحكمة العليا المصرية، قضية رقم 708، جلسة 1974/06/29، الوارد في مجلة العلوم الإدارية (القاهرة) سنة 18، عدد 1، 1977، ص: 157، ذكره كمال رحماوي، المرجع السابق، ص، 96.

² - المادة 163 من الأمر 03/06، الصادر في 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

³ - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص، 102.

⁴ - عيد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص، 34.

⁵ - كمال رحماوي، المرجع نفسه، ص، 04.

⁶ - أنظر المادتين 163 و 181، من الأمر 03/06.

وهذا المبدأ في الكثير من الأحيان تتجاوزه الإدارة في تأديب الموظفين ويكون في الغالب محل طعن أمام اللجنة الإدارية للطعن، إلا أن ظهور الأمر 03/06 عزز هذا المبدأ من حيث عدم تجاوزه من طرف السلطة التأديبية.

ثالثاً: مبدأ عدم رجعية العقوبات التأديبية.

إن هذا المبدأ يعني أن النتائج التي تترتب على العقوبة التأديبية، لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية، إلا ابتداء من تاريخ صدور القرار التأديبي (بحيث لا ترد على ارتكاب المخالفة التأديبية).
وقد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ نجملها فيما يلي:

_ في حالة توقيف الموظف العام عن العمل، بسبب اقترافه لذنوب إداري جسيم، فإن حال فصل الموظف تمتد إلى تاريخ توقيفه، بموافقة اللجنة التأديبية على فصله.
_ يسمح بالأثر الرجعي في الحالات التي تكون فيها مصلحة للموظف العام.

رابعاً: مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

ينص هذا المبدأ على ضرورة تطبيق العقوبة التأديبية متى كانت الأخطاء المرتكبة والظروف التي وقعت فيها والآثار المترتبة عنها موحدة، مهما كانت درجة الاختلاف في الوضعية الاجتماعية و المنصب الذي يشغلونه.

و قد اتخذ المشرع الجزائري نص المادة 74 من المرسوم 302/82 في تبني هذا المبدأ، إذ يمكن للإدارة أن تسلط الضوء على عامل يقصر في أداء واجباته المهنية أو يخالف الأحكام التشريعية و التنظيمية إحدى العقوبات التأديبية مهما كان مركزه.
أما الأمر 03/06 فلم يتطرق إلى هذا المبدأ في المجال التأديبي وهذا لا ينفى شرعيته، كما يستوجب على الإدارة أن تطبقه لكنه من المبادئ العامة للقانون وتقضي به العدالة عند إصدار أحكامها إضافة إلى ذلك فقد نص عليه المشرع الجزائري في مجال ضمانات وحقوق الموظف في 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 الاجتماعية " ¹.

¹ _ أنظر المادة 27، من الأمر 03/06.

المطلب الثاني : تصنيف العقوبات التأديبية.

لقد صنف المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية العقوبات التي يجوز فرضها على الموظف المخالف وفقاً لجسامة الخطأ المرتكب إلى أربع درجات وهي كالتالي:

الفرع الأول: عقوبات أخطاء المعيار البسيط.

أولاً: الدرجة الأولى.

1_ التنبيه: وهو إجراء تأديبي يتم بإشعار الموظف شفها بالمخالفة التي ارتكبها و توجيهه لتحسين سلوكه الوظيفي دون أن يترتب عليه إحداث أي أثر في المركز القانوني للموظف.

2_ الإنذار الكتابي: وهو تحذير الموظف من الإخلال بواجبات وظيفته و يكون بإشعاره كتابياً بالمخالفة التي ارتكبها و تحذيره من الإخلال بواجباته المهنية مستقبلاً قصد تحسين سلوكه الوظيفي.

3_ التوبيخ: استنكار عمل الموظف أو سلوكه وهو إجراء ينطوي على لوم الموظف المخطئ بتأديبه و تأنيبه على ما ارتكبه من أخطاء مهنية و ذلك بإشعاره كتابياً بالمخالفة التي ارتكبها و الأسباب التي جعلت سلوكه غير مرضي و يطلب إليه وجوب اجتناب المخالفة و تحسين سلوكه الوظيفي.

ثانياً: عقوبات الدرجة الثانية.

1_ التوقيف: التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، و يقصد به إيقاف الموظف المخطئ تأديبياً عن أداء وظيفته من يوم إلى ثلاثة أيام عقاباً له عما ارتكبه من أخطاء تأديبية من الدرجة الثانية و التي من شأنها الإخلال بالواجبات الأساسية أو المساس بأمن المستخدمين و أملاك الإدارة.

2_ الشطب من قائمة التأهيل: وهو إسقاط اسم الموظف من قوائم التأهيل المخصصة للترقية في الرتبة أو الدرجات التي تم إعدادها من طرف الإدارة بعنوان ارتكاب المخالفة و الملاحظ أن هذه العقوبة تؤدي إلى تأجيل الترقية للموظف عند استحقاقه، ومدة تأجيل الترقية كعقوبة أصلية تصل إلى سنتان ابتداء من تاريخ توقيع العقوبة، أو سنة واحدة إذا طلب الموظف إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، تجدر الإشارة إلى أنه بإمكان السلطة التي لها صلاحية التعيين توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى و الثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني دون استشارة أي جهة أخرى.

الفرع الثاني: عقوبات أخطاء المعيار الجسيم.

أولاً: الدرجة الثالثة.

1_ التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام: ويقصد به إيقاف الموظف المخطئ عن أداء وظيفته والتي يترتب عنها توقيف مرتكبه تلقائياً خلال هذه المدة من أربعة أيام إلى ثمانية أيام عقاباً له لما ارتكبه من أخطاء تأديبية من الدرجة الثالثة.

2_ التنزيل من درجة إلى درجتين: و هي عقوبة تمس الموظف في الجانب المالي حيث تؤدي إلى إعادة ترتيبه في الدرجة التي هي أقل من درجته بدرجتين، بمعنى أن تنزله يتجاوز الدرجة الواحدة، و هذا الإجراء له تأثير بليغ على وضعية الموظف المالية و لذلك حبذا أن تحاول الإدارة الابتعاد عن تطبيقه.

3_ النقل الإجباري: هو عقوبة تأديبية تتخذها السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر بعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إلزاماً، ضد الموظف المخل بواجباته المهنية والمرتكب للأخطاء، ومفاد هذه العقوبة التأديبية هو نقل الموظف المخطئ تأديبياً إجبارياً إلى مكان آخر في غير المكان الذي كان يعمل فيه، وتعتبر هذه العقوبة ردعاً للموظف من الناحية النفسية والأخلاقية.

ثانياً: الدرجة الرابعة.

1_ التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة: وهي عقوبة تمس الموظف في رتبته حيث تؤدي إلى تنزله من الرتبة التي يحتلها إلى الرتبة الأقل منها مباشرة، بمعنى أن تنزله لا يتجاوز رتبة واحدة.

2 التسريح: و هي عقوبة تأديبية مقررة لمواجهة الأخطاء التأديبية شديدة الجسامه و التي تؤكد عن عدم صلاحية الموظف لوظيفته و هذه العقوبة تنهي العلاقة بين الموظف و الإدارة و هي نوعان:

أ/ **التسريح مع الإشعار المسبق والتعويضات:** ويقصد به إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة بعد إشعاره المسبق بخطئه التأديبي وبالعقوبة التأديبية التي سوف توقع عليه مع إعطائه ومنحه جميع التعويضات ذات الطابع العائلي.

ب/**التسريح دون الإشعار المسبق و من غير التعويضات:** و يقصد بها إنهاء علاقة الموظف بالوظيفة دون إشعار مسبق بخطئه التأديبي و بالعقوبة التأديبية المقررة له بسببه دون منحه التعويضات ذات الطابع العائلي.

بالإضافة إلى عقوبة العزل وهو إجراء تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين على الموظف إذا ثبت تغيبه عن العمل مدة 15 يوم، دون تقديمه مبرر و ذلك بعد إرساله إعدارات و يكون الإعدار الأول بعد 48 ساعة، وفي حال عدم الالتحاق يوقف الموظف لمدة شهرين و ذلك لإهمال المنصب، فإذا ثبت أن هذه العقوبة ذات أثر دائم بمعنى أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل هاته العقوبة التوظيف من جديد في الوظيفة العمومية².

أما العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة فإن توقيعها يكون من السلطة التي لها صلاحية التعيين بقرار مسبق بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، و التي ثبت فيها خلال خمسة و أربعين يوم من إخطاره.

و من خلال هاته العقوبات يمكن القول أن المشرع الجزائري قد وضع نظام تدريجي للعقوبات التأديبية و أخذ بعين الاعتبار درجة الخطأ الذي اقترفه الموظف العام، و يستلزم إقامة تناسب بين الذنب و العقوبة³.

¹ المادة 180 من الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

² المادتين 184_ 185 من الأمر 03/06.

³ المادة 183: " تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة كما هو منصوص عليه في المادة 163 ".

من خلال ما سبق يمكن القول بأنّ الموظف العام إذا أخل بواجباته والتزاماته الوظيفية فإنه سينجر عنه مخالفات تأديبية تُوجب الجزاء عنها، فصنفها المشرع إلى فئات حسب معياران بسيط وجسيم توقع العقوبة على أساسه وأقر لها مبادئ تحكمها، ورغم هذه الضوابط التي كفلها القانون إلا أنه تبقى بعض العقوبات المسلطة عليه قاسية في حقه وتخضع للسلطة التقديرية للإدارة التي لها كامل الصلاحيات في ذلك مما يؤثر على وضعية الموظف التأديبية.

الفصل الثاني

ضمانات إجراءات تأديب الموظف العام

الفصل الثاني

ضمانات إجراءات تأديب الموظف العام

عندما يقوم الموظف العام بارتكاب خطأ يكيف على أنه خطأ مهني ضمن الأخطاء المهنية وفق ما حدده المشرع في القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، أو القوانين الأساسية الخاصة ببعض الأسلاك، فنقوم مسؤوليته التأديبية عن ذلك الخطأ، فتتخذ ضده إجراءات تأديبية من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين، وذلك لتعيين العقوبة المناسبة التأديبية من بين العقوبات التأديبية التي أقرها وحددها المشرع في هذا المجال، والتي تعتبر مبدأ عام يطبق حسب جسامه الأخطاء المرتكبة.

وتعتبر مكانة العقوبات التأديبية من أهم الإجراءات الإدارية التي تمنح القوة للهيئة الإدارية وتعمل على تحقيق جهاز إداري ذو منهج قانوني وتأديبي، لكن ليس على حساب ضمانات الموظف المسلط عليه العقوبة التأديبية، لأن هذه الضمانات هي الحقوق المكفولة والممنوحة للموظف في مواجهة الإدارة موقعة الجزاء أو التأديب.

إلا أن المشرع اتخذ موقفاً حيادياً، إذ حرص على تحقيق التوازن بين تقوية السلطة التأديبية من خلال منحها حق اتخاذ الإجراءات التأديبية اللازمة، وبالمقابل كفل للموظف ضمانات لما يتعرض له جزاء تأديبي، مما يوفر له الاستقرار النفسي في مواجهة القرار التأديبي، ومنه انعكاسه على الأداء الوظيفي.

وستنتظر في هذا الفصل إلى السلطة المختصة والضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة القرار التأديبي، وهو ما سنتناوله في مبحثين.

المبحث الأول: ممارسة السلطة التأديبية كضمانة إجرائية.

يعود حق تأديب الموظف العام في الأصل إلى إدارته لأنه يعتبر أحد خصائص و عناصر السلطة الرئاسية، و بما تتمتع به من امتيازات السلطة العامة و الصلاحيات الموكلة لها في ممارسة أعمالها، فمنطقياً توكل لها مراقبة أعمال موظفيها و اتخاذ الإجراءات المناسبة إزاءها¹ ، و عليه سنتناول السلطة المختصة بالتأديب في المطلب الأول، و إجراءات التأديب في المطلب الثاني.

المطلب الأول: السلطات المختصة بالتأديب.

يعتبر كل عدم احترام للواجبات و الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف إخلالاً للالتزامات مما يعرض صاحبه للعقوبات التأديبية، و التي ستوقعها سلطة مختصة في مجال الوظيفة العامة، و لمعرفة ذلك سنتطرق لمعرفة من خلالها الفروع التالية²:

الفرع الأول: السلطة الرئاسية.

يقصد بهذا النظام، النظام التأديبي الذي يكون فيه للإدارة بمفردها حق تحريك الدعوى التأديبية و التحري عن الأدلة و منه توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المذنب³، و تتدرج المسؤولية التأديبية من الأدنى إلى الأعلى ، حيث يُسأل المروّس أمام رئيسه أو الرئيس أمام من هو أعلى منه و صولاً إلى الوزير المختص الذي يكون مسؤولاً أمام رئيس الدولة⁴.

فسلطة الإدارة هي الوحيدة التي من شأنها الإلمام و العلم بالتشخيص و التكيف الحقيقي و الفعلي للخطأ التأديبي، و يعود ذلك إلى ظروف الوظيفة و منطقياً لا تستطيع السلطة القضائية ذلك لأنها بعيدة عن الحياة الإدارية، و انتزاع السلطة من يد الرئيس من شأنه أن يفقد هيئته بالتالي يسود الاضطراب و الفوضى داخل الإدارة و التأديب يتطلب السرعة في حسم التأديب و إلا فقدت قيمته و هدفه.

قد تدخل تعديلات على هذا النظام من أجل التخفيف من حدته، و توفير ضمانات ذات فعالية للموظف، و عليه يمكن أن نلخص هذه التعديلات فيما يلي:

التزام السلطة الرئاسية برأي هيئة معينة قبل توزيع الجزاء، و قد يكون رأيها استشارياً فلا تلزم السلطة الرئاسية به، و قد يكون رأيها ملزماً فلا بد أن تأخذ به.

إنشاء مجالس خاصة بالتأديب يكون لها حرية الفصل في القضايا التأديبية التي تعرض عليها⁵.

ومن بين الدول التي أخذت بهذا النظام إنجلترا و الدنمارك، و من سلبياته أنه يؤدي إلى تعسف الرئيس الإداري و المساس بحقوق الموظفين، فقد يخضعهم لعقوبة أكثر درجة من العقوبات التي ارتكبوها، إضافة إلى عدم تقييد السلطة الإدارية (السلطة الرئاسية) تقع تحت تأثير ضغط النقابات العمالية حيث تفقد سيطرتها على المجال التأديبي.

¹ فايز مطلق السليمات، رسالة الماجستير في القانون العام، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2013، ص، 49.

² حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، سداسية محكمة، العدد الأول، جافني 2012، الجزائر، ص، 146.

³ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص، 134 .

⁴ عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، الطبعة الثانية، منشورات زين الحقوقية، 2011، ص، 105.

⁵ كمال رحماوي، المرجع السابق ذكره، ص ص، (134، 135).

الفرع الثاني: النظام القضائي.

يتميز التأديب في هذا النظام باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية و جعل هذا النظام قضائيا بالمعنى الصحيح، و يتميز بفصل السلطة الرئاسية فصلا مطلقا و يقتصر دورها على توجيه الاتهام إلى الموظف المخطئ فقط، كما قد ينشئ المشرع لجنة خاصة تقوم برفع الدعوى التأديبية، و تتولى الادعاء أمام المحاكم و تدعى النيابة الإدارية. فهذا يتطلب وجود إجراءات تأديبية محددة توفر للموظفين أقصى الضمانات و الطمأنينة في متابعة الدعوى التأديبية، أي يقوم على تخصص قضائي تخرج على ضوءه الدعاوى التأديبية من اختصاص المحاكم الإدارية وكذلك العادية.¹

فهذا النظام يجعل الإدارة تتفرغ لمهام التسيير و تترك مجال العقاب للسلطة المختصة، و لقد وجهت انتقادات إلى النظام القضائي يمكن إيجازها فيما يلي:

■ هذا النظام يخلط بين رسالتين منفصلتين عن بعضهما البعض هما رسالة التأديب و عمل القاضي، فالقاضي مهمته السهر على تطبيق القانون أما التأديب هو جزء لا يتجزأ من السلطة الرئاسية.

■ مجال القضاء بعيد عن مجال و واقع الإدارة، فليس بوسع الإلمام بأساسيات و مبادئ الوظيفة العامة، الأمر الذي قد يؤثر على نوعية الحكم الذي سوف يصدره.

■ ناهيك عن عملية التقاضي وإجراءاتها الشاقة و البطيئة، عكس التأديب الذي يتطلب الحسم في الفصل في قضايا الانضباط.

■ تتجنب الإدارة في ظل النظام القضائي الإجراءات القضائية المعقدة فتلجأ إلى توقيع العقوبات التي تدخل في اختصاصها، وهي في غالب الأحيان عقوبات لا تتفق و ضمانات الانضباط في المرفق العام، و تأخذ بهذا النظام كل من ألمانيا و مصر العربية²، و هولندا و سويسرا.

الفرع الثالث: النظام شبه القضائي.

يقوم على تشكيل مجالس تأديبية غالبية أعضائها من رجال الإدارة مع وجود عنصر قضائي في تشكيلها، و تصدر هذه المجالس قرارات نهائية و ليس مجرد رأي أو مشورة ، و تعتبر هذه الهيئات فعلاً هيئات شبه قضائية أو هيئات إدارية ذات اختصاص قضائي³ ، فتوقيع الجزاء في هذا النظام من اختصاص السلطات الرئاسية، لكنها تلتزم و قبل توقيع الجزاء بصورة نهائية باستشارة هيئات تمثل كلا من الحكومة و الموظفين، حيث يطلب منها النظر في الإجراءات و اقتراح الجزاء، و كقاعدة عامة لا يقيد هذا الاقتراح السلطة الرئاسية و لا يلزمها في شيء⁴.

و أهم المبررات التي اعتمدت في هذا النظام ما يلي:

● تغليب منطق الضمان في مجال التأديب و محاولة إضفاء الصبغة القضائية عليه للحد من السلطات الواسعة للسلطة الرئاسية و إضفاء الطابع الموضوعي عليها.

¹ تواتي هجير، التأديب في قانون الوظيفة العمومي، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر، جامعة زيان عاشور، الجلفة، 2014، ص، 24.

² كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص، (136_137).

³ تواتي هجير، المرجع السابق، ص، 24.

⁴ نوفال العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص، 86.

• التوفيق بين المصلحة العامة المتمثلة في ضرورة تمتع الإدارة بقدر من الاستقلال وحرية التقدير، ومصصلحة الأفراد المتمثلة في حماية الحقوق والحريات العامة وذلك بالتزام الإدارة بمبدأ المشروعية بعدم تجاوزها.

• الفصل التدريجي بين سلطة الاتهام وسلطة الحكم، بإلزام السلطة الرئاسية باستطلاع رأي الهيئات الاستشارية قبل إصدارها للحكم. بالمقابل هناك أمور تؤخذ على هذا النظام نوجزها فيما يلي:

• من الصعب تحقيق التوازن بين منطوق الفاعلية ومنطق الضمان، الذي يهدف إليه هذا النظام وذلك لزيادة عدد الهيئات والمجالس التأديبية التي أنشئت لهذا الغرض، الشيء الذي أدى إلى تعقيد وإطالة الإجراءات، أي أن فاعلية التأديب أصبحت شبه مشلولة بسبب الفترة الزمنية الطويلة بين اكتشاف المخالفة وتوقيع العقوبة الملائمة، ولا يمكن بذلك تحقيق التوازن بين دواعي الفاعلية واعتبارات الضمان وذلك بسبب تغلب العناصر الإدارية على القضائية المشككة للهيئة التأديبية.

• بالنظر إلى التطور الذي طرأ على السلطة المختصة بالتأديب في كل دول العالم التي أخذت بهذا النظام في مجال التأديب، فقد أدى ذلك التطور إلى انكماش دور السلطات الرئاسية في ممارستها للسلطة التأديبية واستبعاد العقوبات الجسيمة، وهذا خوفاً من تعسفها والعمل تدريجياً على الأخذ بعدد أكثر من الضمانات لصالح الموظفين العموميين الأمر الذي أدى إلى شلل السلطات الرئاسية في المجال التأديبي رغم أن جانباً من الفقه يرى لا وجه لهذا النقد، أي أن وجود مثل هذه الهيئات يعد بمثابة عامل مساعد للسلطة الرئاسية لتخفف عنها الكثير من المسائل التأديبية، مما يتيح لها فرصة التفرغ لمهام أخرى ويرفع عنها الحرج اتجاه الموظفين التابعين لها عند تأديبهم.¹

فالنظام شبه القضائي لا يمثل تطوراً حقيقياً في نظام التأديب الإداري نحو النظام القضائي ولكنه يوفر للموظفين نوعاً من الضمانات تقترب من الضمانات القضائية، فهو يهدف إلى الحد من تعسف السلطة الرئاسية بإلزامها بالقيام ببعض الإجراءات، وتوفير بعض الضمانات والتي لا تصل إلى حد ضمانات النظام القضائي.²

و في الأخير نكون قد استعرضنا النظم التأديبية العالمية الثلاثة المعتمدة في تحديد السلطة المختصة بالتأديب، وهي النظام الرئاسي و النظام القضائي و النظام شبه القضائي، وهذا الأخير يعتبر أفضل النظم التأديبية في تحديد السلطة المختصة لممارسة التأديب، لأنه يتفق مع متطلبات التي تفتضيها المبادئ القانونية و العملية للعمل الإداري عامة والسلطة الرئاسية خاصة، أي يجعل سلطة التأديب من اختصاص السلطة الرئاسية المختصة، أي يتضمن ضمانات للموظف العام أثناء مرحلة التحقيق و مرحلة المحاكمة حتى إصدار القرار التأديبي و يجعل السلطات الرئاسية بالمقابل تتمهل و تتريث في إصدار العقوبة المناسبة.³

وبالتساؤل عن الرأي الذي تبناه المشرع الجزائري نجده قد أخذ رأياً وسطاً ومزج بين النظام الرئاسي والشبه القضائي وحاول الأخذ بمزايا كل من النظامين فمنح للسلطة التي لها صلاحية التعيين مهمة التأديب، و تسليط بعض العقوبات التأديبية شريطة تسبب

¹ نوفل العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 93-94.

² نوفل العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص 87.

³ بن هورة علي، معالجة انحراف الموظف العام في القانون الإداري الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجلفة، ص 20.

قرارها التأديبي، فلم يلزمها باستشارة أي هيئة أو التقيد برأي جهة معينة و منحها المشرع سلطة التعيين و هو ما نصت عليه المادة 123 من المرسوم 59/85 حيث نصت: " تختص السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة المخولة إن اقتضى الأمر بالسلطة التأديبية¹، وهو ما أكدته المادة 162 من الأمر 03/06 في نصها: " تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحية التعيين " ².

من خلال نصي المادتين يتضح أن السلطة التأديبية تخضع لمبدأ المشروعية، أي لا يجوز لها التفويض إلا بنص قانوني فينعتد الاختصاص المطلق للسلطة التأديبية في العقوبات من الدرجة الأولى والدرجة الثانية، وهي غير مضطرة لاستشارة اللجنة المتساوية الأعضاء، وهو ما نصت عليه كل من المادتين 125، 126 من المرسوم 59/85 والمادة 165 من الأمر 03/06 وعليه فإن هذا الأمر ميز بين عقوبات الدرجة الأولى و الثانية و تتخذها السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد حصولها على توضيحات مكتوبة من المعني أي بعد تمكينه من الدفاع عن نفسه ويصدر القرار مبررا، و أن كنا نفضل مصطلح التسبب على غرار ما هو متبع في الأحكام والقرارات القضائية³. حتى وأن الأصل في نظرية القرارات الإدارية الإدارية غير ملزمة بتسبب قراراتها، إلا إذا القانون ألزمها بذلك، وهو نفس الشأن في القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية⁴.

فالتسبب هنا يخدم كل من الموظف المعني أو الإدارة مصدرة القرار أو الجهة القضائية إذا رفعت المنازعة أمامها، فهو ضمان من الضمانات التأديبية فبدونه يكون قرار الإدارة باطلاً.

أما عقوبات الدرجة الثالثة والرابعة تكون من اختصاص السلطة المختصة بالتعيين بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تثبت في القضية المطروح عليها في أجل لا يتجاوز 45 يوم من تاريخ إخطارها فالمشرع أحاط الموظف بضمانات القرار الجماعي، فكأننا أمام محكمة تأديبية ذات تشكيلة جماعية.

و في حالة عدم مراعاة أجل إحالة الملف التأديبي على اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وهو 45 يوم فيترتب جزاء سلبي وهو سقوط الخطأ وهو ما تضمنه المادة 166 بقولها: " يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ، يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل⁵.

ولخطورة وأهمية توقيع العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة وخضوعها لرأي اللجنة متساوية الأعضاء كان لزاما علينا التطرق إلى معرفة هذه اللجنة واختصاصاتها.

¹ أنظر المادة 123 من المرسوم 59/85 المؤرخ في: 23_03_1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية.

² أنظر المادة 162 من الأمر 03/06 الصادر في 15_07_2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.

³ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص، 159.

⁴ عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص، 160.

⁵ عمار بوضياف، المرجع نفسه، ص، 160.

1/ اللجان المتساوية الأعضاء:

كانت تسمى اللجان متساوية الأعضاء في الأمر 133/66 المتعلق بالوظيفة العمومية، ثم أضاف لها المشرع الصفة الإدارية وذلك ليميزها عن اللجان الأخرى، مثل اللجنة متساوية الأعضاء التابعة للبرلمان.

فيتشكل أعضاؤها بالتساوي بين ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين¹، حيث نصت المادة 63 من الأمر 03/06 على أنه " تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات الإدارية العمومية تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة و ممثلين منتخبين من الموظفين ... " .

فتتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والولايات والمنشآت العامة بالتساوي، من عدد من الموظفين يمثل العمال وعدد آخر يمثل الإدارة ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية، بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين ويشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للوظيفة العمومي وهو ما نصت عليه المادة 7 من المرسوم 84 / 10 الخاص باللجان متساوية الأعضاء.

أما الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية فيتم تعيينهم بنفس الشروط التي ذكرناها بقرار من الوالي أو المدير المختص، ولانتخاب ممثلي الموظفين فقد حدد المشرع الشروط ولذلك منح الترشيح لهذه الانتخابات عن كل موظف يتواجد في إحدى الحالات:

- الإجازة المرضية طويلة المدى.
- الإحالة على الاستيداع.
- حالة التربص.
- حالة من حكم عليه بعقوبة تقهقر أو توقيف².

والرئيس هو من يرأس اللجنة متساوية الأعضاء أو من ينوب عنه قانونا، وتتكون اللجان من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد، ولا يشارك الإضافيين إلا إذا خلفوا أعضاء دائمين منتخبين، وهو ما نصت عليه المادة 4 من المرسوم 10/84. ويتعين أعضاؤها لمدة ثلاثة سنوات مع إمكانية تجديد عضويته، و استثناءا تمدد أو تقصر هذه المدة لضرورة المصلحة ستة أشهر بقرار من الوزير أو الوالي³.

و يتم تجديد هذه اللجان خلال أربعة أشهر على الأكثر وخمسة عشر (15) يوم على الأقل من تاريخ انتهاء مدتها القانونية، و في حالة تمديد عهدة اللجان فيتوجب على السلطة المعنية للمصالح المركزية أن ترسل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية من أجل الحصول على موافقة صريحة على ذلك، و في حالة غياب هذه الموافقة فإن جميع مداورات هذه اللجان تقع تحت طائلة البطلان.

وتجدر الإشارة أن إمضاء القرارات المتضمنة إنشاء اللجان المتساوية الأعضاء تتم حسب الحالة من قبل المسؤول المعني، الوالي مسؤول المصلحة غير مكرزة، رئيس المجلس الشعبي البلدي أو مسؤول المؤسسة الإدارية ذات الطابع الإداري¹.

¹ المادة 11 من المرسوم 59/85 السابق الذكر.

² كمال رحماوي، المرجع السابق ذكره، ص: 140 .

³ عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص، 39.

2/ اختصاصات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تضطلع لجنة الموظفين باختصاصين رئيسيين هما:
_ اختصاصات عامة تهتم بجميع المسائل الفردية الخاصة بالحياة الوظيفية للموظف
_ كهيئة استشارية.

_ اختصاصات خاصة بالمجال التأديبي فتجتمع اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي ينظر في المشاكل المعروضة عليه.

أ/ اختصاصاتها كهيئة استشارية:

تختص هذه اللجان بالنظر في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، حيث أن هذه الاستشارة غير ملزمة وتكون في المسائل التالية:
_ الترقية في الدرجة أو الرتبة.
_ الانتداب التلقائي والنقل الإجباري.
_ الإحالة على الاستيداع لأسباب شخصية.
_ الجدول السنوي لحركة التنقلات.
_ الإدراج في أحد أسلاك الانتداب.
ولها اختصاصات استشارية ملزمة للسلطة الرئاسية وتكون في الأمور التالية:

_ رفض قبول الاستقالة.
_ الانتداب التلقائي أو النقل الإجباري اللذان يعترض عليهما الموظف المعني.
_ الترقية في الرتبة أو الدرجة أو الإحالة على التقاعد تلقائيا والتسريح مع إبقاء حقوق المعاش أو إلغائها.

ب/ اختصاصاتها كمجلس تأديبي:

و تكون اختصاصاتها كمجلس تأديبي في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة و الرابعة، فموقف المجلس التأديبي بتشكيلته المتساوية بين ممثلي الإدارة و ممثلين ينتخبهم الموظفون، يعزز موقف الموظف ويمنحه حماية أكثر من تعسف الإدارة باتخاذها موقفا انفراديا، قد يمس ظلما المركز القانوني للموظف ، فممثلوه على مستوى المجلس لهم تأثير بالغ الأهمية على القرارات التأديبية، فقد يؤدي ذلك إلى إلغاء العقوبة أو تخفيضها التي كانت قد تسلط على الموظف المخطئ²، وعلى المجلس أن يفصل في القضية المعروضة عليه في ظرف لا يتعدى شهرين، ومن حقه أن يطالب بإجراء تحقيق إضافي إذا رأى بأن المصلحة العامة تتطلب ذلك، والمجلس يحدد ساعة ويوم الاجتماع وإخطار الموظف المتهم بهذا التاريخ أسبوعا على الأقل قبل انعقاد المجلس التأديبي³.

¹ _ المنشور رقم 03 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة، المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

² _ عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص ص، (39_40).

³ _ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص، 142.

المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العام.

و هي مجموعة الإجراءات والمراحل الخاصة بتأديب الموظف سواء التي سبقت عملية اتخاذ القرار التأديبي الإداري أو تتزامن معها، الأمر الذي جعل من هذه الإجراءات تؤثر في مدى شرعية القرارات التأديبية الإدارية المتخذة، الشيء الذي إذا تخلف أحد هذه الإجراءات المنصوص عليها قانونا وقع القرار التأديبي باطلا و منه يجوز الطعن فيه إداريا و قضائيا أو قضائيا حسب الحالات.

فالإجراءات التأديبية لها نفس الدور الذي يقوم به قانون الإجراءات المدنية، التي تحمي القضاة من عيوب و مخاطر التسرع فتوفر لهم عوامل التآني و في أعمالهم القضائية¹.

و عليه تعتبر الإجراءات الإدارية الجوهرية مقررة قانونا لممارسة سلطة الفصل التأديبي من طرف السلطة التأديبية المختصة مجموعة ضمانات قانونية إدارية وقائية لشرعية العقوبة التأديبية من جهة، و حماية للموظف العام في مواجهة هذه السلطة من جهة أخرى².

و عليه سنتعرض لإجراءات ومراحل تأديب الموظف العام في الفروع التالية:

الفرع الأول: العلم بالخطأ وإعداد التقرير الإداري.

أولا/ العلم بالخطأ: تنشأ المساءلة التأديبية بوقوع الخطأ و وصوله إلى السلطة المختصة بذلك و من ثمة بداية الإجراءات التأديبية، ويتم علم الإدارة أو السلطة المختصة بالخطأ من طرف الموظف المخطئ عن طريق إحدى الوسائل التالية:

1/ السلطة الرئاسية المباشرة: وهي السلطة المشرفة على الموظف وهي الأدرى والأقرب جهة منه والأعلم بذلك من غيرها، وذلك بحكم العلاقة الإدارية التي تربطه بمؤوسيه، فهو الذي يشرف عليهم ويوجههم، فهذا التصرف يجعله يكسب معرفة واسعة بتحركاتهم وتعاملاتهم ونواياهم، وهو ما يجعل الموظف المخطئ يتحمل أخطاءه، ولا يستثنى من ذلك موظف مهما كانت رتبته ودرجته في السلم الإداري.

2/ الرقابة الوصائية: يتم ذلك عن طريق أعمال الرقابة الممارسة من طرف الرئيس إلى مؤوسه تدريجيا إلى الأسفل مرورا السلطة السلمية، عن طريق الوصاية الإدارية مثلا: مراقبة الوالي أعمال وقرارات رئيس المجلس الشعبي البلدي، عمليات المصادقة على المداولات والميزانية السنوية... إلخ.

3/ معارضة الخطأ من خلال وسائل الصحافة والإعلام: تعتبر من أهم وسائل الرقابة على أعمال الإدارة في ظل حرية الصحافة وديمقراطية الحكم، فقد تكشف مخالفات مرتكبة مثل الرشوة وهي طريقة خارجة عن الجهاز الإداري، فلا تعتبر هذه الأخيرة في كشف المخالفة بل التحقيق الإداري هو الكفيل بصحة الوقائع.

4/ شكاوى و مراسلات المواطنين: هي الأكثر طريقة للإبلاغ عن الأخطاء كما، سواء كانت موجهة من طرف عاملين بالدولة أو خارجها و سواء من المواطنين معلومي الهوية أو مجهوليتها، ولا بد من التحقق منها لما تحمله من افتراءات أو حساسيات شخصية

¹ _ عمار عوادي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، الطبعة الخامسة، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر، 2009، ص، 101.

² _ André de laubadère et autre, traité de droit addmirastratij , op. cit, p, 166 et suiv

ذكره تواتي علي، المرجع السابق ،

1، فعلمياً تجد مثلاً : المؤسسات العمومية تضع سجلاً خاصاً بشكاوى وآراء الموظفين ممضي من طرف الرئيس الإداري، والاطلاع عليه دورياً فقد يتعرض الموظف لعقوبات تأديبية بالاستفسار.

وإذا وقع خطأ جسيم فتقوم المتابعة التأديبية وكانت الدعوى جنائية أو تأديبية فيكون الموظف محل متابعة تأديبية أو جنائية، وقد تكون هاتين الدعويتين متصلتين معاً². فعند معاينة الخطأ والعلم به يتم إعداد تقرير إداري من طرف الرئيس السلمي المباشر للموظف المعني وبعد هذا الإجراء، ما هو الإجراء الذي يتخذ؟

ثانياً/ إعداد التقرير الإداري: بصور الواقعة المادية يتم كتابة التقرير الإداري، وذلك لتبين ملابسات الأفعال المكونة للخطأ المهني وكيفية صدوره ونسبتها للموظف، وظروف وقوعها والملابسات المحيطة بها والتي أدت بالموظف لارتكاب ذلك الخطأ، ويذكر فيه كذلك الأشخاص الحاضرين أثناء وقوعه والآثار المترتبة عليه.

فالتقرير الإداري يعتبر بطاقة معلومات تحتوي على الوضعية الإدارية والمهنية للموظف المخطئ السوابق التأديبية إن وجدت، فهي تعتبر سيرة ذاتية تتضمن معلومات عن الموظف، كما يجب ذكر العقوبات المقترحة من بين عقوبات الدرجة الثالثة أو الرابعة حسب ما جاء به الأمر 03/06.

فمجرد تلقي السلطة الرئاسية التقرير الإداري ينبغي أن تبت في العقوبة المقترحة، فيمكن أن يوقف الموظف بموجب قرار مسبب³، وهو ما نصت عليه المادة 56 من الأمر 133/66: "تتخذ عقوبات الدرجة الأولى بموجب قرار معلل دون استشارة اللجنة متساوية الأعضاء، وتتخذ عقوبات الدرجة الثانية بموجب قرار معلل بعد أخذ رأي اللجنة المذكورة"، وهو ما نصت عليه المادة 125 من المرسوم 59/85 و المادة 126 منه كذلك بنصها: "تقرر السلطة التي لها صلاحية التعيين عقوبات الدرجة الثانية بمقرر مبين الأسباب"، و كذلك نصت عليه المادة 165 من الأمر 3/06.

غير أن في الأصل الإدارة غير ملزمة بتسبيب قراراتها لأن صدور القرار يكون بناءً على سبب، إلا أن القانون قد يلزمها بذكر أسباب القرار المتخذ و عليه يجب عليها احترام النص القانوني في هذه الحالة و إلا كان قرارها معيباً بعيب الشكل، فالقرارات التأديبية عكس التدابير الداخلية تخضع للتسبيب.

فإلزام الإدارة بتعليل و تسبيب قراراتها في متن القرار التأديبي يعد ضماناً حقيقية للموظف ذلك أن التعليل يعمل على الإقناع و ضمان حق الدفاع والحد من السلطة التقديرية للإدارة، و التسبيب يمتد أثره للإدارة و جهة الطعن كذلك⁴، و بعد صدور القرار يمكن توقيف الموظف فكيف يتم ذلك؟

الفرع الثاني: التوقيف.

يعرف التوقيف الاحتياطي أو المؤقت بأنه إجراء تحفظي وقائي مؤقت، تلجأ إليه السلطة المختصة خدمة لمصلحة المرفق، حيث يتم إبعاد الموظف عن وظيفته إلى حين إحالة ملفه التأديبي على اللجنة متساوية الأعضاء المنعقدة كمجلس تأديبي⁵، و نظراً للآثار

¹ عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص، 42.

² أنظر المنشور 05 المحدد لتطبيق المادتين 130_131، المرسوم 59/85 المؤرخ في 23_03_1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية الصادر عن مصالح رئيس الحكومة، المديرية العامة للتوظيف العمومي.

³ عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص، 44.

⁴ قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص، 149، 151.

⁵ مزهودي رتيبة، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة الجلفة، 2016، ص، 26.

السلبية التي قد تترتب عنها إجراءات التوقيف المؤقت للموظف فالقانون قد قيد السلطة المختصة بحالتين للجوء إليه هما :

أولاً/ حالة ارتكاب الخطأ الجسيم أو غير خاضع لمتابعة جزائية: فالعقوبة تكون من الدرجة الرابعة، ويتم توقيف الموظف لمدة 45 يوم ابتداء من تاريخ إخطار المجلس التأديبي من طرف السلطة المختصة، وهو ما نصت عليه المادة 173 من أحكام الأمر الرئاسي: "على أن الموظف العمومي المرتكب لخطأ جسيم يمكن أن يؤول إلى تطبيق عقوبة من الدرجة الرابعة سوغ للهيئة المستخدمة توقيفه فوراً بصفة تحفظية عن مهامه..." فالتوقيف إجراء مؤقت ليس له طابع تأديبي، فهو لا يدخل ضمن العقوبات التأديبية المحددة قانوناً¹.

ففي هذه الحالة يستفيد الموظف الموقوف خلال هذه الفترة من نصف راتبه الرئيسي، و كذا مُجمل المنح ذات الطابع العائلي، يستدعى الموظف و يبلغ بتاريخ مثوله قبل 15 يوم على الأقل برسالة موصى عليها مع وصل الاستلام، و يبلغ عن طريق الرئيس السلمي له².

ثانياً/ الإيقاف في حالة المتابعة الجزائية:

لا يتم توقيف الموظف إلى بعد التأكد من مباشرة المتابعة الجزائية فعلا من طرف وكيل الجمهورية في إطار تحرك الدعوى العمومية، فبمجرد علم السلطة التي لها صلاحية التعيين بالمتابعة الجزائية يتم توقيف الموظف، وذلك بموجب مقرر من السلطة المختصة.

ولا يمكن للموظف الموقوف أن يعود أو أن يرجع إلى وظيفته إلا بعد التسوية النهائية للوضعية الإدارية و صدور حكم البراءة من طرف القاضي، ويمكن تمديد هذه الفترة إلى مدة أقصاها 06 أشهر.

طوال هذه الفترة يستفيد الموظف من راتب لا يتعدى النصف، و إذا كانت المتابعة القضائية نتيجة خطأ مهني و ثبت إدانته، فعلى الإدارة تسريحه دون استشارة اللجنة متساوية الأعضاء.

أما إذا ثبتت براءة الموظف وانتفاء وجه الدعوى و عدم ثبوت الأفعال المرتكبة، فعلى السلطة التي لها صلاحية التعيين، فور و استلامها الحكم إعادة إدماجه الموظف في منصب عمله بموجب قرار إداري³.

إذا اتخذت في شأن الموظف العمومي الموقوف إداريا بصفة تحفظية عن مهامه عقوبة أقل من الدرجة الرابعة أو حصل على البراءة من المجلس التأديبي، يسترجع كامل حقوقه التي حُرِمَ منها حال توقيفه خاصة الجزء المتبقي من الراتب الذي حرم منه مدة التوقيف، هذا ما جاءت به المادة 173 في فقرتها الثالثة⁴.

¹ _مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص، 448.

² _أنظر المادة 2/168 من الأمر 03/06، السابق الذكر، و منشور رقم 05 الخاص بتطبيق المادتين 130_133 من المرسوم 59/85، مرجع سابق، ص، 04.

³ _عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص، 46.

⁴ _دمان ربيع عاشور، مرجع سابق، ص، 55.

الفرع الثالث: التحقيق.

هو وسيلة لإيضاح الحقيقة لجملة من الاتهامات والأفعال المنسوبة للموظف المخطئ المحال للتحقيق إذا اقتضت الضرورة ذلك¹، وهو أول الإجراءات الموضوعية يهدف أساسا إلى كشف الحقيقة، حيث يقوم به الإدارة بناء على تقرير الرئيس المباشر للموظف حول تصرفاته، أوجهات التفتيش بناء على شكاوى المنتفعين من المرفق العام²، فهو يعتبر منتفعين من الضمانات الجوهرية في عملية التأديب غير أن المشرع لم يجعله إلزاميا وهو ما نصت عليه المادة 171 من الأمر 03/06 بقولها: " يمكن للجنة الإدارية متساوية الأعضاء المختصة بالمجموعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة".

و ما يستفاد من نص المادة هو طلب فتح تحقيق من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بشأن الوقائع أو التهم المنسوبة للموظف أمر جوازي وليس وجوبي حيث نجد أن مصطلح التحقيق الإداري الذي جاء في نص المادة 171 م القانون الأساسي للوظيفة العمومية مصطلح غير دقيق، و اللفظ الأنسب هو التحقيق التأديبي.

والمقصود بالتحقيق هو الفحص والبحث والتقصي الموضوعي المحايد والنزيه لإظهار الحقيقة فيما يتعلق بصحة حدوث وقائع معينة ونسبتها للمتهم.

غير أن المقصود بالتحقيق في نص المادة أعلاه هو مجموعة من الإجراءات التي تقوم بها السلطة المختصة، من أجل الوصول إلى حقيقة التهمة المنسوبة للموظف، و السلطة لها صلاحية التحقيق الإداري هي نفسها السلطة المختصة بتوجيه الاتهام للموظف العام الذي قام بأحد الأخطاء المهنية المحددة في المواد من 178 إلى 181، أي التي لها صلاحيات التعيين وهذا ما قد يؤثر على فعالية هذه الضمانة الممنوحة للموظف العام³.

فالسطة الرئاسية لها دوران، دور يتمثل في توجيه الاتهام والثاني يتمثل في التحقيق الإداري، فهذا مساس بمبدأ الحياد في عملية التحقيق فالأجدر و من العدل أن تسند هذه المهمة إلى جهة مستقلة عن السلطة الإدارية، لأنه غالبا ما تتفق الإدارة مع الهيئة أو الموظف المكلف بالتحقيق و تصويبه إلى النتائج* التي ترغب فيها السلطة الرئاسية.

و لقد سلك المشرع الجزائري في ذلك مسلك المشرع الفرنسي الذي جعل من السلطة التي تملك توجيه الاتهام هي نفسها السلطة التي تتولى إجراء التحقيق⁴.

الفرع الرابع: كيفية محاكمة الموظف.

بعد إعلام الموظف المتهم بالأخطاء المنسوبة إليه و الاطلاع على ملفه التأديبي ، و تذكيره بالضمانات القانونية الممنوحة له ، تحضر الإدارة الاجتماع و ذلك بتوفير الوسائل المادية واتخاذ كل التدابير اللازمة لانعقاد المجلس التأديبي، فبعد اتخاذ هذه الإجراءات تجتمع اللجنة متساوية الأعضاء كمجلس تأديبي بناء على استدعاء من رئيسها، ويكون هذا الاجتماع خلال سريان عهدة اللجنة المتساوية الأعضاء، وفق الأجل المحددة لدراسة الملف التأديبي المحدد بشهرين من تاريخ صدور مقرر وقف الموظف المعني،

¹ _ عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص، 47.

² _ هجيره تواتي، المرجع السابق، ص، 32.

³ _ مولود ديدان، المرجع السابق، ص، 152.

* وهو ما يؤكد الأستاذ رحماوي كمال أثناء تأديبه لوظيفته كمفتش رئيسي للبريد والمواصلات في كثير من الأحيان كانت تمارس عليه ضغوطات قصد تزييف الحقيقة والوصول إلى ما ترغب إليه الإدارة.

⁴ _ كمال رحماوي ، المرجع السابق، ص، 55 .

وبحضور 3/4 ثلاثة أرباع أعضائها وإذا لم يستوف النصاب يُعد دعوى ثانية، و إذا حضر نصف الأعضاء فاللجنة تعقد الاجتماع قانونا، و لا يحق إلا للأعضاء الرسميين أو الاحتياطيين التداول.

وعند استدعاء رئيس اللجنة أعضاء المجلس يحدد تاريخ و ساعة و مكان انعقاد المجلس التأديبي، والحرص على إرسال التبليغ في الوقت المناسب للمعني لمثوله أمام المجلس التأديبي، و عادة ما يكون ثمانية أيام على الأقل قبل انعقاده.

يتولى معطيات القضية مقرر الجلسة أمام الأعضاء الحاضرين مع حضور طبعاً الموظف المتهم، وللمجلس طلب سماع الشهود أو الموظف أو دفاعه إذا ادعت الضرورة ذلك، وبعد سماعهم والإدلاء بشهاداتهم يُغادرون المجلس مباشرة.

يقدم الموظف أو دفاعه ملاحظاتهم، وتقرأ الملاحظات إذا قدمت كتابياً أثناء انعقاد اللجنة وبعد الانتهاء من المناقشة والتطرق إلى كل الجوانب، يخرج الموظف المخطئ ثم يعقد المجلس بإجراء المداولة!

فبعد المداولة والحوار بين أعضاء المجلس، يُبدي المجلس التأديبي برأيه حول العقوبة المناسبة للخطأ وإذا رأى عدم كفاية الأدلة المقدمة حق له بأن يأمر بإشراف تحقيق آخر مع توضيح الأمور الغامضة.

يصوت أعضاء المجلس عن طريق التصويت السري لأعضائه الحاضرين وبأغلبية الأصوات المعبر عنها، في حالة التعادل يرجح صوت الرئيس ويتضمن القرار الإدانة وإقرار العقوبة أو البراءة، ويسجل قرار المجلس التأديبي في محضر ويبلغ للموظف المعني والسلطة الرئاسية.

وهذا القرار يجب أن يكون مسبباً² من السلطة التي لها صاحبة التعيين، و يجب أن يكون القرار سليماً من كافة العيوب الشكلية و الجوهرية، كشرط لصحة القرار الإداري و هذه الشروط نوجزها فيما يلي :

ـ كتابة القرار التأديبي لكي يسجل ويبلغ للمعني وسلطة التعيين.

ـ تسبب القرار التأديبي بذكر سبب الحالة أو الواقعة القانونية التي دفعته لاتخاذ.

ـ شكل القرار التأديبي، وهو القالب الذي يصب فيه أي خاضعاً لأساليب قانونية، أي الديباجة، التأسيس القانوني الذي يُبنى عليه القرار التأديبي أي له بشكل معين.

ـ تاريخ صدور القرار وتوقيعه، فهو ضروري تترتب عليه الأجل القانونية، أما التوقيع فهو من البيانات فأعضاء المجلس ملزمون بالتوقيع (رئيس اللجنة، وكتابتها وأعضاء المجلس التأديبي) ، فإذا تخلف أحد هذه الشروط تعرض القرار للإلغاء³.

¹ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 03/06، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر، ص ص، (118_119).

² كثيراً ما يحكم القضاء بإلغاء القرارات غير المسببة، ومن تطبيقاته القرار الصادر عن مجلس الدولة بتاريخ 14_02_2002 تحت رقم: 106842، في قضية السيد: حفيظ محمد الصادق ضد رئيس المندوبية، بلدية أولاد عمار، قرار غير منشور.

³ عبد الرحمان جدي، مرجع سبق ذكره، ص ص، (50_51).

المبحث الثاني: مواجهة القرار التأديبي كضمانة مادية.

بما أن الإدارة لها امتيازات السلطة العامة، فلها تقرير العقوبات التأديبية التي تراها مناسبة متى أخل الموظف العام بالتزاماته وواجباته اتجاه الصلاحيات والوظائف المنوطة به، فقد تتعسف الإدارة أحيانا في توقيع الجزاء الإداري عليه، فقد تصل جسامته إلى حد التسريح دون إشعار مسبق، فتجانب بذلك مبادئ العدالة و في مقابل ذلك منح المشرع الجزائي ضمانات وأحاطه بها في مواجهة قرار السلطة التأديبية، حيث أن سلطة التأديب ضرورية ليسود النظام داخل المرفق، فهي في غاية الأهمية وضرورية لسير المرفق، بالمقابل قيد المشرع هذه السلطة بضوابط تجعل من القرار التأديبي أكثر فعالية بالمقابل هذه القيود في نفس الوقت هي ضمانات منحت للموظف المخطئ فقد تثبت براءته.

وعليه سنتطرق لدراسة هذه الضمانات المكفولة للموظف العام بعد الخطأ التأديبي من خلال دراسة كل مطلب على حدا.

المطلب الأول: الوضعيات القانونية المكفولة للموظف العام بعد الخطأ التأديبي.
الضمانات التأديبية الممنوحة للموظف قبل صدور القرار التأديبي هي مجموعة وسائل وإجراءات تتمتع بها الفروع التالية:

الفرع الأول: ضمانات الموظف العام قبل صدور الخطأ التأديبي.

أولاً: إبلاغ وإخطار الموظف بما هو منسوب إليه (المواجهة).

تعني المواجهة إحاطة الموظف المتهم علماً بما نسب إليه أمن تهم، و لكي يكون الدفاع مجدداً فإن مجلس الدولة الفرنسي يتطلب ضرورة قيام الجهة الإدارية بإخطار الموظف المتهم بما نسب إليه، ومنحه وقت كافي لإعداد دفاعه وتمكين الموظف من الاطلاع على ملفه الشخصي وما يحتويه الملف لكي يُعد دفاعه بنفسه أو بواسطة دفاعه²، فتقوم المواجهة على إخطار الموظف بالتهمة المنسوبة إليه ومنحه أجلاً لإعداد دفاعه، و قد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنه لا بد من إعلام المتهم بكل التهم المنسوبة إليه، وإذا أغفلت سلطة التأديب إعلام الموظف وقامت بتوقيع الجزاء دون إخطاره بذلك، فإن القرار التأديبي يكون قابلاً للإبطال، إلا إذا كان الاتهام غير جوهري أو غير مؤثر، و لا يشترط شكلاً معيناً في الإخطار و يكفي أن يُنبه الموظف إلى الإجراءات التأديبية الذي يتخذه ضده، و يتحقق ذلك بمجرد إخطار الموظف من طرف رئيسه إلى أن النية اتجهت إلى اتخاذ إجراءات التأديب ضده.

فالهدف من الإخطار هو تمكين الموظف من معرفة ماهية التهمة الموجهة إليه و أن يُعد دفاعه، فإن مجلس الدولة الفرنسي اشترط أنه يمنح للموظف وقتاً كافياً قبل المحاكمة على أكمل وجه، حتى و لو لم ينص عليه صراحة³.

و لقد نص المشرع صراحة على أنه: " لا يمكن أن تسلط العقوبة إلا بعد سماع العامل المعني، إلا إذا رفض المثول و تمت معاينة ذلك قانوناً "4، فيتعين على الإدارة

¹ - أنظر النموذج رقم (03).

² - أنظر النموذج رقم (04).

³ - نوفال العقيل العجارمة، المرجع السابق، ص ص، (203_204).

⁴ - المادة 64 من المرسوم 82_302، السابق الذكر.

إخطار الموظف العام بما ينسب إليه من مخالفات مهما كانت درجة العقوبة التي تنوي الإدارة تسليطها عليه، و هو ما نصت عليه المادة 129 من المرسوم 59/85 ، فالمشرع الجزائري اعترف بهذا الحق لكافة الموظفين مهما كانت علاقتهم مع الإدارة (متربصين، مرسمين، متعاقدين).¹

فقد منحه حق التبليغ بالأخطاء المنسوبة إليه وذلك بموجب أحكام المادة 167 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بنصها: " يحق للموظف العام الذي تعرّض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالإخطار المنسوب إليه"، وهذا ما يصطلح عليه بالمواجهة أي مواجهة الموظف بالتهم المنسوبة إليه مما يساعده على تحضير دفاعه والأدلة التي تفنّد الأفعال المنسوبة له، وفي إطار تعزيز هذا الحق أو تحقيق هذه الضمانة قام المشرع بمنح الموظف حق الاطلاع على ملفه التأديبي كاملاً² و ذلك في أجل 15 يوم ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية "

حيث يُعرف الأستاذ عبد العزيز عبد المنعم خليفة المواجهة على أنها: " اتفاق العامل على حقيقة التهم المسندة إليه وإحاطته علماً بمختلف الأدلة التي تشير إلى ارتكابه المخالفة حتى يستطيع الإدلاء بأوجه دفاعه"³.

كما أقرت المادة 168 من نفس القانون بعض الإجراءات كطريقة التبليغ التي تم عن طريق البريد الموصي عليه مع وصل استلام على الأقل، و قد قضى قرار مجلس الدولة الصادر بتاريخ: 20_04_2004⁴ بإلغاء مقرر العزل المتخذ من طرف والي ولاية سكيكدة في حق الموظف (م ، ع) مع مراعاة إدماجه في منصبه الأصلي أو المماثل له، نظراً لعدم تلقي الموظف استدعائه لمثوله أمام لجنة التأديب لتقديم دفاعه ، باعتباره إجراء جوهري يدخل ضمن حماية حقوق الدفاع المقرر قانوناً، كما تناولت نفس المادة في فقرتها الثانية، تعذر المثول أمام اللجنة لأسباب قاهرة، يعطى للموظف حق تمثيله من طرف شخص آخر فيستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه حسب نص المادة 169 من الأمر 03/06 .

ثانياً: الاطلاع على الملف التأديبي.

يعد الاطلاع على الملف ضماناً تأديبية جوهرياً يتمتع بها الموظف المتهم و ذلك بإبلاغه بملفه قبل اتخاذ أي إجراء تأديبي بمناسبة اقترافه خطأً تأديبي⁵. بحيث يعتبر حق الموظف في الاطلاع على الملف التأديبي حقاً أساسياً للموظف المحال على المجلس التأديبي و ذلك بتمكينه من الاطلاع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات الدعوى التأديبية، و نقصد هنا بالملف التأديبي هو الملف المتعلق بالإجراء التأديبي أي الملف الشخصي الذي يحتوي على كافة الوثائق و المستندات المبيّنة للوضع.

الإدارية للموظف¹، وهذه البيانات والمستندات المتعلقة به مقسمة ومرتبطة بأرقام متسلسلة، فهذا الإجراء يعتبر مصدراً أساسياً لإحاطة الموظف بالتهمة المنسوبة إليه و بالأدلة المقدمة ضده حتى يكون مستعد للدفاع عن نفسه.

¹ كمال رحماوي، المرجع السابق، ص، 149.

² مولود ديدان، المرجع السابق، ص، 151.

³ أنظر النموذج رقم 5.

⁴ القرار رقم 009898، الصادر عن مجلس الدولة، الغرفة الثانية، في قضية (م، ع)، ضد والي ولاية سكيكدة، مجلة مجلس الدولة، العدد 5، 2004، الجزائر، ص، (143، 146).

⁵ رتبة مزهودي، مرجع سابق، ص، 31.

فالاطلاع على الملف يتمثل في إحاطة الموظف بجميع ملف الدعوى التأديبية، بما يحتويه من تحقيقات و مستندات و وثائق متعلقة بالتهم المنسوبة إليه ، و عدم حجبها عنه نظرا لأهميتها في تحقيق دفاعه ، فالحقيقة أن منطق الحجب أو الكتمان لم يعد يتماشى في ظل التطورات مع فلسفة الوضوح و الشفافية التي بدأت تعزز المجالات الإدارية².

فيجب أن يحتوي الملف التأديبي على الوثائق التالية:

- تقرير الرئيس السلمي حول الأفعال المنسوبة للموظف.
- بطاقة معلومات خاصة بوضعية الموظف وسوابقه التأديبية عند الاقتضاء.
- نتائج التحقيق عند الاقتضاء.
- تقرير السلطة التي لها صلاحية التعيين باقتراح العقوبة.

كما تعلق السلطة المختصة كتابياً على تاريخ ومكان إطلاع الموظف قبل انعقاد مجلس التأديب في أجل 15 يوم³ على الأقل ابتداء من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية، و عند رفض المعني الاطلاع على الملف لا يوقف سيرورة الإجراء التأديبي⁴.

وتثير مسألة تسليم الملف عدة مشاكل لم يتطرق إليها القانون بصفة دقيقة منها:

ـ لم يطلع الموظف على ملفه الكامل حيثما حدد محتوياته وكيفية ترتيبه في المادة 93 من قانون 2006 علما أنه بالإمكان الاعتماد على وثيقة لم يتضمنها الملف التأديبي لتشديد العقوبة أو تخفيفها.

ـ لم يحدد القانون المدة التي بإمكان الموظف أن يحتفظ فيها بالملف وأن يستنتج ما يراه مفيداً الدفاع عن حقوقه اقتداء بما توصل إليه القضاء الإداري في بعض البلدان منها فرنسا من المهم تسليم الملف يقترن بمفهوم الأجل المعقولة والأجال الضرورية حتى لا يحيد هذا الحق على حدود ممارسته بصفة موضوعية، علما أنه لا يسمح بنقل الملف خارج مكان الاطلاع عليه⁵ رغم أن الأصل يقضي بأن الموظف هو الذي يطالب بالاطلاع على الملف، غير أن هذا الاستثناء أوردته المادة 03/19 من قانون الوظيفة العامة الفرنسي رقم 83_634 بقولها: " يجب على الإدارة تنبيه الموظف و إعلامه بأنه يملك حقاً في الاطلاع على ملفه.

و يعتبر هذا الحق شخصي مقصور على الموظف محل التأديب، غير أن مجلس الدولة الفرنسي قد خرج باستثناء وأتاح هذا الحق حتى بالنسبة للمحامي الذي يدافع عن الموظف المتهم ليساعده في القيام بواجبه في عملية الدفاع، و ذلك في قراره الصادرة بتاريخ: 1959/10/30 في قضية Marcoulet حيث صرّح بأنه: " متى كانت الاستعانة بمحامي مسموح بها فيجوز له الاطلاع على ملف موكله بعد موافقته"⁶.

أما موقف المشرع الجزائري فقد أقرته التعليمات رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية قد حددت شروط ممارسة هذا الحق بعد حصوله على ترخيص من موكله⁷، أما مسألة الحصول على نسخة من الملف لم يتم النص عليها قانوناً ، أما قانون الوظيفة

¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص، 453.

² رتيبة مزهودي، المرجع السابق، ص، 31.

³ المادة 167 من الأمر 03/06.

⁴ عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص ص ، (53_54) .

⁵ حاحة عبد العالي، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر، جامعة بسكرة

2016، ص، 80.

⁶ مزهود رتيبة، المرجع السابق، ص، 32.

⁷ المحكمة العليا، الغرفة الإدارية قرار رقم: 75502، المؤرخ في 1990/04/21، في قضية (ق م) ضد (وزير العدل)، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 3، الجزائر، 1990، ص ص، 151_153.

الأخيرة فقد كان المشرع أكثر غموضاً في تفسيره لهذا الأمر فنصت المادة 196 كانت غامضة في تحديد ذلك : " ويحق أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه"، و لقد أوضح القضاء الإداري أهمية هذا الجزاء من خلال قراره الصادر عن الغرفة الإدارية للمحكمة العليا:¹ من المقرر قانوناً أنه يحق لكل موظف الذي يحال على لجنة الموظفين التي تجتمع في مجلس التأديب، أن يطلع على ملفه التأديبي فور الشروع في إجراءات القضية التأديبية ويمكن أن يُقدم أي توضيح شفهي أو كتابي، كما له أن يستعين بأي مدافع يختاره للدفاع عنه، ومن ذلك فإن قرار فصل الطاعنة عن وظيفتها و المتخذ دون احترام هذه الإجراءات يعد مشوباً بعيب تجاوز السلطة، ما يستوجب إبطال القرار المطعون فيه "

يُعتبر إعلام الموظف بالتهمة المنسوبة إليه وحقه في الاطلاع على الملف، ذو أهمية لتمكينه من تحضير نفسه للدفاع أمام سلطة التأديب، لتكون له دراية كافية ومسبقة بالتهمة والشكاوى التي هو متابع عنها وهي حقوق دستورية يتمتع بها.

ثالثاً : كفالة حق الدفاع.

حق الدفاع هو حق مقدس في جميع المحاكمات، فهو حق طبيعي معترف به في معظم الدول وقد عرفه البعض: " أنه حق المتهم في الرد على ما هو منسوب إليه بالوسائل الممكنة.

ولا يجوز توقيع عقوبة على الموظف إلى بعد سماع أقواله، فلم يشترط المشرع طريقة معينة في اختيار وسيلة التعبير، بل ترك حرية الاختيار للموظف سواء شفوية أو كتابية، وتحقيق دفاعه وذلك لأن الاتهام قد يكون باطل من أساسه، و من الظلم أن توقع أي عقوبة عليه دون سماع إفادته.

فهذا المبدأ يعتبر من أهم الضمانات المقررة للموظف والذي يتمثل بضرورة إخطار الموظف بما هو منسوب إليه من أفعال و إفساح المجال أمامه لتقديم دفاعه و اعتراضاته و ذلك لدحض ما هو منسوب إليه وتقديم دليل براءته، وحق الدفاع من الحقوق الأساسية المكفولة للموظف وأكبر ضماناته له، إذ يستطيع أن يسلك كافة السبل المشروعة، سواء تولاه بنفسه أو يعهد به إلى موظف يختاره أو محام، وكل إخلال بهذا المبدأ جعل القرار التأديبي قابلاً للإبطال، وله أن يقدم للجنة المتساوية الأعضاء أو لجنة الطعن بيانات خطية أو شفوية، أو طلب حضور شهود وذلك كله حتى يتسنى له الإحاطة بالتهمة الموجهة له ، و بالتالي تحضير كل ما من شأنه إثبات براءته أو تخفيف مسؤوليته.

وهذا يمكن من تحضير دفاعه و مناقشته الأدلة التأديبية، و هذا لأن الإثبات في النزاعات التأديبية يشبه الإثبات في المنازعات الجنائية، لأن كلاهما فرع من فروع العقاب².

كذلك السلطة التأديبية تحتاج إلى هذه الجهود لخلق نوع من التوازن بين سلطة توقيع الجزاء وحق الدفاع، ومحاولة إظهار الحقيقة كي يكون القرار تأديبي فعلاً وله وزن ومصداقية، والهدف من كل هذا هو تحقيق العدالة وخدمة المرفق بكل انتظام.

¹ أنظر المادة 33 من دستور 28 سبتمبر 1996، الجريدة الرسمية رقم: 76 المؤخر في 8 ديسمبر 1996 التي جاء فيها أن الدفاع الفردي، أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان و عن الحريات الفردية و الجماعية مضمون.

² تواتي هجير، المرجع السابق، ص ص، (39_40).

هناك جملة من الملاحظات يجب أن نذكرها هي:

- أن المشرع لم يحدد الشهود وترك هذا للموظف.
- إذا تغيب الموظف بسبب قوة القاهرة عن المجلس التأديبي وتم استدعاؤه مقابل وصل استلام، له أن يختار مدافع ليمثله أمام المجلس التأديبي، شرط أن يُبرر غيابه بمبرر قوي.

■ إذا كان الموظف في حالة تخلي عن المنصب و كان تحت قوة القاهرة مثلا: زلزال، يتم إعداره مرتين و لم يستلم الاعتذارات، يتم توقيفه لمدة شهرين كمدة قصوى للالتحاق بمنصبه، ثم يعزل هذا الموظف بقوة القانون من طرف سلطة التعيين، إذا زالت القوة القاهرة وقدم الموظف مبررات وأدلة قطعية لسلطة التعيين، فلها أن تنظر بمعية اللجنة المتساوية الأعضاء في إعادة إدماجه، وهو ما نصت عليه التعليم رقم: 93/1024

1.

الفرع الثاني: ضمانات الموظف بعد صدور القرار التأديبي.

إضافة إلى الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي التي منحها المشرع للموظف العام من أجل حماية مركزه الوظيفي وحقه في مساءلة عادلة قد منحه أيضا ضمانات بعد صدور القرار التأديبي الذي يتضمن الجزاء التأديبي الذي سيخضع له الموظف العام أو ينفذ عليه، والمتمثل في الطعن الإداري والطعن القضائي وهو ما سنتناوله في الفرعين التاليين:

أولاً: التظلم الإداري.

لقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بقوله: " التنظيم الإداري هو الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية الطاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية، و مطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية²، أي أنه طلب يقدمه الموظف المقصود بالعقاب للسلطة التي وجهت العقوبة عليه، يلتمس فيه إلغاء الدعوى بالعقوبة أو سحبه أو تعديله، أو عرض الموظف مظلمته على السلطة الإدارية متخذة القرار مطالبا بالإنصاف عن طريق إعادة النظر في القرار الإداري الذي أصدرته، فهو وسيلة قانونية حولها المشرع للموظف قبل اللجوء إلى القضاء لحماية حقه، ويعطي بالمقابل الإدارة و يفسح المجال لإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات وهو على نوعين.

1_ التظلم الولائي: وهو الطعن الذي يرفعه الموظف أمام السلطة التي تلوه مباشرة، أي السلطة المصدرة للقرار التأديبي، فيتقدم صاحب المصلحة إلى مصدر التصرف المخالف للقانون لرأيه سواء فرداً أو هيئة، يلتمس منه إعادة النظر في تصرفه إما بسحبه، أو إلغاءه أو تعديله بعدما يعلم الخطأ المرتكب، فإذا كانت السلطة ولائية فيسمى تظلم ولائي فمن شأنه توقيف الجزاء التأديبي، و اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء لها الحق بالإبقاء على العقوبة أو تخفيفها خلال 3 أشهر من تاريخ استلامها للتظلم.³

¹ عبد الرحمان جدي، المرجع السابق، ص، 54.

² عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص، 366.

³ سعيد بوشعير النظام التأديبي للموظف العمومي، المرجع السابق، ص، (132_133).

2_ التظلم الرئاسي: يتقدم الموظف بطلب إلى الرئيس القرار التأديبي المشكو منه يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه أو تعديله بما يجعله مطابقاً للقانون.¹ و يكون أمام الجهة الرئاسية العليا التي تعلق مباشرة الجهة التي أصدرت قرار الجزاء، و ذلك لإلغاء القرار التأديبي إذا تبين عدم مشروعيتها، فالتظلم الرئاسي يجب أن يرفع مباشرة أمام السلطة التي تعلق تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي، وذلك من منطق احترام السلم الإداري الذي يُعد صميم الواجبات المفروضة على الموظف، و الذي عليه الالتزام به في حالة الطعن.² أي أن القرار الوزاري لا يجوز الطعن فيه أمام رئيس الجمهورية، إلا إذا كان ليس موظف معين بموجب مرسوم، و عليه فإنه يتظلم منه ولائياً حسب رأي الأستاذ سبيح ميسوم.³

و يتم تقديم التظلم الكتابي من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية خلال أجل 15 يوم من انتهاء المدة المحددة للتظلم الولائي والمقررة شهر، و يعتبر سكوتها بعد انقضاء الأجل المحدد رفضاً ضمناً للتظلم و موافقتها على القرار المتخذ. و للإشارة فإن هذا النوع من الطعون (ولائي، رئاسي) لا يوقف العقوبة، فعند التبليغ الكتابي للقرار التأديبي يصبح نافذاً مباشرة.⁴ لا تكون الطعون الإدارية إلا في حالات نادرة وشاذة كحالة الخطأ الفادح في تطبيق القانون، و يعود هذا الإجراء للمحافظة على سلطان الإدارة و هيبتها، فتسقط فعالية العقوبة و تبقى الإدارة مصرة على عدم تغيير قرارها.⁵

3_ التظلم أمام لجنة خاصة.

أتاح المشرع للموظف الذي صدر بشأنه قرار تأديبي غير مناسب أن يرفع تظلم أمام لجنة خاصة، و ذلك لعدم فاعلية التظلمات الإدارية (الولائي ، الرئاسي) في غالب الأحيان و هذه اللجان تدعى بلجان الطعن بموجب مرسوم 10/84، حيث نصت المادة 22 : " تنصب في كل قطاع وزاري و لدى كل و ال لجنة طعن يرأسها الوزير أو ممثله " ، كذلك أضاف المرسوم 59/85 ما يلي : "... تحدث في كل وزارة وفي كل ولاية لجنة الطعن يرأسها الوزير أو الوالي أو ممثل أحدهما تبعاً..." ، و نصت المادة 65 من الأمر 03/06 على أنه : " تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير و كل و ال و لدى كل مسئول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات و الإدارات العمومية ، و تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين المنتخبين، و ترأسها السلطة الموضوعية على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعنيين بعنوان الإدارة و ينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية متساوية الأعضاء من بينهم ممثلهم في لجان الطعن ".⁶ و قد تم استحداث هذه اللجان بموجب الأمر 03/06 و نصت عليه المادة 65 ، و هذا في المؤسسات و الإدارات العمومية، و هو ما لم ينص عليه في المرسوم السابق 0/84 .

فهي تتشكل مناصفة من ممثلي الإدارة و ممثلي الموظفين و مادام الأمر 03/06 لم يحدد الفئة التي يعين منها ممثلو الإدارة، فنحيل بذلك إلى المادة 23 من المرسوم

¹ نوفل عقيل العجارمة، المرجع السابق، ص، 210.

² توتي هجير، المرجع السابق، ص، 46.

³ سعيد بوشعير، مرجع نفسه، ص، 133.

⁴ أنظر المادة 13 من المرسوم 54/93.

⁵ جدي عبد الرحمان، المرجع السابق، ص، 58.

⁶ المادة 56-من الأمر 03/06.

10/84 والتي نصت على التعيين يكون من الأعوان الذين ينتمون إلى أحد الأسلاك المصنفة في السلم 13 أما النصف الآخر (متملي الموظفين) فيختارون من بين الأعضاء المنتخبين في اللجان متساوية الأعضاء، ويتراوح عدد كل طرف من 5 إلى 7 أعضاء على أن يرأس الوزير أو من يمثله لجنة الطعن التي تحدث لدى وزارته أو الوالي أو من يمثله في اللجان التي تحدث لديه، على أن تنصب اللجان في أجل شهرين من تاريخ انتخاب أعضاء اللجان المتساوية.

وتختص لجان الطعن في العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة حسب المادة 24 من المرسوم 84 / 10، والمادة 128 من الرسوم 59/58 وأضاف الأمر 03/06 المادة 67 إلى اختصاص هذه اللجان العقوبات التأديبية من الدرجة الرابعة، وذلك أن اختصاص هذه اللجان هو الطعن بعد إخطارها من الموظف بالعقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة وهو ما نصت عليه المادة 163:

- التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثلاثة أيام.
- التنزيل من درجة إلى درجتين.
- النقل الإجباري.
- التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.
- التسريح.

آجال الطعن أمام هذه اللجان كانت 15 يوم من تاريخ تبليغ القرار، لكن بموجب الأمر 03/06 رفعت إلى شهر كامل ابتداء من تاريخ تبليغ القرار التأديبي إلى المعني². وتجدر الإشارة إلى أنه في حالة ما إذا كان الموظف محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى و الثانية، لا يمكن التظلم أمام لجنة الطعن بل منحه المشرع إمكانية طلب إعادة الإعتبار من السلطة التي لها صلاحية التعيين، بعد انقضاء سنة من اتخاذ قرار العقوبة، فيمحي كل أثر للعقوبة من ملف ذلك الموظف العام وهو ما تضمنته المادة 176 من الأمر 03/06³.

ثانياً: الطعن القضائي.

بعد أن يستنفذ الموظف العام الذي يكون محل عقوبة تأديبية كل الوسائل الإدارية للطعن في القرار التأديبي الصادر في حقه لا يبقى أمامه سوى اللجوء إلى القضاء لإلغاء ذلك القرار لعدم مشروعيته و طلب التعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء تنفيذ الجزاء التأديبي، إذ تعد الرقابة القضائية ضماناً هاماً لحماية الموظف العام من تعسف الإدارة في حقه، و لأنه من مقتضيات العدالة ألا يكون الحكم خصماً في النزاع⁴ فهذا يزرع عدم الثقة في أوساط الموظفين.

والأصل في رقابة القضاء أنها رقابة مشروعية أو مطابقة بين الواقع و القانون و ليست رقابة ملاءمة، أي أن القاضي الإداري يراقب مدى سلامة القرار التأديبي من العيوب التي تؤدي إلى إلغائها و ليس له أن يراقب مدى ملائمة العقوبة الإدارية لها كامل الصلاحيات في تقدير و اختيار العقوبة الملاءمة⁵.

¹ المادة 13 من الرسوم 59/85 والمادة 65 من الأمر 03/06.

² المادة 175 من الأمر 03/06.

³ بيدان مولود، المرجع السابق، ص، 156.

⁴ نوفل عقيل العجارمة، المرجع السابق، ص، 211.

⁵ حورية أورك، المرجع السابق، ص، 155.

وما دام أن القرارات التأديبية ذات طبيعة إدارية فاختصاص الطعن فيها بالإلغاء، تسري عليه أحكام الطعن بالإلغاء في جميع القرارات الإدارية وعليه يكون الطعن حسب الحالة أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة.

1_ المحاكم الإدارية:

تم إنشائها بموجب القانون رقم 98_02 المؤرخ في 30 ماي 1998، و حيث تنص المادة الأولى منه على أنه: " تنشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية " ¹، و تقابلها المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية في قولها: " المحاكم الإدارية هي جهات الولاية العامة في المنازعات الإدارية، تختص في الفصل في أول درجة بحكم قابل للاستئناف في جميع القضايا التي تكون الدولة أو الولاية أو البلدية أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفاً فيها". و تختص المحاكم الإدارية بالفصل كذلك في:

دعاوى إلغاء القرارات الإدارية والدعاوى التفسيرية ودعاوى فحص المشروعية للقرارات الصادرة عن:

- _ الولاية والمصالح غير ممرضة للدولة على مستوى الولاية.
- _ البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.
- _ المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.
- _ دعاوى القضاء الكامل.

_ القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة.²

وبالتالي فاختصاص المحاكم الإدارية في مجال الإلغاء ينحصر في الطعون بالبطلان في جميع القرارات بما فيها قرارات التأديب الصادرة عن الولاية ورؤساء المجالس الشعبية البلدية ورؤساء المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية.

2_ مجلس الدولة:

حسب المادة 9 من القانون العضوي رقم 98/01 فإن مجلس الدولة يختص بالفصل ابتدائياً و نهائياً، في منازعات الوظيفة العمومية إذا كانت الجهة المدعى عليها أو مصدر القرار سلطة مركزية أو هيئة عمومية وطنية.

أما الطعن بالنقض في جميع القرارات الإدارية سواء كانت صادرة عن المحاكم الإدارية أو عن مجلس الدولة أو أمام مجلس محكمة نقض.³

وهو ما أكدته المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها: " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية... " ⁴.

¹ القانون رقم 98_02، المؤرخ في 30 ماي 1998، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادر بتاريخ 01_06_1998، ص، 8.

² المادة 801 من القانون 09/08، المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، المرجع السابق، ص ص، 213_214.

³ القانون العضوي رقم 89_01، المؤرخ في 31 ماي 1998، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 01_06_1998، ص، 03.

⁴ القانون رقم 08_09، قانون الإجراءات المدنية والإدارية، المرجع السابق، ص، 234.

المطلب الثاني: انقضاء العقوبة التأديبية.

نعرف أن لكل عقوبة آجال لتتقادم وكذلك وسائل لمحو آثارها، كذلك الحال بالنسبة للعقوبات التأديبية، لها آجال لانقضائها ومحو آثارها سواء من الإدارة أو بطلب من الموظف وهو ما نتناوله في الفروع التالية:

الفرع الأول: سحب القرار الإداري.

نعرف أن السلطة الإدارية في اتخاذ قراراتها تتمتع بمبدأ المشروعية، فتمارس أعمالها في حدود ما يسمح به القانون، إلا أنها في بعض الأحيان تخرج عن مبدأ سيادة القانون، وهو ما يؤدي بالمساس بحقوق الموظفين، فيهدد مراكزهم القانونية، فإذا تخلف أحد أركان القرار تتدارك الإدارة أخطائها فتصلح ذلك وفقاً للقانون ويكون عن طريق سحب القرار التأديبي أو تعديله.

و يعني سحب القرار الإداري إزالته و محوه و القضاء على آثاره بالنسبة للماضي و المستقبل على السواء، أي إعدام آثاره بأثر رجعي و ذلك من تاريخ صدوره أي جعله كأنه لم يصدر أصلاً.¹

ألا أن السحب يكون بشروط حددها القانون، لا يكون إلا في القرارات غير المشروعة فلا يكون في القرارات المشروعة، و ذلك لما لها من أهمية لأنها تنشئ مراكز قانونية جديدة و حقوق مكتسبة، و يكون السحب في حالة المخالفة الصريحة للقانون أي الإخلال بأحد أركان القرار التأديبي، أ وتكون الإدارة قد تخلفت في تكيف الخطأ عن تطبيق الإجراءات الواجب إتباعها في المساءلة التأديبية، أو انحرفت في تكيف الخطأ مع العقوبة المقررة، و يرجع وضع هذه الضوابط إلى المحافظة على هوية الدولة، إذ من شأن التعديلات المبنية على اعتبارات غير واقعية، أن تؤدي بالموظفين الآخرين إلى اللامبالاة و الفوضى.²

و قد دعم ذلك بأحكام المرسوم 126/95 المؤرخ في 1995/04/29 المعدل و المتمم للمرسوم 145/66 المؤرخ في 1966/08/02 والمتعلق بتحرير بعض القرارات ذات الطابع التنظيمي أو الفردي التي تهم وضعية الموظفين و نشرها، الذي أدى إلى خضوع المؤسسات و الإدارات العمومية إلى مخطط سنوي لتسيير الموارد البشرية، لتسيير الحياة المهنية لموظفيها و ضبط العمليات التي يجب القيام بها من خلال السنة المالية في كل ما يتعلق بالتوظيف، الترقية، الإحالة على التقاعد ... ، و تشترك في ضبط هذا المخطط الإدارة المعنية و مصالح السلطة المكلفة بالتوظيف العمومي.³

من خلال الصلاحيات الممنوحة لها في عمليات الرقابة البعدية التي تتمثل في التسيير ضمن قانون القرارات الفردية المتخذة من طرف الإدارة المعنية، كما تلتزم الإدارة بإرسال نسخ من القرارات الإدارية، بما فيها القرارات الإدارية التأديبية إلى مصالح الوظيفة العمومية خلال عشرة أيام من تاريخ صدورها.

فالإجراءات التنظيمية المتعلقة بتسيير الموارد البشرية تجعل السحب أو التراجع عن القرار التأديبي أمراً بالغ الصعوبة خاصة بعد دخوله حيز التنفيذ، كما أكد المشرع على

¹ - عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص، 238.

² - كمال رحماوي، المرجع السابق، ص ص، (161_162).

³ - المادة 6 مكرر 1 من الرسوم 126/95، المذكور أعلاه.

مسؤولية السلطة المختصة بالتأديب عمّا أصدرته من قرارات غير مشروعة، وهو ما نصت عليه المادة 6 مكرر 5 من نص المرسوم.
و بذلك تكون السلطة المعنية مجبرة بإرسال نسخة من المقرر الجديد إلى السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، و الذي يحل محل المقرر الأول بما فيها من جميع الحقوق التي يتمتع بها، وألزم الإدارة بالاتصال بجهة أخرى تتمثل في المراقب المالي (Contrôle Financial) عندما تقرر توظيف آثار القرار المطالب مراجعته.¹

الفرع الثاني: العفو العام عن العقوبات التأديبية.

يقصد بالمحو في النظام التأديبي: " إزالة آثار القرار التأديبي بعد مُضي مدة معينة قانونا ثبت فيها حسن سلوك الموظف وعمله، فهو رد اعتبار للموظف الموقع عليه العقوبة، و فتح باب التوبة له مما يزرع الأمل في نفسه و يندم و يأسف على ما فرط في حق الوظيفة بصفحة بيضاء خالية من الشوائب²، أي تشجيعه على الاستقامة في سلوكه ، فترال جميع الآثار السيئة التي خلفتها العقوبة في حياته الوظيفية، خاصة وأنّ المشرع نص في نص المادة 172 من الأمر 03/06 على أن يحفظ القرار المتخذ للعقوبة في الملف الإداري للموظف ليُجعل من العقوبة سابقة تأديبية، والتي تنعكس سلبا على الموظف معنويا أو على مردوديته³.

و قد نص المشرع الجزائري عليه كذلك من خلال نص المادة 7 من المرسوم 152/66 المتعلق بالإجراءات التأديبية على أنه: " يسوغ للموظف الذي وقعت عليه عقوبة تأديبية وغير مبعد عن السلك نهائيا أن يطلب من السلطة التي لها صلاحية التأديب شطب إشارة العقوبة الصادرة والمُقيدة في ملفه و ذلك بعد ثلاثة سنوات إذا كان الأمر متعلقا بالإنذار أو التوبيخ، و بعد ست سنوات إذا كان الأمر متعلقا بعقوبة أخرى " ، و كذلك نص المادة 50 من المرسوم 59/85 : " ... كما تُدرج في ملف المعني مقررات العقوبة التأديبية و يمكن سحبها منه حسب الشروط التي يحددها التنظيم المعمول به في هذا القانون الأساسي النموذجي " ⁴، وتنص المادة 67 من المرسوم 1302/82 على أنه: " يمكن للهيئة المستخدمة بعد الاطلاع على رأي الهيئة المتخصصة في مجال التأديب أن تصدر العفو عن العامل إذا برر ذلك سلوكه و مردوده خلال السنة الموالية لتطبيق الإجراء التأديبي عليه يتعين على الموظف أو العامل أن يتقدم بشكوى إلى إدارة الهيئة المستخدمة طالبا إلغاء أم محو آثار العقوبة التي استنفذها و يكون ذلك :
_ بعد سنة إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى.

_ بعد ثلاثة سنوات إذا تعلق الأمر بأخطار الدرجة الثانية و الدرجة الثالثة بعد انقضائها من تاريخ تنفيذ العقوبة.⁵

و الملاحظ على الأمر 03/06 خلوه من هذا الإجراء، إذ نصت المادة 176 منه بقولها : " يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين ، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، و إذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة ، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون

¹ المادة 6 مكرر 4، من المرسوم 126/95 المرجع نفسه.

² عمراوي حياة، المرجع السابق، ص، 143.

³ عاشور دمان ذبيح، المرجع السابق، ص، 54.

⁴ المادة 50 من المرسوم 59/85، المرجع السابق.

⁵ المادة 67 من المرسوم 302/82، المرجع السابق.

بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، و في حالة إعادة الاعتبار يمحي كل أثر للعقوبة من ملف المعني".

وما يلاحظ على المشرع من خلال قراءة النصوص القانونية، نجده غير دقيق في استعمال العبارات التي تفيد معنى المحو، حيث يستعمل مرة عبارة الشطب، ومرة أخرى عبارة العفو، وتارة أخرى عبارة إعادة الاعتبار.

والسلطة المختصة بإجراء المحو هي السلطة الرئاسية مع ضرورة استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء فتلتزم باستشارتها في عقوبات الدرجة الأولى و الثانية غير أنها غير ملزمة بالأخذ برأيها، أما عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة فرأيها ملزم للسلطة الرئاسية و يجب الأخذ به.¹

و يتم المحو عن طريق تقديم الشكوى من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية التي يتبناها، يطالب فيها بإزالة آثار العقوبة، و بعد دراسة و استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء يتخذ قرارا العفو، و يتم ذلك عن طريق إتلاف المستندات المستعملة في الدعوى التأديبية، بحيث تمحي العقوبة بأثر فوري و ليس له أثر رجعي.

و لرفع طلب الشكوى لإزالة أثر العقوبة لابد من مُضي سنة كاملة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية ابتداء من تاريخ تنفيذ العقوبة.²

نستنتج مما سبق أنه يمكن محو العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية على عكس العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة التي يستحيل محوها، لأن الموظف لا يمكنه أمام هذا النوع من العقوبات استرجاع الدرجة أو الرتبة التي كان متحصل عليها بسهولة وهذا يعتبر إجحافا من المشرع في حق الموظف خاصة إذا ما أحسن أفعاله وتصرفاته وقدم نتائج مرضية و إيجابية و مردودية حسنة، و الشيء الإيجابي في الأمر 03/06 هو محو آثار العقوبة من الدرجة الأولى و الثانية و رد الاعتبار للموظف بقوة القانون بعد مرور سنتين من القرار التأديبي ما لم يتعرض في هذه الفترة إلى عقوبة أخرى.³

¹ سعيد بوشعير، المرجع السابق، ص، 144.

² رحماوي كمال، المرجع السابق، ص، 173.

³ عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص، 65.

الفرع الثالث: تقادم الدعوى التأديبية.

يقصد بالتقادم هو انقضاء فترة زمنية من الوقت تؤدي إلى اكتساب أو فقدان حق يحددها القانون، حيث يبدأ تاريخ تقادم الدعوى التأديبية من تاريخ وقوع المخالفة دون أن يتخذ خلالها أي إجراء من إجراءاتها، ويترتب عن التقادم انقضاء الدعوى التأديبية ويعود ذلك لعدة عوامل منها نسيان الجريمة بعد مُضي مدة محددة، وهدوء المشاعر التي أثارها هذه الجريمة.

حيث تبدأ مدة سريان التقادم من حصول الوقائع أو علم الرئيس المباشر بها أي وقت ارتكاب الخطأ التأديبي، وفي حالة انقطاع الإجراءات فيكون سريانها من آخر إجراء، طبعاً تكون إقامة الدعوى التأديبية على الموظف العام لا على شخص آخر، وبوفاته تنتقطع الدعوى.¹

¹ _تواتي هجير، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص، 54.

رأينا بأنه في توقيع العقوبة أحال المشرع مهمة ذلك إلى سلطة مختصة، بالتأديب و أخضع العقوبة لمبدأ الشرعية فلا جريمة ولا عقوبة إلا بنص قانوني، حيث صنفها المشرع إلى أربع درجات حسب جسامة الخطأ فينتج عنها التنبيه والإنذار الكتابي و الشطب من قائمة التأهيل إلى التنزيل إلى الرتبة السفلية وصولاً إلى التسريح، وفي المقابل قد أحيط الموظف بضمانات قانونية قبل و بعد صدور القرار التأديبي لحمايته من تعسف في إستعمال السلطة عن طريق تبني نظام تأديبي يوازي بين الفعالية في الاداء وحسن سيرورة المرفق العام والشفافية في تطبيق القواعد القانونية التأديبية، وهذا من أجل بث روح الطمأنينة في نفس الموظف لأداء واجباته على أتم وجه.

خاتمة

خاتمة:

وفي الختام نكون قد تطرقنا إلى دراسة النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، فرأينا الأخطاء التأديبية والجزاء الموجب لها والمبادئ التي تحكم هاته العقوبات وتعرضنا إلى أهم الإجراءات في هذا المجال وهي الضمانات الممنوحة للموظف في مواجهة قرارات التأديب.

وعليه ارتأينا أن نضمّن خاتمة هذا الفصل بأهم النتائج المتوصل إليها وهي كالآتي:

1. رغم أن المشرع قد أحاط مجال الوظيفة العامة بمجموعة من القوانين منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا، إلا أنه لم يضع ضوابط ومعايير محددة في تقنين الأخطاء التأديبية، وترك المجال للسلطة التقديرية للإدارة في ذلك بتحديد ما تراه مخالقات تأديبية بحكم أنها أعلم وأدرى بسلوك الموظف، وهو ما يتنافى مع مبدأ شرعية العقوبة بترك المجال مفتوح أمام السلطة التأديبية في تقدير الخطأ، بتغليب جانب الفاعلية الإدارية على حساب الضمانية التي تكفل للموظف حقوقه التي يتمتع بها في مجال الوظيفة العامة.
2. تبنى المشرع أمثل وأحسن النظم التأديبية وهو النظام شبه القضائي الذي يلزم السلطة الرئاسية بضرورة الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء إلا أنه جعل رأيها غير ملزم في كل من العقوبتين من الدرجة الأولى والثانية، الشيء الذي يجعله يغلب ويرجح الكفة لصالح الإدارة على حساب مصلحة الموظف مهماً بذلك عنصر الضمانية الذي يعتبر من أهم الضمانات.
3. عدم التوازن في العمل الإداري وذلك راجع إلى ما تتمتع به الإدارة من امتيازات السلطة العامة فيجعلها في مركز قوة.
4. تقوم الدولة بممارسة صلاحياتها عن طريق موظفيها و التي تربطهم علاقة تنظيمية لائحية، مما يستوجب صلاحية توقيع الجزاء التأديبي الملائم على الموظف المخطئ بواسطة سلطات مختصة متى ثبت في حقه القيام بعمل أو الامتناع عن عمل ما خلافا مقتضيات و واجبات الوظيفة سواء هذا الإخلال تضمنه نص قانوني أم لا، وذلك حفاظا على سيرورة المرفق العمومي بانتظام.
5. فاعلية العمل الإداري تقتضي منه تقوية السلطة التأديبية المختصة بتوقيع الجزاء وبالمقابل تقتضي مصلحة الموظف إحاطته وتمتعته بضمانات هي أيضا ذات فعالية في مجال التأديب.
6. عملية التأديب تمر بعدة مراحل أهمها مرحلة التحقيق والذي يُظهر مركز قوة الإدارة، من خلال الدور المزدوج الذي تلعبه في نفس الوقت فهي التي تقوم بالتحقيق تم توقيع الجزاء فهي الخصم والحكم، فعدم الفصل بينهما يؤثر سلبا على مبدأ الحياد ويجرد الموظف من أهم الضمانات.
7. جوازيه الاطلاع على الملف وعدم تحديد المدة للاطلاع عليه من طرف الموظف يُفقد القيمة الحقيقية لهذه الضمانة.
8. الموالاتة في المسؤولية يؤدي إلى وجود طوائف وتكتلات داخل الكيان الإداري ضف إلى ذلك ضغط النقابات وما يحمله من خلفيات وميولات، له دور بالغ الأثر فيمس مبدأ الموضوعية والحياد، وبالتالي تأثر وضعف مركز الموظف وجعله غير متحكم جيدا في أداءه الوظيفي، وانعكاسه سلبا على الجانب التأديبي من ناحية الكفاءة والجودة، وذلك راجع

- إلى تغييب المصداقية والشفافية في الحياة اليومية العملية خاصة مع انتشار مظاهر الانحلال الإداري وعدم التقيد بمبادئ الإدارة العامة وتلاشي الضمير المهني.
9. أحاط المشرع الموظف بضمانات قبل وبعد توقيع الجزاء فرأينا بعضها غير فعال، لكن بالمقابل قد منحه أهم ضمانة هي الطعن القضائي، أي إخضاع القرار التأديبي لمبدأ الشرعية عن طريق القضاء أثقل كاهل الموظف بعبء الإثبات على عاتقه، فيقلل حظه في استيفاء حقه لعدم تساوي وتكافؤ المراكز القانونية.
- ومن أجل تجاوز كل هذه الإشكالات نرى أن نقترح هذه التوصيات المهمة:
1. وضع قانون يحدّد العقوبات والمخالفات ويحصرها مثل قانون العقوبات.
 2. ضرورة إخضاع العقوبة من الدرجة الأولى والثانية للرأي الملزم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء.
 3. إحالة عملية التأديب إلى طرف محايد أو إدخال عنصر قضائي محايد، أو على الأقل إسناد التحقيق لطرف خارجي لبث الطمأنينة في نفسية الموظف.
 4. تفعيل حق الدفاع وحق الاطلاع على ملفه التأديبي.
 5. تحسين القانون الخاص بجهات الطعن ومواكبة المستجدات والتغيرات الحالية.
 6. ضرورة تكوين وإعداد قضاة إداريين متخصصين، وإعداد محاكم تأديبية متخصصة تفصل في المخالفات التأديبية الجسيمة من الدرجة الثالثة والرابعة والتي لا تُستند مهمتها للسلطة الإدارية لوضع حد لسلطتها التقديرية.

قائمة

الملاحق

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الإدارة.....

النموذج رقم 01 المتعلق بمقرر التوقيف في حالة المادة 173

(السلطة التي لها صلاحية التعيين)

_ بمقتضى المرسوم رقم 82_302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كفايات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

_ بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

_ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين و التسيير الإداري للموظفين ، أعوان الإدارة المركزية، الولايات ، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

_ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين (أذكر إسم المرسوم المسير لوضعية الموظف) .

_ بناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن (أذكر الوضعية الأخيرة للموظف) .
_ نظرا لعرض حال المؤرخ في

.....
_ إعتبارا لكون الأفعال المنسوبة إلى السيد(ة) تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة بإقتراح من
.....
المادة الأولى : يوقف السيد(ة) الرتبة من مهامه (ها) ابتداء من

.....
المادة الثانية : خلال مدة التوقيف التي لا يمكن أن تتجاوز خمسة و أربعين يوما ابتداء من تاريخ المذكور أدناه يتقاضى المعني نصف راتبه الرئيسي أو مجمل المنح ذات الطابع العائلي .
المادة الثانية : يكلف السيد (ة) بتنفيذ ما جاء بهذا القرار أو المقرر الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية .
حرر ب يوم (السلطة المؤهلة) .

الملحق رقم 02

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الإدارة.....

النموذج رقم 02 المتعلق بمقرر التوقيف في حالة المادة 174

(السلطة التي لها صلاحية التعيين)

_ بمقتضى المرسوم رقم 82_302 المؤرخ في 11 سبتمبر 1982 المتضمن كفايات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية .

_ بمقتضى الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

_ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المؤرخ في 27 مارس 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري للموظفين، أعوان الإدارة المركزية، الولايات، البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري .

_ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين (أذكر إسم المرسوم المسير لوضعية الموظف) .

_ بناء على القرار أو المقرر رقم المؤرخ في المتضمن (أذكر الوضعية الأخيرة للموظف) .
_ نظرا لعرض حال المؤرخ في

-
 _ إعتبارا لكون الأفعال المنسوبة إلى السيد(ة) تشكل خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة .
 بإقتراح منيقدر.
 المادة الأولى : يوقف السيد(ة) الرتبة من مهامه (ها) إبتداءا من
 المادة الثانية : خلال مدة التوقيف يتقاضى المعني جزء من الراتب لا يتعدى خلال مدة لا تتجاوز ستة أشهر إبتداءا من التاريخ المذكور أدناه، مع إستمراره في تقاضي مجمل المنح ذات الطابع العائلي .
 المادة الثانية : يكلف السيد (ة) بتنفيذ ما جاء بهذا القرار أو المقرر الذي سينشر في سجل القرارات الإدارية .
 حرر ب يوم إمضاء (السلطة المؤهلة) .

الملحق رقم 03

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
 المؤسسة.....

النموذج رقم 03

محضر تبليغ مقرر التوقيف

(السلطة التي لها صلاحية التعيين)

رقم المؤرخ في
 في عام و في يوم من شهر نحن (ذكر
 المسؤول الأول) قمنا بتبليغ المقرر رقم المؤرخ في المتضمن توقيف
 السيد(ة) الرتبة إبتداءا من
 يصرح المعني(ة) بإطلاعها على محتوى المقرر ، و أمضى (ت) بحضورنا .
 إمضاء المعني(ة) .

إمضاء المسؤول .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
المؤسسة
النموذج رقم 04 .

بطاقة معلومات

1_ وضعية الموظف :

الإسم و اللقب :

الرتبة أو الوظيفة :

تاريخ الإزدياد و مكانه :

الحالة العائلية :

الشهادات :

العنوان :

تاريخ أول توظيف :

2_ سيرورة الحياة المهنية :

الأقدمية		فترة النشاط		المؤسسة أو الإدارة	الرتبة
اليوم	الشهر	السنة	من إلى		
			من إلى		

النقاط المحصل عليها و تقييمات الثلاث سنوات الأخيرة :

التقييمات	النقاط	السنوات
		1
		2
		3

3_ السوابق التأديبية :

4_ ملخص الأفعال المنسوبة للمعني(ة) :

5_ العقوبة المقترحة :

إمضاء (السلطة المؤهلة) .

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة

النموذج رقم 05 .

إستدعاء للإطلاع على الملف التأديبي

السيدة(ة) :

الرتبة :

العنوان :

تطبيقا لأحكام المادة 167 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يشرفني أن أنهي إلى علمكم أنه تبعا لقرار إحالتكم على المجلس التأديبي ، يمكنكم الإطلاع على ملفكم التأديبي على مستوى مصلحة المستخدمين إبتداء من (أذكر التاريخ) .

و في حالة رفضكم الإطلاع على الملف التأديبي ، تتابع الإجراءات مسارها العادي .

حرر بـيوم

(السلطة لمؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة

النموذج رقم 06 .

إستدعاء للمثول أمام المجلس التأديبي

السيد(ة) :

الرتبة :

العنوان :

يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة متساوية الأعضاء ستعقد جلستها التأديبية
يوم على الساعة وذلك ب للنظر في ملفكم.

في هذا الإطار ، أذكركم بأنه طبقا لأحكام المادة 169 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15
جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، يمكنكم الإستعانة بمدافع
تختارونه ، كما يتعين عليكم إيداع مذكرة دفاعكم في أجل ثماني (8)أيام قبل تاريخ إنعقاد
جلسة المجلس التأديبي .

حرر ب يوم

(السلطة لمؤهلة)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة

النموذج رقم 07 .

تبليغ قرار أو مقرر المجلس التأديب

السيد(ة) :

الرتبة :

العنوان :

الموضوع : تبليغ قرار المجلس التأديب
يشرفني أن أعلمكم بأن اللجنة متساوية الأعضاء المنعقد في مجلس تأديبي
قرر خلال جلسة يوممذكرة عقوبة

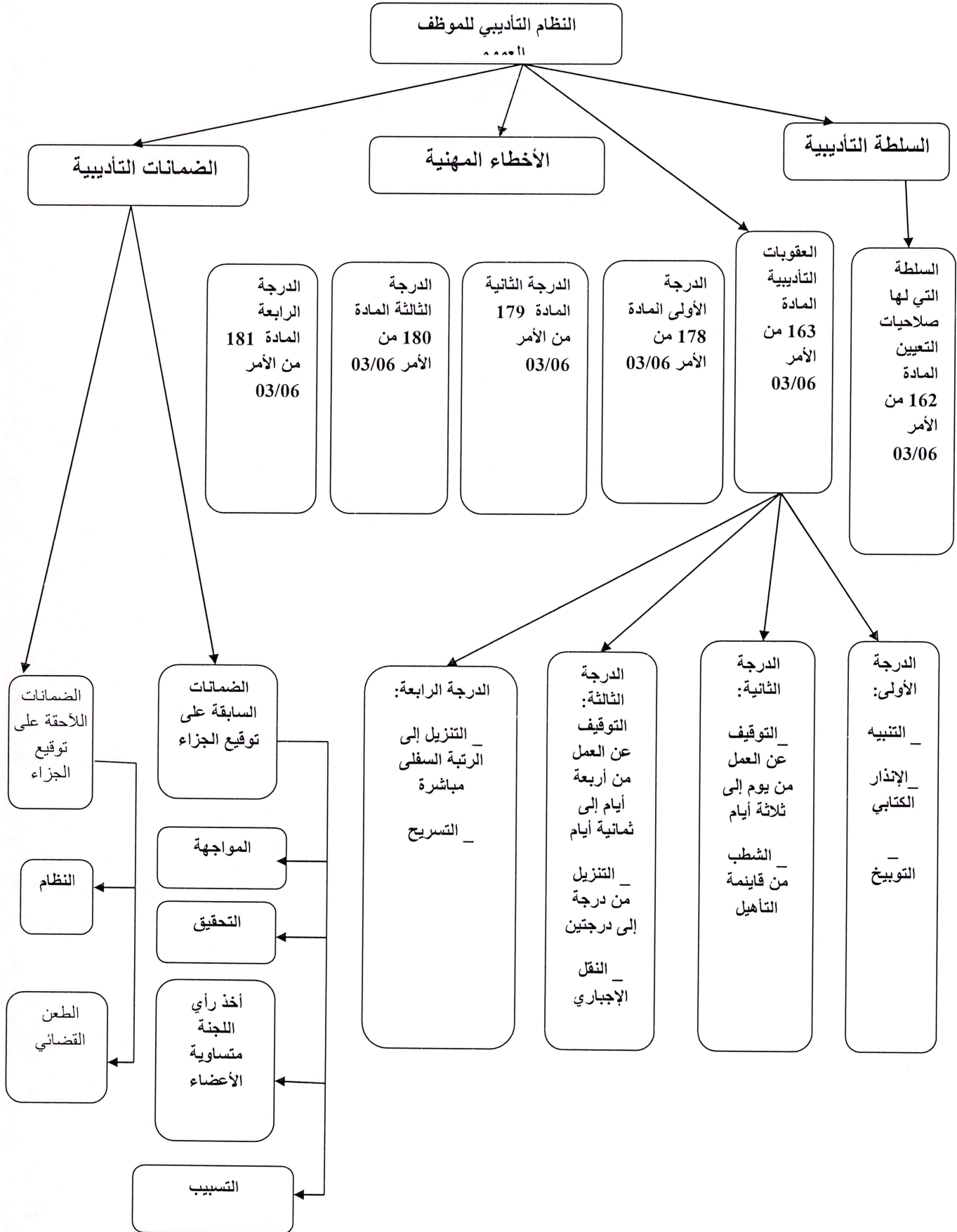
بهذا الصدد، يمكنكم رفع طعن أمام لجنة الطعن المختصة خلال خمسة عشرة (15) يوما
إبتداء من تاريخ هذا التبليغ .

ملاحظة : يطعن فقط في العقوبات المنصوص عليها بالمادة 175 من الأمر 03/06 المؤرخ
في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العمومي .

حرر بـ.....يوم

(السلطة لمؤهلة)

النموذج رقم 08 .



قائمة

المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: الدستور

1_ دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الديمقراطية الشعبية المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 82.

ثانياً: المراجع باللغة العربية

1_ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أحكام الأمر الرئاسي 03/06 المؤرخ في 2006/07/15، دار الهدى، الجزائر، 2010.

2_ رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، طبعة الثالثة، دار هومة، الجزائر، 2006..

3_ سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقاً للأمر 03/06، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر.

4_ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري (دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة)، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

5_ عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، الطبعة الثانية، منشورات زين الحقوقية، 2011.

6_ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري دراسة في ظل الأمر 03/06 والقوانين الأساسية الخاصة مدعمة باجتهادات مجلس الدولة، جسور للنشر، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.

7_ عمار بوضياف، القرار الإداري دراسة تشريعية قضائية فقهية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.

8_ عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.

9_ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.

10_ عمار عوابدي، نظرية القرارات الإدارية بين علم الإدارة العامة والقانون الإداري، دار هومة للطباعة والنشر، الطبعة الخامسة، الجزائر، 2009.

11_ علي جمعة محارب، " التأديب الإداري في الوظيفة العامة دراسة مقارنة " ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004.

12_ محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2005.

13_ مقدم السعيد، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.

14_ مولود ديدان، النظام القانوني للوظيفة العمومية (وفقاً للأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، سلسلة مباحث في القانون، دار بلقيس، الجزائر، بدون سنة نشر..

15_ نوفان العقيل عجارمة، سلطة تأديب الموظف العام (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2007.

ثالثاً: الرسائل والبحوث والمذكرات

- 1_ تواتي هجير، التأديب في قانون الوظيف العمومي، مذكرة لنيل الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجلفة زيان عاشور، 2013_2014.
- 2_ حاحة عبد العالي، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بسكرة، 2015_2016.
- 3_ رتيبة مزهودي، الرقابة القضائية على القرارات الإدارية، مذكرة لنيل شهادة ماستر حقوق، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجلفة، 2016.
- 4_ سي العابدين سامية، مسؤولية الموظف تأديبيا عن أخطائه الوظيفية، مذكرة لنيل شهادة ماستر في الحقوق، جامعة بسكرة محمد خيضر، 2016.
- 5_ عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون، جامعة بسكرة محمد خيضر، 2012_2013.
- 6_ فايز مطلق السليمان، رسالة الماجستير في القانون العام، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2013.
- 7_ قيقاية مفيدة، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، فرع المؤسسات الإدارية والسياسية، جامعة قسنطينة، 2008_2009.

رابعاً: المقالات

- 1_ حورية أوراك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة المدية، معهد الحقوق، مجلة الاجتهاد، سداسية محكمة، العدد الأول، جانفي 2012، الجزائر.

خامساً: النصوص القانونية.

أ_ النصوص التشريعية:

- 1_ الأمر رقم 133/66، المؤرخ في 20 جوان 1966، المتضمن القانون العام للوظيفة العمومية، ج، ر، سنة 1966.
- 2_ الأمر رقم 156/66، المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية، العدد 49، الصادر بتاريخ 11/06/1966، المعدل والمتمم.
- 3_ الأمر رقم 03/06، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46، الصادر بتاريخ 16/07/2006.
- 4_ القانون رقم 09/08 المؤرخ في 18 صفر من عام 1429 الموافق لـ: 24 فبراير سنة 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية.
- 5_ القانون رقم 06/82 المؤرخ في 27 فيفري 1982، الخاص بتنظيم علاقات العمل الفردية.

ب_ النصوص التنظيمية:

- 1_ المرسوم 10/84 المؤرخ في: 14_01_1984، يحدد اختصاص اللجان المتساوية الأعضاء، تشكيلها وتنظيمها وعملها، ج ر، عدد 03 بتاريخ 17 جانفي 1984.
- 2_ المرسوم 59/85 المؤرخ في: 23_03_1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال الإدارات والمؤسسات العمومية والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 13، الصادر بتاريخ 24/03/1985.
- 3_ المنشور رقم 03 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة، المؤرخ في 17 ماي 2003 المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسات والإدارات العمومية المحلية.

4_ المنشور رقم 05 المؤرخ في 2004/04/12، المحدد لكيفيات تطبيق المادتين 130_ 131 من المرسوم 59/85، المؤرخ في 23_03_1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات العمومية الصادر عن مصالح رئيس الحكومة، المديرية العامة للوظيف العمومي.

5_ المرسوم رقم 82 _ 302، المؤرخ في 11 سبتمبر 1982، الخاص بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية.

6_ مرسوم 54/93 مؤرخ في 16 فيفري 1993، يحدد بعض الواجبات الخاصة المطبقة على الموظفين والأعوان وعلى عمال المؤسسات العمومية.

ج_ القرارات الوزارية:

1_ التعليم رقم 07 المؤرخ بتاريخ 1969/05/07 الصادر عن وزارة الداخلية الخاصة بالإجراءات التأديبية.

سادسا: الاجتهادات القضائية

1_ المجلة القضائية للمحكم العليا، العدد الثالث، الجزائر، 1990.

2_ مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، 2002.

3_ مجلة مجلس الدولة، العدد الأول، 2003.

4_ مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004.

قائمة

المحتويات

الإهداء Error! Bookmark not defined. I

شكر و عرفان III

مقدمة 1

الفصل الأول: المسؤولية التأديبية للموظف العام 2

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للخطأ التأديبي 8

المطلب الأول: مفهوم الخطأ التأديبي 8

المطلب الثاني: تصنيف الخطأ التأديبي 13

المبحث الثاني: للإطار المفاهيمي للعقوبات التأديبية 17

المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية 17

المطلب الثاني: تصنيف العقوبات التأديبية 21

المبحث الأول: ممارسة السلطة التأديبية كضمانة إجرائية 32

المطلب الأول: السلطات المختصة بالتأديب 32

المطلب الثاني: إجراءات تأديب الموظف العام 38

المبحث الثاني: مواجهة القرار التأديبي كضمانة مادية 43

المطلب الأول: الوضعيات القانونية المكفولة للموظف العام بعد الخطأ التأديبي 43

المطلب الثاني: انقضاء العقوبة التأديبية 51

خاتمة 31

قائمة الملاحق 69

قائمة المراجع 79

قائمة المحتويات 84

الملخص

المخلص:

يعتبر الموظف العام اللبنة والمحرك الرئيسي للمرفق العام حيث يعتبر النخاع المنوط بممارسة صلاحيات السلطة العامة.

يتمتع الموظف العام بنظام قانوني مميز كخاصية أضفاها المرفق العام لهذا الصنف من الأشخاص باعتبار المرفق العام كوجه لعملة السلطة العامة. حيث تتغير حياة الموظف العام من ترقية وهذا نتاجا عن مجهوداته الجبارة والتميزة في إطار حياته المهنية، وتتغير تارة أخرى وكنتيجة لإخلاله لإلتزامات وظيفته أو بمناسبتها في إطار ما يعرف بالخطأ الوظيفي ونكون هنا أمام ما يعرف بالعقوبات التأديبية.

يعالج الموضوع الوضعيات القانونية المختلفة للموظف العام في مجال التأديب، حيث يعالج مسألة المسؤولية التأديبية للموظف العام، وصولا لضمائم إجراءات تأديب الموظف العام.

الكلمات المفتاحية:

الموظف العام، المجلس التأديبي، السلطة، الخطأ التأديبي، العقوبات التأديبية، المواجهة، التحقيق، اللجنة المتساوية الأعضاء.

ملخص المذكرة

يعتبر الموظف العام اللبنة و المحرك الرئيسي للمرفق العام حيث يعتبر النخاع المنوط بممارسة
صلاحيات السلطة العامة.
يتمتع الموظف العام بنظام قانوني مميز كخاصية أضفاها المرفق العام لهذا الصنف من الأشخاص باعتبار
المرفق العام كوجه لعملة السلطة العامة.
حيث تتغير حياة الموظف العام من ترقية و هذا ناتجا عن مجهوداته الجبارة و المتميزة في إطار حياته
المهنية، و تتغير تارة أخرى و كنتيجة لإخلاله لالتزامات وظيفته أو بمناسبةها في إطار ما يعرف بالخطأ
الوظيفي و نكون هنا أمام ما يعرف بالعقوبات التأديبية.
يعالج الموضوع الوضعيات القانونية المختلفة للموظف العام في مجال التأديب للموظف، حيث يعالج
مسألة المسؤولية التأديبية للموظف العام، وصولا ل ضمانات إجراءات تأديب الموظف العام.
الكلمات المفتاحية: 1/ الموظف العام 2/ المجلس التأديبي 3/ السلطة
4/ الخطأ التأديبي 5/ العقوبات التأديبية 6/ المواجهة
7/ التحقيق 8/ اللجنة المتساوية الأعضاء.

Abstract of Master's Thesis

The public servant is considered the building block and the main engine of the public utility, as he is considered the core entrusted with exercising the powers of the public authority

The public servant enjoys a distinct legal system as a characteristic that the public utility has added to this type of person, considering the public utility as the face of the public authority's coin

Where the life of the public employee changes from promotion and this is a result of his mighty and distinguished efforts within the framework of his professional life, and it changes at other times and as a result of his breach of the obligations of his job or on the occasion of it within the framework of what is known as a job error and we are here in front of what is known as disciplinary penalties

The topic deals with the various legal positions of the public employee in the field of disciplinary action for the employee, as it deals with the issue of the disciplinary responsibility of the public employee, up to the guarantees of disciplinary procedures for the public employee

Keywords: 1/ public servant 2/ disciplinary council 3/ authority
/4performance offense 5 disciplinary penalties 6 confrontation
/7 .Investigation 8/ Equal Senior Committee