



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

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



UNIVERSITE  
Abdelhamid Ibn Badis  
MOSTAGANEM

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

المرجع:.....

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم: الحقوق

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

## الضمانات التأديبية للموظف في القانون الجزائري

ميدان الحقوق و العلوم السياسية

التخصص: قانون إداري

الشعبة:

إشراف الأستاذة:

إعداد الطالب

لعور ريم

جمال بن جيلالي

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذة(ة) أمينة لطروش.....رئيسا

الأستاذة(ة) لعور ريم.....مشرفا مقرر

الأستاذة(ة) بن قاط خديجة.....مناقشا

السنة الجامعية: 2020/2019

نوقشت بتاريخ 2020/10/11

شكر:

أقدم بأسمى عبارات الشكر و التقدير للأستاذة الفاضلة "عور ريم" على

النصائح و التوجيهات طيلة فترة الإشراف على هذه الدراسة .

كما أقدم بشكري لكل من ساعدني في إنجاز هذا العمل .

## مقدمة:

لقد احتلت الوظيفة العامة مكانة هامة في النشاط الإداري وذلك بفعل سياسة الدولة التدخلية في مجال الوظيفة الإدارية، التي تجسدها من خلال قيامها بمجموعة من الأعمال الإدارية الرامية إلى إشباع الحاجات الجماعية و التي أوكلت مهمة ذلك لفئة القائمين عن هذا النشاط يطلق عليهم الموظفون العموميين .فالموظف العام هو الشخص الذي يساهم في عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة<sup>1</sup> أو أحد أشخاص القانون العام الأخرى ، فهو بذلك أداة الدولة في تحقيق أهدافها وتنفيذ قوانينها و لوائحها وواجهة الإدارة مع الجمهور و تمثيلها في كافة أنشطتها ووسيلتها المثلى في مسايرة خطى التقدم و التطور .لذا يستحق قطاع الوظيفة العامة بذل الكثير من العناية والجهد و التنظيم للوصول إلى أفضل ما يمكن وهذا لا يكون إلا باختيار نمط مناسب لتنظيمها.

لذا ساد العالم نظامين أساسيين في هذا مجال نظام يعتبر الوظيفة كمصلحة يعرف بالنظام الهياكل المغلقة و الذي يضع فيه الموظف في إطار قانوني يتطور فيه طيلة حياته الوظيفية و يحظى بحماية قانونية متميزة بفعل خضوع العلاقة ما بين الإدارة و الموظف إلى العلاقة التنظيمية اللائحية يحكمها قانون أساسي خاص، في حين يرتكز نظام الهياكل المفتوحة في تنظيم علاقة الإدارة بأعاونها بطبيعة ذات صيغة تعاقدية و جعل من الوظيفة الإدارية مهنة كباقي المهن .يرجع هذا الاختلاف نتيجة للتباين في التوجهات و السياسة و الاقتصادية

---

<sup>1</sup>سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011 ، ص22

والاجتماعية لكل الدولة التي على أساسها تضع تشريعاتها الوظيفية .فالمتتبع لتطور قانون الوظيفة العامة في الجزائر نخلص إلى أنه مر بمرحلتين:

-المرحلة الأولى: عقب الاستقلال مباشرة وقد تميزت بالتوظيف الجماعي بفعل الفراغ

المؤسساتي الذي خلفه رحيل المعمرين داخل الإدارة الجزائرية على اعتبار أن الجزائريين

الذين كانوا يمثلون فئة ضئيلة و قد تبنت الجزائر نظام الوظيفة الفرنسي الذي كان قائما قبل

الاستقلال بصفة مؤقتة وجرى العمل بالقانون رقم: 157/62 الصادر في

1962/12/31التقادي حصول فراغ قانوني إلى غاية صدور قوانين و تشريعات وطنية..

-المرحلة الثانية: بدأت بصدور أول تشريع وظيفي المتمثل في صدور الأمر 133/66

المؤرخ في 26 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية<sup>2</sup> الذي اعتنى

بتنظيم الجوانب الوظيفية داخل الإدارة الجزائرية على اعتبار أن إصلاح الوظيفة العمومية

عنصر أساسيا للنمو الاقتصادي وأن هذا لا يمكن تحقيقه إلا من خلال جهاز إداري

وموظفين على درجة عالية من الكفاءة تليها مباشرة سلسلة من التعديلات سواء القانون

الأساسي العام للعامل 12/78: في المؤرخ 1978/07/28 والمرسوم التنفيذي

58/85المؤرخ في 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات

والإدارات العمومية والتعديل الأخير بموجب الأمر 03/06المؤرخ في

2006/07/15المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الذي جاء بناء على رؤية جديدة

---

<sup>2</sup> الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46، الصادر في 08 جوان 1966.

للحياة المهنية و استجابة للتحوّلات الكبيرة التي شهدتها المؤسسات والإدارات العمومية في نطاق الممارسة الإدارية، إضافة لتمكين الإدارة من تحقيق الأدوات الرئيسية التي تسيّر الموظف و تأخذ بيده نحو الأفضل

لقد اعتمد المشرع في جل القوانين المتعلقة بالوظيفية العامة على نظام الهياكل المغلق

ولعل أهم تبرير لتبنى هذا التوجه وهو خطر الاستقرار لإدارة حديثة النشأة كان هذا التوجه ضرورة فرضها الواقع، و أخذ إلى حد ما بنظام التعاقد لكنه وضعه وفقا لشروط محددة وذلك حرصا منه على السيرورة المرافق العامة .

لينطلق بعدها المشرع بإصدار ترسانة من النصوص القانونية متمثلة في القوانين الأساسية

الخاصة تتماشى و خصوصية كل قطاع و هذا إن دل على مكانة التي تحتلها الوظيفة

العامة داخل الهرم التشريعي للدولة .لقد خول المؤسس الدستوري صراحة للسلطة التشريعية

صلاحية إصدار القواعد القانونية المتعلقة بنظام الموظفين و الضمانات المقررة لهم إذا نصت

المادة 122 من الدستور 1996 على المجالات التي يشرع فيها البرلمان والفصل ما بين

الضمانات الأساسية للموظفين و القانون الأساسي العام للوظيفة .من هنا حاول المشرع

الجزائري عند وضعه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وما تابعه من قوانين

وتنظيمات في هذا المجال خلق نوع من التوازن بين كل من الإدارة والموظف العام طيلة فترة

العلاقة الوظيفية ابتداء من تحديد شروط تولي الوظائف العامة وكذا طرق الاختيار وصولا

لفك العلاقة الوظيفية سواء بالطرق العادية والغير عادية.

إن القوانين و اللوائح الوظيفية تفرض جملة من الواجبات تقع على عاتق الموظف بمجرد انخراطه في صفوفها والتي ينبغي الالتزام على الدوام وقيده بالعديد من المحظورات هي الأخرى عليه بذل العناية لتجنب الوقوع فيها وحدد جزاء التقصير والامتناع عن القيام بالمهام المسندة إليه إلا أصبحت هذه الواجبات مجرد واجبات أدبية و أصبحت المسؤولية أخلاقية تخرج عن دائرة القانون

إن المساس بالواجبات الوظيفية تجعل من الموظف العام في وضعية تأديبية لتعتبر هذه الأخيرة جزءا لا يتجزأ من نظام الوظيفة العامة إذا بدون التأديب لا تستطيع مواجهة الموظف عن أخطائه التي ارتكبها حال قيام العلاقة الوظيفية، فالحكمة من وضع نظام التأديب جاءت من أجل محاولة إصلاح و تقويم السلوك الإداري للموظف العام من خلال العقوبات التأديبية ومن جانب آخر المحافظة على كيان الوظيفة و حفظ هيبتها ضمان لحسن سير المرافق العامة بانتظام و اطراد<sup>3</sup>

### أهمية الدراسة:

بالرغم من قدم موضوع النظام التأديبي الوظيفي بشكل عام، إلا أنه حديث من حيث أهميته المتزايدة التي جعلت منه الهدف الأكبر الذي تتوخاه مختلف تشريعات الدول في مجال الإصلاحات الإدارية و الوظيفية التي تعمل على تكريسه. كما يعد أهم و أبرز محاور الوظيفة العمومية إن لم نقل جوهرها الرئيسي، العمل على إرساء المبادئ العامة للقانون الإداري.

<sup>3</sup>نواف كنعان، القانون الإداري، الكتاب الثاني، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، 164.

دراسة أو تبين القيمة القانونية للضمانات التأديبية باعتبارها الوسيلة التي تكفل الحماية والأمن للموظف العام.

**أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى:

- تعريف الموظفين بما يتخذ ضدهم من إجراءات تأديبية حتى يكونوا على بينة من مقتضيات المشروعية القانونية فيما يخص مسائل التأديب.
- الإلمام بمختلف الجوانب النظرية للضمانات التأديبية من خلال جمع أكبر قدر من المعرفة العلمية حول هذا الموضوع ، والوصول بذلك إلى تحديد كيفية تجسيده عمليا عن طريق توضيح مختلف تطبيقاته في مجال التأديب الإداري، لأجل الإسهام ولو بالقدر القليل في تقييد الإدارة على مستوى الواقع بهذه الضمانات ومن ثمة الوصول إلى مساءلة عادلة للموظف.

**أسباب اختيار الموضوع:** تعود أسباب اختيارنا لهذا الموضوع لجملة من الأسباب الذاتية والموضوعية نوردتها فيما يلي :

- الاهتمام بمجال البحث في مجال الوظيفة العمومية
- علاقة الموضوع المعالج بالتخصص الدراسي في طور الماستر -القانون الإداري-

- توضيح مختلف حقوق وواجبات الموظف العام قصد حمايته من كل تصرف إداري لا يحترم مبدأ الشرعية.

## إشكالية الدراسة

إن حاجة الموظفين في مختلف الأسلاك الوظيفية للضمانات التأديبية تعد ضرورة ملحة لارتباط هذه الأخيرة بمختلف مراحل سير الدعوى التأديبية خاصة وأن المشرع الجزائري قد أقر قدرا كافيا من الضمانات تلازم الموظف منذ توجيه التهمة للموظف المتهم إلى غاية صدور قرار التأديب.

و من هذا المنظور فالإشكالية المثارة حول هذا الموضوع تتمثل فيما إذا كانت هذه الضمانات التي أقرها المشرع الجزائري والتي تعد بمثابة سلاح فعال لصالح الموظف العام كفيلة بتحقيق التوازن المطلوب بين مصلحين متناقضتين ، مصلحة الموظف العام في أن تؤمن له مسائلة تأديبية عادلة و مصلحة الإدارة في المحافظة على السير الحسن للمرفق العام ومن خلال ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما هي حقيقة هذه الضمانات ؟ ما هو جزاء الإخلال بها ؟ فيما تتمثل الضمانات السابقة

والمعاصرة واللاحقة لتوقيع الجزاء التأديبي وكذا الضمانات المتصلة بضوابط الجزاء ؟

من هي السلطة المختصة بتوقيع الجزاء على الموظف العام؟

**المنهج المتبع:** إن طبيعة الموضوع لما له من مرجعيات تشريعية وفقهية وقضائية تفرز

علينا أن يكون المنهج المتبع في دراستنا هذه وصفا تحليليا في مواطن، واستعمال المنهج

التاريخي للتعريخ على بعض النصوص التشريعية السابقة المتعلقة بالوظيفة العامة .

## الفصل الأول : مدخل مفاهيمي للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية

### المبحث الأول : الخطأ التأديبي

يعتبر إخلال الموظف بواجباته الوظيفية أو مخالفته الواجبات المنصوص عليها قانونا أو القواعد التنظيمية العامة أو عدم قيامه بواجباته بدقة وأمانه هو ما يؤدي إلى إصدار القرار التأديبي .

### المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي.

تتاول المشرع الجزائري الخطأ التأديبي للموظف في المادة 160 من الأمر 06/03 المتضمن ما يلي : "يشكل كل تخل عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا و يعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"<sup>4</sup>، حيث وصفه بأنه كل تخلٍ عن الواجبات المهنية أو المساس بالانضباط ، وكل خطأ أو مخالفة بمناسبة أو أثناء تأدية المهام، خطأ مهني يعرض صاحبه أي الموظف العمومي لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>المادة 160:الأمر 06/03 المؤرخ في 2006/07/15 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية ، العدد 46،2006.

<sup>5</sup> دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010 ، ص،50.

يبقى الموظف مهما استوفى من الشروط لأداء وظيفته من حسن سيرة وسلوك إنساناً، فقد يصدر عنه أثناء مساره المهني أخطاء تستوجب المساءلة عنها، فالخطأ التأديبي يدور مجاله حول الإخلال بالواجبات الوظيفية، ويكاد يُجمع الفقه على أن مناط المسؤولية التأديبية هو مخالفة الموظف لواجباته الوظيفية<sup>6</sup>، وعليه يمكن أن يعرف الخطأ التأديبي على أنه: "هو كل فعل أو امتناع عن فعل مخالف لقاعدة قانونية أو لمقتضى الواجب يصدر عن الموظف أثناء أداء وظيفته أو خارجها بما ينعكس عليه دون عذر مقبول، أو أنه كل فعل إيجابي أو سلبي يأتيه الموظف العام إخلالاً بالقوانين العامة التي تنظم الوظيفة العامة."

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

فقد عرفه الأمر **133 / 66** المؤرخ في 1966 - 06 - 22 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 01 / 17 على أنه " كل تقصير في الواجبات المهنية وكل مس بالطاعة عن قصد، وكل خطأ يرتكبه الموظف في ممارسة مهامه أو أنائها يعرضه إلى عقوبة تأديبية دون الإخلال عند اللزوم تطبيق قانون العقوبات<sup>7</sup>."

---

<sup>6</sup> عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 ، ص،152.

<sup>7</sup> الأمر **133 / 66** المؤرخ في 1966-06-02 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية العدد46، 1966.

كذلك نصرت المادة 20 من المرسوم 59 / 85 عرفه بأنه " يتعرض العامل للعقوبة التأديبية دون المساس بتطبيق القانون الجزائي إن اقتضى الأمر إذا صدر منه أي إخلال بواجباته المهنية أو أي مساس صارخ للانضباط أو ارتكب أي خطأ خلال ممارسة مهامه أو بمناسبة هذه الممارسة<sup>8</sup>."

من خلال ما سبق يتبين لنا أن مناط التأديب هو صفة الموظف الذي يحدد شروط قانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 في مادته الرابعة كالآتي "يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم خلال تثبيت الموظف في رتبته."

أما بالنسبة للواجبات الوظيفية الواجبة الاحترام، والأعمال المحظورة عليه فهي كالتالي :

- واجب طاعة الرؤساء.
- واجب الالتحاق بالوظيفة
- واجب احترام كرامة الوظيفة.
- واجب المحافظة على أسرار الوظيفة .
- الالتزام بالنزاهة والحياد.

---

<sup>8</sup> المادة 20 من المرسوم 59 / 85 المؤرخ في 23 مارس 1985، القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 13، 1985.

الأعمال التي يحظر على الموظف إتقانها هي:

- المنع من ممارسة أي نشاط آخر مريح.
- المنع من تعيين أي موظف بمنصب يجعله متصلاً مباشرة بزوجة أو قريبة حتى من الدرجة الثانية.

- المنع من ممارسة النشاط الحزبي أثناء العمل واستعمال الأموال العمومية في غير الأغراض المخصصة لها.

#### المطلب الثاني: مقياس الخطأ التأديبي.

لتحديد درجة خطأ الموظف تعتمد التشريعات المقارنة إلى مقياسين هما: المقياس الشخصي و المقياس المصلحي، و كذلك المشرع الجزائري حذا حذوهم و اعتمد على هذين المعيارين رغم أنه لم يضع معياراً واضحاً للفرقة بينهما، كما هو الحال في نص المادة 31 من الأمر 03 / 06 و التي تطرقت إلى الخطأين معا بنصها " :إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له<sup>9</sup>. " من خلال نص المادة يتضح أن المشرع الجزائري قد فرق بين كل من الخطأ الشخصي و الخطأ المصلحي بعدة معايير تتمثل فيما يلي:

<sup>9</sup>المادة 31 من الأمر 03/06 السابق ذكره.

الخطأ المرتكب من قبل الموظف خارج الخدمة العامة: أي أن الخطأ منفصل عن العمل الوظيفي انفصالا ماديا ومعنوياً، أي منفصل عن المرفق أي متعلق بالحياة الخاصة للموظف، كأن يقوم بالاعتداء على الغير أو سرقة أو دهسه بسيارته الخاصة<sup>10</sup>.

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

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

ارتكاب الموظف خطأ جسيماً أثناء قيامه بالوظيفة أو بمناسبة زمانا و مكانا: أي يشكل خطورة بالمخالفة الجسيمة للقانون، سواء من ناحية إتباع الإجراءات و الأشكال المقررة قانوناً، كالاستيلاء على أموال المواطنين دون وجه حق أو تجاوز الموظف لسلطاته وصلاحياته، كهدم أملاك الغير بدون مبرر أو أن تكييف الخطأ يمثل جريمة تخضع لقانون العقوبات كاختلاس الأموال العمومية<sup>11</sup>.

---

<sup>10</sup> عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، ماستر حقوق، جامعة بسكرة، \_ 2012

2013، ص، 05

<sup>11</sup> عبد الرحمان جدي، م س د، ص 10.

## أولاً: المقياس الشخصي.

يرتكبه الموظف ببواعث شخصية مثلاً لتحقيق فائدة شخصية، أو بدافع الانتقام والكراهية أو لرعونة الموظف. وإذا اتضح أن الخطأ أو العمل الضار الصادر عن الموظف مطبوع بطابع شخصي دل على ضعفه أو عدم تبصره وقصد منه الإضرار والنكاية أو منفعة شخصية فهنا يعتبر الخطأ شخصياً حتى ولو لم تتوفر هذه النية في مرتكبه إذا كان الخطأ جسيماً وتترتب عليه المسؤولية التأديبية. إلا أن تحديد وتقييم الخطأ بهذه الطريقة أمر صعب وعسير لصعوبة تحليل نفسية الموظف وسلوكه ما إذا كان سلوكه مألوفاً أو غير مألوف، وحسن أو سيء النية لكونه كائن بشري ويتأثر سلوكه بالمعطيات الخارجية، هذا التقييم في بعض الأحيان يفتح باب الظلم على الموظف لتحمله المسؤولية الشخصية وتبعاتها.

## ثانياً: المقياس المرفقي.

و هو الذي ينسب إلى المرفق ذاته لا إلى القائمين و العاملين به، و يرتبط مع تسيير المرفق الإداري، و يتحقق ذلك عند تسييره دون المستوى المطلوب، فيسبب أضراراً للأفراد و يمكن القول أنه يتحقق الخطأ المرفقي عند عدم قيام المرفق العام بتأدية خدماته بسوء تشغيله أو عدمه أو ببطء أداءه، هنا نكون أمام مسؤولية الإدارة الكاملة اتجاه الأفراد دون مسؤولية الموظف<sup>12</sup>. وهو ما جاء نصه في المادة 31 من الأمر « 03 / 06 إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية

<sup>12</sup> عبد الرحمان جدي، م س د، ص 11

التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له. " فالهدف من هذا النص هو تحمل الإدارة المسؤولية عن الموظف، إذا نسب الخطأ إلى المرفق الذي تديره، ما لم يرتكب خطأ شخصيا منفصلا عن مهامه الموكلة له، كما قضى القاضي الإداري بثبوت الخطأ المرفقي ضد إدارة الضرائب له، أي إلزامها بالتعويض لثبوت مسؤوليتها، " و بالتالي فطاب التعويض مبرر بثبوت الخطأ المرفقي المتمثل في قبض إدارة الضرائب لمبالغ غير مستحقة لديها.<sup>13</sup> "...

غير أن تحمل الإدارة أعباء هذه الأخطاء مهما كانت طبيعتها أو صلتها بالمرفق العام، فهو يؤثر سلبا على الخزينة العمومية، ويغرس روح المسؤولية لدى الموظف وشعور التمادي، لذلك عمد المشرع الفرنسي إلى استرداد مبلغ التعويض إلى الموظفين مرتكبي الأخطاء إذا كانت منفصلة ذهنيا ومعنويا عن المرفق أما إذا كانت متصلة مباشرة بالمرفق فلا يتحمل الموظف أي عبء. أي أن الإدارة تتحمل عبء الأخطاء لوحدتها إلا في حالة الخطأ المرفقي إذا تعددت الأخطاء فإن الإدارة تضطر لدفع التعويض وتحمل الموظف بما يقابل نصيبه من الخطأ الشخصي<sup>14</sup>.

---

<sup>13</sup>قرار مجلس الدولة الغرفة الثانية جلسة 2003 / 03 / 18 - - ، رقم 47072 ، منشور مجلة الدولة، عدد خاص، ص84.

<sup>14</sup>عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، م س د، ص، 06.

كذلك يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ الجنائي أو الجريمة، التي يمتد أثرها إلى المجتمع بأكمله ويحكمها وينظمها قانون العقوبات وقانون الإجراءات الجزائية، فالعقوبة تمس جانب الحرية من خلال الحبس، والجانب المالي الذي تمثله الغرامة المالية، بينما الجريمة التأديبية ضيقة النطاق وينحصر نطاقها في المجال الوظيفي لا غير. تجدر الإشارة إلى أن الجريمة التأديبية قد يكون لها جانب جزائي يوجب المسؤولية الجزائية للموظف، ومثالها أن يرتكب الموظف جريمة الضرب والجرح في موقع العمل أو يزور شهادة للاستفادة من ترقية أو يتلف عمداً ممتلكات الإدارة فيسأل جزائياً وتأديبياً. وكذلك يختلف الخطأ التأديبي عن الخطأ المدني، الذي يكون ناتجاً عن الإخلال بالعقد وتسمى هنا المسؤولية العقدية أو ناتجاً عن تقصير وتسمى المسؤولية التقصيرية، وفي كلتا الحالتين تكون أمام تعويض يدفع على خلاف المسؤولية التأديبية فلا تعويض فيها.<sup>15</sup>

### المطلب الثالث: أركان الخطأ التأديبي.

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

---

<sup>15</sup> أعمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص ص 152-153

## أولاً: الركن المادي.

"الركن المادي للجريمة التأديبية هو فعلها الذي يغادر منطقة النوايا إلى حيز التنفيذ، فهو إذن المظهر الخارجي أو الفعل الذي تدركه الحواس"<sup>16</sup> و يظهر هذا الركن من خلال الفعل الذي يرتكبه الموظف الذي يخالف واجباته، ولا يعتبر خطأ أو ذنبا إداريا أي فعل يرتكبه الموظف إلا إذا خلّف و رتّب آثاراً حقيقية وفعلية في الحياة الوظيفية، فلا يعتبر نقص الكفاءة الوظيفية و المهنية و المعتقدات الدينية و السياسية جرائم تأديبية، فلا يجوز للإدارة متابعة الموظف بحجة التصرف العام الغير مرضي، والتفكير وحده في ارتكاب الجريمة التأديبية لا يكفي لتحريك الدعوى التأديبية ، حتى و لو كان عدم تنفيذ الخطأ راجع إلى إرادة الموظف أو أسباب خارجة عن إرادته. غير أن مجلس الدولة الفرنسي يشترط توافر الركن المادي للجريمة، و إلاّ ألغى قرار التأديب.<sup>17</sup> إذن فالقرارات غير مسببة أو مسببة نسبيا أو تسببها غامض لا تخضع لإجراءات الرقابة القضائية تصير قابلة للإلغاء، وتجدر الإشارة إلى أن الجريمة التأديبية قد تكون سلبية كتغيب الموظف عن عمله أو عدم احترامه لرئيسه المباشر.

---

<sup>16</sup> محمد فؤاد عبد الباسط، الجريمة التأديبية في نطاق الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر،

2005، ص14،

<sup>17</sup> كمال رحماوي، م س ذ، ص ص، 29، 28،

## ثانياً: الركن المعنوي.

وهو ركن أساسي في المخالفة التأديبية، فيشكل العنصر نفسي يشترط أن يكون صادراً عن إرادة آثمة مسؤولة، والإرادة الآثمة في مجال التأديب لا تعني العمد فقط، بل يكفي توفرها بعدم الدقة و الحرص أي مجرد الخطأ ولو وقع بغير عمد ، فأساس التأديب أن يكون الفاعل واعياً مدركاً لما يقترفه من ذنب، و الفعل راجع إلى إرادة الموظف إيجابياً أو سلبياً، أي يتم الفعل عن إرادة واعية بغض النظر عما إذا كان الفاعل قاصداً ما يترتب عن هذا الفعل من نتائج ، و بغض النظر عن نيته إذا انصرفت إلى الإساءة والإصرار، كما يكمن الركن المعنوي هنا في تقصير الموظف و اتخاذ الحيلة اللازمة لأداء واجبه، فقد نص المشرع الجزائري على الجانب المعنوي في الخطأ التأديبي بنص المادة 161 من الأمر 03 / 06 ، فقيد سلطة الإدارة في تحريك الدعوى التأديبية، وألزمها عند تقديرها للخطأ، بالأخذ في الحسبان جسامة الخطأ و الظروف الذي ارتكب فيها، والمسؤولية و النتائج المترتبة على سير المصلحة و الضرر الذي لحق بها، فقد جمع بين الإرادة والدوافع التي أدت إلى ارتكاب الجريمة.<sup>18</sup>

## ثالثاً: الركن الشرعي.

الركن الشرعي للمخالفة التأديبية يعني وجود نص قانوني يقرر أنه فعلاً معيناً يُعد مؤثماً ويترتب على مخالفته عقوبة معينة، حيث أن هذا المبدأ هو دستوري " أن العقوبة شخصية

---

<sup>18</sup> تواتي هجيرة، التأديب في قانون الوظيفة العمومي، مذكرة لنيل الماستر، تخصص دولة و مؤسسات، جامعة

فلا جريمة إلا بناء على نص<sup>19</sup> ، لكن الأفعال المكونة للجريمة التأديبية ليست محددة على سبيل الحصر، فمرجعيتها هو الإخلال بواجباته الوظيفية، فالمشروعية في مجال التجريم التأديبي لا تقتصر على النصوص القانونية، فيرجع تقدير ذلك إلى سلطة الإدارة وأحكام القضاء الإداري له دور كبير يفوق النصوص القانونية. فالمشروع الجزائري لم يحصر الجرائم التأديبية، كما هو الحال في الجرائم الجنائية، وترك لسلطة التأديبية حرية واسعة في تقديرها وهو ما نصت عليه المادة . 161 وأضاف البعض الركن الشخصي كركن رابع بأنه شرط لازم في الجرائم التأديبية فقط، فلا بد أن يقع الفعل المكون للجريمة من أحد الموظفين الذي يتمتع بصفة الموظف الخاضع لقانون الوظيفة العامة الصادر بموجب الأمر رقم 03 / 06 في مادته الرابعة الذي عرفته " :يعتبر موظفا كل عون يُعين في وظيفة عمومية دائمة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلال تثبيت الموظف في رتبته"، فالعنصر الشخصي هو صفة الشخص الذي نسبت إليه المخالفة مادام عضو في الوظيفة العامة أي العقاب الشخصي.<sup>20</sup>

#### المطلب الرابع: الأخطاء التأديبية :

إن المشرع الجزائري شأنه شأن التشريعات الأخرى فقد تغاضى عن إعطاء تعريف شامل ومانع للخطأ التأديبي، غير أنه عمد إلى تصنيفها تبعا لدرجة خطورتها، فتصنيف الأخطاء

---

<sup>19</sup> حاحة عبد العالي، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في

الحقوق، جامعة بسكرة، 2016 \_ 2015 ، ص. 56 .

<sup>20</sup>تواتي هجيرة ، م س ذ ، ص ، 12 .

التأديبية على حسب درجة الجسامة يفيد في تحديد العقوبة الملائمة والمناسبة، فقد مر تصنيف الأخطاء التأديبية في الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري بالمراحل التالية:

### أولا: تصنيف الأخطاء حسب المرسوم 302/82<sup>21</sup>

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

1. الأخطاء من الدرجة الأولى.

2. الأخطاء من الدرجة الثانية.

3. الأخطاء من الدرجة الثالثة.

من خلال المرسوم 302/82 فالأخطاء من الدرجة الأولى و الثانية جاء بها المشرع على سبيل المثال، أما الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة فقد أوردتها المشرع على سبيل الحصر، وهذا نظرا لخطورتها ولأثرها وعليه سوف نعرض التصنيفات بحسب الدرجات السالفة الذكر:

#### 1- الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى :

لقد نص المشرع الجزائري من خلال المادة 69 من المرسوم 302/ 82 على أنه "تعد الأعمال التي يمس بها العامل الانضباط العام أخطاء من الدرجة الأولى، كما ينص على ذلك تشريع القوانين الأساسية النموذجية والتنظيم الداخلي للهيئة المستخدمة."

#### 2- الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية:

---

<sup>21</sup>المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمال الفردية، الجريدة الرسمية ، العدد 37، 1982.

وهي الأفعال الأكثر خطورة من سابقتها، ويتعلق الأمر بالأخطاء المهنية التي يرتكبها الموظف بمناسبة قيامه بنشاط داخل المؤسسة العامة دون قصد أو نية إحداث ضرر وهذا بسبب غفلة منه أو إهمال مما يسبب أضرارا على المنشآت والتجهيزات إضافة إلى إلحاق أضرار تمس بأمن المستخدمين.

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

-إلحاق أضرار بأمن المستخدمين أو ممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو

الإهمال.

-إلحاق خسائر مادية بالمباني، المنشآت والماكينات والأدوات والمواد الأولية والأشياء

التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة أو الإهمال."

أن المشرع قصد من وراء هذا التحديد تقييد الهيئات المستخدمة عند وضعها قوانينها الأساسية وأنظمتها الداخلية، والتي عليها أن تتلعي عند تحديد الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية شرط الإضرار بأمن المستخدمين أو بممتلكاتها أو إلحاق خسائر مادية بالمباني، المنشآت.. ، تاركا لها حرية تحديد ممتلكاتها وطرق توفير الأمن للمستخدمين، فضلا على إن عامل الغفلة أو الإهمال من العوامل التي يستند عليها صنف الأخطاء من الدرجة الثانية.

### 3-الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

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

-التلبس بإخفاء معلومات، أو رفض تنفيذ التعليمات التي يتلقاها من السلطات المشرفة عليه، أو إفشاء أسرار مهنية أو أسرار مصنفة كذلك في التنظيم أو محاولة إفشائها، تهريب وثائق الخدمة والمعلومات والتسيير أو معلومات ذات طابع مهني أو إخفاؤها، التلبس بقبول هبات نقدية أو عينية، ارتكاب خطأ جسيم في ممارسة مهامه، استعمال العنف مع أي شخص داخل أماكن العمل، ارتكاب جنحة أو جناية طوال مدة علاقة العمل لا تسمح بإبقائه في المنصب الذي شغله عندما تثبت المصالح المختصة هذه المخالفة، تعمد إلحاق أضرار مادية بالمباني التابعة للهيئة المستخدمة...الخ.

#### ثانيا: تصنيف الأخطاء التأديبية حسب المرسوم 59/85<sup>22</sup>

لم ينص المرسوم 59/85 على تحديد الأخطاء التأديبية، بل اكتفى بالإحالة إلى أحكام المواد 61 إلى 76 من المرسوم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات

---

<sup>22</sup>المرسوم 59/85 المؤرخ في 23/03/1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الجريدة الرسمية ، العدد 13، 1985.

تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقة العمل الفردي ، هذه الأخيرة التي تتعلق بالأخطاء المهنية.

غير أن المشرع الجزائري ومواكبة للتغيرات الاقتصادية والظروف الأمنية التي عرفتها البلاد فترة التسعينيات فإنه أضاف قانونين جديدين لتتمة أو تغطية جزء من النقص الذي اكتنف المراسيم السابقة فيما يخص تحديد الأخطاء الجسيمة في قانونين وهما:

1. قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 والمتعلق بعلاقات العمل الذي ينص على حالة عزل العامل المرتكب لخطأ جسيم تم تحديده مسبقا بالنظام الداخلي للمؤسسة .<sup>23</sup>

2. قانون 29/91 المؤرخ في 1991/11/11 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، والذي نص في مادته 02 أن يتم للمادة 73 من قانون 11/90 السابق ذكره.

والتي حصرت الأخطاء الجسيمة التي من شأنها أن تؤدي إلى تسريح العامل تأديبيا دون مهلة العطلة ودون علاوة وهي الأفعال التالية:

• إذا شارك في توقف جماعي أو تشاوري عن العمل خرق لأحكام تشريعية

الجاري العمل بها في هذا المجال.

---

<sup>23</sup> المادة 73 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمال ، الجريدة الرسمية

- إذا قام بأعمال عنف .
- إذا تسبب في أضرار تصيب البنايات والمنشآت والآلات والأدوات المواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل .
- إذا رفض رفض تنفيذ أوامر التسخير المبلغ به قانونا.
- إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.<sup>24</sup>

### تصنيف الأخطاء التأديبية حسب الأمر 03/06<sup>25</sup>

جاء المشرع الجزائري حسب الأمر 03/06 بتقسيم جديد للأخطاء المهنية إلى أربعة درجات يمكن استخلاصها من أحكام المادة 177 من قانون الوظيفة العمومي المتعلقة بالأخطاء المهنية ، تعريفها، تحديده، وأنواعها إلى جانب العقوبات المحددة لها والمنصوص عليها في المادة 163 و فيما يلي تصنيف الأخطاء حسب الأمر 03/06:

#### 1- أخطاء من الدرجة الأولى:

وفقا للمادة 178 ق.ع تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الأولى كالاخلاق والانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

<sup>24</sup> المادة 02 من قانون 29/91 المؤرخ في 11/11/1991 المتعلق بنصوص النزاعات الفردية للعمال والتي تعدل

المادة 73 من قانون 11/90 سالف الذكر، الجريدة الرسمية ، العدد 68، 1991.

<sup>25</sup> الأمر 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجزائري، م س ذ.

## 2- أخطاء من الدرجة الثانية:

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

- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة.
- الاخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و 181 من نفس القانون.

## 3- أخطاء من الدرجة الثالثة:

وفقا لأحكام المادة 180 من الوظيفة العمومية السالف الذكر، فتمثل في الأخطاء من الدرجة الثالثة على الخصوص في الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء معلومات ذات الطابع المهني والتي من واجب تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعيمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية .
- استعمال تجهيزات أو أملاك الدولة لأغراض شخصية ولأغراض خارجة عن المصلحة.

## 4- الأخطاء من الدرجة الرابعة:

تعتبر أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة وفقاً لأحكام المادة 181 إذا قام الموظف

بما يلي:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.
- التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأموال المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- اتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر.

كما أضاف المشرع في المادة 184 تصنيف خطأ آخر لم يرد تصنيفه ضمن أي من الدرجات سالفة الذكر وهو حالة تغيب الموظف لمدة تزيد عن 15 يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول فتتخذ هنا السلطة التي لها صلاحية التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب بعد إعداده وفقاً لكيفيات تحدد وفقاً للتنظيم.

ولا يمكن للموظف كان محل عقوبة تأديبية وهي التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> المواد 184-185 من الأمر 03/06 السابق ذكره.

## المبحث الثاني: العقوبة التأديبية

### المطلب الأول: مفهوم العقوبة التأديبية

إن مصطلح العقوبة التأديبية قد أسال حبر الفقهاء بغزارة كبيرة فقد نتج عنه مفاهيم مختلفة ومتنوعة وذلك بتحديد تعريفات لها، حيث نجد أنها تأخذ اسم الجزاء التأديبي أو العقوبة التأديبية فكلاهما له نفس المعنى وعليه يتم التطرق إلى تحديد مفهوم العقوبة التأديبية في كل من الفقه والقضاء والتشريع، وكذا تمييزها عن العقوبة الجزائية.

### التعريف الفقهي للعقوبة التأديبية:

لقد تعددت التعريفات الفقهية للعقوبة التأديبية تبعاً لوجهة النظر التي يتبناها كل فقيه فهناك من يعرفها بالنظر إلى محلها وطبيعتها، وهناك من يعرفها بالنظر إلى الأهداف المرجوة منها، في حين يعرفها آخرون اعتماداً على نوعية الأفعال المسببة لها، حيث نجد الفقيه فالين عرفها بأنها "سلطة في إيقاع العقوبة التأديبية على الموظف العمومي تتاله في المزايا التي يتمتع بها بسبب الوظيفة أو تحرمه من الوظيفة نفسها إذا ارتكبها خطأ يتعارض مع واجب الوظيفة"<sup>27</sup>

---

<sup>27</sup> عامر ابراهيم أحمد الشمري ، العقوبات الوظيفية :دراسة مقارنة ، منشورات زين الحقوقية، الأردن، 2011،ص

في حين عرفها ديلبريه على أنها "ذلك الإجراء الفردي الذي تتخذه الإدارة بغية قمع المخالفة التأديبية والذي من شأنه أن يرتب نتائج سلبية على حياة الموظف العملية"<sup>28</sup>

أما في الفقه العربي فنجد أن الدكتور مصطفى حسن دويدار عرفها بأنها "ذلك الجزاءات التي يمكن توقيعها على الموظفين العموميين الذين يرتكبون جرائم تأديبية"<sup>29</sup>

أما سامي جمال الدين فقد عرفها على أنها "جزاءات يقررها القانون لمعاقبة الموظفين العموميين مرتكبي المخالفات التأديبية ممن تتقرر مسؤوليتهم التأديبية عنها ومن شأنها التأثير على الوضع الأدبي أو المال للموظف أو إنهاء علاقته بالسلطة الإدارية"<sup>30</sup>

**المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية**  
تتعدد صور العقوبات التأديبية المقرر توقيعها على الموظف عند ثبوت ارتكابه للخطأ التأديبي و تختلف بالنظر إلى طبيعة الوظيفة ومكانة شاغلها، وتتدرج في سلم

---

<sup>28</sup>كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص88.

<sup>29</sup>أماني بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية :دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2010، ص ص 369-370.

<sup>30</sup>عامر ابراهيم أحمد الشمري، م س ذ ، ص 38-39.

تصاعدي في بدايته اخف العقوبات كالإنذار أو التوبيخ وفي نهايته أشدها جسامة  
والمؤدية لقطع رابطة التوظيف بصفة نهائية .

كما أن العديد من الأخطاء يمكن أن تكون موضوع عقوبة واحدة في حين وباستثناء  
الطابع التكميلي للعقوبة الذي يمكن أن يشتمل على الإبعاد المؤقت من الوظيفة  
والشطب من جدول الترقية فإنه لا يمكن المعاقبة على نفس هذه الوقائع أكثر من مرة،  
و يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك ،  
على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163  
قانون الوظيفة العمومية من الأمر 03/06<sup>31</sup> و سنتعرض لأربعة تقسيمات رئيسية  
لأنواع العقوبات في الوظيفة العمومية وفقا للتشريع الجزائري:

## 1-العقوبات الأدبية:

وتعد أقل درجات العقوبة التأديبية جسامة لأنها لا تعدو أن تكون تحذيرا وقائيا تمارسه الإدارة  
في مواجهة موظفيها،للحيلولة دون العودة مستقبلا إلى ارتكاب المخالفة مما يعرضهم لتوقيع  
جزاءات اشد، وهذا ما تبناه المشرع الجزائري وقد خص العقوبات الأدبية بمفردات تدرج  
تحت تسميات مختلفة منها:التنبيه،الإنذار ، التوبيخ.

---

<sup>31</sup>سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة،ديوان  
المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010،ص435

وهو ما نجده في المادة 163 من الأمر 03/06 والتي تنص :تتصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى 04 أربع درجات الدرجة الأولى :  
التنبيه -الإنذار الكتابي-التوبيخ.....".

## 2- العقوبات المالية:

وهي تنصب على المرتب الوظيفي وما يلحق به من قطع وخصم مبالغ نقدية يتقاضاها الموظف بصفة دورية1 ، والمشرع الجزائري هنا قد اخذ بالعقوبات المالية من خلال المادة 163 من الأمر أعلاه والتي تتخذ عدة صور:

- الخصم من المرتب.
- تأجيل العلاوة أو الحرمان منها.
- خفض المرتب .
- الحرمان من الترقية.
- خفض الفئة الوظيفية.
- خفض الدرجة.

## 3-عقوبة الوقف المؤقت عن الوظيفة:

وهذا النوع من العقوبات يعد أشد جسامة مما سبق ويترتب عليه توقيف الرابطة الوظيفية لفترة مؤقتة عن العمل، فعقوبة الوقف عن العمل المؤقتة يقال لها كذلك الاستبعاد المؤقت عن

الأعمال الوظيفية، والمشرع الجزائري في هذه العقوبة يعتبر أقل شدة من التشريعات الأخرى ، حيث قيد المدة ما بين يوم إلى ثلاثة أيام أو من أربعة إلى ثمانية أيام حسب جسامة الأخطاء المرتكبة وهو ما نصت عليه المادة 163 من الأمر 03/06 في الفقرتين 02-03 كما يلي :

2-الدرجة الثانية :التوقيف عن العمل من يوم (1)إلى ثلاثة (3) أيام.

3-الدرجة الثالثة :التوقيف عن العمل من أربعة (4)أيام إلى ثمانية(8) أيام.

#### 4- عقوبة التسريح من الوظيفة:

أخذ المشرع الجزائري بمصطلح التسريح وهي أشد درجات العقوبة التأديبية جسامة وأكثرها قسوة، ويترتب عليه قطع الرابطة الوظيفية وزوال ولاية الوظيفة عن الموظف، وقد وضعت هذه العقوبة لمواجهة الأخطاء الجسيمة التي تبين من خلالها عدم صلاحية الموظف للقيام بأعباء الوظيفة واستنفاد كل الوسائل والسبل الهادفة إلى تقويمه . وقد نصت المادة 163 من الأمر 03/06 في البند الأخير من الفقرة الرابعة بقولها : " 4-الدرجة الرابعة .....التسريح"

#### المطلب الثالث: ضوابط العقوبة التأديبية

إن العقوبة التأديبية لها ذاتيتها الخاصة التي تميزها عن العقوبة الجنائية فهي لا تمس كأصل عام حياة الموظف أو حرته، وإنما تمس مركزه الوظيفي، وبهذه المثابة فإنها ذات طبيعة وظيفية فضلا عن طابعها الإداري ، وهي فوق هذا عقوبة قانونية لا تتقرر

إلا بمقتضى أداة قانونية مما يجعلها وسيلة الإدارة الفعالة لردع موظفيها وزجرهم عن الإخلال بواجباتهم الوظيفية ضمانا لحسن سير المرافق العامة<sup>32</sup> ، وعليه فإن أهم

المبادئ التي تقوم عليها العقوبة التأديبية تتمثل في :

**1- مبدأ شرعية العقوبة التأديبية:** يعني أنه لا جريمة إلا بنص قانوني يحدد تلك الجريمة والجزاء المقرر لها بألفاظ كافية ومحددة.<sup>33</sup> ويعني هذا المبدأ أنه لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع على مرتكب المخالفة التأديبية جزاء لم يتقرر تشريعيا.

وتجدر الإشارة إلى أنه يترتب على تطبيق هذا المبدأ الأخذ بمجموعة من المبادئ تتمثل في:

**2- مبدأ عدم جواز الجمع بين العقوبات.**

يعد حكم محكمة الإدارة العليا المصرية أحسن تعبير عن هذا المبدأ من خلال " لا يجوز معاقبة العامل المذنب عن الذنب الواحد مرتين بجزائين أصليين، لم ينص القانون على جواز الجمع بينهما، أو جزائين لم يقصد القانون اعتبار أحدهما تبعا لآخر، و إذا وقع جزاء تأديبي على عامل عن فعل ارتكبه، فلا وجه بعد ذلك لتكرار الجزاء التأديبي عن الفعل مادام هو بعينه الذي يجزى عنه من قبل.<sup>34</sup> " و المقصود هنا هو أنه لا يمكن للسلطة الإدارية أن توقع عقوبتين على الموظف مقابل ارتكاب خطأ واحد، إلا في حالة تعرض الموظف

<sup>32</sup> كمال رحماوي ، م س ذ ، ص 86.

<sup>33</sup> محمد سعيد فودة ، النظام القانوني للعقوبات الإدارية: دراسات فقهية مقارنة ، ط 1، دار الفكر العربي ، مصر 2007، ص 200.

<sup>34</sup> كمال رحماوي ، م س ذ ، ص 102.

لعقوبة أصلية و أخرى تبعية، إلا أن هذا لا يعني عدم معاقبة الموظف بعقوبات مختلفة عن ارتكاب نفس الخطأ كالعقاب التأديبي والجنائي في نفس الوقت .

التأديبي و الجنائي في نفس الوقت.

### 3- مبدأ عدم رجعية العقوبات التأديبية.

إن هذا المبدأ يعني أن النتائج التي تترتب على العقوبة التأديبية، لا تكون لها أي أثر على وضعية الموظف العام الإدارية، إلا ابتداء من تاريخ صدور القرار التأديبي ( بحيث لا ترد على ارتكاب المخالفة التأديبية.)، فلا يمكن أن تؤثر العقوبة التأديبية على الحقوق والمراكز القانونية المكتسبة للموظفين بأثر رجعي .

وقد ترد بعض الاستثناءات على هذا المبدأ نجملها فيما يلي:

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

### 4- مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية.

ومقتضى هذا المبدأ ألا تختلف العقوبة التأديبية باختلاف الأشخاص ومراكزهم الاجتماعية ما دامت قد تحققت بالنسبة لهم جميعا نفس الظروف والملابسات المتعلقة بنفس المخالفة المرتكبة وما اقترن بها من ظروف مشددة أو مخففة، فإنه لا يتنافى مع مبدأ المساواة في العقوبة الأخذ في الاعتبار من قبل السلطة التأديبية عند توقيع الجزاء الظروف الشخصية

لكل موظف على حدة، فعليها أن ت ا رعي السلوك الوظيفي السابق للموظف الملازمة للخطأ المرتكب سواء كانت شخصية تتعلق بشخص الموظف أو مرفقيه تتعلق بالوظيفة، إضافة إلى الاعتبارات الإنسانية.<sup>35</sup>

و قد اتخذ المشرع الجزائري نص المادة 74 من المرسوم 82 / 302 في تبني هذا المبدأ، إذ يمكن للإدارة أن تسلط الضوء على عامل يقصر في أداء واجباته المهنية أو يخالف الأحكام التشريعية و التنظيمية إحدى العقوبات التأديبية مهما كان مركزه.

أما الأمر 06 / 03 فلم يتطرق إلى هذا المبدأ في المجال التأديبي وهذا لا ينفي شرعيته، كما يستوجب على الإدارة أن تطبقه لكنه من المبادئ العامة للقانون وتقضي به العدالة عند إصدار أحكامها إضافة إلى ذلك فقد نص عليه المشرع الجزائري في مجال ضمانات وحقوق الموظف في المادة 27 من الأمر " 06 / 03 لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية."<sup>36</sup>

**5-التناسب بين العقوبة والخطأ التأديبي :** ويعني هذا المبدأ "أن تراعي سلطة التأديب عند توقيع العقوبة التأديبية على الموظف المخالف مدى تناسبها مع درجة المخالفة التي ارتكبها الموظف أخذاً في عين الاعتبار الظروف والملابسات لهذه المخالفة"<sup>37</sup>، فتقدير

<sup>35</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة، مس د، ص 88.

<sup>36</sup> أنظر المادة 27، من الأمر 03/06 س ذ .

<sup>37</sup> كنعان نواف، القانون الإداري، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص 185.

خطورة المخالفة أمر يستتج من طبيعة وظروف إضراره بالمصلحة العامة وتأثيره السلبي

على أداء الجهاز الإداري.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> عبد العزيز خليفة ، ضوابط العقوبة الإدارية العامة ، ط1 ، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008، ص 77.

## الفصل الثاني: الضمانات السابقة والملاحقة للعقوبة التأديبية

### المبحث الأول: السلطات المختصة بالتأديب

يعود حق تأديب الموظف العام في الأصل إلى إدارته لأنه يعتبر أحد خصائص وعناصر السلطة الرئاسية، و بما تتمتع به من امتيازات السلطة العامة و الصلاحيات الموكلة لها في ممارسة أعمالها، فمنطقيا توكل لها مراقبة أعمال موظفيها و اتخاذ الإجراءات المناسبة إزاءها<sup>39</sup>.

يعتبر كل عدم احترام للواجبات و الالتزامات الملقاة على عاتق الموظف إخلالاً للالتزامات مما يعرض صاحبه للعقوبات التأديبية، و التي ستوقعها سلطة مختصة في مجال الوظيفة العامة، و لمعرفة ذلك سنتطرق لمعرفة من خلال الفروع التالية<sup>40</sup>:

### 1- السلطة الرئاسية

يقصد بهذا النظام، النظام التأديبي الذي يكون فيه للإدارة بمفردها حق تحريك الدعوى التأديبية والتحري عن الأدلة و منه توقيع الجزاء التأديبي على الموظف المذنب<sup>41</sup>، و تتدرج المسؤولية التأديبية من الأدنى إلى الأعلى، حيث يُسأل المرؤوس أمام رئيسته أو الرئيس أمام

---

<sup>39</sup>فايز مطلق السليمات، ضمانات تأديب الموظف العام في النظام القانوني الأردني، رسالة الماجستير في القانون العام جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2013، ص4،

<sup>40</sup>حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، سداسية محكمة، العدد الأول، جانفي 2012، الجزائر، ص14،

<sup>41</sup>كمال رحماوي، المرجع السابق، ص134،

من هو أعلى منه و صولا إلى الوزير المختص الذي يكون مسئولا أمام رئيس الدولة.<sup>42</sup>  
فسلطة الإدارة هي الوحيدة التي من شأنها الإلمام والعلم بالتشخيص والتكيف الحقيقي  
والفعلي للخطأ التأديبي، ويعود ذلك إلى ظروف الوظيفة ومنطقيا لا تستطيع السلطة  
القضائية ذلك لأنها بعيدة عن الحياة الإدارية، وانتزاع السلطة من يد الرئيس من شأنه أن  
يفقد هيئته بالتالي يسود الاضطراب والفوضى داخل الإدارة والتأديب يتطلب السرعة في حسم  
التأديب وإلا فقدت قيمته وهدفه.

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

التزام السلطة الرئاسية برأي هيئة معينة قبل توزيع الجزاء، وقد يكون رأيا استشاريا فلا تلزم  
السلطة الرئاسية به، وقد يكون رأيا ملزما فلا بد أن تأخذ به.

إنشاء مجالس خاصة بالتأديب يكون لها حرية الفصل في القضايا التأديبية التي تعرض  
عليها.<sup>43</sup>

## 2- النظام القضائي.

يتميز التأديب في هذا النظام باقتراب الدعوى التأديبية من الدعوى الجنائية و جعل هذا  
النظام قضائيا بالمعنى الصحيح، و يتميز بفصل السلطة الرئاسية فصلا مطلقا ويقصر

---

<sup>42</sup> عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات الوظيفية (دراسة مقارنة)، الطبعة الثانية، منشورات زين الحقوقية، 2011،

ص، 105.

<sup>43</sup> كمال رحماوي، م س ذ، ص ص 134-135.

دورها على توجيه الاتهام إلى الموظف المخطئ فقط، كما قد ينشئ المشرع لجنة خاصة تقوم برفع الدعوى التأديبية، و تتولى الادعاء أمام المحاكم و تدعى النيابة الإدارية. فهذا يتطلب وجود إجراءات تأديبية محددة توفر للموظفين أقصى الضمانات والطمأنينة في متابعة الدعوى التأديبية، أي يقوم على تخصص قضائي تخرج على ضوءه الدعوى التأديبية من اختصاص المحاكم الإدارية وكذلك العادية<sup>44</sup>. فهذا النظام يجعل الإدارة تتفرغ لمهام التسيير وترك مجال العقاب للسلطة المختصة، ولقد وجهت انتقادات إلى النظام القضائي يمكن إيجازها فيما يلي:

- هذا النظام يخلط بين رسالتين منفصلتين عن بعضهما البعض هما رسالة التأديب وعمل القاضي، فالقاضي مهمته السهر على تطبيق القانون أما التأديب هو جزء لا يتجزأ من السلطة الرئاسية.
- مجال القضاء بعيد عن مجال وواقع الإدارة، فليس بوسعه الإلمام بأساسيات ومبادئ الوظيفة العامة، الأمر الذي قد يؤثر على نوعية الحكم الذي سوف يصدره.
- ناهيك عن عملية التقاضي وإجراءاتها الشاقة والبطيئة، عكس التأديب الذي يتطلب الحسم في الفصل في قضايا الانضباط.
- تتجنب الإدارة في ظل النظام القضائي الإجراءات القضائية المعقدة فتلجأ إلى توقيع العقوبات التي تدخل في اختصاصها، وهي في غالب الأحيان عقوبات لا تتفق

---

<sup>44</sup>تواتي هجير، التأديب في قانون الوظيف العمومي، مذكرة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر، جامعة زيان عاشور،

وضمانات الانضباط في المرفق العام، وتأخذ بهذا النظام كل من ألمانيا و مصر

العربية<sup>45</sup> ، وهولندا و سويسرا.

### 3-السلطات شبه القضائية :

إن السلطات شبه القضائية في القانون العام للتوظيف تتمثل في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة بالمجتمع كـمجلس تأديبي، وهذه اللجان تتشكل من عدد متساوي من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين الذين ينتخبون من بينهم، وتتكون من أعضاء دائمين وأعضاء إضافيين يتساوون في العدد مع الدائمين<sup>46</sup>.

تتكون هذه اللجان على مستوى الإدارة المركزية والولايات المحلية والمنشآت العامة بالتساوي، ويتم تعيين الموظفين الذين يمثلون الإدارة على مستوى الإدارات المركزية بقرار من الوزير المختص من بين المتصرفين الإداريين ويشترط قبل تعيينهم أخذ رأي المديرية العامة للتوظيف العمومي<sup>47</sup>. أما فيما يخص الأعضاء الذين يمثلون الإدارة على مستوى الهيئات اللامركزية - الولايات والمنشآت العامة - فيتم تعيينهم بقرار من الوالي أو المدير المختص

48

---

<sup>45</sup>كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، ص ص136-137.

<sup>46</sup>المادة 5 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84 لسنة 1984.

<sup>47</sup>سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دراسة المقارنة، رسالة ماجستير منشورة، دار الجامعة

الجديدة الإسكندرية، 2011، ص 260

<sup>48</sup> المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 10/84 لسنة 1984.

وتختص اللجان المتساوية الأعضاء مجتمعة كمجلس تأديب بالنظر في المخالفات التي تدخل في الدرجة الثالثة والرابعة . حسب ما تشير له المادة 163 من الأمر 03/06 لسنة 2006.

### المبحث الثاني: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

تتمثل هذه الضمانات المقررة قانونا في الإجراءات التأديبية قبل اتخاذ أي عقوبة تأديبية في مواجهة الموظف والتي تضمن له عدم التعرض للاضطهاد والتعسف من طرف السلطة التأديبية وتكفل له الحماية والطمأنينة التامة، وهي في ذات الوقت وسيلة لمصلحة الإدارة في كشف الخطأ وملاحقة الموظف المخطئ، ومعاقبته العقوبة المناسبة والعادلة بما يحقق في آخر الأمر حسن الأداء الوظيفي في المرافق العامة وسيرها بانتظام، و لقد أقر المشرع الجزائري للموظف المتابع تأديبيا جملة من الضمانات السابقة على اتخاذ العقوبة التأديبية في حقه، والتي تتمثل في:

### المطلب الأول: المواجهة

وتعني هذه الضمانة إيقاف الموظف على حقيقة التهم المنسوبة إليه وإحاطته علما بمختلف الأدلة التي تشير على ارتكابه مخالفة تأديبية<sup>49</sup>، فإذا رأت السلطة التي لها صلاحية التعيين أن الأعمال التي يقوم بها الموظف تشكل خطأ يستوجب عقوبة تأديبية كان واجبا عليها إعلام الموظف المخطئ بما نسب إليه من أخطاء و ذلك من أجل

، منشأة المعارف،

الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة

<sup>49</sup> عبد العزيز عبد المنعم خليفة،

الإسكندرية، ط3، 2003، ص1، 128.

تحقيق أكبر قدر من الشفافية في المجال التأديبي. و هو ما من شأنه أن يساعده في تحضير دفاعه ودرء الاتهام عن نفسه.<sup>50</sup>

**حق الاطلاع على الملف التأديبي :** تبني التشريع الجزائري هذا المبدأ في العديد من النصوص التشريعية حيث نصت المادة 167 على حق الموظف في إطلاع على ملفه التأديبي بنصها" وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر ( 15)يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية"

**التحقيق التأديبي:**أساس هذه العملية هو إظهار الحقيقة حتى يتسنى للإدارة أن تبني قرارها التأديبي على أسس شرعية ، فهو يرمي إلى معرفة الظروف التي أرتكب فيها الذنب الإداري ، وبالتالي يتعين على المحقق الوقوف على آراء الشهود والاستماع إلى توضيحات الموظف المتهم خاصة إذا الأمر تعلق بأخطاء جسيمة<sup>51</sup>، ونظرا لما يشكله التحقيق من ضمانات بالغة الأهمية فقد أستقر القضاء على بطلان الجزاء التأديبي وما قد يترتب عليه من إجراءات إذا لم يسبقه تحقيق مع الموظف وسماع أقواله وتحقيق دفاعه.

### **المطلب الثاني:حق الموظف في الدفاع**

بالرجوع للتعليمية رقم 05 المؤرخة في 12 أفريل 2004 المحددة لكيفيات تطبيق المادتين 130-131 من المرسوم 85-59 نجد أنها نصت على ضرورة أن يذكر في الاستدعاء

<sup>50</sup> عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر :دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه والاجتهاد القضاء الإداريين ، مزوار للمطبوعات ، الجزائر، 2011، ص209.

<sup>51</sup>كمال رحماوي، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2006، ص156.

الموجه للموظف المراد مثوله أمام لجنة التأديب حقه في الدفاع عن نفسه أما شخصيا أو بواسطة شخص آخر، ويتضح من هذه النصوص الاهتمام الكبير بضمان حق الدفاع للموظف المتهم لتتجلى حقيقة الاهتمام ومدى صحته، ولكي يدافع المتهم بكل الوسائل الممنوحة له قانونيا، ويقتضى هذا الحق إحاطة المتهم علما بكافة المخالفات أو التهم الموجهة إليه وأدلة الاتهام حتى يتمكن من الرد عليها.

كما يجب إتاحة الفرصة للموظف لكي يبدي ما يشاء من أوجه الدفاع سواء شفاهة أو كتابة دون أي معوقات. كما يمكن للموظف توكيل محامي أو شخص آخر من داخل الوظيفة أو خارجها، يرى أنه يستطيع الدفاع عنه .<sup>52</sup> حيث نصت المادة 65 من المرسوم 82-302 على أن الموظف يمكنه أن يستعين لدى الاستماع إليه بإحدى العمال أو شخص آخر يختاره.<sup>53</sup>

هناك جملة من الملاحظات يجب أن نذكرها هي:

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

---

<sup>52</sup> كمال رحماوي، المرجع السابق، ص 152.

<sup>53</sup> القانون 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008 المتضمن قانون الإجراءات المدنية و الإدارية ، ج.ر.ج.ج رقم: 21 الصادرة في 23 ابريل 2008

- إذا كان الموظف في حالة تخلي عن المنصب و كان تحت قوة قاهرة مثلا: زلزال، يتم إعداره مرتين و لم يستلم الاعتذارات، يتم توقيفه لمدة شهرين كمدة قصوى للالتحاق بمنصبه، ثم يعزل هذا الموظف بقوة القانون من طرف سلطة التعيين، إذا زالت القوة القاهرة وقدم الموظف مبررات وأدلة قطعية لسلطة التعيين، فلها أن تنتظر بمعي اللجنة المتساوية الأعضاء في إعادة إدماجه.

### المبحث الثالث: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة

تهدف الإجراءات التأديبية إلى إقامة التعادل والتوازن بين كفتي الإدارة و الموظف وتوسعي أيضا إلى دعم الإدارة في معرفة مرتكب المخالفة وتوقيع العقوبة التأديبية المناسبة بما يكفل المصلحة العامة ويحقق فاعلية الإدارة و يراعي أيضا فيها حق الموظف في محاكمة عادلة تتوفر فيها جميع الضمانات اللازمة ما يؤدي إلى اطمئنان وسلامة حريته الشخصية ، فإضافة إلى الضمانات السابقة على توقيع الجزاء التأديبي التي منحها المشرع للموظف العام من أجل حماية مركزه الوظيفي وحقه في مساءلة عادلة قد منحه أيضا ضمانات بعد صدور القرار التأديبي الذي يتضمن الجزاء التأديبي الذي سيخضع له الموظف العام أو ينفذ عليه.

## المطلب الأول: حياد الإدارة كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية

يعد الحياد من أهم الضمانات التأديبية ، فمن مبادئ العدالة اطمئنان المتهم إلى حيادة الفرد أو الهيئة التي تحاكمه ، ورغم ذلك لم تحظ بمضمون محدد ولا بوسيلة فعالة تكفلها ، ويرجع ذلك إلى الطابع الإداري الذي لازم التأديب في المرحلة الأولى ، فلم يتطرق المشرع إلى تعريف مبدأ الحيادة، في حين تصدى الفقه إلى ذلك بالقول أن الحيادة هي لا يجوز أن يشترك شخص واحد في مباشرة إجراءات التحقيق والحكم في الدعوى التأديبية التي ترفع بناء على ذلك إلى التحقيق.<sup>54</sup>

## المطلب الثاني: التظلم الإداري

لقد عرفه الدكتور عمار عوابدي بقوله " : التنظيم الإداري هو الالتماس أو الشكوى التي يقدمها أصحاب الصفة والمصلحة إلى السلطات الإدارية الطاعنين في قرارات وأعمال إدارية بعدم الشرعية، و مطالبين بإلغاء أو سحب أو تعديل هذه الأعمال الإدارية<sup>55</sup> " والتظلم ضمانة هامة وهو جائز ولو لم تنص على إلزاميته قوانين الوظيفة وهو وسيلة للتعبير عن الضرر من القرار التأديبي الإداري يقدمه الموظف إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أملا في أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الذي أحدث ضررا بمركزه الوظيفي حتى تقوم بالتعديل أو بسحبه وبذلك تغني الموظف على التقاضي طلبا للبطان أو

<sup>54</sup> سليم جديدي، م س د،ص301

<sup>55</sup> عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري:نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1995،ص 366.

الإلغاء<sup>56</sup>، ويعطي بالمقابل الإدارة و يفسح المجال لإعادة النظر فيما أصدرته من قرارات وهو على نوعين.

**\_ 1التظلم الولائي:** وهو الطعن الذي يرفعه الموظف أمام السلطة التي تلوه مباشرة، أي السلطة المصدرة للقرار التأديبي، فيتقدم صاحب المصلحة إلى مُصدر التصرف المخالف للقانون لرأيه سواء فرداً أو هيئة، يلتمس منه إعادة 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<sup>57</sup>.

### **\_التظلم الرئاسي**

هو أن يرفع صاحب الشأن تظلماً رئاسياً أمام السلطة الرئاسية أي الجهة الأعلى من تلك التي أصدرت القرار التأديبي<sup>58</sup>، و التي لها الحق في تعديل أو سحب أو إلغاء ما يصدر عن الجهات التابعة لها من القرارات التي لا تتفق مع القانون إعمالاً لمبدأ رقابة الإدارة الذاتية على أعمالها.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> محمد الأخضر بن عمران، النظام التأديبي لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري: دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه، جامعة باتنة، 2007، ص 92

<sup>57</sup> سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي طبقاً للأمر 133/166: دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص ص 132-133.

<sup>58</sup> سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية: دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق الالتزامات المهنية للموظفين، شركة دار الأمة للنشر والترجمة والتوزيع، ط1، الجزائر، 1997، ص 176.

<sup>59</sup> أنور أحمد أرسلان، التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية، مطبعة كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1999، ص 164.

ويتم تقديم التظلم الكتابي من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية خلال أجل 15 يوم من انتهاء المدّة المحددة للتظلم الولائي والمقررة شهر، ويعتبر سكوتها بعد انقضاء الأجل المحدد رفضاً ضمناً للتظلم وموافقتها على القرار المتخذ.

### \_ 3 التظلم أمام لجنة خاصّة:

يمكن أن يكون التظلم أمام لجان الطعن الخاصة، وهي تشكيلة خاصة تتولى دراسة التظلمات تنصب على المستويين الولائي والمركزي ، والتي نص عليها المشرع الجزائري في المادة 65 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي : "تنشأ لجنة الطعن لدى كل وزير وكل والي وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية "

### المطلب الثالث : الطعن القضائي

قد لا يتحصل الموظف على جدوى من التظلمات التي قدمها للإدارة فقد يرفض مصدر القرار الاعتراف بالخطأ ، أو قد يكون للإدارة رغبة أو مصلحة في التحرر من قيود المشروعية ، أضف إلى أن ترك الفصل في النزاع بيد الإدارة التي تعتبر خصماً وحكماً في نفس الوقت ، لا يمكن على الإطلاق بث الثقة في نفوس الأفراد ، من أجل كل ما سبق بات من الضروري أن يعهد إلى القضاء كجهة مستقلة ومحيدة بسلطة بسط الرقابة على أعمال

الإدارة لأجل ردها إلى النصاب المعقول.<sup>60</sup> وعليه يكون الطعن حسب الحالة أمام المحاكم الإدارية أو أمام مجلس الدولة.

## **\_ 1 المحاكم الإدارية:**

تم إنشائها بموجب القانون رقم 02 \_ 98 المؤرخ في 30 ماي 1998 ، و حيث تنص المادة الأولى منه على أنه " :تتشأ محاكم إدارية كجهات قضائية للقانون العام في المادة الإدارية"<sup>61</sup>، وتختص المحاكم الإدارية بالفصل كذلك في:

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

- الولاية والمصالح غير ممركرة للدولة على مستوى الولاية.
- البلدية والمصالح الإدارية الأخرى للبلدية.
- المؤسسات العمومية المحلية ذات الصبغة الإدارية.
- دعاوى القضاء الكامل.
- القضايا المخولة لها بموجب نصوص خاصة<sup>2</sup>.

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

---

<sup>60</sup> سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري قضاء الإلغاء: دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1976، ص25.

<sup>61</sup> القانون رقم 02 \_ 98 ، المؤرخ في 30 ماي 1998 ، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، الجريدة ، العدد 37 ، 1998، ص8

## \_ 2مجلس الدولة:

حسب المادة 9 من القانون العضوي رقم 01 / 98 فإن مجلس الدولة يختص بالفصل ابتدائيا و نهائيا، في منازعات الوظيفة العمومية إذا كانت الجهة المدعى عليها أو مصدرة القرار سلطة مركزية أو هيئة عمومية وطنية. أما الطعن بالنقض في جميع القرارات الإدارية سواء كانت صادرة عن المحاكم الإدارية أو عن مجلس الدولة أو أمام مجلس كمحكمة نقض<sup>62</sup>. وهو ما أكدته المادة 901 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بقولها " يختص مجلس الدولة كدرجة أولى وأخيرة، بالفصل في دعاوى الإلغاء والتفسير و تقدير المشروعية في القرارات الإدارية الصادرة عن السلطات الإدارية المركزية. "...

### المبحث الثالث: أسباب إلغاء العقوبة التأديبية

المطلب الأول انقضاء العقوبة التأديبية.

نعرف أن لكل عقوبة آجال لتتقادم وكذلك وسائل لمحو آثارها، كذلك الحال بالنسبة للعقوبات التأديبية، لها آجال لانقضائها ومحو آثارها سواء من الإدارة أو بطلب من الموظف سحب القرار الإداري.

نعرف أن السلطة الإدارية في اتخاذ قراراتها تتمتع بمبدأ المشروعية، فتمارس أعمالها في حدود ما يسمح به القانون، إلا أنها في بعض الأحيان تخرج عن مبدأ سيادة القانون، وهو ما يؤدي بالمساس بحقوق الموظفين، فيهدد مراكزهم القانونية، فإذا تخلف أحد أركان القرار

<sup>62</sup> القانون العضوي رقم 01 \_ 89 ، المؤرخ في 31 ماي 1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، العدد، 37 ، 1998، ص03.

تتدارك الإدارة أخطائها فتصلح ذلك وفقا للقانون ويكون عن طريق سحب القرار التأديبي أو تعديله.

و يعني سحب القرار الإداري إزالته و محوه و القضاء على آثاره بالنسبة للماضي والمستقبل على السواء، أي إعدام آثاره بأثر رجعي و ذلك من تاريخ صدوره أي جعله كأنه لم يصدر أصلاً.<sup>63</sup>

إلا أن السحب يكون بشروط حددها القانون، لا يكون إلا في القرارات غير المشروعة فلا يكون في القرارات المشروعة، و ذلك لما لها من أهمية لأنها تنشئ مراكز قانونية جديدة وحقوق مكتسبة، و يكون السحب في حالة المخالفة الصريحة للقانون أي الإخلال بأحد أركان القرار التأديبي، أو تكون الإدارة قد تخلفت في تكييف الخطأ عن تطبيق الإجراءات الواجب إتباعها في المساءلة التأديبية، أو انحرفت في تكييف الخطأ مع العقوبة المقررة، ويرجع وضع هذه الضوابط إلى المحافظة على هيبة الدولة، إذ من شأن التعديلات المبنية على اعتبارات غير واقعية، أن تؤدي بالموظفين الآخرين إلى اللامبالاة و الفوضى<sup>64</sup>.

المطلب الثاني: العفو العام عن العقوبات التأديبية.

يقصد بالمحو في النظام التأديبي " إزالة آثار القرار التأديبي بعد مُضي مدة معينة قانونا ثبت فيها حسن سلوك الموظف وعمله، فهو رد اعتبار للموظف الموقع عليه العقوبة، و فتح

<sup>63</sup> عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص238.

<sup>64</sup> كمال رحماوي، م س ذ، ص 161-162.

باب التوبة له مما يزرع الأمل في نفسه و يندم و يأسف على ما فرط في حق الوظيفة بصفحة بيضاء خالية من الشوائب<sup>65</sup> ، أي تشجيعه على الاستقامة في سلوكه ، فتزال جميع الآثار السيئة التي خلفتها العقوبة في حياته الوظيفية، خاصة وأنّ المشرع نص في نص المادة 172 من الأمر 06 / 03 على أن يحفظ القرار المتخذ للعقوبة في الملف الإداري للموظف ليجعل من العقوبة سابقة تأديبية، والتي تتعكس سلبا على الموظف معنويا أو على مردوديته.<sup>66</sup>

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

---

<sup>65</sup> عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري ،مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري والإدارة العامة جامعة باتنة، 2011-2012، ص، 143.

<sup>66</sup> عاشور دمان ذبيح، م س ذ، ص 54.

الإجراء التأديبي عليه يتعين على الموظف أو العامل أن يتقدم بشكوى إلى إدارة الهيئة  
لمستخدمة طالبا إلغاء أم محو آثار العقوبة التي استنفذها و يكون ذلك:

- بعد سنة إذا تعلق الأمر بعقوبات الدرجة الأولى.
- بعد ثلاثة سنوات إذا تعلق الأمر بأخطار الدرجة الثانية و الدرجة الثالثة بعد انقضائها  
من تاريخ تنفيذ العقوبة<sup>67</sup>.

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

والسلطة المختصة بإجراء المحو هي السلطة الرئاسية مع ضرورة استشارة اللجنة المتساوية  
الأعضاء فتلتزم باستشارتها في عقوبات الدرجة الأولى و الثانية غير أنها غير ملزمة بالأخذ  
برأيها، أما عقوبات الدرجة الثالثة و الرابعة فرأيها ملزم للسلطة الرئاسية ووجب الأخذ به<sup>68</sup> .  
و يتم المحو عن طريق تقديم الشكوى من طرف الموظف إلى السلطة الرئاسية التي يتبعها،  
يطالب فيها بإزالة آثار العقوبة، و بعد دراسة و استشارة اللجنة المتساوية الأعضاء يتخذ قرارا

---

<sup>67</sup>المادة 67 من المرسوم 302 / 82 السابق ذكره.

العفو، و يتم ذلك عن طريق إتلاف المستندات المستعملة في الدعوى التأديبية، بحيث تمحى العقوبة بأثر فوري و ليس له أثر رجعي.

و لرفع طلب الشكوى لإزالة أثر العقوبة لابد من مُضي سنة كاملة للعقوبات من الدرجة الأولى و الثانية ابتداء من تاريخ تنفيذ العقوبة.<sup>69</sup>

نستنتج مما سبق أنه يمكن محو العقوبات من الدرجة الأولى و الثانية على عكس العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة التي يستحيل محوها، لأن الموظف لا يمكنه أمام هذا النوع من العقوبات استرجاع الدرجة أو الرتبة التي كان متحصل عليها بسهولة وهذا يعتبر إجحافاً من المشرع في حق الموظف خاصة إذا ما أحسن أفعاله وتصرفاته وقدم نتائج مرضية و إيجابية و مردودية حسنة، و الشيء الإيجابي في الأمر 06 / 03 هو محو آثار العقوبة من الدرجة الأولى و الثانية و رد الإعتبار للموظف بقوة القانون بعد مرور سنتين من القرار التأديبي ما لم يتعرض في هذه الفترة إلى عقوبة أخرى<sup>70</sup>.

### **المطلب الثالث: تقادم الدعوى التأديبية.**

يقصد بالتقادم هو انقضاء فترة زمنية من الوقت تؤدي إلى اكتساب أو فقدان حق يحددها القانون، حيث يبدأ تاريخ تقادم الدعوى التأديبية من تاريخ وقوع المخالفة دون أن يتخذ خلالها

---

<sup>69</sup>رحماوي كمال، م س ذ، ص، 173.

<sup>70</sup>عبد الرحمان جدي، م س ذ، ص 65.

أي إجراء من إجراءاتها، ويترتب عن التقادم انقضاء الدعوى التأديبية ويعود ذلك لعدة عوامل منها نسيان الجريمة بعد مُضي مدة محددة، وهدوء المشاعر التي أثارها هذه الجريمة. حيث تبدأ مدة سريان التقادم من حصول الوقائع أو علم الرئيس المباشر بها أي وقت ارتكاب الخطأ التأديبي، وفي حالة انقطاع الإجراءات فيكون سريانها من آخر إجراء، طبعاً تكون إقامة الدعوى التأديبية على الموظف العام لا على شخص آخر، وبوفاته تنقطع الدعوى<sup>71</sup>.

---

<sup>71</sup> تواتي هجيرة، م س ذ، ص 54.

## خاتمة:

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

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

✓ رغم أن المشرع قد أحاط مجال الوظيفة العامة بمجموعة من القوانين منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا، إلا أنه لم يضع ضوابط ومعايير محددة في تقنين الأخطاء التأديبية، وترك المجال للسلطة التقديرية للإدارة في ذلك بتحديد ما تراه مخالفات تأديبية بحكم أنها أعلم وأدري بسلوك الموظف، وهو ما يتنافى مع مبدأ شرعية العقوبة بترك المجال مفتوح أمام السلطة التأديبية في تقدير الخطأ، بتغليب جانب الفاعلية الإدارية على حساب الضمانية التي تكفل للموظف حقوقه التي يتمتع بها في مجال الوظيفة العامة.

✓ تبنى المشرع أمثل وأحسن النظم التأديبية وهو النظام شبه القضائي الذي يلزم السلطة الرئاسية بضرورة الأخذ برأي اللجنة المتساوية الأعضاء إلا أنه جعل رأيها غير ملزم في كل من العقوبتين من الدرجة الأولى والثانية، الشيء الذي يجعله يغلب ويرجح الكفة لصالح الإدارة على حساب مصلحة الموظف مهملًا بذلك عنصر الضمانية الذي يعتبر من أهم الضمانات.

✓ تقوم الدولة بممارسة صلاحياتها عن طريق موظفيها و التي تربطهم علاقة تنظيمية

لائحية، مما يستوجب صلاحية توقيع الجزاء التأديبي الملائم على الموظف المخطئ

بواسطة سلطات مختصة متى ثبت في حقه القيام بعمل أو الامتناع عن عمل ما

خلافاً مقتضيات و واجبات الوظيفة سواء هذا الإخلال تضمنه نص قانوني أم لا،

وذلك حفاظاً على سيرورة المرفق العمومي بانتظام.

✓ أحاط المشرع الموظف بضمانات قبل وبعد توقيع الجزاء فرأينا بعضها غير فعال، لكن

بالمقابل قد منحه أهم ضمانات هي الطعن القضائي، أي إخضاع القرار التأديبي لمبدأ

الشرعية عن طريق القضاء أثقل كاهل الموظف بعبء الإثبات على عاتقه، فيقلل

حظه في استيفاء حقه لعدم تساوي وتكافؤ المراكز القانونية.

قائمة المصادر والمراجع:  
أ/الكتب:

1. أماني بدر فراج، النظام القانوني لتأديب الموظف العام في بعض الدول العربية والأوروبية: دراسة مقارنة ، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، 2010.
2. أنور أحمد أرسلان ، التحقيق الإداري والمسؤولية التأديبية ، مطبعة كلية الحقوق ،جامعة القاهرة،، 1999.
3. دمان ذبيح عاشور، شرح القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، دار الهدى، الجزائر، 2010 .
4. سعيد بوشعير، النظام التأديبي للموظف العمومي طبقاً للأمر 133/166:دراسة مقارنة ،ديوان المطبوعات الجامعية ،1991.
5. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة،ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2010.
6. سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية:دراسة نظرية تطبيقية من زاوية التأصيل الحقوق الالتزامات المهنية للموظفين ، شركة دار الأمة للنشر والترجمة والتوزيع، ط1،الجزائر، 1997.
7. سليم جديدي، سلطة تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.

8. سليمان محمد الطماوي ، القضاء الإداري قضاء الإلغاء: دراسة مقارنة ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1976.
9. عامر ابراهيم أحمد الشمري ، العقوبات الوظيفية :دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، الأردن، 2011، ص 35.
10. عبد الحكيم سواكر ، الوظيفة العمومية في الجزائر :دراسة تحليلية على ضوء آراء الفقه والاجتهاد القضاء الإداريين ، مزوار للمطبوعات ، الجزائر، 2011.
11. عبد العزيز خليفة ، ضوابط العقوبة الإدارية العامة ، ط1 ، دار الكتاب الحديث، القاهرة ، 2008.
12. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة ، منشأة المعارف، الإسكندرية، ط1، 2003.
13. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، الطبعة الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 .
14. عمار عوابدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري:نظرية الدعوى الإدارية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
15. عمار عوابدي، دروس في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000.
16. كمال رحماوي ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2006.
17. كنعان نواف، القانون الإداري ، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن ، 2007.

18. محمد سعيد فودة ، النظام القانوني للعقوبات الإدارية: دراسات فقهية مقارنة ، ط1، دار الفكر العربي ، مصر 2007.

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

#### ب/ الرسائل والمذكرات الجامعية:

1. تواتي هجيرة، التأديب في قانون الوظيف العمومي، مذكرة لنيل الماستر، تخصص دولة ومؤسسات، جامعة الجلفة، 2013-2014.

2. حاحة عبد العالي، التزامات الموظف من وجهة نظر أخلاقيات الوظيفة العمومية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في الحقوق، جامعة بسكرة، 2016 \_ 2015 .

3. عبد الرحمان جدي، النظام التأديبي للموظف العام في التشريع الجزائري، ماستر حقوق، جامعة بسكرة، 2013 \_ 2012 .

4. عمراوي حياة، الضمانات المقررة للموظف العام خلال المسائلة التأديبية في ظل التشريع الجزائري، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في القانون الإداري والإدارة العامة جامعة باتنة، 2011-2012.

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

6. محمد الأخضر بن عمران ، النظام التأديبي لانقضاء الدعوى التأديبية في التشريع الجزائري: دراسة مقارنة ، أطروحة دكتوراه ،جامعة باتنة ،2007

## ج/المجلات والمقالات:

1. حورية أورك، الإجراءات التأديبية للموظف العام في الجزائر، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، سداسية محكمة، العدد الأول، جانفي 2012 ، الجزائر.

د/النصوص التشريعية(الأوامر والقوانين):

2. الأمر رقم 133/66 المؤرخ في 02 جوان 1966 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، الجريدة الرسمية ، العدد 46، الصادر في 08 جوان 1966.

3. القانون العضوي رقم 01 \_ 89 ، المؤرخ في 31 ماي 1998 ، المتعلق باختصاصات مجلس الدولة وتنظيمه وعمله، الجريدة الرسمية، العدد، 37، 1998.

4. القانون رقم 02 \_ 98 ، المؤرخ في 30 ماي 1998 ، المتعلق باختصاصات المحاكم الإدارية وتنظيمها وعملها، الجريدة ، العدد 37، 1998.

5. المرسوم رقم 302/82 المؤرخ في 11/09/1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمال الفردية ،الجريدة الرسمية ،العدد،1982،37.



## فهرس المحتويات:

.....	شكر:
.....أ	مقدمة:
.....7	الفصل الأول : مدخل مفاهيمي للخطأ التأديبي والعقوبة التأديبية
.....7	المبحث الأول : الخطأ التأديبي
.....7	المطلب الأول : مفهوم الخطأ التأديبي.
.....10	المطلب الثاني : مقياس الخطأ التأديبي.
.....14	المطلب الثالث : أركان الخطأ التأديبي.
.....17	المطلب الرابع : الأخطاء التأديبية :
.....26	المبحث الثاني: العقوبة التأديبية
.....26	المطلب الأول : مفهوم العقوبة التأديبية
.....27	المطلب الثاني: أنواع العقوبات التأديبية في الوظيفة العمومية
.....30	المطلب الثالث: ضوابط العقوبة التأديبية
.....35	الفصل الثاني: الضمانات السابقة واللاحقة للعقوبة التأديبية
.....35	المبحث الأول : السلطات المختصة بالتأديب
.....39	المبحث الثاني: الضمانات السابقة على توقيع العقوبة التأديبية

.....39.....	المطلب الأول:المواجهة
.....40.....	المطلب الثاني:حق الموظف في الدفاع
.....42.....	المبحث الثالث: الضمانات اللاحقة على توقيع العقوبة
.....43.....	المطلب الأول :حياد الإدارة كضمانة لتوقيع العقوبة التأديبية
.....43.....	المطلب الثاني: التظلم الإداري
.....45.....	المطلب الثالث :الطعن القضائي
.....47.....	المبحث الثالث: أسباب إلغاء العقوبة التأديبية
.....47.....	المطلب الأول انقضاء العقوبة التأديبية.
.....48.....	المطلب الثاني :العفو العام عن العقوبات التأديبية
.....51.....	المطلب الثالث :تقادم الدعوى التأديبية.
.....53.....	خاتمة:
.....55.....	قائمة المصادر والمراجع:
.....60.....	فهرس المحتويات:

## ملخص:

يعد الموظف العام اللبنة والمحرك الرئيسي للمرفق العام حيث يعتبر النخاع المنوط بممارسة صلاحيات السلطة العامة. يتمتع الموظف العام بنظام قانوني مميز كخاصية أضفاها المرفق العام لهذا الصنف من الأشخاص باعتبار المرفق العام كوجه لعملة السلطة العامة. حيث تتغير حياة الموظف العام من ترقية وهذا نتاجا عن مجهوداته الجبارة والتميزة في إطار حياته المهنية، وتتغير تارة أخرى وكنتيجة لإخلاله بالتزامات وظيفته أو بمناسبةها في إطار ما يعرف بالخطأ الوظيفي ونكون هنا أمام ما يعرف بالعقوبات التأديبية. يعالج الموضوع الوضعيات القانونية المختلفة للموظف العام في مجال التأديب، حيث يعالج مسألة المسؤولية التأديبية للموظف العام، وصولا ل ضمانات إجراءات تأديب الموظف العام.

## الكلمات المفتاحية:

الموظف العام، الخطأ التأديبي، العقوبات التأديبية.

## **Abstract:**

he General Staff is the main engine and the General Facility where the core is considered to be responsible for exercising the powers of public authority. The public official has a distinct legal system, such as a feature that has been added by the public utility of this category of persons as a face of the currency of the public authority. The public employee's life changes from promotion, which is the result of his great efforts and distinguished within his career, and changes at other times as a result of his or her career commitments or the occasion of what is known as career error and we are here before what is known as disciplinary sanctions. The topic addresses the various legal positions of the public official in the disciplinary area, addressing the issue of disciplinary responsibility of the public official, in order to ensure disciplinary procedures for the public official.

### **Keywords:**

General Officer, disciplinary error, disciplinary penalties.