

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

العقوبات المقررة عند الخطأ المهني

ميدان الحقوق والعلوم السياسية

التخصص: قانون اداري

تحت إشراف الأستاذ(ة):

بن عودة يوسف

الشعبة: حقوق

من إعداد الطالب(ة):

مناد سمية

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا

جلطي عمر

الأستاذ(ة)

مشرفا مقررا

بن عودة يوسف

الأستاذ(ة)

مناقشا

بلحاج الجيلالي

الأستاذ(ة)

السنة الجامعية: 2024/2023

نوقشت في : 11 / 06 / 2024



كلية الحقوق والعلوم السياسية
مصلحة التريضات

تصريح شرعي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

السيد: حسن سعدية الصفة: أستاذ
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 113093699 والصادرة بتاريخ: 2019/01/24
المسجل بكلية: الحقوق والعلوم السياسية قسم: قانون عام
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

الحقوقيات المقررة عند الخطأ المعني

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

التاريخ: 2024/06/18

امضاء المعني



امضاء: زهدي غديوي
مصلحة التريضات

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

النهاية وأخيراً تخرجنا وأخيراً رفعت القبعة احتراماً لسنين مضت من الدراسة وقد ابتداءً الوداع مع كل ابتسامه مع كل لقطة أخذت بدء الوداع، وفي البداية الشكر لله واهدي تخرجي وثمرت تعبي إلى من اعشقها الى نبض قلبي الى من تستقبلني بابتسامه وتودعني بدعوة "امي الغالية" اسال الله ان يحفظها لي، والى سندي وحزام ظهري وأماني "أبي الغالي" وإلى وطني وملاذ حياتي، وإلى من ساندوني ووقفوا معي الى من احببتهم بجنون أصدقائي اخواني واخواتي.

كلمة شكر

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولاً وأخيراً وامثالاً لقوله صلى
الله عليه وسلم:

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

أتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذ المشرف بن عودة
يوسف التي تكرمت بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع
التوجيهات والملاحظات والنصائح.

كما لا يفوتنا ان نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة
المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.
وكذلك أتقدم بخالص الشكر الى كل من درسنا من أساتذة كلية
الحقوق و العلوم و السياسية بجامعة عبد الحميد ابن باديس و
إلى كل الموظفين بالمكتبة وجزاهم الله كل خير.

وفي الاخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب
و من بعيد ونسأل الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان

حسناتهم

قائمة المختصرات :

-ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

- ص : صفحة.

- ص ص : من صفحة إلى صفحة .

-ط : الطبعة .

-د.ط : دون طبعة.

المقدمة :

بحكم إن الدولة كشخصية اعتبارية لا تستطيع ان تمارس مهامها وأعمالها بنفسها ، وتتهض بهذه المهام والأعمال من خلال موظفيها ، حيث تقوم بين هؤلاء والإدارة علاقة قانونية تحكمها قوانين الوظيفة العمومية التي تبين للموظف مالهم من حقوق وما عليهم من التزامات وواجبات . ومن هنا يكون الارتباط جد وثيقا بين قيام الموظف العمومي بأداء واجباته الوظيفية وبالقدرة والكفاءة ، وبين بلوغ الأهداف المسطرة من قبل الدولة ، وذلك لما للموظفين العموميين من دور بالغ الأهمية في تسيير دواليب الدولة وتجسيد سياستها على أرض الواقع ، بالإضافة إلى أنهم يمثلون ركيزة الجهاز الإداري وعناصره الفعالة بقدر ما تكون أمورهم منظمة ضمن الإطار القانوني الذي يمنحهم العدل والطمأنينة يكون الجهاز الإداري مستقر ومنتجا وفعالاً في خدمة المصلحة العامة ، ونظراً لإخلاله بواجباته قد يكون فيه إحداث ضرر للمرفق الذي يستخدمه وللمستفيدين منه ، فنجد ان قانون الوظيفة العمومية وضع جملة من القواعد القانونية اجراءات تحاسب من يخطأ من الموظفين خلال مساره المهني ، وتوضح أيضا العقوبات والمرتبة عن أخطائهم وهذه من مظاهر دولة القانون مع وجوب الذكر لأن هذه الأخطاء والعقوبات جاءت تأديبية عكس ما هو معروف في القانون الجزائي الذي فرض عقوبات جزائية . لذلك فإن دول العالم تزود تشريعات الوظيفة العمومية لديها بنصوص قانونية تنظم عملية تأديب موظفيها لدى ارتكابهم لأخطاء وظيفية.

إذا كانت الإدارة تكافئ الموظف المجد على اجتهاده والتزامه خلاصة لمتطلبات وظيفته بالترقيات والمكافئات فإنه من الضروري وبالمقابل بل يجب أن تعاقب الموظف الذي يخل بواجباته الوظيفية نظرا للارتكاب أخطاء تأديبية أو بعبارة أدق الأخطاء المهنية الموجبة للعقوبة التأديبية.

يعتبر التأديب ضرورة ملحة في أي دولة ، لما له من تأثير على النظام السياسي و الاقتصادي والاجتماعي بها، و تبرز فعاليته أكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في العلاقة الرئاسية التي يخضع لها الموظف المرؤوس لإدارة ما . فمن جهة فله علاقة التبعية التي يخضع لها العامل لصاحب العمل من جهة أخرى . حدثت في خضم هذه التغييرات التي مست مجال العمل خاصة بصدور قانون رقم 90-11 المتضمن عالقات العمل الفردية و كذلك قانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها و ممارسة حق الإضراب ، ثم القانون رقم 90-03 المتعلق بمفتشي العمل و القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، إلى غاية صدور الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و مختلف هذه القوانين التي عالجت بطريقتها الخاصة نظاما خاصا يهتم العامل و كذا الموظف و هو النظام التأديبي . وهذا الخضوع ضبطه المشرع الجزائري في نظام يعرف بالنظام التأديبي ، تتحدد بمقتضاه التزامات الموظف و كذا العامل اتجاه السلطة المستخدمة ، و تقوم بحرقها فهذا الالتزام مسألة تأديبية ، والغرض من التأديب تهذيب و تقويم سلوك الموظف أو العامل على حد سواء و ذلك لتحقيق الأهداف الموجودة من

الرابطة الوظيفية أو علاقة العمل أي الحفاظ على حسن سير المرفق العام و حسن سير المؤسسة المستخدمة ، وضمان تحقيق المردودية .

فإن الخطأ المهني الجسيم الذي ينسب إلى العامل في إطار علاقة العمل الفردية لا يمكن معرفته والوقوف عليه بسهولة ،إلا من خلال معرفة النظام القانوني لعلاقة العمل في حد ذاتها، إذا اعتبرنا علاقة العمل يرجع لأساس تعاقدية ،فهذا يؤدي إلى القول بأن الخطأ المهني ، يمثل إخلالا من جانب العامل بالالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد عمل.

وإضافة لما سبق نكره ،و في ظل هذا المفهوم لا يمكن القول بوجود خطأ مهني، إلا بوجود عقد العمل ،وهذا ما يخالف الحقيقة التي أصبح يقر بها القانون و التي مفادها أن علاقة العمل ، كما تنشئ بعقد كتابي فهي تنشأ بعقد شفهي ويكفي لإثباتها بمجرد العمل لدى مستخدم ما.

أهمية الدراسة : ،لقد اخترنا الإطار القانوني للخطأ المهني في الجزائر ليكون موضوع بحثنا هذا ، وذلك لما هذا الأمر من أهمية لدى الموظف العام و استقراره النفسي والاجتماعي ، ويعتبر هذا الموضوع من الموضوعات الحيوية و الهامة ، و يعتبر الموضوع من الدراسات العلمية القانونية و القليلة و الجديدة لموضوع الإجراءات التأديبية في التشريع الوظيفي الجزائري.

في دراسة الأفعال التي تعتبر إذا ما قام الموظف أثناء أو بمناسبة قيامه بوظيفته أخطاء ومخالفات مهنية تستوجب معاقبته بعقوبة تأديبية هي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي ، بل قد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا و كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة. و تهدف ايضا الى إصلاح وتحذير. باقي الموظفين حفاظا على حسن سير المرافق العامة و منع الإدارة من التعسف.

الاسباب الذاتية و الموضوعية :

لقد اهتمنا في دراسة الموضوع القائم في الالخطاء المهنية للموظف و العقوبات المتخذة ضده ، لان نحن بصدد الحصول على عمل مستقبلا إذا يسر الله لنا و سخره ، حيثما تكون لنا معرفة و لو قليلة في الاجراءات المتخذة للموظف في عمله . والجدة و حداثة الموضوع . القيمة العلمية للموضوع محل البحث إذ يعتبر من الموضوعات الحيوية سواء من الناحية العلمية أو العملية لارتباطه بالمسار المهني للموظف العام ، و العناية بطائفة الموظفين التي أصبحت تشكل اليوم أهم شرائح المجتمع و ذلك من خلال تطوير الجانب القانوني لهذه الطائفة.

المنهج المعتمد :

للإجابة على الاشكالية اعتمدنا على منهجين المنهج الوصفي و التحليلي ، و المقارن . فالوصفي للتعرف على شخص الموظف من حيث حقوقه وواجباته و الأثر المترتب على الاخلال بأحد الواجبات الوظيفية ، أما التحليلي لتحليل النصوص القانونية المتعلقة

بالموظف و الأخطاء المهنية التي يقوم بها سواء عمدا او بغير عمد . و أما المنهج المقارن فقمنا بجمع المعلومات بواسطة ادوات البحث العلمي و جمعها و تحليلها مقارنة بين التشريعات و غير ذلك ، و منه نطرح الاشكالية الرئيسية لموضوعنا هذا :

ما مدى تحديد الخطأ المهني في التشريع الجزائري ؟

وتبعاً لكون الخطأ المهني لجسيم يؤدي إلى توقع جزاء التأديب، فإن التساؤل الذي ينبغي طرحه في هذا الصدد، هو ما هو مفهوم الخطأ المهني ؟ و ما هي أم الإجراءات المتخذة لإجراء العقوبة للموظف ؟ و ما هي اصناف العقوبات التأديبية للموظف في إطار القانون الوظيفي و من ذلك قسمنا البحث إلى فصلين و هما الأول الإطار العام للموظف العام ، و الفصل الثاني حول إجراءات التأديب .

الفصل الأول : الإطار العام للخطأ المهني للموظف.

يبدأ المسار المهني للموظف بتعيينه في الوظيفة العامة ، أي دخول الفرد الوظيفة العامة لأول مرة ، أو نقل الموظف إلى جهة أخرى ذات نظام قانوني مستقل ، أو إلى درجة وظيفية أخرى داخل الدرجة الإدارية .وخلال هذه المرحلة ؛ أي بداية المسار المهني للفرد إلى نهايته يمر الفرد الموظف بأوضاع مهنية يطلق عليها الأوضاع المهنية ، بمجرد دخول الموظف العام الخدمة ،تنشأ له بعض الحقوق وتفرض عليه بعض الالتزامات ، هذه الحقوق والواجبات تقررها وتنظمها وتضع ضوابطها القوانين الخاصة بالموظف العام¹ و على هذا الأساس يعتبر الموظف الركيزة الأساسية في تسيير المرفق العام و مع ذلك فأبي تصرف يؤدي باخلال واجبات الموظف بشكل خطأ مهني و الذي نعرفه على أنه نقطة الارتكاز الأساسية التي تعتمد عليها السلطة التأديبية، في التقدير و التي تدور حولها كل إجراءات التأديب ، فالموظف وفقا لنظام السلك الوظيفي ،الدائم يعتبر عون الدولة ، فهو يمثلها ويكرس كل حياته لخدمتها في نطاق السلطة الرئاسية المقيدة بمبدأ الشرعية ، مما يجعله يخضع لنظام قانوني خاص به ، يحدد مركزه القانوني ويكتسب بموجبه حقوقا، كما تفرض عليه واجبات يلتزم بمراعاتها ، والعمل على احترامها ، حيث يؤدي كل إخلال بواجباته الوظيفية إلى حسب ماجاء به الأمر 03/0 من القانون

¹ محمد أنس قاسم ، مذكرات في الوظيفة العامة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص 102.

الأساسي للوظيفة . فيكون تقرير مسؤوليته من الناحية التأديبية ، و يمثل هذا الإخلال خطأ مهنيا¹.

يساهم النظام التأديبي في حماية المحيط الوظيفي ،أي يعني أنه يحمي ما يوجد بداخل المحيط الوظيفي ،و ذلك من خلال المحافظة على مصلحة المرفق العام والموظف العمومي ، فهذا النظام هو وسيلة من وسائل الرقابة الذاتية للإدارة ، والغرض من هذه الرقابة هو معاقبة الموظف مما نتج عنه من مخالفات ، والغاية من توقيع الجزاء هو عدم رجوع الموظف إلى ارتكاب الخطأ و رده و ذلك حتى يحترم واجبات الوظيفة و ما تقتضيه من أعمال².

فان ارتكاب الخطأ من قبل الموظف من خلال عدة عوامل أهمها نية الموظف وقت ارتكاب المخالفة ، ويكون الموظف قد تعمد على ارتكاب الخطأ ، وهذا لا يحقق المصلحة العامة و ضمان حسن سير العمل الإداري ،فهذا يجعله أمام قواعد التي من خلالها يتم رده الموظف. المخطأ أو المهمل للأمانة المكلف بها ، وتتمثل هذه القواعد بأنظمة تأديبية التي تعتبر دورا أساسيا في نطاق الوظيفة العمومية.

¹ الأمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، نفس المرجع السابق

² عصمت عبد الله الشيخ ، الإحالة إلى التحقيق في النظام التأديبي الوظيفي ، دار النهضة العربية ،القاهرة ،2003 ، ص 16.

المبحث الأول : ماهية الخطأ المهني .

إن المشرع الجزائري شأنه شأن غالبية التشريعات الأخرى جاء خالياً من أي تعريف للخطأ المهني، و لعل السبب في ذلك يرجع إلى طبيعة الخطأ المهني الذي لا يمكن حصره لعدة اعتبارات تكمن في الوظيفة ذاتها ، إضافة إلى أن وضع التعريفات هو من اختصاص الفقه ، كما أن لو أورد المشرع تعريفاً للخطأ المهني فيمكن أن يرد هذا التعريف قاصر لا ينطق على كافة الأخطاء المهنية ليكتفي بوضع الإطار العام. و إنما نص في المادة 17 من الأمر رقم 66 / 133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، على ما يلي "إن كل تقصير في الواجبات المهنية و كل مس بالطاعة ، عن قصد وكل خطأ يرتكبه موظف في ممارسة مهامه أو أثناءها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال ، عند اللزوم بتطبيق قانون العقوبات .

المطلب الأول : مفهوم الخطأ المهني .

هناك عدة تعريفات للخطأ المهني الجسيم وهي تختلف باختلاف مصادرها ، فهناك تعاريف تشريعية ، تعاريف قضائية و تعاريف فقهية¹، و سنستعرض في هذا المطلب عبر ثلاث فروع هذه التعريفات .

يعتبر الخطأ التأديبي هو الركيزة الأساسية لقيام مسؤولية الموظف ، فبمجرد وقوع الخطأ التأديبي و الإخلال بالواجب الوظيفي تقوم المسؤولية التأديبية للموظف . لم يضع المشرع

¹ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام الجزائري ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص 17.

في قوانين العاملين تعريفا محددًا للجريمة التأديبية ، كما لم ترد الأفعال المكونة لهذه الجريمة على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية . بحيث تقوم السلطة التأديبية بدورين رئيسيين ، يتمثل الدور الأول في تحديد الجريمة التأديبية ، من حيث اعتبار أو عدم اعتبار الأفعال أو التصرفات المرتكبة من قبل الموظف العام جرماً تأديبياً يعاقب عليه القانون تبعاً لما ينطوي عليه هذا التصرف من اعتداء أو عدم اعتداء على النظام المقرر .

الفرع الأول : التعريف التشريعي .

لقد تبني المشرع الجزائري فكرة الخطأ الجسيم ، كسبب لإنهاء علاقة العمل ، إلا أنه لم يورد له تعريفاً خاصاً ، ما عدا الإشارة لبعض خصائصه بموجب الأمر الملغى رقم 75 / 71 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص الذي نص في المادة 33 منه على أنه: في حالة ارتكاب الخطأ الجسيم المشار ¹ . و منه حاولت معظم التشريعات إعطاء تعريف للخطأ المهني رغم صعوبة تحديده بسبب عدم إمكانية حصره و اكتفت فقط بالنص على أهم الواجبات الوظيفية ، و إعتبرت أن كل إخلال عن الواجبات المهنية يعد جريمة تأديبية .

سار المشرع الجزائري على غالبية التشريعات الأخرى ، فلم يعرف الخطأ المهني وهنا ينبغي التوضيح بأنه حتى الخطأ في حد ذاته كمصطلح يصعب تعريفه و السبب في

¹ بوقرة أم الخير ، تأديب الموظف وفقاً لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، العدد 9 ، سنة 2013 ص 75 .

عدم تعريف الخطأ من قبل المشرع يعود إلى طبيعة نوع الخطأ نفسه والذي لا يقبل الحصر والتحديد خلافا للأخطاء في المجالات الأخرى و قد يرجع أيضا الى أن المشرع ربما قد خشي إن أورد تعريفا للخطأ التأديبي أن يرد هذا التعريف ناقصا بحيث لا يشمل على جميع أنواع الأخطاء التأديبية و لهذا وضع قاعدة تقضي بأن كل من يخالف الواجبات الوظيفية يتعرض لعقوبة تأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر . أما الأمر رقم 03/06 فقد نص على انه " يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط و كل خطأ او مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون مساس عند الاقتضاء بالمتاهات الجزائية .¹

أولا - أداء العمل بنفسه وبدقة وأمانة : ويعني بذلك أن يؤدي الموظف الأعمال التي يناط بها بنفسه ، بحيث لا يجوز إنابة غيره بها إلا إذا أجاز القانون ذلك فإذا خالف الموظف هذا الالتزام فإن العمل الذي يصدر عنه يعد باطلا لكونه صادر من غير ذي صفة ، ويستثنى من ذلك ما إذا كان القانون يتضمن تفويضا في الاختصاص .

ثانيا - أن يخصص الموظف وقت العمل لأداء واجباته الوظيفية كما أنه و تطبيقا لوجوب سير المرفق العام بانتظام واطراد يقتضي الأمر من الموظف أن يخصص معظم

¹ فرحان نزال حميد المساعيد ، الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري مجلة الحقوق ، جامعة البحرين ، المجلد 08 ع 02 ، البحرين ، ص 22.

وقته لأداء العمل ، وعلى الموظف احترام أوقات العمل إلا بناء على عذر أو مبرر تقبله الإدارة ، وأوقات العمل الرسمية يحددها .

ثالثا- الإقامة في الجهة التي بها مقر وظيفته .وهذا الواجب فرض حتى يكون الموظف قريبا من وظيفته فينتظم في حضوره إلى العمل وانصرافه منه في الأوقات المحددة لذلك .

غير أن هذا الالتزام أصبح مفرغا من كل قيمة بعدما تفجرت أزمة السكن في الكثير من الدول والتي منها الجزائر ، وبعد أن لمست الإدارة مدى المشقة التي سيتكبدها الموظف. ولإدارة أن تتقل الموظف من مكان إلى آخر ، شرط أن تقتضي ذلك مصلحة العمل ، واعتبر النقل عقوبة مقنعة ، بل يجب أن يتم ذلك وفقا لأحكام النقل والندب .¹

-واجب الطاعة يعتبر واجب الطاعة أساسا هاما من أسس الخضوع للسلطة الرئاسية، حيث يتعين على المرؤوس أن ينفذ كل ما يصدره إليه رئيسه، من أوامر وتوجيهات خاصة بالعمل،ويمكن تعريف الأمر الذي يصدره الرئيس للمرؤوس بأنه كل تعبير يتضمن أداء عمل أو الامتناع عن عمل ، أو تحذيرا للتحوط من وقوع حدث يصدر من رئيس يختص بإصداره إلى مرؤوس يختص بتنفيذه تربطهما علاقة وظيفية .

¹ سليم جديدي ، سلطة التأديب الموظف العام في التشريع الجزائري دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، طبعة 2011 ، ص 66.

الفرع الثاني : التعريف القضائي .

جاء بقرار الغرفة الإدارية للمجلس الأعلى بتاريخ 07 ديسمبر 1985 في قضية ، ضد وزير الداخلية مدير الأمن الوطني : " من المقرر قانونا أن الأخطاء التأديبية، تشمل كل تقصير مرتكب في ممارسة الوظيفة و الأفعال المرتكبة خارج الوظيفة و التي تمس من حيث طبيعتها شرف الموظف .

وعليه نستعرض التعريف الذي انتهت إليه محكمة النقض المصرية ، إذ عرفته بأنه : هو صورة من صور الخطأ الفاحش ،ينبئ عن انحراف مرتكبه عن السلوك المألوف، والمعقول للموظف ، العادي في مثل ظروفه ، وقوامه تصرف إرادي خاطئ يؤدي إلى نتيجة ضارة توقعها الفاعل ،أو كان عليه أن يتوقعها ولكنه لا يقبل إحداثها لم يقبل وقوعها والسلوك المعقول للموظف العادي.¹

وعموما فإن الخطأ التأديبي بمفهوم الاجتهادات القضائية الجزائرية ليس فقط إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجابا أو سلبا ، بل يقوم كلما سلك الموظف سلوكا معيبا ينطوي عليه إخلال بكرامة الوظيفة.

سلك القضاء الإداري الفرنسي نفس نهج الذي سلكه التشريع المصري بالنسبة لتعريف الجريمة التأديبية ، فلم يتعرض القضاء الفرنسي "سواء كان محاكم إدارية أو محاكم

¹ سليم جديدي ، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، مصر ، 2013 ، 62 ص 62.

استئناف إدارية ، أو مجلس دولة "نما ترك ذلك الاجتهاد صراحة لتعريف أو تحديد الجريمة التأديبية ، وذلك اكتفاء بإعطاء صور و نماذج الأفعال تعد جريمة تأديبية تستوجب العقاب التأديبي ، ومن ذلك قرر مجلس الدولة أن "عدم بقاء الموظف " روسو " بمحل عمله ثباته ببيانات غير صحيحة بالمستندات التي بعهدته يعد جريمة تأديبية تستوجب توقيع العقاب التأديبي .¹

أما عن موقف القاضي الإداري الجزائري من تعريف الخطأ التأديبي فإنه لم يهتم كثيرا بإيراد تعريف للخطأ التأديبي ، و ركز على البحث في القضايا ، و النزاعات المطروحة أمامه و ذلك لسببين هامين : البحث في هذه المسألة . السبب الأول ، ويتمثل في وجود تعريف تشريعي للخطأ التأديبي على غرار نظيره المصري و هو ما يغنيه عن السبب الثاني : و يتمثل في أن وضع التعريفات و صياغتها هي مما يدخل في مهام وظيفة الفقه.

الفرع الثالث : التعريف الفقهي .

هناك عدة تعاريف فقهية للخطأ المهني الجسيم ، نورد بعضها على سبيل المثال منها تعريف الفقيه الدكتور سليمان محمد الطماوي إلى أنه : " كل فعل أو امتناع يرتكبه العامل و يجافى واجبات منصبه" ، كما عرفه الأستاذ عبد الفتاح حسن بأنه " كل تصرف يصدر عن العامل أثناء أداء الوظيفة أو خارجها ، و يؤثر فيها بصورة ، قد تحول دون

¹ ممدوح ممدوح ، الجرائم التأديبية الولاية و الاختصاص و النيابة الإدارية ، المكتب الجامعية ، الحديث ، سنة 2012 ، ص 100.

قيام المرفق بنشاطه على الوجه الأكمل ، و ذلك متى ارتكب هذا التصرف عن إرادة
آثمة.¹

"أما الفقه الإداري الجزائري فقد تعرض لتعريف الخطأ المهني ، و على رأسه الدكتور
عمار عوابدي على أن الخطأ المهني أنه : "ما يرتكبه العامل من إخلال سابق بالتزاماته
وواجباته الوظيفية و بالنظام القانوني للوظيفة العامة عن طريق الإهمال ، أو التراخي أو
الخطأ في أداء مهام واجباته الوظيفية أو الخروج و الشطط عن مقتضيات الوظيفة
العامة.

ذكر الأستاذ أحمد بوضياف الخطأ المهني على أنه : إخلال بالتزام قانوني و يؤخذ
القانون، هنا بالمعنى الواسع بحيث يشمل جميع القواعد القانونية أيا كان مصدرها تشريع
أو لائحة ، بل يشمل أيضا القواعد الخلقية"، يطلق الفقه والقضاء غالبا على الخطأ
التأديبي، أسماء مختلفة ، أهمها : الجريمة التأديبية وهي الأكثر استعمالا في الفقه
والقضاء ، الذنب الإداري ويأخذ بهذه التسمية جانب من أحكام القضاء الإداري ،
والمخالفة التأديبية وقد استخدمت المحكمة الإدارية العليا المصرية هذا الاسم في بعض
أحكامها . لم يضع المشرع في قوانين العاملين تعريف محدد للجريمة التأديبية ، كما لم
ترد الأفعال المكونة لهذه الجريمة على سبيل الحصر كما هو الشأن في الجريمة الجنائية.
ومن هذا التعاريف يتضح لنا أن تعريف الفقهاء للجريمة الجنائية قد استند إلى القانون

¹ عمار عوابدي ، مبدأ تدرج فكرة السلطة الرئاسية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1984 ، ص 331 - 332.

سواء في التجريم أو في العقاب . الا أنه لا ينفي الصلة الوثيقة ما بين الخطأين ، وعليه يمكن القول أن تحديد ذلك من خلال إعطاء أوجه الاختلاف والتشابه ما بينهما إلى ما يلي :

1- **أوجه التشابه** : يرى بعض الفقهاء أن الجريمة التأديبية ، والجريمة الجنائية تشتركان في الأمور الآتية كلاهما يقوم على فكرة واحدة، وهي ارتكاب المخالفة وانتهاك الامر، أو نهي لمصلحة المؤسسة أو المجتمع بالإضافة أنهما مستقلان عن الضرر. و يقومان على فكرة الردع والعقاب أن موضوع كل منهما هو تقويم السلوك المخالف والعقاب عليه .

و أن الجريمة التأديبية شأنها شأن الجريمة الجنائية، تسبب ضررا للمجتمع ، إذ أن الأخطاء التي تؤدي إلى مساءلة تأديبية قد تؤدي إلى مساءلة جنائية أيضا .¹ الا ان لا يمكن اتخاذ إجراءات العقاب لكليهما إلا إذا كان المخالف على قيد الحياة حيث تنقضي الدعوى التأديبية والجزائية ، بوفاة الشخص المسؤول عن الفعل المرتكب ، و كلاهما يخضع لمبدأ شرعية الجزاء والمساواة والعقاب.

2- **أوجه الاختلاف** : إن الخطأ التأديبي تنحصر عقوبته في الإيقاف عن العمل أو التنزيل في الدرجة أو أي عقوبة تتناسب جسامته خطئه ، و هي العقوبات المقررة في قانون

¹ دليلة بشته و رشيدة حملاوي ، "نظام تأديب الموظف العمومي في التشريع الجزائري" ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون ، تخصص قانون عام منازعات إدارية ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945 ، 2013 ، قالمة ، الجزائر ، ص 6.

التأديب ولا تمس الموظف إلا في مركزه الوظيفي بعكس الحال في الخطأ الجنائي حيث توقع عليه في أغلب الأحيان عقوبة جسمانية .

من حيث المحاكم المختصة ، بنص كل منهما على إجراءات المحاكمة والجزاءات أو العقوبات التي توقع في كل حالة ، ولهذا فإن وجود الجريمة الجنائية ال يترتب عليه حتما وجود الجريمة التأديبية . من ناحية الاستقلال في الوصف فإن الجريمة الجنائية تستقل عن الجريمة التأديبية في الوصف القانوني . وتمثل المخالفة التأديبية خروجاً على واجبات الوظيفة، التي تحددها القوانين الإدارية ، وتمثل الجريمة الجنائية خروجاً على نظام المجتمع حسبما تأمر به القوانين الجنائية ، و قد يبدو استقلال كل من الجريمتين ،استقلال تباعاً من انفراد كل منهما بمجال يدور فيه ، غير انه كثيراً ما يتشابك المجالان ،ويتداخلان¹.

الجرائم الجنائية مقننة عملاً بمبدأ لا جريمة إلا بنص بعكس معظم الجرائم التأديبية فلا يوجد تحديد تشريعي للجرائم التأديبية وذلك لان الجريمة التأديبية أوسع نطاقاً من الجريمة الجنائية. يعود للسلطة الرئاسية حق تقدير الخطأ المسلكي ،وتقدير نوع العقوبة التي تفرض على الموظف الذي يرتكب مخالفة مسلكية وحجم هذه العقوبة ، وهي تمارس في هذا المجال سلطة تقديرية واسعة النطاق ، غير أن السلطة الرئاسية ليست مطلقة

¹ أحمد بوضياف ،المرجع السابق ، ص 17.

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

يمارس القضاء رقابته على مادية الوقائع أي على وجودها وثبوت وقوعها. يثبت القضاء من عدم وجود إساءة أو تجاوز في استعمال السلطة لسلطاتها التأديبية. فإن رقابة القضاء الإداري تقتصر على التحقيق من وجود الخطأ الذي من شأنه أن يبزر اتخاذ العقوبة، بحق الموظف المخطئ . وقد يثار شأن الخطأ التأديبي التساؤل حول مقدار الخطأ المستوجب للمساءلة التأديبية ، وتقدير ما إذا كان تصرف الموظف، ينطوي تحت مجال الخطأ التأديبي ، وقد يكون بإخضاع الموظف لمعيار موضوعي بمجرد أن يقوم على أساس سلوك الشخص المعتاد ولا يشترط أن يكون هذا الخطأ جسيماً ، ولو تعلق الأمر بأعمال فنية دقيقة¹ . وقد نصت التعليم رقم 07 الخاصة بالإجراءات التأديبية ، دون تمييز بين الخطأ الجسيم والخطأ غير نما هي مقيدة بعدة عوامل هي الجسيم ، فالإدارة إذن ليست حرة في تقدير أهمية الخطأ و ظروف ارتكاب الخطأ ، و درجة خطورة الخطأ والضرر الناجم عنه في سلوك الموظف.

أولاً- تمييز الخطأ المهني عن الخطأ المدني :

وتتمثل أوجه التشابه أن كلاهما خطأ ينجم جراء ارتكاب العامل، أو الموظف لعمل سلبياً أو إيجابياً يترتب عليه مخالفة الالتزامات التي تقع عليه خاصة مخالفة، أوامر

¹ أحمد محمود ، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام ، دراسة مقارنة ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، السعودية ، 2018 ص 66 .

المستخدم أو الاخلال،النظام العام بالإضافة إلى أن كليهما خطأ ينشأ عنه عقوبة ،توقع على الموظف أو العامل الخطأ أما أوجه الاختلاف في أن الخطأ التأديبي يقع من قبل طائفة معينة من الأشخاص وهم الموظفون أو العمال بينما الخطأ المدني لا يقتصر على فئة أو طائفة معينة من الأشخاص و لا يمكن أن يقع من قبل جميع الناس، كما أن الجزاء المدني يقتصر على التعويض بينما الجزاء التأديبي يتجاوز التعويض إلى توقيع العقوبة التأديبية، على مرتكبه.

ثانيا-خصائص الخطأ المهني :

-إن أول خاصية للخطأ المهني هي نسبه لموظف عام ،مرتبط بالإدارة برابطة وظيفية. وعليه يتصف النظام التأديبي بالنظام الطائفي لتعلقه بطائفة معينة ،في المجتمع .انما ترجع بوجه عام إلى الاخلال بواجبات الوظيفة .¹

-إن الأخطاء التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر ، و أو الخروج على مقتضياتها أو المساس بكرامة الوظيفة واعتبارها .

-إن الغاية من وراء إقرار الأخطاء المهنية تتجسد في معاقبة كل متسبب فيها بما تقتضيه ضرورة حسن أداء الموظفين، لأعمالهم وحسن سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

¹ سعيد بوشعري، النظام التأديبي للموظف العمومي في الجزائر طبقا للأمر رقم 66 / 133 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، ص 199.

-إن الخطأ التأديبي يتحقق من خلال وجود مظهر خارجي لتصرف الموظف. يتمثل في سلوكه الإيجابي أو السلبي مخالفاً بذلك الواجبات الواقعة على عاتقه. فقد تكون إرادة الموظف متجهة إلى ارتكاب الفعل بصورة عمدية وقد يكون ذلك بشكل غير عمدي أي نتيجة تقصير أو إهمال.

-إن الخطأ التأديبي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يخرج من أصناف معينة حددها المشرع سلفاً. معيار موضوعي مجرد يقوم على أساس سلوك الشخص العادي. مع ملاحظة أن سلوك الشخص العادي الذي يراعى عند قياس درجة الخطأ هو سلوك شخص من نفس فئة مرتكب الخطأ.¹

المطلب الثاني : أركان الخطأ المهني للموظف العام .

إن الخطأ المهني للموظف في الإطار العام ، يقوم على أركان عدة ، فقد ظهر جدل بين الفقهاء حول أركان الخطأ المهني ثلاثة أركان أساسية، وهي الركن المادي ، الركن المعنوي ، الركن الشرعي و ،هذا ما سوف نتعرف عليه في الفروع التابعة لهذا المطلب .

الفرع الأول : الركن المادي .

يعرف الركن المادي للخطأ المهني بالمظهر الخارجي المكون للخطأ الذي يؤدي إلى قيام الموظف بنشاط منحرف و مخالف مهما كان نوعه سواء كان ايجابيا كارتكابه لفعل غير مشروع ، أو سلبي كعدم القيام بالواجبات الملقاة على عاتقه ،مما يقضي إلى نتيجة

¹ أحمد محمود ، العقوبات التأديبية الواقعة على الموظف العام ، نفس المرجع السابق ، ص 90.

حتمية مفادها الخروج على نطاق ،و مقتضيات الوظيفة العمومية.¹

ويقوم الركن المادي بالشروع في تنفيذ الفعل ولو خاب أثره لسبب، يخرج عن إرادة الفاعل. ومن ثم فإن مجرد التفكير في ارتكاب المخالفة لا يعد ذنبا إداريا يستوجب المساءلة ، ذلك أن القانون لا يعاقب على النوايا ،والأفكار طالما لم تخرج إلى حيز الوجود الفعلي .وعليه فإن الأعمال، التحضيرية لا تشكل بذاتها الركن المادي للمخالفة التأديبية ، فالقانون التأديبي أسوة بنظيره الجنائي ،لا يعاقب على الأعمال التحضيرية، بوصفها مرحلة من مراحل ارتكاب المخالفة ما لم تكن تلك الأعمال جريمة مستقلة بذاتها ، ويجب بوجه عام أن يكون الفعل المكون للركن المادي، محددًا وغير قائم على عبارات فضفاضة كسوء السلوك ،ما لم يكن مدعما بحالة واقعية. ويتمثل في الفعل الايجابي ،أو السلبي الذي يرتكبه الموظف مخالفا بذلك الواجبات الوظيفية ،الملقاة على عاتقه ويشترط في ذلك أن ينتج الفعل آثارا في المجتمع الوظيفي ، كما يشترط أيضا لتوفر الركن المادي في المخالفة التأديبية مايلي :

أن يكون تصرف ايجابي أو سلبي يرتكبه الموظف إخلالا بواجبات الوظيفة ،من شكوك و إنما لا بد من قيام الموظف بتصرف من شأنه الإخلال بالواجب الوظيفي، من الناحية الفعلية أو الواقعية إذ لا يكفي لتوفر هذا الركن مجرد إشاعات و أقاويل ، و ان يكون التصرف قد جسد على ارض الواقع .

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

استنادا إلى مذكر سالفنا يجب أن يكون الخطأ المهني ماديا وملموسا ، أي فعليا و ليس

افتراضيا ، لكي تبني السلطة الإدارية المختصة عقيدتها عن يقين بوجود الفعل أو الخطأ

الغير مشروع الذي يكون إدانة الموظف العمومي عن الفعل المخالف .و تجدر الإشارة

إلى أن التفكير لارتكاب فعل غير مشروع ليس كافيا، لتوافر الركن المادي للخطأ المهني

طالما أن التفكير ، يجسد المظهر الخارجي أو السلوك المادي للأخطاء المهنية، إضافة

إلى الأعمال التحضيرية ،التي يأتيها الموظف العمومي، بواسطة الوسائل المتاحة لتنفيذ

الأخطاء التأديبية في الركن المادي للخطأ المهني.¹

كما و أنه لا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف العام ،الغير مرضى ، كما أن

التفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية غير كاف لتحريك الدعوى التأديبية حتى ولو

كان عدم تنفيذ المخالفة، يرجع إلى إدارة الموظف أو إلى أسباب خارجة عن إرادته .وقد

يتمثل في الفعل الإيجابي، أو السلبي الذي يرتكبه الموظف، مخالف بذلك الواجبات

الوظيفية الملقاة على عاتقه ، ويشترط ذلك أيضا لتوفر الركن المادي في مخالفة التأديبية

مظهرين أساسيين هما :المظهر الخارجي الملموس أو الفعل المادي الملموس ، يجب أن

يكون الفعل المادي إيجابيا ،مثال إفشاء السر المهني أو التعدي ، وقد يكون سلبيا

كالامتناع عن الطاعة ويجب أن يتخذ صفة المظهر الخارجي كاملا ، أو يكفي الشروع

فيه، والبدء في تنفيذه ،سواء توقف الفعل ،بإرادة الفاعل أو بتأثير الظروف الخارجة عن

¹ زياد عادل ، تسريح الموظف العمومي وضمائنه ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون كلية الحقوق و العلوم

السياسي جامعة مولود معمري تيزي وزو ، سنة 2016 ،ص 6.

إرادته .أما ما كان حبيس الصور ويعني في التفكير ،ولم يتجسد في مظهر ملموس، فهذا ليس كافيا لتوافر العنصر المادي للخطأ وهذا المبدأ متفق عليه ،في جميع أنواع الجرائم الأخرى .¹

أن يكون سلوكا أو فعال محددًا: يتعين أن يتخذ كذلك هذا الفعل والسلوك الخارجي شكلا محددًا ، فالإتهام الموجه للموظف يجب أن يكون مصحوبا بتحديد الفعل أو الأفعال المكونة للخطأ.

الفرع الثاني : الركن المعنوي .

يتضح أن إرادة الموظف تدرج ضمن الركن المعنوي للخطأ المهني دون الاعتماد على شرط القصد أو العمد في ارتكابه فالإدارة المستخدمة غالبا ما تؤسسه على التقصير في أداء المهام بغض النظر إن كانت إرادة الموظف عمدية أو غير عمدية .

يعتبر الركن المعنوي للخطأ المهني القصد العام فيكفي أن يتم العمل الموجب للمسؤولية عن إرادة واعية بغض النظر عما إذا كان الفاعل ,قد قصد ما ترتب عن هذا العمل من نتائج بصرف النظر أيضا عما إذا كانت نيته قد انصرفت عن الأضرار والإساءة من الأخطاء التأديبية مما يتحقق بغير قصد ونتيجة خطأ والخطأ² هو المسلك الذهني لدى الجاني الذي لا يتوقع النتيجة الإجرامية التي يؤدي إليها الفعل ، وبذلك الركن

¹ عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة ، مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،ص 170.

² بوطبة مراد النظام الوظيفي في القانون الجزائري دار هومة للطباعة الجزائر طبعة 2018 ، ص 99.

المعنوي يتمثل في صدور الفعل المكون للمخالفة لإرادة مذنبه إيجاباً أو سلباً ، والإرادة المذنبية في المجال التأديبي .وهذا الركن يقوم على عناصر أساسية وهي :

1 -صفة الموظف في الشخص الذي يسند إليه الفعل

إن الخطأ في نطاق المسؤولية التأديبية في الوظيفة العمومية ، لا يعقل أن يقوم إلا إذا كان من وراء يد متمثلة في موظف عمومي. وهو ما أشارت إليه المادة 160 من الأمر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة : كل خطأ ومخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه. خطأ مهنيا يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية . والموظف معرف ،فإن صفة الموظف شرط أساس في قيام الركن المادي للجريمة التأديبية، وبانتفائها ينتفي الركن المادي .

- فعل إيجابي أو سلبي صادر عن ذلك الموظف ، يفترض في الخطأ التأديبي صدور فعل إلى المظهر الخارجي الملموس ، سواء فعلا ايجابيا أو سلبيا.ولا يكفي ذلك ، بل يجب أيضا أن يكون هذا التصرف مقترن مع نية مبيتة ،لاقترافه ،أي اتجاه ارادة الموظف لاقتراف المخالفة التأديبية ،نية مبيتة او ما تسمى الارادة الاثمة.¹

¹ فوزية بعلي الشريف ،"التناسب بين الخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية في التشريع الجزائري ،رسالة ماجستير جامعة باتنة، 2014 ، ص 21.

الفرع الثالث :الركن الشرعي .

إن مبدأ الشرعية أقره المشرع الجزائري في القانون الجنائي ،على أن لا جريمة ولا عقوبة ولا تدبير أمن إلا بنص. وبالتالي فكل فعل غير مجرم في قانون العقوبات يعتبر فعل مباح حتى ولو أنكرته الأخلاق والعادات والأعراف ولشيء نفسه في الفقه الإسلامي.

يقصد به تطبيق مبدأ الشرعية، الذي نص عليه في مجال التأديب على الخطأ المهني

،إلا أن الواقع قد أثبت صعوبة تقنين الأخطاء المهنية بالمقارنة بالجرائم الجنائي، لذا ذهب

جانب آخر من الفقه في هذا السياق إلى إبعاد الركن الشرعي من تعداد الأركان المكونة

للخطأ المهني. فإن الأمر يرجع إلى أسباب اجتماعية يعتنقها المجتمع ،حيث تقوم السلطة

التأديبية بتقدير الخطأ المهني الذي ارتكبه الموظف . فإن مفهوم الركن الشرعي للخطأ

التأديبي، لا يقصد به نص التجريم إنما هو صفة الغير المشروعة للفعل والذي يأتيه

الموظف أو يمتنع عنه أدائه مخالفاً بذلك الواجبات الوظيفية سواء بنص أو بدونه.

وفيما يتعلق بتأثير بعض التصرفات ووجوب تعليلها والتي من شأنها الاخلال بالتنظيم

والتسيير الإداري ، إلا أن هذه السلطة التقديرية التي تملكها الإدارة ليست مطلقة¹. بل

تحدها قيود وضوابط الهدف منها السعي لتحقيق بعض الضمانات الأساسية للموظف .

نوردها في ما يلي :

¹ مازن ليلو راضي ، الطاعة وحدودها في الوظيفة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 ،ص

إن عدم وجود نص مانع أو مجرم لفعل معين ال يعني بالضرورة الفعل المباح للموظف .وأن تحديد الأفعال التي تكون خطأ تأديبيا متروك لتقدير الجهات التأديبية ، سواء كانت جهات إدارية رئاسية أو قضائية وذلك تحت رقابة القضاء .

ان عدم خضوع الخطأ لمبدأ "لا جريمة لا عقوبة إلا بنص " المادة الاولى من قانون العقوبات ،ويضفي عليه المرونة من حيث تأثيم الفعل تبعا للظروف السياسية والاجتماعية التي تتبعها الافراد. فإن الكثير من الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة إضفاء الطابع الذنب على تصرفات الموظف . ، إذا لا يوجد تحديدا للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر.و الصفة القانونية أو الشرعية في الخطأ المهني، تأخذ طابعا يميزها عن الشرعية في نطاق القانون الجنائي، ولذلك فإنه للعنصر القانوني في المخالفة المهنية عدة مصادر بحيث النصوص القانونية ليست هي المصدر الوحيد للتأديب، فالعنصر القانوني في نطاق التأديب يأخذ صورة مختلفة عن الركن الشرعي في الجنائي فهو يتمثل في الدول وإنما كان هناك اتجاه واسع لهذا الأسلوب كنظام لوائح المخالفات و الجزاءات . نص قانوني دستور أو قانون أو لائحة يحدد أفعالا معينة تكون مخالفة تأديبية وهو أمر غير موجود في كل الدول .¹

نص قانوني أو قاعدة تنظيمية عامة تحدد واجبات معينة يلتزم الموظف باحترامها ويعتبر الخروج عليها مخالفة تأديبية حو المسلك الغالب في الدول ، ألا تحدد الواجبات الأساسية و تضع نسا عاما بمقتضاه أن كل من يخالف هذه الواجبات المنصوص عليها في

¹ فوزية بعلي الشريف، نفس المرجع السابق،ص120.

القانون أو يخرج عن واجبات وظيفته أو الإخلال بكرامة الوظيفة يعاقب تأديبيا و نص قانوني أو قاعدة تنظيمية عامة تحدد مجموعة من المحظورات بحيث يتمتع على الموظف سواء أثناء العمل أو خارجه و يكون الخروج عليها مخالفة تأديبية.

المبحث الثاني : العقوبات المقررة عند ارتكاب الموظف خطأ مهني .

قام المشرع الجزائري بحصر الأخطاء التأديبية في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية رقم 06-03 ،مقارنة بالنصوص السابقة التي ترك فيها المجال للسلطة التقديرية للإدارة المستخدمة حيث نص بموجب المادة 177 على تصنيف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات و لا يوجد أي مصدر آخر للاعتماد عليه في تصنيف الأخطاء التأديبية ، إضافة إلى ذلك أقر القانون السالف الذكر على أن الأخطاء المهنية المنصوص عليها من المادة¹ 178 إلى 181 ، تؤدي إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من كل درجة كما هو منصوص عليه في المادة 163 من نفس القانون و هذا يعني بأن السلطة التأديبية قد تراجعت سلطتها التقديرية في تكييف الخطأ المهني باستثناء قننها المشرع وتؤدي إلى الإخلال ببعض الأخطاء التي لم يقننها المشرع و التي تؤدي الإخلال بالواجب الوظيفي، ففي هذه الوضعية تستعمل الإدارة سلطتها التقديرية.

¹ المادة 163 /178 /181 /من الأمر 03/06 من القانون الوظيفي ، نفس المرجع السابق .

المطلب الأول : تصنيف الاخطاء المهنية و العقوبات المقابلة لها.

إن المشرع الجزائري حدد تصنيف الأخطاء المهنية في الامر 03/06 يكون دائما حسب درجة الخطورة و جسامتها وعند التصنيف يجب تطبيق مبدأ القانونية و ذلك للمحافظة على المصلحة العامة و ضرورة حماية حقوق الموظف فالأخطاء المهنية قد تصنف إلى أربعة أصناف حددها المشرع بدرجات فمنه نتعرف عليهم من خلال الفروع المالية .

1-المراحل الإجرائية للخطأ المهني : يبدأ سريان المراحل الإجرائية منذ اكتشاف الخطأ وتكليفه مرورا بمراحل أخرى لا تقل أهمية عن هذه المرحلة ، حيث تعمل الإدارة على تحديد العقوبات المستحقة للموظف المخطئ لتنتهي هذه المراحل بإصدار القرار التأديبي.

2-مرحلة تحديد و تصنيف الخطأ و تكيفه إن بعض التصرفات التي يقوم بها الموظف تستدعي تأديبه ، و ذلك بناءا على سلوك معين ، ولا تشكل أي تهديد على مصلحة الإدارة أو تأخير المرفق العام ، لذلك على السلطة التأديبية أن تلتزم عند تقديرها خطورة الأفعال ببعض الشروط وهي كالتالي :

يجب على الإدارة التأكد من توفر أركان الخطأ " عناصره " لأن توفر الأركان، يؤكد شرعية هذا الخطأ و عدم الخروج عن الأنظمة و اللوائح الإدارية ،المنفذة للقانون فعلى الإدارة إن تتحقق من وجود الفعل (ضرورة تجريمه) و التأكد من خطورة الأفعال¹ التي

¹ سليمان محمد الطماوي ، مرجع سابق ، ص 72.

تستوجب تدخلها وفقا لمعايير وحاجات و مصالح الإدارة الجديرة بالحماية وغيرها من المعايير الموضوعية الدقيقة يرى الدكتور سليمان محمد الطماوي "، يجب على كل سلطة تأديب أن تتقيد بضوابط قانون العقوبات ، ففي تقديرها للجرائم التأديبية ،يستلزم خضوعها لضوابط الوظيفة العامة بما تتضمنه من حقوق وواجبات و تقدير ما إذا كان الموظف قد اخطأ ،يستوجب عقابه إنما يرجع إلى هذه الحقوق و الواجبات .

الفرع الأول : الاخطاء المهنية من الدرجة الأولى و الثانية .

أولا/الأخطاء من الدرجة الأولى : هي تلك الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية و التنظيمات الداخلية للهيئة المستخدمة بانتظام.

الأخطاء من الدرجة الثانية هي تلك الأعمال التي يرتكبها الموظف نتيجة غفلة منه أو إهمال و التي تسبب فيها بما في ذلك إلحاق ضرر بأمن المستخدمين أو بممتلكات الهيئة المستخدمة¹

بالرجوع إلى نص المادة 179 من الأمر 03/06 تعتبر على وجه الخصوص الأخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي :

-المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الدولة .

¹ سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 2010 ،ص 99 .

-الاخلال بالواجبات القانونية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180، و 181 على الأخطاء من الدرجة الثالثة والرابعة ويأتي تفصيلهما بموازنة المادتين السابق ذكرهما، نجد أن المشرع الجزائري حذف المرسوم الحاق الخسائر بالمباني و المنشآت التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة و الاهمال كخطأ من الدرجة الثانية و ارجحه كخطأ من الدرجة الرابعة ولكن هذا الضرر يكون بصورة عمدية .المعني.¹

الفرع الثاني : الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة .

تشتمل الأخطاء الوظيفية من الدرجة الثالثة ،و حسب المادة 180 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومي ،في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف ،بما يأتي حيث تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة ،الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

-تعتبر على وجه الخصوص اخطاء من الدرجة الثالثة ،العامل التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي تحويل غير قانوني للوثائق الادارية .

-اخفاء المعلومات ذات الطابع المهني، التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في اطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول .

افشاء أو محاولة افشاء الاسرار المهنية .

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

-استعمال تجهيزات أو مالك الادارة لأغراض شخصية أو الأغراض خارجة عن المصلحة.¹

الفرع الثالث : الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة .

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يلي:

-ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

-التسبب عمدا التي من شأنها إخلال بالسير الحسن للمصلحة.

-إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

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

-الجمع بين الوظيفة التي يشغلها و نشاط مربح آخر...الخ.²غير تلك المنصوص عليها

في المادتين 13 و 11 من هذا الامر .وبهذا يكون المشرع الجزائري قد حدد أهم الاخطاء

المهنية في أربع درجات وأعطى للسلطة الادارية الحق في تكييف جسامه الخطأ وإدراجه

في احدى الدرجات. وبالتالي اذا كانت الاخطاء التأديبية الواردة في الأمر رقم 03/06

جاءت على سبيل المثال فان الطوائف أو الدرجات التي تضمنها ذلك الامر جاءت على

سبيل الحصر بحيث لا يجوز أن تخرج هذه الأخطاء عن الصور الرابعة التي حددها

¹ سليمان الطماوي ، مرجع سابق ، ص 720.

² عطية الله حافظ ، "النظام التأديبي ظل الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون إداري ، قسم الحقوق ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، 2015-2016 ، ص 68.

المشرع .كما أن الملاحظ على هذا الأمر أن المشرع قد سبق الحديث للعقوبات التأديبية عن الأخطاء المهنية و لعل الحكمة تكمن في اتجاه ارادة المشرع الى ترهيب الموظف من خلال سرد العقوبات دون الحاجة الى ربط كل خطأ وما يقابله من عقوبة ، بالإضافة الى محاولته لوضع نظام قانوني متكامل يعني بالموظف العام من كل جوانبه.

و هنا يجب الإشارة إلى أنه لا يحظر عليه استغلال أمواله ، ففرق بين القيام بالنشاط الذي يؤثر على تفرغ الموظف للوظيفة و بين استغلاله لأمواله التي لا تؤثر مطلقا على القيام بالعمل .ولقد صنف ارتكاب أعمال العنف ضمن أخطاء الدرجة الرابعة ،هذا الخطأ متميز باعتباره لصيقا بالذات الإنسانية ، فالضرر هنا يقع مباشرة على الإنسان و يأخذ شكل الاعتداء البدني أو الاعتداء المعنوي . و في هذا الصدد نصت في قانون العقوبات الجزائري على انه"يعاقب الموظف بالسجن المؤقت من خمس إلى عشر سنوات إذا أمر بعمل تحكيمي أو ماس سواء بالحرية الشخصية للفرد أو بالحقوق الوطنية لمواطن أو أكثر. ¹ "وصنف كذلك كجريمة أو خطأ من الدرجة الرابعة الاستفادة من امتيازات ،بوصف الموظف يتمتع باعتباره ممثلا للشخص المعنوي العام بقدر كبير من السلطة يهدف إلى تمكينه من تحقيق المصلحة العامة و يجب على الرشوة في جميع صورها. الموظف ألا يستعمل هذه السلطة بقصد تحقيق مصلحة ،خاصة لاسيما بقصد الإثراء ،و لهذا عاقب القانون على ذلك .

¹ نواف كنعان ، القانون الإداري ، الكتاب الثاني ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2009 ، ص 73.

ويصنف في رتبة من رتب الوظيفة تبعا لمؤهلاته ، وضمن هذه الرتبة يحصل على درجة من درجات السلم الثاني عشر ، طبقا لخبرته .

المطلب الثاني : معايير تحديد طبيعة العقوبات التأديبية .

قد لا يكفي مجرد تحديد العقوبات التي توقع على الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا ، إقرار المساواة بين الموظفين أو عدم تعسف سلطة التأديب، في حق البعض منهم ، ولذلك فإن المشرع الجزائري بعد أن صنف العقوبات على درجات أربع ، انتقل إلى تصنيف الأخطاء المهنية إلى أربع درجات أيضا ، ووزع عليها تلك العقوبات ، فلا تستطيع سلطة التأديب، توقيع عقوبة بشكل جزافي، بل لابد من تصنيف الخطأ المهني في إحدى الدرجات التي حددها المشرع ، وتوقع عليه العقوبة التي حددها المشرع لذلك الخطأ المهني ، وفقا لدرجة تصنيفه المقابلة ، فلا تملك سلطة التأديب توقيع عقوبة مصنفة في درجة معينة إلا على خطأ مصنف في الدرجة المقابلة لها و ذلك وفق معايير محددة .¹

اعتمد المشرع لتحديد طبيعة العقوبة المطبقة على معايير تتمثل فيما يلي:

-جسامة الخطأ المهني.

-الظروف التي ارتكب فيها الخطأ المهني . مكان / زمان /سبب.

-مسؤولية الموظف المرتكب للخطأ المهني هل هو مسؤول مباشرة او لا .

-النتائج المترتبة على سير المصلحة تعطيل / اساءة / خسارة .

¹ محمد فتحي حسنين ، الحماية الدستورية للموظف العام دراسة مقارنة بين مصر وفرنسا ، د.دن ، ، القاهرة 1997 ، ص 111.

-الضرر الذي لحق بالمصلحة أو المستفيدين من خدمات المرفق العام .

الفرع الأول : جسامة الخطأ المهني .

إن ارتكاب الخطأ التأديبي من طرف الموظف العام يؤدي إلى توقيع عقوبة تأديبية عليه، ردعا له ولغيره من العودة لارتكابه ، وهي عقوبة تصيبه في مركزه الوظيفي ، وقد تؤدي إلى تسريحه من الوظيفة إذا كان الخطأ المرتكب على درجة كبيرة من الخطورة ، فعملية تأديب الموظف العام عن خطأه التأديبي ليست عملية انتقامية ولا قهرية ، بل هي عملية قانونية يهدف من وراءها إلى إصلاح الموظف وتحذير لبقية الموظفين ، حفاظا على السير الحسن للمرافق العامة .

أما السلطة المختصة بتوقيع الجزاء رغم تمتعها بسلطة تقديرية واسعة ،في تسليط العقوبة على الموظف العام ، لا يفهم منه على أنها سلطة همجية ، فهي تكون محصورة في مراحل وإجراءات حماية لحقوق الموظفين ولمنع الإدارة من التعسف، في استعمال سلطتها التأديبية ، لهذا أصدر المشرع الجزائري مختلف الأوامر والقوانين الأساسية التي تنظم مجال الوظيفة العمومية.

الفرع الثاني : الظروف التي ارتكب فيها الخطأ المهني و مسؤولية الموظف العام .

منع الموظف من ممارسة مهنة لمدة مؤقتة بموجب المادة 16 مكرر من قانون العقوبات فإنه¹. " يجوز الحكم على الشخص المدان لارتكابه جناية أو جنحة بالمنع من

¹ المادة 16 من قانون العقوبات ، نفس المرجع السابق .

ممارسة مهنة أو نشاط إذا ثبت للجهة القضائية أن للجريمة التي ارتكبها صلة مباشرة بمزاولتها وأن ثمة خطر في استمرار ممارستها منها ويصدر الحكم بالمنع لمدة لا تتجاوز عشر 10 سنوات في حالة الادانة لارتكاب جنحة ، ونفس الحكم تضمنته المادة 139 من قانون العقوبات ، فعلاوة على العقوبات المنصوص عليها في المادة 138 مكرر من قانون العقوبات ، " يعاقب الجاني عن ذلك بالحرمان من الحقوق الواردة في المادة نفس القانون ، وذلك من خمس سنوات على الأقل¹ الى لى عشر سنوات على الأكثر. كما يجوز أن يحرم من ممارسة كافة الوظائف، أو كافة الخدمات العمومية لمدة عشر سنوات على الأكثر ، ويتعلق الأمر بالموظف العمومي الذي يستغل وظيفته لوقف تنفيذ حكم قضائي أو امتنع أو اعترض ،أو عرقل عمدا عن تنفيذه.

-التجريد من الجنسية الجزائرية من المعلوم أن شرط الجنسية يعد شرطا أساسيا للاتحاق بالوظيفة العمومية في معظم الدول ، وهي أيضا شرطا للاستمرار في شغلها ، وبالتالي فان فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها يعد سببا لإنهاء الخدمة الذي يؤدي الى فقدان صفة الموظف ، حسب نص المادة 216 من الأمر رقم 06-03.

فإذا كان فقدان الجنسية يتم بصفة ارادية وطوعية ،من المعني ودون ارتكاب مخالفة جزائية ، فان التجريد منها يتم عند ارتكاب كل شخص اكتسب الجنسية الجزائرية².

¹ المادة 136 من قانون العقوبات .

² آسيا سماعلي، المرجع السابق ،ص 52.

و قبل التطرق لمسؤولية الموظف العام يجب علينا القيام بحوصلة عن مفهومه و كيفية تعيينه.

وقد عرف مجلس الدولة الفرنسي الموظف العام بمناسبة عرض إحدى النزاعات عليه بأنه ذلك الشخص الذي تتاط به وظيفة دائمة في هيئة من هيئات المرافق العام، وهو تعريف تبناه المشرع الفرنسي في قانون الوظيفة العمومي لسنتي 1946- 1959 .

كما عرفه القضاء المصري بموجب حكم المحكمة الإدارية العليا بقوله : هو من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام الاخرى عن طريق شمله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لذلك المرفق .أما القضاء الجزائري فلا نعلم له موقفا في الموضوع ، وربما ليس له رأي لأحد الأسباب للأسباب التالية كلها : حداثة القضاء الإداري الجزائري نسبيا ثم قلة النزاعات التي تعرض عليه في هذا الموضوع ، إضافة إلى اعتماد القاضي النصوص المكتوبة في غالب النزاعات التي ينظرها .. العناصر المشتركة : حتى وإن اختلفت التعاريف التي أوردها الفقهاء ،فيما بينها أو بين التعاريف القضائية ، إلا أن هناك عناصر تدور حولها معظم هذه التعاريف يمكن إجمالها في التعريف التالي : الموظف العام هو كل من عين ف منصب للقيام بعمل دائم ، في خدمة مرفق عام ، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام ، بشكل مباشر.¹

¹ أحمد بوضياف ، الجريمة التأديبية للموظف العام في الجزائر ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، ب ط، الجزائر 1986،ص 24.

التعيين في الوظيفة من قبل السلطة المختصة ويقصد بذلك أنه وحتى يكتسب الشخص صفة "الموظف العام" يجب أن يكون التحاقه بالوظيفة قد تم بناء على قرار إداري صحيح صادر من السلطة التي تملك صلاحية التعيين قانونا. فقرار التعيين هو الذي ينشئ المركز القانوني للشخص ويبين العلاقة القانونية بينه وبين الشخص للعمل ومباشرته للنشاط حتى يصبح موظفا عاما ولو أن ذلك قد تم بإرادة الإدارة و موافقتها، بل لا بد من صدور العمل القانوني المتمثل في قرار التعيين .ولا يعتبر موظفا عاما من يقم نفسه على الوظيفة العامة التي تكون تصرفاته معدومة إلا في الحدود، التي تقرها نظرية الموظف الفعلي أو الواقعي ، و يقصد بالموظف الفعلي ،الشخص الذي لم يصدر قرار بتعيينه، أو صدر هذا القرار معيبا و قام بممارسة بعض الاختصاصات الوظيفية ،كحالة ممارسة شخص عادي، لاختصاصات المعهودة للموظف العام، دون أن يصدر قرار بتعيينه أو حالة صدور قرار تعيين شخص ،تم إلغائه قضائيا، أو سحبه إداريا ¹ .

و كأصل عام تعتبر هذه التصرفات باطلة لصدورها من شخص غير مختص ، غير أنه ضمانا للسير الحسن و المنتظم للمرافق العامة وحماية مصالح المواطنين قرر القضاء الإداري الفرنسي صحة هاته التصرفات، وفقا لضوابط معينة ، حيث اعتبر تصرفات الموظف الفعلي، صحيحة في الظروف العادية حماية للجمهور الذي اعتقد بحسن نية أن الشخص موظفا عاما، بحسب ما هو ظاهر.

¹ المادة 05 من الأمر رقم 03/06 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق ل 15 يونيو 2006 يتضمن القانون الاساسي للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية العدد 46 لسنة 2006.

و منه فان المشرع الجزائري حذو نظيره الفرنسي، إذ أن المادة 04 من الأمر 03-06 تعتبر موظفا عاما كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ، و الترسيم ، هو ذلك الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

فلكي يكتسب الفرد صفة الموظف العام يجب أن يتوفر على ثلاث شروط وهي :

1- صدور قرار بالتعيين في الوظيفة العامة من السلطة المختصة : فالموظف الفعلي هو شخص لم يصدر قرار بتعيينه في الوظيفة العامة ، أو صدر قرار ولكنه صدر معيبا ، وقام بممارسة بعض التصرفات، أو الاختصاصات ،المعهودة لموظف عام.

2- أن يكون التعيين في إحدى الوظائف الدائمة : إذ يشترط اكتساب الفرد لصفة الموظف العام أن يمارس عملا دائما ومستمرًا ، فإذا كان عمل الشخص بالمرفق العام عارض أو مؤقت أو موسمي فلا ينطبق عليه هذا الشرط ولا يعتبر موظف عام.

3- أن يكون العمل في خدمة مرفق عام تديره الدولة، أو أحد أشخاص القانون العام.

و لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.

- أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية.

- ألا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنتافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق

بها. ¹

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.

¹ آسيا سماعلي ، "الأخطاء المهنية في الوظيفة العامة"، مذكرة نيل شهادة الماستر في الحقوق ، كلية جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2016/2017 ص 63.

- أن تتوفر فيه شروط القدرة البدنية، والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق
بالوظيفة .

ويمكن الإدارة عند الاقتضاء ، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك
الموظفين. كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق
إداري مسبق .

- السن:

إذ تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة.

الإحالة على الاستيداع :تتمثل الإحالة، على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل ،
وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف، وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في
الدرجات وفي التقاعد.¹

غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند
تاريخ إحالته على الاستيداع ، و يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على
الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.

وتجدر الإشارة أنه تكرر الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة،
ويمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته.

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

أولت مختلف التشريعات اهتماماتها بالوظيفة العامة و الموظفين ، فهم يعتبر أداة الدولة الأساسية لتحقيق أهدافها في مختلف المجالات ، كونهم يقومون بتنفيذ سياستها، وخططها ، إلا أنه يمكن لهؤلاء الموظفين ارتكاب أخطاء ومخالفات أثناء ممارسة مهامهم لأسباب مختلفة ، فتنشأ من خلالها مسؤوليات متعددة ، فيمكن أن تكون مسؤولية تأديبية، ويمكن أن تكون مسؤولية جنائية أو مدنية ، فالمسؤولية التي يمكن أن تقع على الموظف مرتبطة بنوع الخطأ الذي يرتكبه ، وفي حالة قيام المسؤولية التأديبية ، تتولى السلطات المختصة بمباشرة إجراءات التأديب.

إن الموظف العام خلال مساره الوظيفي تترتب عليه مسؤوليات إلى جانب المسؤولية التأديبية ، وكل مسؤولية مستقلة بنظامها وأركانها والجهة المتخصصة بالفصل فيها ، وتتمثل هذه المسؤوليات ، في المسؤولية الجنائية التي تترتب بارتكاب الموظف جريمة وظيفية¹.

-إن المسؤولية التأديبية هي الوسيلة القانونية ، التي تتخذ من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين ، ضد الموظف المقترف لأعمال تخل بقواعد النظام مخالفا بذلك الواجبات المنصوص عليها قانونا ، ومسؤولية الموظف تختلف باختلاف الوصف القانوني للإخلال به ، حيث إذا ارتكب خطأ إداري تقوم عليه المسؤولية التأديبية وبالتالي يستوجب مباشرة الإجراءات التأديبية ، وقد يرتكب خطأ مدني فتقوم المسؤولية المدنية ويلتزم

¹ محمد أنس قاسم ، مبادئ الوظيفة العامة و تطبيقاته على التشريع الجزائري ، المرجع السابق ، ص 135.

بالتعويض وجبر الضرر ، أو قد يرتكب خطأ جزائيا وتقوم المسؤولية الجزائية فتتم متابعته جزائيا .

البقاء على المسؤولية التأديبية للموظف ، قد يصدر حكم قضائي بإدانة الموظف، بعقوبة الحبس لجنائية أو جنحة أو الغرامة ، مع وقف التنفيذ كما قد تصدر أحكام تقضي برد الاعتبار للموظف الذي سبق وأن تعرض لعقوبة التسريح ، ففي هذه الحالة ، فان هذه الأحكام ليست لها حجية على الدارة ولا تلزمها بوقف الاجراءات التأديبية أو الغائها .

-الحكم بوقف تنفيذ العقوبة على الرغم من أن المشرع الجزائري لم يفصل في هذه المسألة ، فقد ذهب اتجاه فقهي إلى القول بأن الحكم الجزائي الصادر بالإدانة والمشمول بوقف التنفيذ يمكن أن يقيد السلطة التأديبية التي يتعين عليها أن توقف أي اجراء تأديبي تتخذه بحق الموظف¹ المخالف، غير أنه فان الحكم الجزائي الصادر بإدانة الموظف، عن التهمة المنسوبة إليه مع وقف تنفيذ العقوبة الجزائية ، لا يحوز حجية أمام السلطات التأديبية ، ذلك أن وقف تنفيذ العقوبة الجزائية يقتصر على هذه العقوبة فقط و لا يمتد إلى المسائلة التأديبية ، مما يعطي الادارة ،امكانية متابعته تأديبيا عن الخطأ المهني .

يعتبر الخطأ الأساس العام للمسؤولية عموما ، فهو أقدم أساس عرفه الإنسان ، وأسس عليه مبدأ المسؤولية ، وهو نقطة الارتكاز الذي تدور حوله أي دراسة متعلقة بالتأديب في مجال الوظيفة العامة ، ولقد تعددت التسميات التي أطلقها الفقه والقضاء ،على التصرفات

¹ خلف فاروق، منازعات التأديب في مجال الوظيفة العامة ، دار هومة للنشر ، الجزائر ، 2019 ، ص 89.

التي يرتكبها الموظف العام وتشكل إخلالاً بالقانون وتعرضه إلى العقوبة التأديبية ، ومن بين المصطلحات الشائعة هي الجريمة التأديبية ، المخالفة التأديبية ، الذنب الإداري .

الفرع الثالث: إفشاء السر المهني .

واجب عدم إفشاء السر المهني.

ويقصد به كل ما يعرفه الموظف أثناء ممارسته لأعمال وظيفته ، أو بمناسبة ويكون متعلقاً بعمل هذه الوظيفة وما يترتب على ممارستها من علاقات رسمية ، ومبدأ السرية يرتكز على أساسين:

1- أن الأفراد لا يملكون حقاً عاماً بالعلم بالإجراء الإداري.

2- أن الموظفين العموميين ملزمين بعدم نشر الإجراء الإداري أو إفشاء محتويات وأسرار الوثائق الإدارية. ونظراً لكون هذا المبدأ مازال سائداً في فرنسا، والدول التي تجربها فقد حظر المشرع على الموظف العام ، من أن يفشي أي سر من الأسرار الوظيفية، لأحد أو لأي جهة إدارية ، أخرى وطنية أو أجنبية . ويظل الموظف، ملتزماً بهذا الواجب حتى بعد إنهاء وظيفته.¹

-المحافظة على كرامة الوظيفة.

يمثل الموظف العام سلطة الإدارة أمام المجتمع ولذلك وجب عليه أن يظهر بمظهر مشرف، وأن لا يضع نفسه في موضع شبهة ، ومن هنا ألزمه المشرع بكثير من الالتزامات

¹ محمد فؤاد عبد الباسط ، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، م ر ، 2005 ، ص 50.

تستهدف كلها المحافظة على كرامة الوظيفة، وهذه الالتزامات هي: ألا يقوم بنفسه أو بواسطة غيره.

مظاهر السلطة التقديرية للإدارة في تحديد الخطأ المهني للموظف : يمارس الموظف العام مهامه على مستوى الإدارات أو المؤسسات العمومية ، لذلك منح المشرع لها جانبا من السلطة التقديرية في تحديد الخطأ المهني نظرا لقربها من الموظف ، وبالتالي فهي أدري بسلوكاته وتصرفاته حتى قبل اقترافه للخطأ المهني وتحريك الدعوى التأديبية¹. يمكن حصر مظاهر هذه السلطة التقديرية في عدم حصر طبيعة الأخطاء المهنية الموجبة لعقاب الموظف وإسناد اختصاص توضيح الأخطاء المهنية لبعض القوانين الأساسية الخاصة ذات خصوصيات الأسلاك .عدم حصر الأخطاء المهنية الموجبة لعقاب الموظف بتنوع وتتعدد الأفعال التي يمكن اعتبارها أخطاء مهنية على النحو الذي يجعل حصرها حصرا دقيقا امراً عصيرا على المشرع نظرا لتشعبها الهائل، كالإضافة إلى ارتباطها بالموظف الذي يفسر واجبات هذا الأخير عديدة ومتنوعة وتختلف باختلاف الوظائف ، مما يجعل الإحاطة أمرا في غاية الصعوبة ، لذلك فإنها مرتبطة بصورة أدق بطبيعة العمل الذي تختلف متطلباته باختلاف المراكز الوظيفية حصر الأخطاء المهنية بشكل محدد يعطي للسلطة المختصة بالتأديب.

و لضمان حسن سير المرفق العام من خلال توجيه تصرفات موظفيه .بما يتماشى والنصوص القانونية تتباين تشريعات الوظيفة العامة المقارنة في الأنظمة التأديبية سواء

¹ محمد ماجد ياقوت ، الدعوى التأديبية في النظام الوظيفي لضباط الشرطة ، المرجع السابق ، ص 308 .

كان اداريا أو قضائيا أو شبه قضائي ، وفي بعض الحالات عن طريق المزج بينها، بحسب الفلسفة التي تنتهجها الدولة .غير أن الأخذ بأحد هذه الأنظمة يجب أن يراعي ضمن أحكامه مبدأ التناسب بين الخطأ المهني والعقوبة التأديبية¹، وهو ما تقتضيه قواعد العدالة والإنصاف فلا يعقل عقاب موظف بموجب عقوبة أعلى من الخطأ المنسوب إليه . لا يتحقق ذلك إلا من خلال تحديد الأخطاء المهنية الموجبة لعقاب الموظف تحديدا للجهالة خاصة في ظل صعوبة حصرها حصرًا دقيقًا وشاملاً ، باعتبار أن الخطأ المهني ، هو في جوهره مخالفة الموظف العام لأحد الواجبات المفروضة عليه ، حيث تتعدد مصادر هذه الأخيرة بدءا لنص الإطار للتوظيف العمومية في الدولة مرورا بالقانون الأساسي الخاص الذي يخضع له الموظف ، والنظام الداخلي للإدارة أو المؤسسة العمومية التي يمارس مهامه ، إضافة إلى بعض النصوص القانونية التي ترتبط مباشرة بمهامه ، الأمر الذي يؤدي إلى حدوث تجاذب بين السلطة التقديرية للإدارة والنص القانوني في تحديد الخطأ المهني للموظف العام.

¹ بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول، مدخل إلى قانون العمل الجزائري دار الخلدونية للنشر والتوزيع، دون طبعة، 2010 ، ص187 .

-خلاصة الفصل الاول :

الخطأ التأديبي هو كل سلوك إرادي أو غير إرادي صادر عن شخص يحمل صفة الموظف العام ينتهك فيه إحدى واجباته الوظيفية ينتج عنه إخلال بالسير الحسن للمرفق العام، كما أن أغلب الأنظمة التأديبية تمنح للإدارة سلطة في إضفاء الطابع الخاطئ، على تصرفات الموظف، إذ لا يوجد تحديد للأخطاء التأديبية على سبيل الحصر، كما هو معمول به في قانون العقوبات. ومن خلال تطرقنا لهذا الفصل نستنتج أو استخلصنا منه، بأن المشرع الجزائري، قد اهتم بمسألة ضوابط الموظف العام، إلا أنها مازالت تحتوي على نقائص هامة، وتتمثل هذه الأخيرة في عدم حصر الأفعال المؤثمة الكفيلة بتحريك الخطأ التأديبي، ويعرف الخطأ التأديبي بالرجوع إلى واجبات الموظف، وأيضا يعتبر تقصيرا من الموظف أو المس بالطاعة، عدم الانتباه و الإهمال الذي يقوم به الموظف، وقد صنف المشرع الجزائري، الأخطاء المهنية إلى أربعة درجات وهذا حسب الأمر 03/06، ولكن على الإدارة تطبيق مبدأ الشرعية و ذلك للمحافظة على المصلحة العامة و ضرورة حماية حقوق الموظف، وعند ثبوت إدانته تقابله عقوبة التي أقرها المشرع في الأمر 03/06 و المتمثلة في أربعة درجات، و العقوبة التأديبية مرتبطة بالمهام الموكلة إلى الموظف، ولا يمكن فصل العقوبة عن المهام، التي يقوم بها الموظف، فهدف العقوبة هو وقاية المرافق العامة.¹

¹ بن عزوز بن صابر، نفس المرجع السابق، ص 120.

الفصل الثاني : النظام التأديبي للموظف العام .

فقد كفل للموظف العام جملة من الضمانات والحقوق تعتبر بمثابة وسيلة لجذب قطاع الوظيفة، ورغبة من المشرع في توضيح هذه الامتيازات، فقد أصبح الموظفين نحو الإلتحاق بالوظيفة ،هذه الحقوق والضمانات، وشروط للوظيفة العامة نظاما خاصا ،بها يحدد العامة، كما نظم الجانب التأديبي . و يعتبر التأديب كجزء من هذه المنظومة ، ضرورة ملحة في أية دولة لما له من تأثير ي حقل الوظيفة العامة، ذلك أن رسالة التأديب تكمن في ضمان حسن ،وانتظام العمل فأكثر بالنظر إلى مصدر السلطة التأديبية المتمثلة في جهاز الإداري للدولة، وتبرز فعاليته أكثر بالنظر لفعاليته التي يخضع لها الموظف المرؤوس. فالنظام التأديبي، هو إذن عملية تنظيمية تهدف إلى تهذيب وتقييم سلوك الموظف، من أجل المحافظة على استقرار العلاقة الوظيفية، وبالتالي ضمان حسن سير المرفق العام . وعليه لا يمكن أن ننظر إلى التأديب على أنه عملية قهرية، يجب على الإدارة أن تستحضر فيها جميع الإجراءات ،والوسائل القمعية لأجل تأديب الموظف المخطئ¹.

رغم ذلك فالنظام التأديبي يكتسي طابعا عقابيا قريبا من العقاب الجنائي، وذلك في كونه عقاب مؤذ، إلا أنه يختلف عنه من حيث عدم تحديد المخالفات التأديبية بصفة حصرية ، على اعتبار أن التأديب هو الضمانة القانونية الفعالة لاحترام الموظف لواجباته

¹ خليفة هاشم ،المسؤولية القانونية للموثق ،مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق ،تخصص ق.عام، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، سنة 2018/2017 ،ص28.

، فقد وضع المشرع بين يدي الإدارة، ويؤدي النظام التأديبي للوظيفة العامة دوراً بالغ الأهمية وأساسياً لتحقيق الموازنة بين عنصري الفاعلية، والضمان في مختلف الأجهزة الإدارية والوظيفية للدولة، ذلك أن آلية التأديب تكمن في ضمان الانتظام الحسن للعمل داخل الجهاز الإداري، من خلال تحديد مسؤوليات الموظفين العموميين من جهة، والإعتراف لهم بالحقوق والضمانات من جهة ثانية. وقد حرص المشرع الجزائري على إيجاد نظام تأديبي محكم، من خلال الأمر 06-03 الذي يتضمن مجموعة القواعد والأحكام التي تبين واجبات الموظف وتحدد أخطائه، والعقوبات التي توقع عليه بمعرفة السلطة التأديبية المختصة وفق إجراءات تأديبية معينة، هاته الإجراءات التأديبية تتناول بالبحث الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة لها، كما يتضمن بدوره مجموعة القواعد التي تنظم السلوك الوظيفي والعقوبات المقررة لمخالفته¹. يؤدي الخطأ التأديبي بصرف النظر عن الشكل و المظهر ،الذي يظهر فيه إلى فرض عقوبة تأديبية ،توقع بحق أشخاص لا يتمتعون بصفة الموظف العام. الموظف العام، مرتكب تلك المخافة المهنية، و لكن لا يجوز بأي حال من الأحوال توقيع العقوبة التأديبية بحق و القاعدة العامة ،هنا تقضي بأن يخضع للمساءلة التأديبية، كل من يخرج من العاملين على مقتضى الواجب، في أداء وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة ،و من الملاحظ أن الهدف الأساسي الذي ترمي إليه القوة التأديبية هو حماية سير المرفق العام بانتظام و اطراد،

¹ بلحو نسيم،الطبيعة القانونية لمسؤولية الموثق المدنية،مجلة المفكر، العدد الحادي عشر،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة محمد بوضياف،المسيلة ،الجزائر،ص333.

و أنه يختلف عن الغرض الذي يسعى تحقيقه الجزاء في القانون الجنائي . غير أنه و على الرغم من آثار العقوبة التأديبية التي تنحصر في مجتمع ضيق، إلا أن المشرع أخضعها إلى ضوابط عديدة ،فالإدارة ملزمة بتوقيع الجزاءات التأديبية ،المنصوص عليها في سلم العقوبات، و مجبرة على احترام نظام قانوني معين ،و إلا تعرض قرارها التأديبي إلى الإلغاء .

المبحث الأول : ماهية العقوبات التأديبية و أهم ضوابطها.

على الموظف الملتحق بالوظيفة العامة ،أن يبذل قصارى جهده ،للقيام بالأعباء الوظيفية الملقاة على عاتقه في عمله حاز على الامتيازات كافة ، التي حددتها التشريعات المنظمة للوظيفة العامة، فكلما كان مجتهدا مقص ار جزاءات التأديبية المنصوص التي تمنحها له الإدارة ، وكلما كان مهملا بأداء الواجبات الملقاة عليه عوقب عليها. واستقر عبر الأزمنة السابقة، أن لكل مجتهد نصيبا ولكل مقصر عقابا، فالعقوبات بشكل عام ليست فعالاً انتقامياً،وانما هي لتحقيق العدالة داخل المجتمع ، وحماية للمجتمع من تعدي ضعاف النفوس والمجرمين ومنعهم من ارتكاب جرائمهم. إذا كانت للسلطة التأديبية صلاحية تحديد ما يندرج، تحت الجرائم التأديبية،¹ فإن ذلك يختلف بالنسبة لوظيفتها في مجال تحديد العقوبة التأديبية التي تم تحديدها من قبل المشرع التأديبي، وفي هذا الشأن سنحاول تحديد مدلول العقوبة التأديبية من خلال تعريفها.

¹ قيقاية مفيدة ، تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري مذكرة ماجستير في القانون العام،جامعة منتوري،قسنطينة 2009/2008،ص 105.

المطلب الأول : تعريف العقوبة التأديبية .

تعرف العقوبة التأديبية اصطلاحاً بتلك الجزاءات التي توقع على الموظف المنسوب إليه، في ارتكاب مخالفة إدارية. عرفت بأنها الجزاء العقابي، الذي يهدف إلى زجر ومحاسبة الموظف عند ارتكابه مخالفة مالية أو إدارية أو مسلكية، عن العودة للفعل المعاقب عليه، وردع غيره من ارتكاب الفعل نفسه، وهذا الجزاء الذي يلحق بالموظف العام، قد يؤدي إلى حرمانه من بعض أو كل المزايا الوظيفية التي يتمتع بها. وعرفها آخرون، بأنها جزاء من نوع خاص يصيب الموظف في مركزه الوظيفي، دون المساس بحريته أو ملكيته الخاصة، بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة، مخالفات إدارية، بحيث يترتب عليها الحرمان أو الإنقاص من امتيازات الوظيفة.¹

الفرع الأول : التعريف الفقهي .

إحجام التشريعات بما فيها الجزائري عن تقديم تعريف محدد للعقوبة التأديبية، ترك فراغاً حاول الفقه تداركه، من خلال تقديم عدة تعريفات، نذكر منها : الدكتور محمد رفعت عبد الوهاب العقوبة التأديبية هي ذلك الجزاء الذي توقعه السلطة التأديبية المختصة بحق الموظف، الذي تثبت مسؤوليته عن جريمة تأديبية.

دكتور أنور أحمد أرسلان عرفها على أنها: الجزاء الذي يوقع على الموظف، العام عند ثبوت ارتكابه جريمة، أو مخالفة تأديبية، وهي على عكس الجريمة التأديبية محددة، على

¹ محمد محمود ندا، انقضاء الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 1988، ص07.

سبيل الحصر و من ثم لا يجوز توقيع عقوبات مقنعة، كما لا يجوز تعددها ،على الفعل الواحد و ذلك فضلا عن عدم جواز الغلو فيها.

-الأستاذ اسعد طيب عرفها على أنها: هي ما يطبق على الموظف المذنب بارتكابه خطأ. التأديبية المختصة على العامل المنسوب إليه ،ارتكاب المخالفات التأديبية، طبقا للقواعد و الاحكام القانونية المنصوص عليها قانونا ¹.

-الأستاذ عمار عوابدي عرفها على أنها: العقوبات الوظيفية التي توقعها السلطات و الأحكام القانونية و التنظيمية والإجرائية المقررة .

-الفقيه والين على أنها : العقوبة التي توقع من قبل السلطة الدارية ،اتجاه الموظف العام أثناء الخدمة أو بسببها وذلك نتيجة ارتكابها خطأ مهني .و نقلا عن الدكتور العجارمة ،جاء في تعريف للفقيه ديلبريه على أنها: ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية، والذي تمس العامل العمومي في مزاياه الوظيفية.

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

¹ عبد القادر الشخلي، القانون التأديبي وعلاقته بالقانون الإداري والجنائي دراسة مقارنة، الطبعة الأولى ، دار الفرقان، عمان، 1993، ص 93.

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

- الطائفية: بمعنى أنها لا تفرض إلا على فئة معينة من أفراد المجتمع لها نظامها القانوني الخاص بها.

- المساس بالمزايا الوظيفية المادية والمعنوية: حيث أنها تقتصر فقط على المساس بحقوق الوظيفة و مزاياها، ولا تمس الموظف في حياته الخاصة أو ممتلكاته¹.

الفرع الثاني : التعريف القضائي .

أساس السلطة التأديبية المقررة للدولة في مواجهة الموظف العمومي، كما اختلف حول الطبيعة القانونية للعلاقة، التي تربط الموظف العمومي بالإدارة. تبني المشرع الجزائري فكرة العلاقة القانونية التنظيمية، بين الموظف العام . والهيئة التي تستخدمه وعليه، فإن السلطة التأديبية المقررة للدولة على الموظف العمومي، تستند إلى مركزه باعتباره مركزا قانونيا تنظيميا يفرض عليه التزامات عديدة، وأن السلطة التأديبية باعتبارها فرعا من السلطة الرئاسية، فإنه لا يمكنها، أن تفرض فاعليتها عن طريق العقاب . إن العقوبة

¹ رحماوي كمال، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة، الجزائر، سنة 2017، ص 60.

التأديبية ترتبط ارتباطا وثيقا بالمهام . المسندة إلى الموظف العام ، والواجبات الملقاة على كاهله ، ولذلك لا يعرف القانون التأديبي نفس العقوبات المستعملة، في القانون الجنائي ، كالحبس أو الإعدام ، وكذلك الحال في ما يخص قانون العقوبات، فهو يجهل تماما العقوبات التي يستعمل القانون التأديبي ، كالتوبيخ أو الإنذار، وعلى الرغم من هذا الاختلاف بين القانونين، إلا أننا نلاحظ بأن الكثير من مبادئ القانون الجنائي، بدأت تغزو المجال التأديبي .فالتشريعات العالمية في ميدان الوظيفة العامة تتفق على ضرورة وضع سلم العقوبات التأديبية تفاديا لتعسف الإدارة المحتمل¹.

الفرع الثالث : التعريف التشريعي .

تطرق المشرع الجزائري للعقوبة التأديبية، من خلال الأمر 06-03، حيث تنص المادة 160 على أن يشكل كل تخلي عن الواجبات المهنية ،أو مساس بالانضباط وكل خطأ ،أو مخالفة من طرف الموظف، أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا، ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعة الجزائية.²و من خلال استقراء النصوص التشريعية ذات الصلة بالموضوع ،لم يكن للمشرع للقواعد التي تنظم الوظيفة العامة ومن بينها القواعد التي تحكم التأديب، أي المقارن عند سن اهتمام بوضع تعريف للعقوبة التأديبية كما هو الشأن في كل التعريفات، التي تضمنتها مواضع القانون الإداري تاركا هذا الأمر لاهتمامات الفقه والقضاء ،واقصر اهتمامه على تحديد أنواع

¹ العجاردة، نوفان ، سلطة تأديب الموظف العام ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة، عمان، 2007،ص 88.

² المادة 160 من الأمر 03/06 قانون الوظيفة العامة .

العقوبات التأديبية وتقسيماتها، من هنا يرى الباحث عرض بعض ،ما أورده الأستاذ الدكتور نواف كنعان في مؤلفه النظام التأديبي في الوظيفة العامة من تعريفات فقهية للعقوبة التأديبية . فمنهم من عرفها على أنها جزاء أدبي ومادي في آن واحد ينضوي على عنصر الإيلام المقصود بسبب ارتكاب مخالفة تأديبية تلحق الموظف في وضعه الوظيفي فقط، فيؤدي إلى الحرمان من بعض أو كل الحقوق التي يتمتع بها الموظف ، أو من التي يشغلها سواء كان ذلك بصفة مؤقتة او دائمة . ومنهم من عرفها بأنها جزاء من نوع خاص يصيب الموظف في مركزه الوظيفي دون المساس بحريته أو ملكيته الخاصة بسبب مخالفات ذات طبيعة خاصة ،مخالفة إدارية بحيث يترتب عليها الحرمان أو الانقاص من امتيازات الوظيفة . وعرفها آخرون بأنها جزاء وظيفي يصيب الموظف الذي تثبت مسؤوليته في ارتكاب خطأ تأديبي معين، توقع باسم ولمصلحة الطائفة المنتمية إليها ،تتفيذا لأهدافها المحددة سلفا ، وهي جزاء يوقع على الموظف متى ما ثبت مسؤوليته عن مخالفة تأديبية .¹

صور الاختصاص التأديبي :

يأخذ الاختصاص التأديبي عدة صور هي:

أولاً- الاختصاص التأديبي الموضوعي.

¹ النعيمي، محمد قدوري، مبدأ المشروعية وأثره في النظام التأديبي للوظيفة العامة، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي القانونية، 2013، ص 39.

يعد ممارسة سلطة التعيين للصلاحيات المخولة لها قانونا، في مجال التأديب، من أهم المسائل التي يبسط عليها القاضي الإداري، رقابته عليها. ذلك أن عدم اختصاص سلطة إدارية معينة بالتأديب يعد من أكثر العيوب جدية وحادوثا. ويعود سببه لسوء توزيع الاختصاصات في نطاق السلطة الإدارية للدولة، حيث تعتدي هذه السلطات على اختصاصات ومجالات سلطة إدارية أخرى.

ولعيب عدم الاختصاص الموضوعي، حالات هي: اعتداء سلطة تأديبية على اختصاص سلطة تأديبية أخرى موازية لها، أو أدنى منها، أو أعلى منها أو بناء على تفويض مخالف للقانون.¹

ثانيا-الاختصاص التأديبي الزمني :

يتعلق هذا النوع من الاختصاص بالمدة التي يمكن خلالها، اتخاذ القرار التأديبي. ذلك أن ممارسة الرئيس الإداري، لسلطته في التأديب يجب أن تتم أثناء أداء مهامه، أي من تاريخ تقلد مهامه إلى تاريخ انتهائها. وعليه يكون القرار التأديبي، معيبا بعيب عدم الاختصاص الزمني في حالة صدوره، من موظف قبل أن يتم تعيينه، أو ترقيته أو أن يصدر هذا القرار بعد انتهاء ولايته. ويراقب القاضي الإداري مشروعية اختصاص سلطة التأديب، في نطاقها الزمني، حيث يتعين عليها ممارسة صلاحياتها التأديبية خلال المدة المحددة لها قانونا، دون أن يكون لها سلطة تقديرية في تمديدتها. وبالنسبة لمجلس التأديب يتعين ممارسة مهامه في مدة 3 سنوات كقاعدة عامة، وعليه فإن صدور القرار التأديبي دون

¹ علي جمعة محارب، التأديب في الوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، طبعة

احترام عهدة مجلس التأديب، يشكل عيبا لعدم الاختصاص الزمني. كما يلحق هذا العيب الحالة التي لا تتخذ فيها السلطة التأديبية، أية إجراءات لمتابعة الموظف المرتكب للخطأ المهني. مما يجعل تحريك المتابعة التأديبية تتقدم بعد انتهاء تلك المدة وتجريد السلطة التأديبية، من التأهيل القانوني في التأديب.¹

المطلب الثاني : ضوابط العقوبة التأديبية للموظف العام .

تحكم العقوبة التأديبية عدة ضوابط لا تترك بها مجال للإدارة في اتخاذ القرارات ،التي تكون تعسف في حق الموظف أو ما يعطل سير المرفق العام بانتظام واطراد، كما وضع سلم للعقوبات التأديبية في قوانين الوظيفة العامة حتى لا تحيد السلطة التأديبية عن قانونية العقوبات المتخذة. ليس معنى تحديد العقوبات التأديبية على سبيل الحصر، أن المشرع قد حدد لكل خطأ دنيا وأخرى قصوى للعقوبة عن كل فعل، هذا ما يترك منهى عقوبة تقابله ،وإنما وضع حدودا مجال للسلطة التأديبية في توقيع العقوبة بالمقابل يجب أن تخضع لعدة ضوابط حتى تتسم بطابعها القانوني. إذا كان ثبوت ارتكاب الذنب الاداري² ،هو ما يعطي السلطة التأديبية الحق في توقيع العقوبة التأديبية فإن هذا الحق ليس مطلقا ،بل تقيده جملة من المبادئ مستمدة من مبادئ القانون العامة الأساسية

¹ لحو نسيم،المسؤولية القانونية للموثق ، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، قسم الحقوق، تخصص قانون جنائي، كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر،بمسكرة الجزائر،سنة 2015/2016، ص 77.

² نعيم خيضاوي، فتيحة بابة، الجزء التأديبي للموظف العام، المجلة الأفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، جامعة أحمد دراية، أدرار، الجزائر، سنة 2020، ص 76.

والمستقرة، في مجال العقاب الجنائي، بغرض تحقيق سيادة القانون، وتأكيد حقوق الموظفين و ضماناتهم.

الفرع الأول : مبدأ شرعية العقوبة التأديبية و التناسب بين العقوبة و الخطأ التأديبي .

الشرعية هي الخضوع التام إلى القانون، سواء من جانب الأفراد أو من جانب الدولة و يتجسد مبدأ الشرعية بصفة جلية في القانون الجنائي بوجود ذلك الارتباط المطلق بين الجريمة المرتكبة، و العقوبة المناسبة له، فنجد أن كل جريمة تقابلها عقوبتها، عكس القانون التأديبي الذي حدد قائمة للعقوبات التأديبية، التي تتلائم مع مجموعة من الجرائم مع ترك التقدير للسلطة المذكورة في قانون الوظيفة العامة أو غير مدرجة في دائرة الجرائم، التي تتماشى مع تلك العقوبة حتى و لو كان ذلك بداعي الحفاظ على المصلحة العامة.

1-مبدأ شرعية العقوبة التأديبية : يعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية، أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يتقرر تشريعيا. و من ثم فهي لا تستطيع توقيع عقوبة لم ينص عليها القانون حتى و ان كانت هذه العقوبة أخف و أبسط من العقوبات المقررة قانونا . كأن يتم ولو برضاء الموظف استبدال عقوبة الفصل من الوظيفة ، بعقوبة الحرمان من الاجازة السنوية¹، المستحقة للموظف في السنة وهي عقوبة لم تكن مقررة ضمن العقوبات المحددة على سبيل الحصر والتي يكون لها أثر بسيط على

¹ أحمد أحمد الموفاي، بعض ملامح الاتجاهات الحديثة في الرقابة القضائية على السلطة القضائية، دار النهضة العربية، 2008، ص 132.

الموظف إلى جانب عقوبة .التأديبية توقيع الجزاء المناسب، إلا في حالت حددها المشرع التأديبي لجرائم معينة، و منه لا يمكن للسلطة المختصة في توقيع الجزاء أن تعاقب الموظف بعقوبة الفصل من الوظيفة،وبهذا فان عدم التزام الإدارة ومخالفتها لمبدأ الشرعية يجعل قرارها معيبا بعيب في محله. و اذا كان تطبيق مبدأ الشرعية يقتضي بالضرورة إلزام السلطة التأديبية، بتوقيع العقوبة المنصوص عليها تشريعا ، فإن حدود هذا الالتزام يمتد أيضا إلى المدة المقررة ،أو بمعنى أن لا تتجاوز عقوبة الخصم، من المرتب للموظفين شاغلي وظائف الدرجات ،ما دون العاشرة ستون يوما في السنة ، أو تزيد القيمة عن ربع المرتب شهريا ، أو حرمانهم من الترقية مدة تزيد عن ثلاث سنوات.

2-مبدأ تناسب العقوبة :يعني هذا المبدأ مراعاة سلطة التأديب ،عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف، في تحديدها مدى تناسبها مع درجة المخالفة، التي ارتكبتها آخذة في الاعتبار السوابق ،والظروف المخففة والمشددة والملابسة للمخالفة . وقيام مبدأ التناسب يقتضي وجوب أن يكون الجزاء على قدر الذنب أي متناسبا معه ، كما يقتضي أن يقاس الجزاء بمقدار الذنب الإداري بحيث تكون أشد أنواع الجزاءات لأكثر أنواع الذنوب جسامة¹ ،أو يكون أخف أنواع الجزاءات لأقل أنواع المخالفات جسامة .وحول هذا المبدأ بين الدكتور محمد عبد الله الحراري ،أن الأصل يقوم على تمتع الهيئات التأديبية ،بسلطة تقديرية في توقيع العقوبات التأديبية فتحديد جسامة الجزاء التأديبي

¹ بن عيشة هاجر،لمسؤولية الجزائية للموثق في القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماستر،كلية الحقوق و العلوم السياسية،قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2016/2017، ص 102.

،ومدى ملائمته مع الذنب الإداري، المقترف هو من المسائل التي تدخل في صميم الاختصاص التقديري للسلطات التأديبية بدون معقب عليها ،مادام الجزاء الموقع من الجزاءات المنصوص عليها في القانون.

الفرع الثاني : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية .

يعد مبدأ عدم الرجعية أحد المبادئ الأساسية العامة ،التي يقوم عليها القانون العام ،و يجد هذا المبدأ العام ،و يطبق مبدأ عدم الرجعية، في ميدان التأديب الوظيفي دون حاجة لوجود نص تشريعي، صريح، يفرض احترامه على السلطات التأديبية فهناك العديد من الاعتبارات العملية و القانونية ،التي تقضي احترام هذا المبدأ في القانون الإداري وخصوصا في مجال التأديب الوظيفي¹وتعد ضرورة استقرار المركز القانوني إحدى المبررات العملية الأساسية، لمبدأ عدم الرجعية ،و يقصد بمبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية ،أن تاريخ تسليط ذات العقوبة و النتائج المترتبة عنها لا يمكن بأي حال من الأحوال، أن يكون بأثر رجعي . فلا يمكن أن تؤثر العقوبة التأديبية على الحقوق والمراكز القانونية المكتسبة، للموظفين بأثر رجعي فتاريخ تسليط العقوبة يحدده القرار الصادر ،والذي يكون لاحقا لتاريخ ارتكاب ،و معاينة الخطأ المهني ،و لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يكون سابقا، أو متزامنا معه ،غير أنه و في حالة توقيف الموظف فإنه يمكن أن تمتد آثار تسريحه إلى تاريخ توقيفه،¹ بشرط أن توافق اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ،كمجلس تأديب على ذلك .هذا فإن هذا المبدأ يعني أن النتائج التي ترتبها

¹ علاء الدين عشي ،مدخل القانون الإداري ،دار الهدى ،الجزائر،2012، ص 63.

العقوبة التأديبية لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية، إلا ابتداء من تاريخ قرار الجزاء التأديبي، وبعبارة أخرى فإنه لا يكون باستطاعة السلطة التأديبية المرتكب .

الفرع الثالث : مبدأ المساواة.

مبدأ المساواة من المبادئ التي تحكم كافة قواعد القانون عاما كان، أو خاصا ، ولهذا تجد معظم الدساتير في دول العالم تنص عليه صراحة بما يضمن المساواة بين الجميع فيما يخاطبون به من قواعد قانونية بصفة عامة ومن بينها توقيع الجزاءات . ومقتضى هذا المبدأ ألا تختلف العقوبة التأديبية ، باختلاف الأشخاص ، ومراكزهم الاجتماعية ما دامت، قد تحققت بالنسبة لهم جميعا نفس الظروف ، والملايسات المتعلقة بنفس المخالفة المرتكبة ، وما اقترن بها من ظروف مشددة أو مخففة، فإنه لا يتنافى مع مبدأ المساواة، في العقوبة الأخذ في الاعتبار من قبل السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء الظروف الشخصية¹، لكل موظف على حدة، فعليها أن تراعي السلوك الوظيفي السابق للموظف الملايسة للخطأ ، المرتكب سواء كانت شخصية تتعلق بشخص الموظف أو مرفقيه تتعلق بالوظيفة، إضافة إلى الاعتبارات الإنسانية ، وعلى هذا الأساس يمكن التفارقة بين المخالفة الواقعة من الموظف في حالة غفلة أو استهتار وتلك المرتكبة عن عمد ، و تهدف إلى غاية غير مشروعة، وحيث إن جسامة هذه الأخيرة أكبر من الأولى ما يستوجب معه

¹ هشام باهي، مروان الدهمة، العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات،

التمييز عند تقدير الجزاء . وهذا لا يشكل خروجاً على مبدأ المساواة في العقوبة . وبرغم أهمية مبدأ المساواة في العقوبة باعتبارها تطبيقاً لخاصية من خصائص القاعدة القانونية بأنها قاعدة عامة ،ومجردة تسري على كافة ،دون اعتداد بالمركز الذي يشغله الموظف، في السلم الوظيفي فإن تطبيقه في بعض التشريعات ،لا زال نسبياً الأمر الذي نتج عنه تعارض في آراء فقهاء القانون ، فمنهم من لا يعده إخلالاً بمبدأ المساواة في العقوبة. ولقد أخذ المشرع الجزائري المبدأ ،إذ نص صراحة على أنه "يتعرض للعقوبات التأديبية، وعند الاقتضاء للمتابعة الجزائية، مهما كان المنصب الذي يشغله.

يرى بأن المساواة في العقوبة المقصود به عدم التمييز بين أفراد الطائفة الواحدة ،إذا ما تماثلت مراكزهم القانونية ،والبعض الآخر يرى أن التصنيف للعقوبات التأديبية ،على أساس الموقع الوظيفي في السلم الإداري للموظف المخالف أمر غير مبرر، لأن مجال التأديب يكون بصدد مخالفة تأديبية ،يتعين مقابلتها بجزاء مناسب تحقيقاً لهدف الجزاء الردعي ،دون أن يكون للموقع الوظيفي لمرتكب المخالفة اعتبار في ذلك.¹

¹ بدري مباركة، مطبوعة محاضرات في الوظيفة العامة، ملقاة على عاتق طلبة الحقوق،جامعة سعيدة الموسم الجامعي 2014،ص 30.

المبحث الثاني : الإجراءات التأديبية و انعكاساتها.

تعدّ الإجراءات ركنا جوهريا من أركان القرار الإداري، عامّة والتأديبي خاصة، إذ تتوقّف مشروعيتها على سلامته من كل عيب، وهي عبارة على جميع الخطوات المنظمة قانونا والواجبة الإلتباع من قبل كل من الإدارة العمومية لتوقيع العقوبة و الموظّف العمومي، المعني للدفاع عن نفسه، وعن التهم أو الأفعال المنسوبة إليه، قبل التحقيق أو بعده أو حتى بعد صدور القرار التأديبي ضدّه، وقد منح المشرّع الجزائري صلاحية اتخاذ الإجراءات التأديبية، حصريا لسلطة التعيين، وكان ذلك بنص قانوني صريح تضمّنته المادة 162 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين، مميزا في ذلك بين الإجراءات التأديبية الواجب إلتباعها لتوقيع العقوبات التأديبية من درجات .¹

المطلب الأول : الإجراءات التأديبية .

الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجتين الأولى والثانية تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية ،من الدرجة الأولى ،والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني ذلك ما نصّت عليه المادة 165 من الأمر 03/06 وتحليل بسيط لمضمون هذه المادّة تتضح إجراءات التأديب المقررة لتوقيع

¹ بدري مباركة ، المرجع السابق ، ص 32.

العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية، حيث بين المختصة باتخاذ هذه الإجراءات واتخاذ القرار التأديبي ، تبليغ القرار التأديبي ، يتم بيانها فيما يلي :

أولاً- السلطة المختصة بالتأديب :

لقد حدّد المشرّع الجزائري الهيئة الإدارية المختصة حصرياً في اتخاذ الإجراءات التأديبية للعقوبات من الدرجتين الأولى والثانية، وهي الهيئة التي لها صلاحيات التعيين، واختصاصها هذا كأثر مستمد من طبيعة العلاقة التي تجمع بين الموظف العمومي والهيئة الإدارية المستخدمة والمتمثلة في العلاقة التنظيمية القانونية، والتي تمكنه من التمتع بجميع الحقوق المرتبطة بالمنصب الوظيفي وبالمقابل يتحمل الالتزامات التي من أجلها عين، ويخضع في ممارسة هذه الالتزامات لسلطة إدارية سلمية تجمعه بها رابطة قانونية تلقائية لا تحتاج لنص قانوني يقرها هي السلطة الرئاسية، التي تخول الرئيس الإداري ممارسة جميع مظاهرها، من بينها سلطة التأديب، وقد يمارسها الرئيس الإداري الذي يملك صلاحيات التعيين وقد يمارسها الرئيس الإداري المباشر بناء على تفويض، وهذا ما يفسر إصدار العقوبات من الدرجة الأولى كالتنبيه مثلاً¹، من طرف مدير المؤسسة التربية مع العلم أنّ من يملك سلطة التعيين هو مدير التربية.

وبالرجوع إلى نص المادة محلّ الدراسة وإن كانت صلاحية توقيع العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية تعود للسلطة التي لها صلاحية التعيين كما سبق بيانه، فذلك

¹ مقدم السعيد، أنظمة الوظيفة العمومية و أفاقها في الجزائر في ظل العولمة ، أطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق جامعة الجزائر1، سنة 2006 ، ص 26.

موقوف على حصولها على توضيحات كتابية من المعني ، وبالتالي فإنّ السلطة التي لها
صلاحيات التعيين تقوم باستجواب المعني عن طريق توجيه استفسار تطلب من خلاله
تقديم توضيحات ، واشترط المشرّع الجزائري بأن تكون كتابية وبالتالي فهل يعتد
بالتوضيحات الشفوية؟، والعلة في اشتراط الكتابة هي الحصول على وثائق ثبوتية تمكّن
من الاحتفاظ بها في ملف المعني، من جهة وتكون حجة إما عليه أو له في حالة الطعن
في القرار التأديبي.¹

ثانيا - صدور القرار التأديبي.

تتسم الإجراءات التأديبية بالبساطة في توقيع العقوبات التأديبية ،من الدرجتين الأولى
،والثانية بحيث بمجرد تقديم الملاحظات المطلوبة ،من المعني واستكمال هذا الإجراء
تصدر السلطة التي لها صلاحيات التعيين القرار التأديبي ،المتضمّن العقوبة المتناسبة
والخطأ المهني المرتكب حسب السلطة التقديرية لسلطة التأديب شريطة أن يكون مبرّرا،
وبهذا الشرط يتضح بأنّ القرار التأديبي يكون مكتوبا ومسببا أي إلزامية ذكر السبب
والخطأ المرتكب وتكليفه القانوني الذي دفع السلطة المختصة لاتخاذ هذا القرار.

ثالثا - تبليغ القرار التأديبي.

إنّ إصدار أيّ قرار إداري، يصدر بغرض تنفيذه، بحيث يكون نافذا في مواجهة
الإدارة العمومية مصدرة القرار من تاريخ إصداره، في حين لا يصبح نافذا في مواجهة

¹مقدم السعيد، المرجع السابق، ص 33.

الغير والمخاطب بالقرار إلا من يوم علمه به، بأي طريقة كانت سواء كانت تبليغ شخصي بشتى الوسائل، أو نشر، أو علم يقين، إلا إذا حدّد المشرّع طريقة معيّنة وحصرية، فيجب الالتزام بها تحت طائلة إلغائه على أساس عيب في الإجراءات، وعلى غرار أيّ قرار إداري لابد من تبليغ القرار المتضمّن العقوبة التأديبية للموظّف المعني حتى يحدث أثره، بالنسبة له، ويبدأ حساب ميعاد الطعن فيه أن كان محدّدا، وقد حدّد المشرّع الجزائري الإطار الزمني الذي تلتزم فيه السلطة المختصة بالتأديب لتبليغه، حيث حدّدها بثمانية أيام، وذلك بنص قانوني صريح تضمّنته المادة 172 من الأمر 03/06 والتي جاء فيها "يبلّغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري"¹، وبعد تبليغ نسخة منه للمعني تحفظ نسخة أخرى في ملف المعني وذلك ما تمّ تأكيده بموجب نفس المادة.

رابعا- الإجراءات التأديبية الخاصة بعقوبات الدرجتين الثالثة والرابعة.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعمة كمجلس تأديبي ذلك ما تضمّنته المادة 165 في فقرتها الثانية، فمن خلال هذه المادة يتضح بأنّ السلطة التي لها صلاحيات التعيين هي الهيئة الإدارية المختصة في توقيع العقوبات من الدرجتين الثالثة والرابعة على غرار العقوبات من الدرجتين الأولى والثانية لكن خلافا لاختصاصها الأول، فقد ألزمتها المشرّع بإتباع جملة من الإجراءات .

¹ المادة 172 من الأمر 03/06 قانون الوظيفة العمومية .

الفرع الأول : التوقيف الفوري على المهام .

معاينة الخطأ وتحريك الدعوى التأديبية، تقوم السلطة المختصة، باتخاذ أول إجراء في حق الموظف المتهم، وتوقفه عن ممارسة مهامه في حالة ارتكابه خطأ مهني جسيم، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة. والتوقيف في هذه الحالة لا يعتبر عقوبة، ولكنه إجراء إداري تحفظي، وبالتالي فهو مؤقت¹، تتخذه السلطة التي لها صلاحية التعيين ضد موظف متهم تأديبيا، والهدف من التوقيف هو تفادي الضغط أو التأثير الذي يمكن أن يحد من سبب التواجد الفعلي، للموظف المتهم بالخطأ الجسيم في الوظيفة العامة، وكذا تسهيل مباشرة المتابعة التي ستتخذ ضده لاحقا .

أولا-ضوابط قرار التوقيف: بسبب تنوع الأفعال التي يمكن أن تكون مبررا، لتوقيع عقوبة تأديبية، فإنه من غير الممكن وضع قائمة لتحديد الوقائع، التي تكون سببا في تقرير وقف الموظف المخطئ، فطبقا لأحكام المادتين 173 و 174 من الأمر 03/06 يكون توقيف الموظف عن مهامه في:

أ- في حالة ارتكاب الموظف لخطأ جسيم، والذي يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة.

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، دون سنة نشر، ص 212.

ب - في حالة متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه. نلاحظ أن المشرع في الحالة الثانية، لم يحدد المتابعات الجزائية التي تحول دون بقاءه في الوظيفة، مما وسع في ذلك من السلطة التقديرية للإدارة، مما يجعلها تتعسف في استعمال هذا، والذي قد يؤدي بالضرر للموظف وخاصة في حالة متابعته الجزائية، والتي يكون فيها الموظف في حالة مزرية، ولم تثبت إدانته في هذه المتابعة¹.

ثانيا - مدة التوقيف: فيما يخص التوقيف للمتابعة الجزائية، فقد حددت بمدة لا تتجاوز ستة أشهر، وذلك طبقاً لأحكام المادة 174 من الأمر 03/06 . أما في حالة ارتكاب خطأ جسيم فإن الأمر 03/06 لم ينص على مدة التوقيف، و بالتالي نطبق أحكام المادة 130 من المرسوم 59/85 التي حددت مدة التوقيف بشهرين ابتداءً من اليوم الذي صدر فيه مقرر توقيفه.²

ثالثاً- إعداد وتبليغ مقرر التوقيف إلى الموظف: يتم توقيف الموظف بموجب قرار مسبب تتخذه السلطة المخولة صلاحيات التعيين، ويبلغ عن طريق الرئيس السلمي، إلى الموظف المعني، ويتم التبليغ رسمياً مقابل إشعار بالإستلام.

¹ عبد العزيز السيد الجوهري، المرجع السابق، ص 215.

² كوشبح عبد الرؤوف، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيفة العمومي وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص 32.

الفرع الثاني: العزل من الوظيفة .

بالرغم من أن طبيعة الوظيفة العمومية في الجزائر ذات نظام مغلق، أي أنها تركز على المسار المهني للموظف، والذي يمتد من أول يوم يلج فيه الوظيفة العمومية بصفة متربص إلى أن يصبح موظفا مرسما وفي أحيان أخرى يتحصل على ترقية في الرتب بمختلف أنماطها، متى توافرت فيه الشروط القانونية للترقية، إلى غاية انتهاء العلاقة الوظيفية بطريق عادي والمتمثل في إحالته على التقاعد. إلا أن هذه العلاقة الوظيفية قد تنتهي بطرق أخرى كالاستقالة أو الشطب بسبب الوفاة، أو التسريح بنوعيه التأديبي، وغير التأديبي، كما قد تنتهي عن طريق العزل بسبب إهمال الموظف لمنصب عمله لمدة محددة.¹

أولا-التعريف الفقهي للعزل: العزل هو إنهاء مسبق للعلاقة الوظيفية التي تربط الموظف بإدارته ويكون ذلك نتيجة لتخليه أو إهماله لمنصب عمله لمدة محددة قانونا، أو لعدم التحاقه بمنصب عمله بعد استنفاد فترة الإحالة على الاستيداع أو الانتداب. والعزل هو جزاء الموظف المتخلي عن منصبه ومساسه بمبدأ استمرارية . كما أن العزل هو جزاء الموظف المخل بالتزاماته للمرفق العام، بانتظام واضطراد الوظيفية، وعدم احترامه لإدارته المستخدمة وللمرفق العام، الذي يشتغل فيه .

¹ سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، مصر، 2009 ، ص260.

1/ العزل في قانون الوظيفة العمومية الجزائري: لم يعرف المشرع الجزائري ، و قيامه إذ نصت المادة 184 من ،والعزل نما حدد الأسباب التي تؤدي إلى وجوده الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على ما يلي " إذا تغيب الموظف لمدة 15 يوما متتالية على الأقل دون مبرر مقبول تتخذ السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب، بعد إعدار، وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم . غير أن المشرع الفرعي ومن خلال المادة 03 من المرسوم التنفيذي 321-17 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 ،المحدد لكفاءات العزل بسبب إهمال على انه إجراء المنصب فقد عرف العزل بسبب إهمال المنصب دون مبرر مقبول إداري يتخذ بموجب قرار معطل ،من السلطة التي لها صلاحيات التعيين بعد الإعدار بغض النظر عن الضمانات التأديبية.¹

ثانيا-الحالات الموجبة للعزل: حتى وان حددت المادة 184 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأسباب التي تؤدي بالإدارة إلى إجراء العزل ضد الموظف إلا أنه ومن خلال المجال العملي يتبين وجود عدة حالات تؤدي إلى عزل الموظف ولو أنها تتحد في سبب أصلي وهو إهمال منصب العمل، والتي أضعها ضمن الحالات الممتازة الموجبة للعزل، وتتمثل هذه الأخيرة فيما يلي :غياب الموظف عن منصب عمله لمدة 15 يوم متتالية: ويقصد بها أن يتغيب الموظف عن منصب عمله لمدة 15 يوما متتالية دون انقطاع، ولعل هذا الشرط قد وضع العديد من المؤسسات والإدارات العمومية في إشكالية

¹ سعيد السيد علي، المرجع السابق ، ص 262.

أخرى تتمثل في غياب بعض الموظفين عن مناصب عملهم ولفترات متقطعة قد تتجاوز في حالة جمعها المدة المحددة لقيام حالة العزل، وهو الأمر الذي دفع المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، إلى إصدار رأي استشاري ملزم، موجه لمدير المدرسة الوطنية للإعلام الآلي، تبين له من خلاله كيفية التعامل مع الغيابات غير المبررة المتقطعة وغير المرخصة، وذلك من خلال تدرج العقوبة من درجة أولى في بداية الغيابات، إلى غاية الدرجة الرابعة إذا ما كرر الموظف الغياب بالرغم من العقوبات التأديبية المسلطة عليه، إذ يصبح الغياب تحدياً للإدارة المستخدمة. حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله، بعد الانتهاء من فترة الإحالة على الاستيداع،¹ إذ يتعين على الموظف المحال على الاستيداع أن يبدي رغبته في العودة إلى منصب عمله أو تمديدتها، شهراً على الأقل من انتهاء فترة الإحالة على الاستيداع وفي حالة عدم إلتحاقه، الإدارة المستخدمة إلى إجراءات العزل، بسبب إهمال المنصب. حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله، بعد الانتهاء من فترة الانتداب: وغالبا ما نكون أمام هذه الوضعية في حالة انتداب الموظف وفقا لأحكام المادة 134 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 السالف الذكر، من أجل شغل عهدة انتخابية أو نقابية أو انتدابه لمؤسسة اقتصادية التي تستلزم الانتداب إليها 05 سنوات كحد أقصى عملا بأحكام المادة 136 من نفس الأمر، وبالنظر لفارق الأجور الكبير بين القطاع الاقتصادي وقطاع الوظيفة العمومية، فإن العديد من الموظفين المنتدبين يتخلون عن مناصبهم في الوظيفة العمومية،

¹ سعيد السيد علي، المرجع السابق، ص 293.

ليستقروا مهنيًا في القطاع الاقتصادي. حالة ترك الموظف لمنصب عمله، بمجرد إيداعه لطلب الاستقالة: وتعتبر هذه الحالة الأكثر شيوعًا في قطاع الوظيفة العمومية، إذ يتخلى الكثير من الموظفين عن مناصب عملهم دون الحصول على موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين والتسيير الإداري، مخالفين بذلك أحكام المادة 219 من القانون الأساسي التي تلزمهم بأداء الواجبات المرتبطة بمهامهم لحين قبول العام للوظيفة العمومية، أو استنفاد الآجال القانونية استقالتهم، من طرف سلطة التعيين والتسيير الإداري، المنصوص عليها في المادة 220 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 السلف الذكر، وفي المراسلة المؤرخة في 23 نوفمبر 2016، الموجهة لمدير المدرسة الوطنية المتعددة التقنيات بوهران، أكدت مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، أن ترك الموظف لمنصب عمله قبل قبول استقالته،¹

حالة تقديم الموظف لشهادات طبية للمجاملة، للتبرير غيابيه: وهي الحال التي يعاني منها قطاع الوظيفة العمومية، وعلى هذا حدد المنشور رقم 1022 المؤرخ في 21 ديسمبر الإجراءات الواجب اتخاذها من طرف الإدارة في حال تقديم الموظف لشهادات طبية متحصل عليها مجاملة، بمعنى أنه هذه الشهادات يمنحها بعض الأطباء للموظفين بالرغم من عدم مرضهم، أو أنها شهادات طبية لا تقدم معلومات صحيحة عن الصحة الجسدية أو النفسية للموظف. إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب والآثار المترتبة عنها: نظرا لخطورة إجراء العزل، أقر المشرع جملة من الإجراءات ضمن أحكام المرسوم

¹ المادة 219، المرجع السابق.

85- 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات¹.

ثانيا- إجراءات العزل بسبب إهمال المنصب: من خلال هذا المطلب سوف ندرس كل من الإجراءات الخاص بالعزل في ظل القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية في مرحلة أولى ثم بعد ذلك في إطار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والنصوص التطبيقية الناجمة عنه .

2- إجراءات العزل في إطار القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية: سبق للمشرع ومن خلال المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المذكور سابقا، أن نص على العزل بسبب إهمال المنصب، في المادة 136 منه وفي الباب الثامن المتعلق بانتهاء علاقة العمل، إذ اعتبر كل توقف عن الخدمة بغير طريق الاستقالة يترتب عليه العزل.

-إثبات غياب الموظف لمدة يومين عن منصب عمله، وذلك من خلال وثيقة إدارية ترفق بملفه الإداري.

- إرسال أول إقرار للموظف على آخر عنو ان معروف للموظف، عن طرق البريد المضمون الموصى ليه، أو عن طريق محضر قضائي، أو أجهزة الأمن سواء الأمن الو

¹ المرسوم 85- 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات.

طني أو الدرك الوطني .،بعد 48 ساعة من الإعذار الأول ترسل الإدارة إعذار ثان على نفس العنوان .

-في الحالة التي تستلم فيها الإدارة وصولات الاستلام سواء مدون عليها استلام الموظف للإعذار، أو عدم استلامه له أو أن العنوان خاطئ أو غير موجود أصلا فإنها تقوم بإعداد مقرر التوقيف وانتظار مرور مهلة شهرين من تاريخ التوقيف- 5 .بانتهاء مهلة الشهرين، وفي حالة عدم التحاق الموظف بمنصب عمله أو عدم تقديمه لما يبزر غيابه، تتخذ الإدارة قرار العزل بسبب إهمال المنصب، عملا بأحكام المادة 136 من المرسوم 85- 59 المؤرخ في 23 مارس 1985 السالف الذكر¹ .

في حالة ما تقدم الموظف المعني بطلب إعادة إدماجه أثناء فترة التوقيف، أي قبل انتهاء مهلة الشهرين، فإنه يتعين على الإدارة انتظار انتهاء مهلة الشهرين . حالة ملفه على اللجنة الإدارية المتساوية المحددة في قرار التوقيف لإعادة إدماجه، وا باعتبارها لجنة تأديب وفقا لأحكام لمادة 130 من نفس المرسوم. الأعضاء في حالة تقديم الموظف لطلب إعادة إدماجه مدعما بما يبزر وجود قوة القاهرة أو ظرف طارئ، بالرغم من مرور أجل الشهرين ووجود قرار يقضي بعزله، تقوم الإدارة بإحالة ملفه على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، للنظر في حقيقة المبررات المقدمة من طرف، فإن وجدتتها تدخل في نطاق القوة القاهرة، قررت إعادة إدماجه، على أن تعتبر فترة توقيفه فترة عمل

¹ المادة 136 ، المرجع السابق.

غير مؤداة لا يتقاضى عنها الموظف أي راتب، ولا تدخل ضمن الأقدمية المحتسبة للترقية في الرتبة أو الدرجة. ونظرا لتأخر النصوص التنظيمية المرتبطة بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لا سيما النص التنظيمي الخاص بالعزل، واستمرار العمل¹.

2- الآثار المترتبة عن قرار العزل: كأي إجراء إداري تقوم به الإدارة، فإن قرار العزل بسبب إهمال المنصب تترتب عليه جملة من الآثار يمكن أن نوجزها فيما يلي 3.2.1 :

فقدان صفة الموظف: إن أول أثر يترتب على العزل هو فقدان الموظف لصفة الموظف، وجميع الحقوق المرتبطة بها كالحقوق المالية من راتب وتعويضات، ومنح عائلية وغيرها، أو حقوق أدبية كالحق في العطل أو الحق في الإضراب أو الحق في ممارسة العمل النقابي مثلا. منع من الالتحاق بالوظائف العامة من جديد: بالنظر لإخلال الموظف بالتزاماته الوظيفية مع إدارته المستخدمة، وقطعه للعلاقة الوظيفية بشكل انفرادي دون استشارة الإدارة المستخدمة كما هو الشأن بالنسبة للاستقالة، فإن المشرع الجزائري أقر عقوبة تبعية للعزل تتمثل في حرمانه من الالتحاق من جديد بالوظائف العمومية، وهو الأمر الذي أكدته المادة 185 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية التي نصت على " لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية."، إلا أن لهذا المنع استثناءات، إذ أن المتربص الذي كان محل عزل يمكنه أن يلتحق من جديد بالوظائف العمومية بمرور ثلاث سنوات من تاريخ عزله،

¹ هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة، الجزائر، طبعة، ص 53.

وهذا ما نصت عليه المادة 30 من المرسوم التنفيذي 17-321 المؤرخ في 02 نوفمبر 2017 السالف الذكر، كما أن بعض فئات الموظفين في القطاعات التي تعاني عجزا في التأطير والكفاءات، كفئة الشبه الطبيين في قطاع الصحة مثلا قد استفادت من ترخيص من طرف المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري لإعادة إدماجهم في مناصب عملهم لحاجة¹.

تعويض الإدارة عن مصاريف التكوين المتخصص: بالنظر للنفقات الباهضة التي تتفقهها الدولة على التكوين المتخصص لتحضير بعض فئات الموظفين للالتحاق بالوظائف العمومية، كالمفتشين المركزيين للضرائب مثلا، فإن الإدارة في بداية التكوين توقع التزاما مع الناجحين للالتحاق بالتكوين المتخصص تلزمهم من خلاله بالخدمة لدى الإدارة العمومية لمدة معينة محددة لكل تكوين متخصص وفقا أحكام المادة 26 من المرسوم التنفيذي 96-92 المؤرخ في 03 مارس 1996 ، وفي حالة إخلالهم 21 المتعلق بتكوين الموظفين وتحسين مستواهم وتجديد معلوماتهم.

¹ هاشمي خرفي، المرجع السابق ، ص 56.

الفرع الثالث : ضمانات تطبيق اجراء التأديب .

أولاً: فتح تحقيق رسمي بعد توجيه الاتهام للموظف العام ي من خلالها السلطة المختصة للوصول إلى الحقيقة ، ويعد أول إجراء من إجراءات التأديب والتي تسع إذ لا يجوز إيقاع أي ، ولا يباشر بالتحقيق إلا بعد الواقعة المعروضة عليها، عقوبة بالموظف إلا بعد التحقيق معه التأكد من وجود أدلة قوية تشير إلى ارتكاب الموظف العام، لفعل يشكل انتهاك لقواعد القانون، ويعد التحقيق بمثابة الضمانة الأولى للموظف، والتي تعفيه من المساءلة والتجريم بمجرد الاشتباه أو في حالة الإتهام الباطل.¹

ثانياً: الاستجواب من قبل السلطة المختصة للموظف العام بعد أن يتم فتح تحقيق تتولى الإدارة العامة مسألة التحقيق والاستجواب، وهنا نعني بالاستجواب مناقشة الموظف المحال إلى التحقيق والاستفسار منه عما نسب إليه من وقائع، وإعطائه فرصة للرد والدفاع عن نفسه، . وفي حالة رفضه الإجابة فإذا تعد قرينة على اعترافه بارتكاب الفعل المنسوب إليه.

إن إخطار الموظف بالأخطاء المنسوبة إليه يقترن به حق آخر يتمثل في حق الموظف في الاطلاع على ملفه التأديبي، حيث يتمكن هذا الأخير من معرفة الأدلة والإثباتات التي بحوزة الإدارة مما يمكنه من تحضير دفاعه ما وهي كذلك تعد من

¹ محمد طروانة، الحق في محاكمة عادلة دراسة في التشريعات و الاجتهادات القانونية الأردنية مع الموثائق والاتفاقيات الدولية، مركز عمان لدراسات حقوق الإنسان، 2007، ص46.

الضمانات الأساسية للموظف العام ؛ لكي يتمكن من الدفاع عن نفسه ورد التهم الموجهة إليه، من خلال الاطلاع على جميع ما ورد في هذا الملف من أوراق ومستندات ووثائق تتعلق بالدعوى أو الشكوى المقدمة ضده . ويقتضي إخطار وإعلام الموظف المتابع بالأخطاء المنسوبة إليه، وتمكينه من الإطلاع على كامل ملفه التأديبي خلال أجل خمسة عشرة 15 يوما من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية ،تاريخ إخطار اللجنة المتساوية الأعضاء كما أوجب القانون تبليغه بتاريخ انعقاد السن التأديبي قبل خمسة عشرة سنا، على الأقل بالبريد الموصى عليه ، وكذا تبليغه بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام من تاريخه ، وهذا ما تم الاستقرار عليه قانونا و قضاءا بوجوب تبليغ المخاطب بالقرار .ثانيا: حق الموظف العام في الدفاع عن نفسه ،التي تمنح للموظف العام ، فيحق له الدفاع عن نفسه بنفسه،¹ وهي كذلك تعد من ضمن الضمانات المهم أو توكيل محامي خاص لهذه المهمة، كما يحق له بعد الاطلاع على الأوراق مناقشة اللجنة، وكذلك الشهود . و الدفاع حق مقدس للشخص في جميع مراحل التحقيق لا يمكن إغفاله أو إهماله ج تكريسا لحق الدفاع وتحقيقا لقدر من الضمانات للموظف المذنب أقرت المبادئ العامة الطابع الحضوري للإجراءات التأديبية وجعلته مبدأ مستقر عليه ،يطبق حتى في غياب النصوص القانونية حق الدفاع هو حق طبيعي معترف به ،لكل متهم حتى ولو لم ينص عليه القانون ذلك لكونه يتعلق بالمبادئ العليا للعدالة،و يعتبر من الحقوق المقدسة التي لا يجوز المساس أو الانتقاص منها في جميع الإجراءات سواء

¹ محمد طروانة ، المرجع السابق ، ص 88.

المدنية والجنائية والإدارية والإجراءات التأديبية كتحصيل حاصل، ذلك لأنه إذا كان من مصلحة الإدارة إنزال العقوبة المناسبة بحق الموظف المخطئ، حتى تتحقق الغاية من العقاب وهي تحقيق الردع العام والردع الخاص فإن مصلحة الموظف المذنب هي أيضا أولى بالحماية وضمان حقه في الدفاع عن نفسه وإظهار براءته، وذلك من خلال السماح له بالإدلاء بأقواله سواء بنفسه أو بواسطة محام.¹

المطلب الثاني: الضمانات الممنوحة للموظف أثناء التأديب .

هناك الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة أو الجزاء المتمثلة بالضمانات الإدارية والتي تتمثل في الطعن القضائي بالقرار الصادر بتوقيع الجزاء لإلغاء و تعويضا يطلق عليها البعض بالضمانات الإدارية والمتمثلة بالتظلم الإداري والضمانات القضائية، وحقيقة الأمر أن إيقاع العقوبة بالموظف العام إذا ما ثبت ارتكابه للفعل ، إذ أن تدعيم مبادئ وقواعد العدالة، وحماية نهي الضمانات التأديبية التي منحها إياه القانون، وحماية حقوق الموظف العام .وإذا لم يتمكن الموظف المتهم من الدفاع عن نفسه ،والاستفادة مما قرره له المشرع من ضمانات ووقع الجزاء عليه فلا يكون بوسعه سوى الطعن، ضمانات التأديب الإجرائية من أهم الإجراءات التي ينبغي على الإدارة احترامها ،حيث تشكيل جميعها إجراءات جوهرية لما تمثله مخالفتها من اعتداء على حقوق الأفراد . إن توقيع الجزاء على الموظف يتعين أن يكون عبر إجراءات معينة، تكفل له الضمانات الكافية في

¹ نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية للتأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ط الثانية سنة 2002 ، ص80.

مناقشة ما يناسب إليه . و هي من مجموعة من الإجراءات أو الخطوات التي تتخذها السلطات التأديبية ،في مواجهة الموظف العام ،المرتكب لفعل من شأنه أن يشكل جريمة بموجب القانون، حال علمها بوقوع هذا الفعل منه، أو بناء شكوى تقدم احد الأشخاص، وفي الوقت ذاته تعد بمثابة ضمانة لهذا الموظف، فيستطيع من خلالها الدفاع عن نفسه وتبرئته من جميع التهم المنسوبة إليه.¹

الفرع الأول : التظلم الإداري .

التظلم الإداري هو طلب يقدمه صاحب الشأن إلى الإدارة، التي قامت بإصدار قرار معيب، طالبا منها إلغائه أو تعديله ،أو سحبه . فهي وسيلة خولها المشرع للموظف، قبل اللجوء للقضاء من أجل حماية حقوقه و مصالحه، مما يسمح للإدارة بإعادة النظر ،في القرار الذي أصدرته إذ يمكنها سحبه ،أو إلغائه، أو تعديله .² و لقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بقوله : " التنظيم الإداري هو الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة و المصلحة إلى السلطات الإدارية الطاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية، و مطالبين ، أي أنه طلب يقدمه الموظف المقصود بالعقاب للسلطة. و جهت العقوبة عليه، يلتمس فيه إلغاء الدعوى بالعقوبة أو سحبه أو تعديله، أو عرض الموظف مظلمته على السلطة الإدارية متخذة القرار طالبا بالإنصاف عن طريق إعادة النظر في القرار الإداري

¹ بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية و الإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009، ص 38.

² كوشيح عبد الرؤوف، المرجع السابق ، ص 63.

الذي أصدرته، فهو وسيلة قانونية حولها المشرع للموظف قبل اللجوء إلى القضاء لحماية حقه، و يعطي بالمقابل الإدارة و يفسح إلا لإعادة النظر فيما أصدرته ،من قرارات و هو على نوعين:

أولاً:التظلم الولائي وهو الطعن الذي يرفعه الموظف أمام السلطة التي تلوه مباشرة، أي السلطة المصدرة للقرار التأديبي، فيتقدم صاحب المصلحة إلى مصدر التصرف أو هيئة، يلتمس منه إعادة المخالف للقانون لرأيه سواء فردا النظر في تصرفه إما بسحبه، أو إلغائه 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.¹

ثانياً: التظلم الرئاسي يتقدم الموظف بطلب إلى الرئيس القرار التأديبي المشكو منه يلتمس منه سحب القرار التأديبي أو إلغائه .أو تعديله بما يجعله مطابقا للقانون ويكون أمام الجهة الرئاسية العليا التي تلوه مباشرة الجهة التي أصدرت قرار الجزاء، و ذلك لإلغاء القرار التأديبي، إذ تبين عدم مشروعيته، فالتظلم الرئاسي يجب أن يرفع مباشرة أمام السلطة التي تلوه تلك السلطة مصدرة القرار التأديبي، وذلك من منطلق احترام صميم

¹ عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات 3 الجامعية،الجزائر ،1995، ص 83.

الواجبات المفروضة على السلم الإداري الذي ي الموظف، و الذي عليه الالتزام به في حالة الطعن.

أولاً- شروط الطعن الإداري : عند رفع التظلم يجب على الموظف أن يقوم باحترام مجموعة من الشروط والمتمثلة في :

1- أن يقدم التظلم باسم المتظلم :أي يجب أن يكون التظلم صادرا من صاحب الحق، أو من يمثله قانونا.

2- أن يكون التظلم من قرار نهائي: أي يجب أن يكون التظلم بعد صدور القرار، لأنه لا يمكن تقديم التظلم أمام قرار لم يصدر بعد أو ضد عمل تحضيري صادرا من الإدارة، أو ضد قرار إداري نهائي غير منشور، وذلك من أجل أن يرتب اثر في قطع الميعاد لرفع دعوى الإلغاء، وعلى الإدارة أن تقوم بإعلام الموظف، بالقرار الصادر منها وذلك بمختلف وسائل الإعلام القانونية¹.

- يجب أن يقدم التظلم في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء :يعتبر هذا الشرط أساسيا ألن فوات المدة يؤدي إلى سقوط الحق في الطعن بالإلغاء، وبعدها تتحصن القرارات، وتكون الإدارة غير مجبرة على إعادة النظر في القرار، الذي أصدرته.لذا خول المشرع الجزائري للموظف إمكانية التظلم الإداري، وذلك خلال ميعاد محدد. أي على الموظف أن

¹ فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان، طبعة 1982، ص

يقدم التظلم إلى الجهة التي أصدرت القرار، أو إلى جهة يحددها، يجب أن يقدم التظلم إلى الجهة الإدارية المختصة في القانون، وعادة ما تكون الجهة المصدرة للقرار أو الجهة الرئاسية لها . أي يجب أن يكون التظلم واضحا، ومحددا لهدف سواء من تعديل وسحب أو إلغاء يجب أن يكون التظلم صريحا ، القرار الإداري، وذلك من خلال العبارات والمعاني الدالة على ذلك . لا يترتب على التظلم أثره في قطع سريان ميعاد الدعوى، إذا كان مقتصرًا على معرفة الأسباب فقط، التي دفعت إلى إصدار القرار .تتنوع التظلمات الإدارية بتعدد الهيئات الإدارية في النظام الإداري للدولة، فإذا كان التظلم أمام السلطة المقدم إليها الطعن، نكون أمام تظلم ولائي وتظلم رئاسي.¹

الفرع الثاني : الطعن القضائي في قرار التأديب .

منح المشرع للموظف الحق في ضمانات أخرى و ذلك من خلال اللجوء إلى القضاء ،من أجل مواجهة تعسف الإدارة في القرار التأديبي المتخذ ، و يلجأ هنا بالطعن إلى القضاء من أجل الإلغاء أو التعويض على القرار التأديبي .والغالب أن الموظف يتقدم بالطعن في القرار التأديبي، للمطالبة بإلغائه كهدف أساسي وجوهري ،أو المطالبة بالتعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء إتخاذ هذا القرار ، فنتحمل الإدارة مسؤوليتها عن إصدار قرار غير مشروع الذي ألحق ضررا بالموظف، والذي يطالب من خلاله بالتعويض . ويقوم الموظف بمخاصمة القرار التأديبي ،عن طريق اللجوء إلى القضاء و

¹ دهمة مروان، الضمانات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 06، العدد

يرفع دعوى الإلغاء طبقا لنص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، و المادة 09 من القانون العضوي 01/98 فالقرارات الصادرة عن الهيئات المركزية ترفع دعوى الإلغاء بها أمام مجلس الدولة ، و إذا ما تعلق الأمر بالقرارات الصادرة عن الولاية فترفع أمام المحاكم الإدارية الجهوية ، أما بالنسبة للقرارات الصادرة عن باقي الهيئات و المؤسسات الإدارية، فترفع دعوى الإلغاء امام المحاكم الإدارية¹.

جواز الطعن إداريا في القرارات التأديبية الصادرة ضد الموظف والتي تتضمن أساسا عقوبات من الدرجتين الثالثة أو الرابعة أمام لجنة الطعن، وذلك ضمن أجل الشهر من تاريخ التبليغ بالقرار، كما يجوز الطعن في هذه القرارات أمام القضاء الإداري . دعوى الإلغاء . بموجب الإجراءات المعمول ضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية . خضع القرارات التأديبية الصادرة عن السلطات التأديبية لرقابة القضاء الإداري، حيث تخول القوانين التي تنظم القضاء الإداري للموظف حق الطعن القضائي في القرارات التأديبية الصادرة بحقه، باعتبار هذا الحق من أهم الضمانات التي يتمتع الموظف في مواجهة سلطات التأديب، فبالإضافة إلى الضمانات الإدارية فإن هناك ضمانات أخرى تكفل تلافي النقص وأوجه القصور وتتمثل في فرض الرقابة القضائية إلغاء وتعويضا على القرارات التأديبية . وتمثل رقابة القضائية على القرار التأديبي ،الضمانة الأخيرة والملاذ الأخير بالنسبة للموظف عندما لا تسعفه الضمانات الأخرى، في تحقيق ما يصبو عليه من إلغاء العقوبة التأديبية الصادرة بحقه .وبالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع

¹ دهمة مروان ، المرجع السابق ، ص 226.

الجزائري، قد عمل على تحديد الجهة القضائية المختصة بالنظر في الطعن، ضد القرارات الإدارية سواء إلغاء أو تعويضا، والمتمثلة في المحاكم الإدارية في حالة ما إذا كان القرار الإداري صادر عن إحدى لهئات المحلية منها الولاية، المصالح غير ممرضة للدولة على مستوى الولاية، البلدية والمصالح الأخرى للبلدية، المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية، وهذا ما أكدته نص المادة 801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ومجلس الدولة في حالة ما كانت قرارات الإدارية صادرة عن السلطات الإدارية المركزية وهذا ما أكدته نص المادة من نفس القانون حيث جاء فيه "يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير وتقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزي". فالطعن إذن ينصب على القرارات الإدارية، وتجدر الإشارة إلى أن القرار التأديبي يعد قرارا إداريا، إذ تتوفر فيه جميع خصائص القرار الإداري من حيث أنه صادر عن جهة إدارية وهي السلطة التأديبية المختصة،¹ وبارادتهما المنفردة في إحداث أثر قانوني معين والمتمثل في توقيع العقوبة التأديبية على الموظف، المخل بواجباته الوظيفية وطالما أنه يعتبر من قبيل القرارات التأديبية فإن القضاء الإداري هو الجهة المختصة بالنظر في الطعن ضد القرارات التأديبية سواء إلغاء، أو تعويضا. كما يلاحظ أن المشرع الجزائري قد تراجع عما كان معمول به، حيث لم يعد يشترط التظلم الإداري المسبق بمعي أن التظلم لم يعد وحبوبا لقبول دعوى الإلغاء، بل أصبح جوازيا، كما أن المادة 175 من الأمر 06/03 استعملت عبارة "يمكن للموظف

¹ دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010، ص 65.

،حيث يفهم من هذا النص أن التظلم أمام لجنة الطعن لا يعد وجوبيا وهذا ما أكده نص من قانون سالف الذكر ، إذ يمكن للطاعن القيام به أو اللجوء مباشرة .

الفرع الثالث : رفع دعوى الإلغاء ضد القرار التأديبي .

دعوى الإلغاء أو كما تعرف بدعوى تجاوز السلطة هي دعوى قضائية ترفع للمطالبة بإعدام قرار إداري، صدر مخالفا للقانون وتعدّ إحدى وسائل حماية المشروعية، إذ تؤدي إلى ترتيب البطلان كجزاء يصيب القرار المخالف للقانون ، ولما كان تأديب الموظف العمومي يمارس بواسطة قرارات إدارية ،غرضها ضمان سير المرفق العمومي بانتظام حفاظا على المصلحة العامة، يصدر كل منها مقترنا بقرينة الصحة والسلامة، وبذلك يكتسب الصفة التنفيذية بمجرد علم المخاطب به، وتبقى تلك القرينة ملازمة له إلى أن يثبت العكس، ومن ثمّ إغائه وللوصول إلى الغاية المرجوة من خلال هذه الدعوى اشترط المشرع الجزائري على غرار باقي تشريعات العالم، توفر بعض الشروط التي أمكن تقسيمها إلى شروط شكلية، وأخرى موضوعية ¹.

أولا: الشروط الشكلية لرفع دعوى إلغاء قرارات التأديبية

لقبول الدعوى شكلا ومن ثمّ مرور القاضي الإداري ،لفحص مشروعية القرار محلّ الطعن وضمّانا لاستقرار المراكز القانونية، وتجنّب الدعاوى الكيدية، اشترط المشرع إلزامية

¹ خليفة علي الجبراني ، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريع الليبي والمغربي ، أطروحة دكتوراه مقدمة لجامعة الحسن الثاني ، سنة 1998 ، ص34.

توفّر بعض الشروط منها ما يتعلّق برفع الدعوى، ومنها ما يتعلّق بمحلّ الدعوى، ومنها ما يتعلّق بعريضة الدعوى، وأخرى تتعلّق بأجال رفعها، يتمّ تفصيلها فيما يلي.

1- الشروط المتعلقة برفع الدعوى: بالرجوع إلى المادة 13 من ق إ م إ التي جاء فيها "لا يجوز لأيّ شخص التقاضي ما لم تكن له صفة، وله مصلحة قائمة، أو محتملة يقرّها القانون، يثير القاضي تلقائياً الصفة في المدّعي أو في المدّعى عليه، كما يثير تلقائياً انعدام الإذن إذا ما اشترطه القانون، يتبيّن أن كل من يودّ رفع دعوى أمام القضاء، يجب أن يكون ذا صفة وصاحب مصلحة، وبذلك يستوي رافع دعوى الإلغاء، بغيره من المتقاضين، ونظراً لأهميّة هذه الشروط يتمّ بيانها فيما يلي.

أ- الصفة: بالرغم من أهميّة الصفة في ممارسة حق التقاضي وتحريك دعوى الإلغاء على غرار باقي الدعاوى، لم يعرفها المشرّع الجزائري ولم يعطها وصفاً دقيقاً، تاركاً ذلك للفقهاء ككل مرّة أنّها، المركز القانوني للشخص الذي يمنح له الحق في المطالبة بحق معين، كما عرّفت على أنّها القدرة على اللجوء إلى القضاء، بقصد الدفاع على حق أو مصلحة.¹ والجدير بالذكر أنّ شرط الصفة لا يتعلّق بالموظّف العمومي المعاقب فحسب بل يشترط كذلك أن ترفع الدعوى على ذي صفة، ولذلك حدّد المشرّع ذوي الصفة بالنسبة لمؤسّسات الدولة عامّة، حيث أنّ كل مؤسّسة تتمتع بالشخصية المعنوية تخوّل قانوناً صفة التقاضي بصفتها مدّعى أو مدّعى عليه ذلك ما أقرّه مجلس الدولة الجزائري في أحد قراراته، حيث

¹ خليفة علي الجبراني، المرجع السابق، ص 100.

قال حيث أنّ الأشخاص المعنوية وحدها، يمكن مقاضاتها أمام الجهات القضائية، كونها تتمتع بالشخصية المعنوية. ذلك كأصل عام، وكاستثناء وبالنسبة لتلك التي لا تتمتع بالشخصية المعنوية قد يمتعها المشرع بصفة التقاضي بنص خاص كما هو الحال بالنسبة للمصالح غير الممركزة للدولة على مستوى الولايات، وبالتالي ترفع الدعوى بصفة الهيئة التي لها صلاحية التعيين الممثلة للشخص المعنوي المعني.¹

ب- المصلحة: تعتبر المصلحة شرطا أساسيا لقبول أيّ دعوى أمام أيّ جهة قضائية عادية كانت أم إدارية وفقا للمبدأ القانوني، لا دعوى بغير مصلحة، وعلى غرار الصفة لم يعرف المشرع الجزائري المصلحة لدى رافع الدعوى متفقا بذلك مع غالبية التشريعات، ولذلك تولى الفقه مهمة تعريفها فعرفت على أنّها المنفعة التي يمكن أن يحصل عليها في حالة إجابة دعوته، وعرفت على أنّها الحاجة إلى حماية القانون، وهي "الفائدة العملية التي تعود على رافع الدعوى من الحكم له بطلباته، كما يقصد بها المنفعة التي يحققها صاحب المطالبة القضائية، وقت اللجوء إلى القضاء هذه المنفعة تشكل الدوافع وراء رفع الدعوى، والهدف من تحريكها، والمصلحة بهذا المعنى تستوي عند المشرع الجزائري، إن كانت محققة وقت رفع الدعوى، أو محتملة الحصول عليها في المستقبل.

وبالرغم من الاختلاف الجوهرى بين الصفة والمصلحة إلا أنّ هناك من يدمج الشرطين على اعتبار أنّ كل ذي صفة هو صاحب المصلحة، ويصلح هذا الطرح في حالات

¹ عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري (نظرية الدعوى الإدارية)، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 80.

دعاوى الإلغاء المتعلقة بالقرارات التأديبية. وتوفّر الشروط أعلاه تمكّن ذا الصفة والمصلحة التوجّه للقضاء للمطالبة بإلغاء القرار التأديبي، ما لم يختار الطعن الإداري أولاً، إذ لا يجوز له في هذه الحالة اللجوء إلى القضاء، إلاّ بعد انتهاء الأجل الممنوح للسلطة الإدارية المعنية في النظر في التظلم، وقبل هذا الأجل ترفض دعواه شكلاً، بسبب عدم احترام الآجال وبذلك قد يكون قد رفع دعوى الإلغاء قبل أوانها ذلك ما قضى به قضاة مجلس الدولة في إحدى قراراته.

2- محل دعوى إلغاء القرارات التأديبية: دعوى الإلغاء وفي جميع التشريعات شرعت لمهاجمة قرار إداري يُعتقّد عدم مشروعيته، والتشريع الجزائري لم يخرج عن هذه القاعدة التي تجد أساسها في المادة 134 من الدستور والتي تنص على أنه "ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات العمومية".¹

3- الشروط المتعلقة بعريضة دعوى إلغاء القرار التأديبي: العريضة المتضمّنة طلب إلغاء القرار التأديبي وعلى غرار أيّ عريضة مهما كانت الجهة القضائية المرفوعة أمامها الدعوى يجب أن تتضمّن جملة من البيانات تحت طائلة عدم القبول شكلاً وهي:

- بيان الجهة القضائية التي ترفع أمامها الدعوى، وفي قضية الحال هي المحكمة الإدارية المختصة إقليمياً .

¹ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 200، ص

- اسم ولقب المدّعي وموطنه، الإشارة إلى تسمية وطبيعة الشخص المعنوي، ومقرّه الاجتماعي، وصفة ممثله القانوني أو الاتفاقي، ويتعلّق الأمر هنا بالإشارة للبلدية أو الولاية المعنية، والوالي باعتبارهما الممثلين القانونيين لهما على التوالي.

- عرضا موجزا للوقائع والطلبات والوسائل التي تؤسّس عليها الدعوى.¹

- الإشارة عند الاقتضاء إلى المستندات والوثائق المؤيِّدة للدعوى، ويتعلّق الأمر بالنسبة لدعوى الإلغاء كأصل عام بإرفاق عريضة افتتاح الدعوى بنسخة من القرار محلّ الطعن تحت طائلة عدم قبول العريضة، وذلك بنص قانوني صريح والتي جاء فيها ، يجب أن يرفق مع العريضة الزامية إلى إلغاء أو تفسير أو تقدير مدى مشروعية، مدى مشروعية القرار الإداري تحت طائلة عدم القبول، القرار الإداري المطعون فيه ما لم يوجد مانع مبرّر. و بتحليل النص القانوني أعلاه يتبيّن بأنّ المشرّع الجزائري، قد اشترط على كل رافع دعوى محلّها، قرار إداري إلغاء أو تفسيراً، أو تقديراً لمشروعيته إرفاق عريضة افتتاح دعواه بنسخة من القرار المطعون فيه كأصل عام، وكاستثناء قد خفّف المشرّع الجزائري من هذا الحكم حفاظاً على حقوق المعنيين كونه قد يحدث مانع يحول دون تقديم نسخة من القرار المطعون فيه، كحالات القوّة القاهرة من فيضانات وزلازل وحرائق تؤدي إلى إتلاف الممتلكات وضياعها بما فيها الوثائق، أو تعرّض المعني لحادث مفاجئ كالسرقة، وقد يعود هذا المانع للجهة مصدرة القرار، ففي هذه الحالة حوّل المشرّع

¹ أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 ، ص78.

الجزائري القاضي المقرّر في المحكمة الإدارية توجيه أمر لها بتقديم القرار المطعون فيه طبقاً للمادة 819 من ق إ م إ التي جاء فيها "وإذا ثبت أنّ هذا المانع يعود إلى امتناع الإدارة من تمكين المدعي من القرار المطعون فيه، أمرها القاضي المقرّر بتقديمه في أول جلسة، ويستخلص النتائج القانونية المترتبة على هذا الامتناع.

وفي هذا السياق قضى مجلس الدولة الجزائري بذلك بموجب فصله في إحدى قضايا الاستئناف المرفوعة أمامه محلها قراراً قضائياً صادر عن قضاة الدرجة الأولى قضى برفض القضية المرفوعة أمامه شكلاً، وقد كان أحد أسباب الرفض التي أسسوا عليها قرارهم عدم إرفاق القرار المطعون فيه بعريضة افتتاح الدعوى،¹ فقرّر إلغاء القرار المستأنف على أساس أنّه "جرى قضاء مجلس الدولة على قبول مثل هذه الدعاوى شكلاً على أساس... ليس كل دعوى أمام القضاء الإداري تستوجب وجود قرار إداري، فكثيراً من الدعاوى يصعب على المدّعين الحصول على القرارات الإدارية المطعون فيها، ما دامت تلك القرارات من إنشاء الإدارة المدّعى عليها، وبالتالي لا يمكن إلزام مدّعي بتقديم سند لم يتمكّن منه ولم تسلّمه إياه الإدارة التي أصدرته، ولذا استقرّ قضاء مجلس الدولة، على عدم إلزام المدّعين الطاعنين بأن يرفقوا القرار المطعون فيه بعريضة افتتاح الدعوى إذا لم يبلغوا به كما هو الشأن في قضية الحال والتي تعدّ قرارات سلبية.

¹ رشيد عبد الهادي، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 49.

إضافة لما سبق فقد يكون القرار الإداري ضمنيا يستشف موقف ،مصدره ضمنا بفوات آجال البت في طلبه، وبالتالي فقد خوّل المشرّع الجزائري ،الطعن فيه دون إرفاق نسخة منه وتدخل هذه الحالة ضمن الحالات المشار إليها، أي بوجود مانع قد يكون المانع يتعلّق بنوع القرار ذاته، وقد قبل قضاة الغرفة الإدارية بالحكمة العليا سابقا ،مجلس الدولة الجزائري حاليا النظر في القضايا التي يكون محلّها قرارا إداريا ،ضمنيا كما جاء في أحد قراراته .من المقرّر قانونا أن تختص المجالس القضائية ،بالفصل ابتدائيا بحكم قابل للاستئناف أمام المحكمة العليا ، في القضايا التي تكون الدولة أو الولاية ،أو إحدى المؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية طرفا فيها، وأنّه لا يشترط وجود قرار إداري مكتوب حتى تكون الجهة القضائية، في أوّل درجة مختصة وأنّ كل قرار أو تصرف معيب من هيئة إدارية يمكنه أن يكون محلّ دعوى أمام القضاء الإداري.¹

احتواء عريضة الدعوى على البيانات أعلاه وإرفاقها بالقرار الإداري المتضمّن العقوبة التأديبية محلّ الطعن بالإلغاء لا يكفي لقبولها ما لم توقّع من طرف محامي كشرط إجباري أمام القضاء الإداري الجزائري، ذلك ما أسّست له المادّة 826 من ق إ م إ ،والتي جاء فيها صراحة "تمثيل الخصوم بمحام وجوبي أمام المحكمة الإدارية ،تحت طائلة عدم قبول العريضة ،وجدير بالذكر أنّ التمثيل بمحامي يخصّ المدعي، إن كان هو المخاطب بالقرار التأديبي في جميع مراحل الدعوى أمام المحكمة الإدارية ،أو أمام مجلس الدولة في

¹ بوزيان مكلل ، الموظفون و الإصلاحات الإدارية في الجزائر، مجلة العلوم القانونية و الإدارية، العدد 05 جامعة جيلالي اليابس ، سيدي بلعباس ، 2009 ، ص 76.

حالة الطعن في قرار المحكمة الإدارية المختصة إن لم يرضه، مع إعفاء الهيئة المختصة بالتأديب باعتبارها ممثلة لشخص معنوي عام، وذلك بنص قانوني صريح تضمنته المادة 827 من ق إ م إ حيث جاء فيها "تعفى الدولة والأشخاص المعنوية المذكورة في المادة أعلاه من التمثيل الوجوبي في الادعاء، أو الدفاع، أو التدخّل".¹

رابعاً: الشروط المتعلقة بآجال رفع دعوى إلغاء القرارات التأديبية: ضمانا لاستقرار المراكز القانونية للأفراد وحسن أداء الإدارة لوظيفتها، اشترط المشرع الجزائري إضافة للشروط الشكلية السابق، بيانها أن ترفع الدعوى خلال ميعاد محدد تحت طائلة عدم قبول الدعوى شكلا، لأنّ بفواتها يتحصّن القرار المطعون فيه ضد أيّ طعن، والأحكام المتعلقة بآجال رفع دعوى الإلغاء تختلف عمّا إذا اختار المعني الطعن القضائي مباشرة، عن كونه اختار التظلم أولاً، وتختلف في بعض الحالات الطارئة يتمّ بيانها كالاتي.

1- آجال رفع دعوى إلغاء القرارات التأديبية في حالة الطعن القضائي: نظمت هذه الحالة المادة 829 من ق إ م إ إذ حدّد المشرع الجزائري ميعاد رفع دعوى إلغاء أيّ قرار إداري بأربعة (4) أشهر ما لم ينصّ قانون خاص بخلاف ذلك، ما يعني أنّ رفع دعوى بعد أربعة ولو بيوم واحد يعرّض الدعوى لعدم القبول لورودها خارج الآجال القانونية، التي

¹ فرحان نازل حميد المساعد، الموظف الفعلي وما يميزه في القانون الإداري، مجلة الحقوق، جامعة البحرين، المجلد 08، سنة 2004، ص 120.

اعتبرها المشرّع من النظام العام¹ ، يثيرها القاضي من تلقاء نفسه، ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها ذلك كأصل عام، وكاستثناء قد يتغير حساب هذه الآجال، إمّا لاختيار المعني الطعن الإداري أولاً أو لحدوث بعض الأمور تحول دون احترام هذه الآجال، ممّا يستدعي تمديدها وجوباً، ذلك ما سيتمّ توضيحه في كالاتي.

4- آجال رفع دعوى إلغاء قرارات الضبط الإداري البيئي المحلي في حالة التظلم

الإداري :

أولاً: الأحكام المتعلقة بهذا الاحتمال نظمتها المادة 830 من ق إ م إ وخلافا للحالة الأولى وإذا ما اختار المتضرر من القرار التأديبي الطريق الإداري للمطالبة بإبطاله، تسري الآجال المنصوص عليها أعلاه لأنها آجال مشتركة تجيز لذي الصفة والمصلحة الطعن في القرار سواء أمام القضاء أم أمام الجهات الإدارية المعنية، يضاف إليها في هذه الحالة مدة شهرين تمنح للجهة الإدارية المتظلم أمامها للرد، ويتعدّد خلالها على المعني اللجوء إلى القضاء، أي أنّه ما دام قد اختار طريق التظلم ينبغي عليه انتظار ما ستقضي به الإدارة أولاً تحت طائلة رفض دعواه أمام القضاء بحجة انتهاء الدعوى الموازية. وبعد مضي أجل الشهرين الممنوح للإدارة المتظلم أمامها وفي حالة سكوتها عن الرد فسّر ذلك بالرفض الضمني، ما يخوّل لذي الصفة والمصلحة أجل شهرين آخرين يبدأ حسابهما من تاريخ انتهاء الآجال القانونية الممنوحة للرد على التظلم؛ أمّا إذا ما تلقى

¹ كوشيح عبد الرؤوف ، الإجراءات التأديبية في قانون الوظيف العمومي وقانون العمل، مذكرة لنيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، 2006، ص80.

المتظلم ردا صريحا على تظلمه فإنّ أجل الشهرين الممنوح له للتوجّه بدعواه للمحكمة الإدارية المختصة إقليميا يبدأ حسابه من تاريخ تلقي الرد على التظلم.

3- حالات تمديد آجال رفع دعوى إلغاء قرارات الضبط الإداري البيئي المحلي: استثناء

على الأصل قد تمّدد آجال رفع دعوى الإلغاء مهما كان القرار الإداري المطعون فيه لعدّة أسباب حفاظا على حقوق الأشخاص في الطعن ضد قرارات السلطات الإدارية عامّة، وهذه الحالات محدّدة على سبيل الحصر حدّتها المادّة 832 من ق إ م إ وهي: الطعن أمام جهة قضائية إدارية غير مختصّة، طلب المساعدة القضائية، وفاة المدّعي أو تغيير أهليته، القوّة القاهرة أو الحادث الفجائي.¹

¹ رشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001، ص 63.

الخاتمة:

تناولنا من خلال هذه الدراسة بنوع من التفصيل الضمانات التأديبية للموظف العام المرتكب لمخالفة تأديبية، ومدى كفاية هذه الضمانات لحق الموظف في الدفاع عن نفسه في مواجهة الإدارة في حال امه بارتكاب مخالفة تأديبية، وذلك من خلال تقسيم هذه الضمانات إلي ضمانات سابقة على إصدار القرار التأديبي، وضمانات معاصرة للقرار التأديبي، وضمانات لاحقة للقرار التأديبي، سعيا من الباحث في توضيح الإجراءات المتبعة بنوع من التسلسل المطبق فعليا سواء من قبل الإدارة أو الموظف علي حد سواء.

النتائج: من خلال دراستنا استخلصنا ما يلي:

→ رغم الحماية الكبيرة التي يقرها مبدأ شرعية العقوبة التأديبية الذي يقوم على أساس حصر جميع هذه العقوبات، وبالتالي عدم جواز عقاب الموظف إلا بإحدى منها فان عدم تحقق مبدأ الشرعية في شقه الثاني والمتمثل في عدم حصر الجرائم التأديبية وبالتالي غياب الربط بين المخالفة التأديبية والعقوبة المناسبة لها، وترك الال بذلك مفتوحا للسلطة التقديرية للإدارة في اختيار العقوبة المناسبة، كل ذلك قد أثر وبشكل جلي على مبدأ الضمان المقرر لصالح الموظف وبالمقابل تغليب مبدأ الفاعلية الإدارية.

→ رغم إتيان المشرع الجزائري بكثير من النصوص المنظمة للإجراءات التأديبية الى أن ذلك لم يكن كافيا، حيث لا توجد أي قاعدة واضحة لهذه الإجراءات، حتى وبعد صدور

الأمر 03/06 الذي نص على صدور مراسيم تنفيذية لهذا الأمر والتي لم تصدر بعد، الأمر الذي صعب من أداء القاضي الإداري .

— غموض النصوص الإجرائية المنظمة لهذه الضمانات، حيث نجدها في كثير من الأحيان تنص على الإجراء و لا تحدد كيفية القيام به .

-الاقتراحات:

-تتمثل ضمانة المواجهة باستجواب الموظف وبتمكينه من الدفاع عن نفسه، وذلك بتمكين الموظف من إبداء دفاعه بالطريقة التي يراها مناسبة كتابة أو شفاهة ووجوب أن تكون المساءلة التأديبية حضورية إلا أن المشرع الكويتي أجاز أن يتم التحقيق بغياب الموظف إذا تطلبت مصلحة التحقيق ذلك بالرغم من أن هذه الإجازة تنقص من ضمانات تأديب الموظف العام، كما أن المشرع الجزائري لم يتطرق لحق الموظف في الاستعانة بمحام، فيا حبذا لو أن المشرع يتطرق لهذه الضمانات حماية الحق الموظف في الدفاع عن نفسه .تعد كفاءة أعضاء هيئات التحقيق واحتوائها على عضو قانوني من الضمانات التي يجب توفيرها للموظف العام ومن خلال بحثي هذا باستعراض التحقيق وتحديد الجهة المختصة بإحالة الموظف ، التحقيق وتشكيل هيئات التحقيق، وقد وجدت قصورا في تشكيل هيئات التحقيق حيث تفتقر في عضويتها بعض العناصر المؤهلة تأهيلا قانونيا، فلا ضمان بقيام هيئات التحقيق بدورها بكفاءة واقتدار ولا شك بأن في ذلك إهدارا لضمانة مهمة الموظف المتهم.

قائمة المراجع و المصادر :

أولا :الدساتير والقوانين.

1-دستور الجمهورية الجزائرية لسنة 1989 المؤرخ في 28 فبراير سنة 1989 ج ر العدد 9 سنة 1989 .

2-القانون 03/06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج عدد 46 صادر في 16 يوليو 2006.

ثانيا :الكتب.

1-أحمد بوضياف، الهيئات الاستشارية في الإدارة الجزائرية، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2012 .

2-بلال أمين زين الدين،التأديب الإداري، دار الفكر العربي، الإسكندرية 2010.

3- بوضياف عمار، دعوى الإلغاء في قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دراسة تشريعية وقضائية وفقهية، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009 .

4-دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010 .

5-رشيد عبد الهادي الحوري، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية، دار النصر للطباعة الإسلامية، القاهرة، 2001.

- 6-رشيد عبد الهادي، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008 .
- 7-رمضان بطيخ، المسؤولية التأديبية لعمال الحكومة فقهاً وقضاءً، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999.
- 8- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، دط، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010
- سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2003.
- 10- شريف الطباخ، التحقيق الإداري والدعوى التأديبية ودفوعها، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون، الإسكندرية، 2008 .
- 11-عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009.
- 12-رشيد عبد الهادي، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية، الطبعة الأولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008 .
- 13- نصر الدين مصباح القاضي ، النظرية للتأديب في الوظيفة العامة ، دار الفكر العربي ط الثانية سنة 2002 .

14- رمضان محمد بطيخ ، الوسيط في القانون الإداري ، دار النهضة العربية القاهرة ، ط 2 سنة 1997 .

15- عبد العزيز عبد المنعم خليفة ، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، ط أولى 2008 .

16- نواف كنعان ، القانون الإداري ، دون طبعة ، الأردن ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، 2007 .

17- رشيد عبد الهادي ، الضمانات التأديبية في قوانين الوظائف العامة والعسكرية ، الطبعة الأولى ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2008 .

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

19- رشيد عبد الهادي الحوري ، التأديب في الوظائف المدنية والعسكرية ، دار النصر للطباعة الإسلامية ، القاهرة ، 2001 .

20- دمان ذبيح عاشور ، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، دار الهدى ، الجزائر ، 2010 .

21- خليفة علي الجبراني ، العقوبات التأديبية للموظفين في التشريع الليبي والمغربي ، أطروحة دكتوراه مقدمة لجامعة الحسن الثاني ، سنة 1998 .

ثالثا:المجلات.

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

رابعا:الرسائل والأطروحات.

- محمد الأخضر بن عمران، النظام القانوني لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق،جامعة باتنة، 2007.

-يحي قاسم على سهل، فصل الموظف العام، رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق، جامعة بن عكنون، الجزائر،2005.

-مشعل محمد العجمي، الضمانات التأديبية للموظف العام، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2011 .

-سعيداني سلوى، ضمانات الموظف العام في العقوبة التأديبية، مذكرة ماستر في القانون العام، جامعة البويرة،2016.

-عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، ماستر حقوق، جامعة بسكرة،2013.

- عثمان لخضر، قصري لمين، الآليات القانونية لتأديب الموظف العام، مذكرة ماستر، جامعة الجلفة، 2017.

الفهرس

	البسمة .
	الإهداء
	الشكر
05.....	المقدمة
08.....	الفصل الأول :الاطار المفاهيمي للخطأ المهني للموظف
10.....	المبحث الأول : الخطأ المهني و أركانه
12.....	المطلب الأول :تعريف الخطأ المهني
14.....	الفرع الأول :التعريف الفقهي
16.....	الفرع الثاني :التعريف القضائي
18.....	الفرع الثالث :التعريف التشريعي للخطأ المهني
22.....	المطلب الثاني : ضوابط العقوبة التأديبية للموظف
	الفرع الاول : مبدأ شرعية العقوبة التأديبية و التناسب بين العقوبة و الخطأ
30.....	التأديبي
35.....	الفرع الثاني : مبدأ عدم رجعية العقوبة التأديبية
41.....	الفرع الثالث : مبدأ المساواة
50.....	المبحث الثاني : الاجراءات التأديبية و انعكاساتها
55.....	المطلب الاول : الاجراءات التأديبية .
60.....	الفرع الاول : التوقيف الفوري على المهام
66.....	الفرع الثاني : العزل من الوظيفة

70.....	الفرع الثالث : ضمانات تطبيق اجراء التأديب
75.....	المطلب الثاني : الضمانات الممنوحة للموظف أثناء التأديب
80.....	الفرع الاول :التظلم الإداري.....
85.....	الفرع الثاني : : الطعن القضائي ضد قرار التأديب.....
90.....	الفرع الثالث : رفع دعوى الالغاء ضد القرار التأديبي
93.....	الخاتمة

الملخص :

يعتبر الموظف العمومي الوسيلة الأساسية لتنظيم وتسيير المرفق العمومي ، لهذا سعى المشرع الى احاطة النظام القانوني للوظيفة العامة ، بنظام محكم يضمن فعاليتها خاصة في مجال التأديب من خلال الامر 03-06 المتعلق بالقانون الاساسي للوظيفة العامة ، تسعى هذه الدراسة الى تحديد مفهوم المسؤولية التأديبية للموظف ، وتحديد اركانها وخصائصها ، وتصنيف المشرع الجزائري للأخطاء المهنية .

-الكلمات المفتاحية : المسؤولية ، التأديب ، الخطأ المهني .

summary :

The public employee is considered the primary means of organizing and running the public facility. Therefore, the legislator sought to surround the legal system of the public job with a tight system that guarantees its effectiveness, especially in the field of disciplinary through Order 06-03 related to the basic law of the public job. This study seeks to define the concept of the employee's disciplinary responsibility, and define Its elements and characteristics, and the Algerian legislator's classification of professional errors.

- **Key words:** responsibility, discipline, professional error